

Cuadernos de la Guardia Civil

Revista de Seguridad Pública

30 Aniversario de la Mujer GC. 2018



CUADERNOS DE LA GUARDIA CIVIL

REVISTA DE SEGURIDAD PÚBLICA

3ª ÉPOCA

DIRECTOR

Enrique Pulido Serrano, Gabinete Técnico de la Guardia Civil

REDACTOR JEFE

Enrique Avila Gómez, Jefatura de Servicios Técnicos

REDACTORA JEFE ADJUNTA

Ana María Ruano Ruano, Centro de Análisis y Prospectiva de la Guardia Civil

SECRETARÍA

María Jesús Martín García, Centro de Análisis y Prospectiva de la Guardia Civil

Centro de Análisis y Prospectiva de la Guardia Civil
Guzmán el Bueno, 110
28003 MADRID
Teléf. 91 514 29 56
E-mail: CAP-cuadernos@guardiacivil.org

CONSEJO EDITORIAL

Fanny Castro-Rial Garrone, Directora del Instituto Universitario de Investigación en Seguridad Interior
Félix Brezo Fernández, Doctor y experto en ciberseguridad
Carlos Echeverría Jesús, Universidad Nacional de Educación a Distancia
María Paz García-Vera, Universidad Complutense de Madrid
Oscar Jaime Jiménez, Universidad Pública de Navarra
Manuel de Juan Espinosa, Director del Instituto de Ciencias Forenses y de la Seguridad. Universidad Autónoma de Madrid
Florentino Portero Rodríguez, Universidad Nacional de Educación a Distancia
Arturo Ribagorda Garnacho, Universidad Carlos III
Daniel Sansó-Rubert Pascual, Universidad de Santiago de Compostela
José María Blanco Navarro, Director de Ciberinteligencia estratégica en Prosegur Ciberseguridad
José Duque Quicios, Secretaría Permanente para la Clasificación y Evaluación de la Guardia Civil
María Dolores Arocas Nogales, Asesoría Jurídica de la Guardia Civil
José Luis González, Gabinete de Coordinación y Estudios de la Secretaría de Estado de Seguridad

AUTORA Y PROPIETARIA

Dirección General de la Guardia Civil
ISSN: 2341-3263
NIPO: 126-15-005-2
NIPO: 126-19-068-8 (edición epub)

EDITA

Ministerio del Interior
Secretaría General Técnica
Dirección General de la Guardia Civil
Centro Universitario de la Guardia Civil

Página oficial de Cuadernos de la Guardia Civil
http://www.guardiacivil.es/es/institucional/Cuadernos_de_la_Guardia_Civil/index.html

Lista de los números en KOBLI
<http://bibliotecasgc.bage.es/cgi-bin/koha/opac-shelves.pl?op=view&shelfnumber=59>

Catálogo general de publicaciones oficiales
<http://publicacionesoficiales.boe.es/>

CONSEJO DE REDACCIÓN

Antonio Tocón Díez, Jefe del Gabinete Técnico de la Guardia Civil
Eduardo Isidro Martínez Viqueira, Mando de Personal de la Guardia Civil
José Félix González Román, Agrupación de Reserva y Seguridad de la Guardia Civil
Fernando Moure Colón, Centro Universitario de la Guardia Civil
José Joaquín Díaz García, Mando de Apoyo de la Guardia Civil
Iván Hormigos Martínez, Estado Mayor de la Guardia Civil
Enrique Pulido Serrano, Gabinete Técnico Guardia Civil
Enrique Avila Gómez, Jefatura de Servicios Técnicos
Eulalia Castellanos Spidla, Oficina de Relaciones Informativas y Sociales de la Guardia Civil
Begoña Vieitez Pérez, Jefa Interina del Centro de Análisis y Prospectiva de la Guardia Civil
Ana María Ruano Ruano, Centro de Análisis y Prospectiva de la Guardia Civil
María Jesús Martín García, Centro de Análisis y Prospectiva de la Guardia Civil

A lo largo de los años, la Guardia Civil ha venido haciendo una gran labor divulgativa con la publicación de la Revista de Estudios Históricos, lo que ha contribuido a la comprensión de su carácter, su tiempo, sus actividades y funciones.

Desde 1989 este esfuerzo en difusión de cultura de seguridad ha desembocado en la elaboración de los "Cuadernos de la Guardia Civil".

Se trata de una publicación académico profesional, de contenidos originales y periodicidad semestral, con contenidos relevantes sobre seguridad nacional, seguridad pública, técnica policial, riesgos y amenazas, en todas sus dimensiones (histórica, jurídica, estratégica, táctica, etc.). Los géneros documentales admitidos son los artículos de investigación, los artículos profesionales, y la reseña de libros. Los destinatarios son expertos en seguridad, académicos y profesionales, tanto del sector público y privado, estudiantes, así como cualquier ciudadano interesado en la materia.

Cuadernos de la Guardia Civil está abierta a cualquier autor, a cuyos efectos se establecen dos periodos para la recepción de artículos: el 1 de junio y el 1 de diciembre. El primer número de cada año se publica durante el mes de febrero, y el segundo durante el mes de octubre. Se pueden publicar adicionalmente números especiales o suplementos. Los artículos propuestos serán enviados respetando las normas de publicación que figuran al final del número. Las propuestas se pueden enviar en formato electrónico a: CAP-cuadernos@guardiacivil.org

La evaluación y selección de los artículos se realiza previa evaluación mediante un sistema por pares, en el que intervienen evaluadores externos a la editorial, y posterior aprobación por el Consejo Editorial. Los artículos pueden ser escritos en español, inglés o francés.

La Revista Cuadernos de la Guardia Civil se compromete a mantener altos estándares éticos, y especialmente el "Code of conduct and best practices guidelines for journal editors" del Committee on Publication Ethics (COPE).

Los contenidos de la Revista Cuadernos de la Guardia Civil se encuentran referenciados en los siguientes recursos de información: LATINDEX, DICE (Difusión y Calidad Editorial de las Revistas Españolas de Humanidades y Ciencias Sociales y Jurídicas) y DIALNET.

Especial referencia merece su inclusión en el sistema bibliotecario de la Administración General del Estado, a través de la Plataforma KOBLI:

<http://bibliotecasgc.bage.es/cgi-bin/koha/opac-shelves.pl?op=view&shelfnumber=59>

Este servicio permite consultar y realizar búsquedas por cualquier criterio bibliográfico (autor, tema, palabras clave...), generar listas. Permite la descarga en formatos PDF, Mobi y Epub. Adicionalmente es posible la suscripción a un sistema de alerta, cada vez que se publique un nuevo número, solicitándolo a la cuenta : CAP-cuadernos@guardiacivil.org.

EL GÉNERO DE LOS NÚMEROS

Puede ser que este título resulte insólito a las personas que lo lean, ya que, para quienes hablamos castellano, discutir acerca del género de los números es algo que extraña.

Nuestra “gramática y ortografía” nos ha enseñado que todos los números van precedidos del artículo masculino: el uno, el dos, el tres... por tanto, todos los números son masculinos.

Esta reflexión, que he leído hace poco, se recoge en un artículo digital de la página web de la BBC¹, según el cual, no en todas las culturas los números han sido considerados masculinos: hace ya 5.000 años, en Sumeria, se concretaron los primeros símbolos que serían utilizados para enumerar. En ese caso, se designó masculino al uno con el nombre de Ges, cuyo significado es “hombre”, y al dos como femenino, llamándolo Min, “mujer”.



El artículo continúa refiriendo como, posteriormente, Pitágoras extendió esta “feminidad” a todos los números pares, ya que los consideraba “números débiles” por su facilidad para ser “partidos” y porque al sumar un impar a un par el resultado siempre era impar. “Dominan, como los hombres a la mujeres”.

Por parte de la Guardia Civil también somos conscientes de la existencia de números femeninos, si bien en nuestro caso, se asocian a fortaleza, a lucha y a capacidad.

Son femeninos 1988, 197 y 94, por ser el primer año de ingreso de mujeres en el Cuerpo, el número de ellas que obtuvieron plaza ese año y la promoción a la que pertenecen esas mujeres.

También son femeninos 30, los años que han transcurrido desde 1988, y 5.525, las mujeres que ahora mismo forman parte de nuestra Institución.

Y, de este modo, son femeninas muchas de las cifras que figuran en el Diagnóstico de Situación que se ha elaborado en la Guardia Civil, presentado este año en una de las Comisiones Técnicas del Comité para la Igualdad Efectiva de mujeres y de hombres, y del cual desgranaremos algunas líneas.

Como Director General de este Cuerpo, todas estas “cifras femeninas” me resultan de sumo interés, puesto que las mujeres que conforman la Guardia Civil representan una “enorme minoría”.

Son pocas, muy pocas de hecho, pero su trabajo diario resulta de tal relevancia que han logrado convencer al conjunto de la Institución de la necesidad de aumentar el porcentaje actual -algo más del 7%, otro número femenino-, de la obligación de romper

1 <https://www.bbc.com/mundo/noticias-37026380>

la brecha de desigualdad que pueda existir y de la conveniencia de realizar un profundo análisis de género, que permita ver la realidad de la situación y la aplicación de aquellas medidas positivas que nos procuren el camino para llegar a una equidad real.

Eso sin olvidar al personal civil femenino que también presta sus servicios en la Guardia Civil y que trabaja con la misma dedicación y motivación que las demás mujeres del Cuerpo.

Es necesario detallar el escenario exacto en el cual se encuentra la Guardia Civil en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Para ello, hemos identificado “cómo” es el personal que conforma el Cuerpo, “qué” desequilibrios existen y “qué” aspectos y procedimientos son necesarios mejorar para lograr una gestión modélica en el ámbito de la igualdad de oportunidades.

Este impulso por lograr una autentica equidad es, sin duda, un objetivo ambicioso, que nos estimula a trabajar con especial atención, de forma que se consiga aprovechar de modo eficaz y efectivo, los recursos con los que contamos, utilizando la totalidad del talento que pueden aportar mujeres y hombres.

Para alcanzar este fin, cuatro son las líneas principales de trabajo que se han planteado:

- Fomentar el acceso, la permanencia y la promoción profesional de las mujeres y los hombres del Cuerpo.
- Rentabilizar el potencial, la motivación y la implicación de cada una de las personas.
- Adecuar la política de personal a las necesidades de mujeres y de hombres.
- Promover medidas en materia de igualdad entre mujeres y hombres que contribuyan a mejorar el ambiente de trabajo y el clima laboral.

Y sobre estas líneas va a desarrollar su acción principal la nueva área creada en el seno del Gabinete Técnico, “Área de Mujeres e Igualdad”, la cual viene a compilar todas aquellas acciones que se venían realizando en la Guardia Civil desde distintas unidades y organismos, como parte de un nuevo instrumento de control y evaluación interno de las acciones que se llevan a cabo en materia de igualdad y conciliación, ya que, actualmente, hablar de igualdad no es únicamente hablar de algo fundamental para, al menos, la mitad de la población mundial, sino que se trata de establecer la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible.

Es también una nueva vía que nos permite avanzar en la observancia del artículo 5.3 de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil², en el cual se trata la igualdad de género y la conciliación de la vida profesional, personal y familiar y la necesidad de una evaluación del grado de cumplimiento de estos principios.

Esta nueva área contará inicialmente con los siguientes niveles:

- Nacional, en el que se abordarán, principalmente, las siguientes cuestiones:
 1. Revisión y participación en la normativa nacional que nos afecte.

2 Artículo 5.3 de la Ley 29/2014, Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil *“Para asegurar la efectividad en la aplicación del principio de igualdad de género en la Guardia Civil se realizarán evaluaciones periódicas y se establecerán los mecanismos necesarios para garantizar dicho principio, en la forma que reglamentariamente se determine”.*

2. Actualización de la “Guía de Conciliación”.
 3. Desarrollo o participación en la confección de las memorias de impacto de género.
 4. Informar anualmente el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO).
 5. La interlocución institucional para el Pacto de Estado contra la Violencia de Género (VIOGEN).
 6. Realización y/o actualización el diagnóstico de Situación y Plan de Igualdad.
 7. Colaboración con el Instituto de la Mujer en la actualización del curso de la Escuela Virtual de Igualdad, para Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.
 8. Colaboración en las jornadas de igualdad de otras Instituciones (Universidad, ONGs, INAP, Policía, etc.)
 9. Difusión del conocimiento de las funciones de nuestra Institución, dentro de las políticas de captación de personal femenino (Institutos, Universidades, Inspiring girls u otras iniciativas privadas o públicas).
- Internacional, que inicialmente se encaminará a:
 1. Revisión anual y estudio del grado de aplicación de la Resolución de Naciones Unidas 1325, de 31 de octubre de 2000, sobre Mujer, Paz y Seguridad.
 2. Analizar modelos policiales de otros países para poder adoptar fórmulas que mejoren la situación de la Guardia Civil en esta materia.
 3. Participación en iniciativas en materia de igualdad a nivel internacional (colaboración internacional).
 - Relaciones Institucionales, de forma que se mantenga una visión completa de la realidad social en materia de igualdad analizando acciones de:
 1. Unidades de Igualdad del Ministerio del Interior.
 2. Secretaría de Estado de Igualdad.
 3. Instituto de la Mujer.
 4. Policía Nacional.
 5. Fuerzas Armadas.
 6. Universidades.
 7. Otros actores de interés.
 - Prospectiva, dando un paso más para prever situaciones que podrían derivarse de la aplicación de normas, así como de la evolución social, económica y técnica.

Y todo ello nos informará de la existencia de más números femeninos, a poder acercarnos y, por qué no, alcanzar las cifras 40-60 que nos permitan afirmar que en la Guardia Civil se produce una auténtica paridad, que existen unos y unas profesionales de enorme valía.

Para lograr alcanzar estos números, y que sean también femeninos, resulta prioritario centrarnos en el ingreso de una mayor cantidad de mujeres en las distintas escalas: las jóvenes de nuestro país deben considerarnos una opción de futuro

atractiva, que les permita un desarrollo profesional que no puedan obviar. A este grupo de población vamos a dedicar el mayor de los esfuerzos, adoptando todas aquellas medidas que resulten apropiadas para un mayor acercamiento y conocimiento de nuestra Institución, ya que no es posible optar por aquello que no se conoce.

El objetivo es continuar con la línea ascendente de los últimos años y superar incluso los resultados de ingreso de este 2018, en el cual, aproximadamente el 33% de la oficialidad de ingreso directo y el 17% del personal que accedió a la Academia de guardias civiles son mujeres, lo que suponen los datos más positivos desde que en 1988 se abriera por primera vez la convocatoria.

Esto se logra gracias al buen hacer de las personas que conforman la Institución, con el ejemplo diario a la sociedad, que ve en nosotros una “familia” a la que pertenecer, así como a las acciones llevadas a cabo en los últimos años.

Pero caeríamos en un error al pensar que este triunfo es suficiente, que consolidamos nuestro éxito con estos porcentajes: debemos continuar este trabajo y para ello resulta necesario promover ciertas medidas que faciliten el acceso de las mujeres a la Guardia Civil, como puede ser una revisión de los requisitos de ingreso y de las medidas de conciliación.

En estos pilares se está trabajando mediante un profundo análisis de la situación actual, realizado en gran parte por el ya citado Diagnóstico de Situación, y el estudio de acciones que han sido implementadas en organizaciones similares, tanto dentro de nuestras fronteras como fuera de ellas, que puedan sernos de aplicación para la mejora de las condiciones personales y laborales sin que nuestro verdadero fin, el servicio a la ciudadanía, se vea afectado.

Así, se ha iniciado un estudio para analizar la posibilidad de bajar la altura mínima exigida de ingreso a las mujeres hasta el 1,55 m., ya que, según los últimos datos del INE³ publicados, un 25,2 % de las mujeres entre 16 y 29 años (que comprendería gran parte de la población que opta al ingreso) están en el tramo de altura de 1,51-1,60 m. Este dato supone que casi un cuarto de la población femenina no tiene posibilidad de ingresar en el Cuerpo.

Otra cuestión básica que arroja el estudio del Diagnóstico de Situación son las marcas exigidas para ambos sexos en las pruebas físicas para el ingreso, ya que se pone de manifiesto el elevado porcentaje de mujeres que no las superan frente al porcentaje de hombres que suspenden las mismas.

Por otro lado, se están estudiando las “buenas prácticas” en materia de conciliación de las Fuerzas Armadas, la Policía Nacional, la Gendarmería francesa y la GNR portuguesa, con el fin de identificar aquellas medidas que puedan ser aplicadas, con la correspondiente adaptación normativa, a la Guardia Civil.

En este mismo sentido, la formación en materia de igualdad es prioritaria, de tal forma que se ha introducido en los cursos de formación y perfeccionamiento y se están contemplando nuevas acciones que mejoren el conocimiento en este sentido.

Entre las actuaciones más destacadas de los últimos años, impulsadas desde la Dirección de la Guardia Civil, cabe resaltar:

3 <http://www.ine.es/jaxi/tabla.do?type=pcaxis&path=/t25/p442/histo/a1999/I0/&file=02082.px>

- Seminarios monográficos anuales en materia de Igualdad, en la sede de la Dirección General, que se han querido celebrar a principios de marzo coincidentes con las vísperas de la celebración del Día Internacional de la Mujer, el día 8 de ese mes (en 2018 se celebró la V Jornada de Igualdad en la Guardia Civil, con el título “El empoderamiento femenino y la seguridad interior”. Participaron personalidades tan importantes como D^a Rosa Kariger, D^a María Parga o la Directora de la DGRRIIE, D^a Elena Garzón, y la Directora de la Dirección General de Apoyo a Víctimas del Terrorismo, D^a Sonia Ramos).
- Un curso de planificación en igualdad (dirigido específicamente al personal con vocalía en el Comité y a personal de los órganos centrales relacionado con producción normativa), cuya segunda edición se ha celebrado el pasado mes de junio, para formar al personal de nueva incorporación al Comité.
- Desde 2014 se ha incorporado un módulo de elaboración de memorias de impacto de género dirigido a miembros de los órganos centrales de la Dirección General, en el marco de un curso que se celebra anualmente de Producción Normativa organizado por el Gabinete Técnico.
- Existe un curso monográfico para personal de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, en su modalidad online, que viene celebrándose desde 2015 y en el que se han formado más de dos millares de guardias civiles, a través de la plataforma virtual del Instituto de la Mujer (Escuela Virtual de Igualdad). Personal del Gabinete se encarga, anualmente, de revisar las modificaciones propuestas por el IMIO y hacer las aportaciones necesarias.
- Desde el inicio de los Cursos de Complemento de Formación para la unificación de Escalas, personal del Gabinete Técnico impartió 10 horas, por curso, en materia de igualdad y conciliación. Cerca de 1.000 oficiales recibieron esta formación. Actualmente es la propia Academia de Oficiales quien la imparte, con el material facilitado por el Gabinete.
- Entre 2015 y 2017 se han impartido módulos de 2 horas presenciales en todos los centros de formación de las diferentes Escalas de la Guardia Civil.
- Entre 2016 y 2017 se han estado efectuando jornadas de sensibilización/formación en todas las Unidades de la Guardia Civil (a nivel Comandancia), por personal de este Cuerpo que, en 2015 y 2016, participó como concurrente a un curso de formador de formadores dirigido a Oficiales de todas las Jefaturas y Servicios del Cuerpo, hasta nivel Comandancia y Unidades similares, tanto de la organización periférica como central, con el objetivo de que estas jornadas lleguen a nivel del empleo guardia civil.
- Se realizó una jornada de lenguaje inclusivo, con la finalidad de concienciar al personal de la importancia del mismo, previa a la publicación de la Guía de Lenguaje Inclusivo de la Guardia Civil.
- La Guardia Civil ha sufragado los gastos para aumentar la especialización en materia de igualdad a personal del Gabinete. En concreto, se ha cursado el Máster en Género de la Universidad Complutense de Madrid (2017-2018).
- Personal del Gabinete ha impartido una ponencia en el I Curso de Recursos Humanos de la Guardia Civil y tiene pendiente la participación como ponente en

materia de Igualdad en el CCACEO (2h), esta última se impartirá en el primer trimestre del año 2019.

- La firma de un nuevo Convenio con el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en el que se ha perseguido, fruto de las lecciones aprendidas de estos años precedentes, hacerlo más realista y ambicioso, y en el que se incorporan acciones formativas para potenciar el liderazgo femenino, promovidas por el IMIO y que, a lo largo de 2017, supuso la celebración de tres jornadas-talleres en distintos puntos del territorio español, con bastante aceptación. De hecho, se han recibido peticiones de personal femenino de otras comandancias, solicitando que se desarrolle el mismo curso en el seno de las mismas.
- En relación a este tipo de enseñanza, se está realizando una formación en liderazgo para personal femenino de la Guardia Civil por Escalas, de manera que se afronten las diferentes estrategias necesarias para los distintos escenarios y retos. Ha sido sufragada por el IMIO y la EOI (Escuela de Organización Industrial), que es la encargada de adaptar el temario a las peculiaridades de la Guardia Civil. Policía, siguiendo el ejemplo de nuestra Institución, solicitó que el IMIO le costease el mismo curso.
- El 29 de noviembre de 2018 se llevó a cabo una acción formativa de la ORIS con todas la OPC,s de Guardia Civil en la que se incluyó un módulo de igualdad y violencia de género que pretendía mejorar la forma de comunicar de aquellos responsables de publicar en medios y redes.

Y si es importante la formación, dirigida en algunas ocasiones a mujeres, en otras a hombres y en la mayoría a mujeres y hombres, lo es igualmente que las mujeres participen activamente en la misma, que sean formadoras, aportando conocimientos y metodologías diferentes a las contempladas hasta el momento, tal vez por el carácter mayoritariamente masculino de la Institución.

En la Guardia Civil vemos a las mujeres como un recurso fundamental, estratégico, que puede aportar un enorme valor añadido a nuestra labor diaria, ya de por si de una gran calidad. Debemos de seguir trabajando en esta línea, consiguiendo que vacantes de libre designación, que implican la confianza en quien los ocupa, sean ostentadas de forma paritaria por hombres y mujeres, porque su presencia en vacantes en el extranjero sea mayor de la que existe ahora mismo, y porque el desarrollo de la carrera profesional no deba ser una “elección”, que las mujeres no tengan que decidir si seguir su promoción laboral o su vida personal y familiar.

Adoptando medidas como las descritas, así como cualquier otra que gracias a la prospectiva puedan desarrollarse en un futuro para que mejore la actual situación, podremos lograr que las mujeres ocupen cada vez más puestos en la Guardia Civil, y de mayor responsabilidad, aumentado con ello el denominado “*índice de potenciación de género*”⁴, que para las personas que formamos parte de este Cuerpo sin duda será, un número femenino muy positivo.

Félix Vicente Azón Vilas
Director General de la Guardia Civil

4 El IPG es un indicador social que mide el nivel de oportunidades de las mujeres.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN

<i>EL GÉNERO DE LOS NÚMEROS</i>	4
---------------------------------------	---

ARTÍCULOS

<i>HA MERECIDO LA PENA</i>	12
Lorenzo Silva	

<i>LAS MUJERES EN EL ÁMBITO DE LA DEFENSA Y LA SEGURIDAD: DEL MITO A LA REALIDAD</i>	21
Fernando Javier Galiana Marina	

<i>LAS MUJERES EN LA GUARDIA CIVIL: ASPECTOS NORMATIVOS (DESDE LAS MATRONAS A LA ACTUALIDAD)</i>	38
Cristina Moreno Martínez	
Silvia Gil Cerdá	

<i>LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA GUARDIA CIVIL</i>	59
María Dolores Gimeno Durán	
Silvia Gil Cerdá	

<i>SIEMPRE HAY UNA HISTORIA QUE CONTAR</i>	74
Antonio Parrilla Bañón	

<i>30 AÑOS, 30 MUJERES</i>	93
Eulalia Ana Castellanos Spidla	

<i>LAS “CIVILES” DE LA GUARDIA CIVIL</i>	116
Ana María Ruano	

<i>DE PUERTAS EN EL CIELO</i>	127
Mar Braña	

<i>FOTO HOMENAJE</i>	132
----------------------------	-----

<i>DATOS SOBRE LOS AUTORES DE ESTE VOLUMEN POR ORDEN ALFABÉTICO</i>	150
---	-----

<i>NORMAS PARA LOS AUTORES</i>	153
<i>CENTRO UNIVERSITARIO GUARDIA CIVIL</i>	155
<i>INSTITUTO UNIVERSITARIO DE INVESTIGACIÓN SOBRE SEGURIDAD INTERIOR</i>	156

HA MERECIDO LA PENA

LORENZO SILVA

ESCRITOR Y GUARDIA CIVIL HONORARIO

La cita es en una cafetería de aire moderno, ligeramente impersonal, tranquila y acogedora, en un barrio periférico de Madrid. La sargento primero Virginia Chamorro, destinada en el grupo de delitos contra las personas de la Unidad Central Operativa de la Guardia Civil, llega puntual. Para ser más exactos, cinco minutos antes de la hora. Si el entrevistador no hubiera tomado la precaución de acudir un cuarto de hora antes, no la habría visto venir. Es una mujer desenvuelta y a la vez contenida, con aire de estar siempre alerta. Viste con ropa discreta y cómoda, cazadora y vaqueros, y lleva en bandolera un pequeño bolso. A sus cuarenta y cuatro años se la ve ágil y enérgica. Su aspecto es el de alguien que lo cuida, sin llegar al acicalamiento. No usa maquillaje y gasta una media melena algo rebelde. En seguida advierte la presencia del entrevistador en el local y se acerca con paso decidido, quizá con una cierta prevención también. Los que hacemos preguntas y anotamos las respuestas nunca somos del todo de fiar, y seguramente es bien consciente de ello. Tras las presentaciones de rigor y pedir que le traigan un café con leche —«la leche muy caliente, por favor» le encarece a la camarera que le toma el pedido—, entramos directamente en harina.

¿Le importa que empiece con una pregunta a bocajarro?

Usted verá.

¿Treinta años después de la llegada de la mujer a la Guardia Civil, ¿diría usted que en el Cuerpo hay igualdad con el varón?

No más que en la sociedad española en general.

Buena respuesta. ¿Tampoco menos?

Buena pregunta. La respuesta a eso es un poco más larga.

Por favor. Tengo tiempo. Y curiosidad.

Hay aspectos en los que sin ninguna duda hemos llegado a un grado de igualdad menor que en otros ámbitos sociales. Por empezar por algún lado: somos pocas, en proporción, y menos que las policías respecto del total de miembros del cuerpo de la Policía Nacional, sin ir más lejos, haciendo el mismo trabajo. No estaría de más preguntarse por qué sucede esto. Tampoco hay aún una mujer coronel, por ejemplo, lo que quiere decir que los mandos reservados a ese empleo, o superiores, todavía no los ejerce ninguna mujer. Digamos que esta es una desigualdad coyuntural, por razones históricas, ya que no ha pasado aún el tiempo necesario para que una mujer llegue a ese nivel. Pero hay desigualdades más estructurales, que tienen que ver en parte con desigualdades también estructurales en la sociedad, aunque entre las guardias civiles tienen un perfil particular.

¿Puede ponerme algún ejemplo?

No encontrará a muchas como yo.

Como usted, ¿en qué sentido?

De mi edad, y destinada en una unidad central, en labores de policía judicial e investigación. O lo que es lo mismo, y por decirlo de manera coloquial: en la calle y la carretera.

¿Y por qué no las hay?

Le diré mejor por qué estoy yo aquí: no he tenido hijos, ni a estas alturas forma ya parte de mi horizonte vital.

¿Ser madre es incompatible con su trabajo?

Hoy por hoy, sí.

¿Y eso por qué?

De nuevo, hay razones generales. La sociedad asume con normalidad que el padre de una criatura tenga un trabajo tan absorbente que le lleve a pasar muchos días seguidos sin poder atender a su hijo, pero no ve tan bien que eso mismo lo haga la madre. Ni la propia madre lo vería bien; las mujeres tenemos en contra la educación, o la biología, igual da lo que sea. Pero hay otros factores sobre los que se podría actuar mejor.

¿Puede ser más concreta?

Le contaré un par de historias. Una compañera mía de promoción, destinada en una unidad de policía judicial, le contó a su jefe que estaba embarazada. El jefe le dijo que se pidiera la baja, porque si no hacía el mismo trabajo que los demás, tendría que quitarle la productividad. Siguió en la calle hasta los seis meses y medio de embarazo. Y al final tuvo un disgusto con una detenida, que casualmente también estaba embarazada, y que al quedarse sola con ella creyó que le podría pasar por encima. Imagínese usted la escena, dos embarazadas forcejeando.

Resulta difícil de creer.

Como tantas cosas que te encuentras en la calle. El caso es que al final, y a la vista de la situación, los embarazos se acaban resolviendo con bajas, que el médico las da sobre la marcha y te dejan igual en el sueldo base, pero sin riesgos. Con lo que tú te apartas de tu tarea, la unidad pierde un elemento y la empresa está malgastando recursos en alguien que se queda en casa.

¿Y qué solución habría para eso? ¿Reformar alguna norma, algún reglamento de funcionamiento interno?

No hace falta, yo he tenido una embarazada en mi equipo y lo resolví de otra manera.

¿Qué hizo?

Encargarle todas las labores de apoyo, todas las gestiones de investigación que podían hacerse desde la oficina o sin riesgo. Le asigné también la redacción de

informes. Hasta los siete meses y medio estuvo en su puesto y siendo productiva, aunque de otra manera. El problema lo tuve con sus compañeros varones.

¿Y eso?

Ya esperaban repartirse la productividad que ella dejara de cobrar. Les costó aceptar que no iban a mojar de ahí.

No me diga.

Le digo. Al final los convencí apelando a los galones pero sobre todo a lo que les quedara de vergüenza. Les pregunté si veían medio normal que para poder conservar su paga entera una embarazada tuviera que ir a levantar cadáveres y manejar, entre otras cosas, reactivos para levantar huellas que son cancerígenos. Si les gustaría que sus mujeres tuvieran que hacerlo.

Ya veo por dónde va lo que me decía usted antes.

Para terminar de verlo, vayamos más allá del embarazo. Cuando el niño ya ha nacido, y empieza a ponerse malo y a tener necesidades, y el marido no ayuda y a lo peor tampoco hay cerca una madre o una suegra de quien tirar en las emergencias. A partir de ahí la guardia y madre empieza a entrar en una espiral de estrés y angustia. El servicio empieza a ser incompatible, los turnos no se le adaptan ni se tiene en cuenta su circunstancia. Y acabamos otra vez en la baja, y al final, el cambio de destino.

Lo que me está diciendo, en resumen, no es solamente que la maternidad es incompatible con ciertas funciones, sino también que le hace perder a la empresa profesionales formadas y capaces por el solo hecho del cambio de su situación familiar.

Eso ya lo dice usted.

Es lo que se desprende. Las guardias, como el resto de las españolas de hoy, no se plantean ser madres inmediatamente, sino cuando ya llevan un tiempo de rodaje; en el caso de las que están en unidades de investigación cuando ya tienen experiencia y pueden ser de mayor utilidad. Y entonces se las pierde. Y todo por no prever alguna adaptación de su puesto de trabajo durante los años en los que la crianza de un niño demanda más dedicación, que tampoco son demasiados. ¿No cree?

Propóngalo usted. Lo mismo le hacen caso.

Cambiando de tercio: si no me equivoco, usted lleva ya casi veinticinco años en el cuerpo.

Los haré el año que viene. Las bodas de plata, nada menos.

¿Diría que ha cambiado mucho la situación y la percepción de la mujer dentro de la Guardia Civil desde entonces hasta ahora?

Muchísimo.

¿Me lo puede desarrollar un poco?

Claro. Hace veinticinco años, todavía era relativamente normal que torcieran la

cara al verte aparecer, que alguien te soltara que las mujeres donde deben estar es limpiando la casa o que el caimán de turno le preguntara a tu compañero si en las intervenciones tú salías también a enfrentarte con el toro o te quedabas en el coche. Incluso que trataran de protegerte.

¿Y eso ya no pasa?

Muy poco, y desde luego mucho menos que antes. Ya no somos bichos raros, como entonces, y a algunas hasta nos ha dado tiempo a demostrar alguna cosa. El respeto, en este oficio como en todos los órdenes de la vida, ni te lo dan ni se impone ni se compra: tienes que ganártelo, día a día y a pulso. Con todo, sigues encontrándote gente que te hace de menos, y no siempre es la gente de más edad, también entre los más jóvenes.

¿Se refiere a compañeros, jefes, subordinados, paisanos?

A todos. A mí hace un par de semanas me tocó hacer una gestión en una comandancia donde tuve que despachar con un compañero sargento, mucho más joven, apenas habría cumplido los treinta. Ni me miró a la cara en todo el rato: para él tan sólo existía el subteniente. Con los subordinados es más difícil que te pase, esto es un cuerpo militar y aquí la jerarquía y la disciplina pesan, aunque años atrás, cuando yo era un poco más joven y me tropezaba con guardias o cabos de mucha más edad y con más experiencia, alguna que otra situación incómoda se me dio. Lo que le decía antes del respeto: hasta que les haces ver que puedes ganártelo ante ellos. Ahora la gente con la que yo trabajo lo tiene claro, y ninguno se pasa ni un pelo. También les pongo claras las reglas, y procuro que tengan un sentido y que ellos lo entiendan. Por ejemplo, en el grupo de WhatsApp que tenemos...

¿Tienen grupo de WhatsApp?

Como todo el mundo, qué se le va a hacer, es lo más rápido y lo más operativo. Pues le decía, en el grupo de WhatsApp sólo se habla del trabajo y las bromas, siempre dentro de un orden y sin faltarle a la consideración a nadie. Si quieren pasar memes de tías en bolas o similares, que se abran otro grupo entre ellos para hacerlo, yo tampoco les paso fotos de tíos macizos.

Parece razonable. ¿Y con los jefes?

Con los jefes, depende. Los mayores tienen más resabios, los jóvenes salen más concienciados de la academia, donde hay también ya más mujeres, y quizá por eso tienden a tener más cuidado. Pero no falta nunca quien mete la pata hasta la ingle.

¿A qué se refiere?

¿Esto va a salir de aquí?

No importa mucho, usted es un personaje de ficción y quien va a escribir la entrevista un novelista. Por tanto, nuestra conversación es completamente ficticia, a los efectos, y no debe ofender a nadie, salvo a los hipersensibles, y esos no cuentan.

Bueno, no sé yo. Le contaré algo. No es por presumir, pero soy bastante buena tiradora. Junto a unas compañeras nos dio por formar hace poco un equipo de tiro

olímpico, para competir. Lo comenté de pasada en una celebración y me oyó un jefe que andaba cerca. ¿Y sabe usted lo que me dijo?

No puedo imaginarlo.

Que si nos aburríamos, por qué en lugar de tiro no nos apuntábamos a hacer macramé.

¿Y qué le dijo usted? Si le dijo algo.

Y tanto que le dije. Que puestos a buscar actividades, a lo mejor a algunos no les venía mal tampoco apuntarse a un curso de Thermomix. Ni a ellos ni a sus mujeres.

¿Y?

Y nada. Quien se sale de su sitio lo tiene mal para corregir.

Me ha hablado de compañeros, jefes y subordinados. ¿Y los paisanos, es decir, la ciudadanía?

Depende de cuál, como todo. Ahí todavía te encuentras a veces con que no te toman en serio. Sobre todo a las mujeres que tenemos alguna responsabilidad, a que haya guardias rasas sí que están ya algo más acostumbrados. A mí me ha llegado a decir un detenido que yo soy una mierda y no le pongo una mano encima, y lo que es peor, con palabras más gruesas me lo ha dicho su mujer. Y cuando voy con un compañero se dirigen de forma sistemática a él, aunque yo tenga mayor graduación. En policía judicial, además, como no llevamos uniforme y no hay galones que mirar, esto pasa casi inexorablemente. Después, cuando les aclaras el malentendido, incluso se cortan un poco, pero de entrada te toman por la chacha, la secre, llámelo X.

La mujer como auxiliar natural.

Hay, eso sí, un ámbito en el que la situación es diferente, y hasta le diría que tenemos más mano y mejor entrada que los compañeros varones.

¿Ah, sí? ¿Cuál?

La administración de justicia, que se ha feminizado mucho en los últimos años, y más en el primer escalón, los juzgados de instrucción, que son con los que tratamos nosotros. Son mujeres que tienen una situación parecida a la nuestra, también se encuentran con que a muchos hombres, y a muchas mujeres, les cuesta aceptarlas como autoridad, y eso nos hace sentir una afinidad casi automática. Hay juezas y fiscalas con las que hasta mi jefe prefiere que me relacione yo, le resulto más eficaz.

¿Y cómo es su experiencia en cuanto al trato con otras mujeres guardias, tanto de mayor como de menor graduación?

Aquí hay un tópico machista instalado en la sociedad y que también circula en la empresa: las mujeres que trabajan juntas se llevan fatal y se fastidian por sistema. Mi experiencia es justo la contraria. Algunas de mis compañeras se cuentan entre mis mejores amigas. Será porque a veces nos ha tocado hacer piña para enfrentar dificultades comunes, y eso une mucho.

No me diga que nunca se ha llevado mal con ninguna.

Mal, lo que se dice mal, no. Alguna vez me he encontrado con alguna con la que

no me ha hecho mucha gracia trabajar, pero no por un tema de carácter o de celos profesionales.

¿Por qué, entonces?

Llevo mal tener que jugarme los cuartos con quien veo que que no está donde está por su valía, sino por otros motivos.

Hum. ¿Armas de mujer?

En todas partes se usan. No íbamos a ser la excepción. Las ventajas hay quien las aprovecha, sobre todo si le sirven para ahorrarse sinsabores y complicaciones. También hay quien cuando elige a una mujer para un puesto busca más alegrarse la vista que una buena trabajadora, y puestos que se cubren por cuota. Porque alguna mujer hay que tener para ciertas tareas. Pero no me malinterprete: también hay muchos hombres, aquí y fuera de aquí, que no están donde están por lo que valen.

Entendido. Me ha interesado algo que ha dicho antes, sobre la dificultad que tienen los ciudadanos para asumir que una mujer sea la jefa del equipo, o que ostente autoridad. ¿Por qué cree que sucede eso, treinta años después, que no son pocos?

Porque si se fija, seguimos siendo relativamente pocas las que hacemos ese papel de cara al público. Las guardias civiles con años de servicio tienden indefectiblemente a buscarse un lugar cómodo, un agujero lo más profundo posible, donde el ciudadano ni las ve. Y en esta casa hay agujeros muy profundos y las mujeres tenemos un olfato especial para encontrarlos y para ocuparlos. Y no lo digo como reproche, entiendo que es la única solución que muchas ven a sus problemas de conciliación.

Volvemos a lo de hace un rato. No es lugar para madres.

Hoy por hoy, ya le digo, no. Tampoco es un problema que sólo se dé en la Guardia Civil: en cualquier trabajo las madres lo tienen crudo para ejercer responsabilidades profesionales, pero este trabajo tiene circunstancias especiales que lo complican.

Insisto. Alguien debería pensar al respecto.

Mientras tanto, somos las no madres las que cubrimos la trinchera. De todos modos, no quiero que saque la impresión de que estoy descontenta o quemada. Todo lo contrario. Continúa habiendo pegas, sigue habiendo mucho por hacer y por resolver, pero yo he visto cambiar las cosas a mejor y claramente, y en lo que a mí me atañe, aunque antes haya tenido que demostrar que lo merezco, me siento respetada y considerada.

Algo es algo. ¿Puedo hacerle una pregunta muy personal?

Depende de lo personal que sea.

¿Por qué entró usted en la Guardia Civil?

No soy hija del Cuerpo, si es eso lo que pensaba.

Sé que no lo es. Por eso le pregunto.

En realidad, yo quería ser militar y oficial, como mi padre, y a ser posible donde él: Infantería de Marina. No conseguí entrar en la academia de oficiales y esto era,

fracasada esa opción, el único modo de ser militar que vi a mi alcance. Lo que viene a ser un plan B. Así que puede decirse que me hice guardia de rebote. Entré en policía judicial y en seguida me enganché a esto.

¿Por qué? ¿Me permite que sea ser un poco malvado?

Adelante. No se corte usted.

Hay gente que cree que quien se hace policía es porque le gustan las armas, ir por ahí pisando fuerte, sacando la placa y andar diciendo a los demás lo que tienen que hacer...

Muy mal orientada estaría yo si esa fuera mi inclinación. Mi trabajo, si lo hago bien, no tiene demasiado que ver con sacar la pistola; de hecho sólo la he sacado un par de veces y espero no tener que sacarla más, porque para un policía es un problema y si hay que hacer fuego te puedes arruinar la vida. Mi trabajo se hace con la cabeza, procurando conocer a la gente y sabiéndola tratar, que es todo lo contrario de avasallarla. En algún caso, cuando el crimen es muy llamativo, implica también saber lidiar con las presiones, de los medios, de los jueces, de la ciudadanía. Y desde que me hice suboficial, me toca sumar las de los jefes y las de los subordinados, porque los suboficiales somos como el jamón del sándwich, nos aprietan desde arriba y desde abajo. Que también eso tiene su aliciente, por otra parte: hay que valer para estar ahí, sujetando todos los platillos en el aire a la vez.

¿Y por qué no ha intentado hacerse oficial?

Lo he pensado unas cuantas veces, no se crea, pero aparte de echarme para atrás la oposición, tener que volver a estudiar, etcétera, está lo de tener que cambiar de destino. Me gusta estar donde estoy, en una unidad central y en el grupo de delitos contra las personas. Es duro a veces, no le digo que no, por lo que llegas a ver, pero es lo más gratificante, por otra parte. Y me he hecho a los compañeros y jefes que tengo, me sabría mal perder el contacto con ellos y el equipo que hemos llegado a formar.

Lleva mucho tiempo con alguno de ellos.

Con el subteniente, veinte años. Ya somos como hermanos, o como un matrimonio, según lo mire. De hecho, como le digo yo a él, ya quisieran los matrimonios llegar a cumplir en promedio veinte años, ahora se suelen ir al garete mucho antes.

No le he preguntado por su vida personal. Me parecía un poco indiscreto. Como la razón por la que no es madre.

¿Por qué? He tenido parejas estables, ahora mismo no la tengo, mañana ya se verá. Y no soy madre por la sencilla razón de que no puedo, salvo que adopte, cosa que también me he planteado alguna vez, pero no he llegado a intentarlo, y menos ahora sola. No es que sea imposible, pero vaya, no lo veo.

Disculpe, no pretendía inmiscuirme en...

No sufra usted por eso. En serio se lo digo. He aprendido que la mejor manera de llevar las frustraciones es reconocerlas y no convertirlas en una especie de secreto oscuro enterrado en el fondo de la conciencia. Algunas cosas no me han salido, otras sí, hay que mirar siempre lo positivo y con lo otro, cargar sin más.

Hablando de su subteniente, ¿diría que él sí ha aprendido a su lado y gracias a usted a tratar a una mujer como una igual?

Bueno, también yo he aprendido algo a su lado, conste eso ante todo. Es un guardia civil poco convencional, todavía más accidental que yo, le diría, y con una visión poco tradicional de la vida. Pero sí, quizá el roce conmigo le ha ido puliendo algunas aristas, porque yo no soy de callarme y menos de resignarme a según qué cosas. Aunque él tampoco está libre de pecado. En cuanto se descuida, se le cae algún micromachismo del bolsillo. Como a todos, supongo que no se creará usted una excepción.

No, no me lo creo. A fin de cuentas, nació en un país donde el Código civil les reconocía menos derechos a las mujeres.

Debe de ser eso. Lo bueno es que algunos van aprendiendo. Con un poco de tiempo, tendremos mujeres generales en la Guardia Civil y una sociedad en la que algo así no choque como chocaría ahora. Hay que tener paciencia, y lo disfrutarán otras, pero ha merecido la pena fajarse para abrir camino.

Hablando de merecer la pena, ha dicho antes que se hizo guardia civil de rebote. ¿Se alegra de haber tomado esa decisión?

Cada mañana y cada noche. No se lo puedo decir con más rotundidad. Cada mañana voy contenta a trabajar y cada noche me acuesto contenta de haberlo hecho.

Caramba. No creo que eso pueda decirlo mucha gente. Y no será por el sueldo.

Antes era mucho peor, y sobre todo en comparación con lo que ganaba la gente; ahora quizá no nos podemos quejar muy alto, con lo que se gana fuera y las condiciones en que se gana. De todos modos, el dinero está sobrevalorado, no es lo que le apega a uno a un trabajo, aunque haga falta para vivir.

¿Qué es lo que le apega a uno a un trabajo? ¿Qué la apega a usted al trabajo que tiene?

Yo lo tengo claro. Mi trabajo consiste en ayudar a la gente, a los ciudadanos, en darles servicio cuando lo necesitan, y en particular, por mi especialización, en una situación en la que lo necesitan y mucho. A quien le han matado a un hijo, un padre, un marido, un hermano, o una hija, una madre, una mujer o una hermana, nadie puede devolverles lo que ya han perdido, pero sí que puedes hacerles ver que su dolor importa, porque se trabaja primero para que aparezca, si es que no ha aparecido, y luego para que quien lo hizo responda ante la justicia. Eso no les va a reparar el daño que han sufrido, pero a lo mejor sí les da algo tan simple como poder volver a dormir por las noches. Para eso es para lo que trabajamos mis compañeros y yo. Cuando se logra, y casi siempre lo logramos, no tiene precio ni se puede comparar con ninguna otra cosa. No te hace falta que te den ninguna medalla, porque la medalla ya te la llevas puesta, en la mirada de esa persona a la que has podido traerle un alivio de su amargura y su desesperación. Y por eso a mí me da igual si la víctima era una persona ejemplar o un canalla, porque los dos tienen derecho a que su muerte se esclarezca, si es a causa de un delito, y sobre todo tienen ese derecho los suyos, los que se quedan para llorar su ausencia, fuera quien fuera en vida.

Perdone si le parece inconveniente o le molesta que se lo diga, pero no me ha hablado de la patria, ni de la bandera, ni de esos otros motivos que a veces se dan para estar donde usted está.

Esa es una cuestión de cada uno. Hay quien siente más y quien siente menos la bandera, vivimos en una democracia y se puede no sentirla, la ley lo ampara igual que cualquier otra idea que no dañe a nadie. Yo la siento, porque así lo he vivido desde chica en mi casa, siendo hija de un oficial de la Armada, que fue además la primera que la usó, pero hay incluso compañeros míos que no la tienen tan interiorizada y lo respeto, igual que espero que ellos respeten mi sentimiento. En cuanto a la patria, para mí defenderla es justamente lo que yo hago: amparar los derechos y la libertad de la gente que la integra, frente a quienes quieren pisotearlos de alguna manera. Para eso creo que estoy, y no se me ocurre nada mejor a lo que pudiera dedicarme.

Me ha quedado claro. Gracias por su tiempo y su franqueza.

No hay de qué. A usted.

Nos despedimos poco después, en la puerta de la cafetería, con un enérgico apretón de manos. Veo entonces que un BMW con un joven guardia al volante la espera en doble fila. Ella le hace una seña y poco después ocupa el asiento del copiloto. La sargento primero Chamorro, que por cierto, pronto será brigada, vuelve a sus quehaceres y el entrevistador piensa en cómo poner en limpio las notas que ha tomado, sin grabadora por medio, porque la experiencia le dice que eso ayuda a que la entrevista sea más relajada y sincera. Espera, pese a todo, poder ser fiel a lo que esta mujer, en nombre de otras muchas, le ha confiado. Merece la pena que se sepa. Merece la pena tenerlas ahí.

Fecha de recepción: 23/11/2018. Fecha de aceptación: 26/11/2018

LAS MUJERES EN EL ÁMBITO DE LA DEFENSA Y LA SEGURIDAD: DEL MITO A LA REALIDAD

FERNANDO JAVIER GALIANA MARINA

COMANDANTE. ESTADO MAYOR DE LA GUARDIA CIVIL

RESUMEN

El concepto de género es un constructo social que establece jerarquías, modelando de forma binaria las expectativas en torno a las identidades femenina y masculina. Estos estereotipos y arquetipos de género se transmiten a través de los engranajes del pensamiento colectivo, que pueden superarse únicamente cuando se produce un cambio en la narrativa que lo moldea. Para ello, es preciso desmontar los estereotipos asignados a las mujeres a lo largo de la historia en el ámbito de la seguridad y la defensa, donde se ha tratado de oscurecer su papel, bien envolviendo sus acciones en relatos mitológicos difícilmente creíbles, bien presentándolas como rarezas de la naturaleza. También es necesario revisar la representación de las mujeres en la literatura española, donde las raíces de la caballeridad se convierten en la excusa empleada para apartarlas del ámbito de la seguridad y la defensa. La revisión de los roles asignados a las mujeres en la Guerra Civil demuestra la perdurabilidad de los estereotipos antes mencionados. Con el fin de promocionar una nueva narrativa que introduzca la perspectiva de género en el pensamiento colectivo y promueva una sociedad más igualitaria e inclusiva a través de la incorporación efectiva de las mujeres al ámbito de la seguridad y la defensa, la Guardia Civil reinterpreta las cualidades del Cuerpo, demostrando así su capacidad de adaptación a las necesidades de la sociedad.

Palabras clave: Mujer, perspectiva de género, seguridad, defensa, estereotipos.

ABSTRACT

The concept of gender is a social construct that establishes hierarchies, modelling binary expectations about feminine and masculine identities. These gender stereotypes and archetypes are transmitted through the cogs of collective thinking, which can be overcome only when there is a change in the narrative that models it. To do this, it is necessary to dismantle the stereotypes assigned to women throughout history in the field of security and defence, where their role has been darkened, either by wrapping their actions in mythological tales that are hardly credible or presenting them as oddities. It is also necessary to review the representation of women in Spanish literature, where the roots of chivalry became the excuse used to remove them from the field of security and defence. The revision of the roles assigned to women in the Civil War demonstrates the durability of the aforementioned stereotypes. In order to promote a new narrative that introduces the gender perspective into collective thinking and promotes a more egalitarian and inclusive society through the effective incorporation of women in the field of security and defence, the Guardia Civil reinterprets its qualities, thus demonstrating its ability to adapt to what society needs.

Keywords: Woman, gender perspective, security, defence, stereotypes.

1. INTRODUCCIÓN

Quienes crecimos en los años ochenta, entre gritos y risas de la bruja avería y los electroduendes, lo hicimos viendo modelos de incisivas periodistas entrevistando a figuras relevantes de la actualidad del momento; reporteras comunicando noticias que parecían estar cambiando el mundo; políticas capaces de llevar a un país a la guerra para defender un territorio de ultramar que estaba siendo invadido; primeras ministras desafiando con firmeza la tradición de poder masculino en un país que apenas acababa de liberarse del yugo colonial; e incluso una moderadora de un programa de televisión en el que, por primera vez, se hablaba, sin tapujos, de sexo. En el terreno de la ficción, nos acostumbramos también a ver a mujeres investigadoras capaces de resolver, gracias a su pericia e inteligencia, los casos que se iban planteando. Comprendimos que un nombre como Princesa¹ y una apariencia de cuento de hadas podían ser también el nombre y el aspecto de una guerrera, aunque fuera dentro de una ficción animada. Aprendimos que, pese a los estereotipos de fragilidad que algunos se esforzaban en reiterar, las mujeres tienen armas, o más bien destrezas, que las convierten en excelente capital humano para cualquier empresa u organización.

Por eso, cuando poco a poco nos fueron llegando noticias de la incorporación de la mujer a la Guardia Civil², más allá de la figura de la matrona que había realizado funciones de registro y control aduanero desde los años 30 (Jar Couselo, 1992), no nos resultó algo sorprendente ni extraordinario, sino algo normal y cotidiano, que no podía ser de otra manera. Es más, para nosotros, que nacimos en los albores de una sociedad democrática e ilusionada, en pleno florecimiento del movimiento feminista, lo sorprendente hubiera sido no permitir su integración y participación en los cuerpos de seguridad o en cualquier otra faceta de la sociedad.

Sin embargo, pese a que para los jóvenes criados en los 80, la incorporación de las mujeres a todos los aspectos de la sociedad nos pareciese algo natural, el camino que recorrieron aquellas pioneras no fue sencillo. Además de demostrar las cualidades necesarias para desarrollar su puesto de trabajo, tuvieron que hacer gala de una enorme fortaleza mental para enfrentarse a los mitos y estereotipos que les retaban, espetándoles que se estaban entrometiendo en un territorio masculino que no les correspondía.

Al examinar el concepto de género y hacer un repaso por algunos de los hitos históricos y literarios que han gozado de más popularidad a lo largo del paso del tiempo, es fácil descubrir las raíces de los mitos y estereotipos de género que todavía permean en muchas capas de la sociedad.

1 Personaje femenino que, junto a cuatro compañeros y un robot, formaba parte de un grupo de fuerzas especiales conocido como Comando G en la serie que en España se emitió bajo el nombre de *Batalla de los planetas*.

2 La Ley de Servicio Militar de 1986 en su artículo 41 contempló la participación de la mujer en las tareas de defensa nacional. Esta instrucción se desarrolló con los acuerdos del Consejo de Ministros alcanzados en 1987, que dieron lugar a unos Criterios Básicos de la Defensa Nacional y a un plan de igualdad que permitía el acceso de las mujeres a cualquier empleo militar en igualdad de condiciones con los hombres, dando así paso a su incorporación a la Guardia Civil como a las Fuerzas Armadas (Jar Couselo, 1992).

2. EL GÉNERO COMO CONSTRUCTO SOCIAL

El concepto de género, cambiante y maleable, va más allá de las diferencias biológicas y las características físicas innatas de los seres humanos. Es un constructo social, creado con fines clasificatorios, a través del que cada cultura define un sistema binario mediante el que se establece en qué consiste la feminidad y la masculinidad. El género, por tanto, no se basa en criterios obtenidos desde la biología, sino que se construye partiendo de las diferencias que cada sociedad y cada cultura establece entre los sexos (Reardon, 2001). De este modo, hombre y mujer, así como los constructos de lo masculino y lo femenino, se convierten en dos categorías que otorgan roles, deberes y derechos de acuerdo con lo establecido en el orden mítico al que responde el imaginario social colectivo en el que se desarrollan.

En conjunción con otros constructos sociales con los que interacciona, el género opera como un significante de poder que crea una matriz de relaciones capaces de operar en múltiples niveles (Truong et al., 2014). El propio *ethos* de cada Estado perpetúa unas estructuras organizadas a través de las relaciones sociales y culturales, que, reproduciendo los mismos clichés, contribuyen a formar y definir la identidad de sujetos que se encuentran dentro de ese orden. Por lo general, estos constructos culturales promueven una serie de prohibiciones *antinaturales* que son, en realidad, biológicamente posibles (y, por ende, *naturales*). Mientras que la biología tolera una amplia gama de posibilidades, la cultura se afana por imponer una única alternativa. Así, podría decirse que mientras que la biología evoluciona para permitir más posibilidades de adaptación, la cultura ha ido estableciendo una serie de normas que prohíben, especialmente en aquellos aspectos referidos al género. En el caso de la cultura occidental, la mayoría de estas prohibiciones (que, dados los efectos de la globalización, se extienden a otros puntos del planeta) están tomadas de la teología cristiana (Harari, 2011).

2.1. LAS JERARQUÍAS DE GÉNERO

Curiosamente, al revisar las jerarquías de género establecidas en todas las sociedades conocidas a lo largo de la historia, Harari (2011) concluye que, al menos desde los tiempos de la revolución agrícola, los hombres obtuvieron las mejores condiciones. Desde entonces el concepto de género puso en marcha una carrera cultural en la que las mujeres parecían competir únicamente por la medalla de bronce. De hecho, en no pocos casos a lo largo de la historia, la rigidez con la que se han construido los roles de género y la estricta política de separación entre hombres y mujeres ha tendido a vetar a estas últimas de una amplia gama de beneficios sociales. Además, ha servido para limitar su influencia tanto sobre el conjunto de la sociedad como sobre sus propias vidas, que han pasado a ser controladas por otros agentes sociales (Reardon, 2001), creando situaciones de opresión de género similares al *apartheid racial*.

Una de las colecciones de normas más antiguas donde se aprecian referencias a la jerarquía de género es el Código de Hammurabi, con el que se instruía a las generaciones futuras sobre qué significaba la justicia y en qué consistía ser un rey³

3 Nótese cómo el código se refería al gobierno a través de un rey justo y no de forma inclusiva mencionando a una reina o una realeza justa, reservando así la posición de poder supremo para el género masculino.

justo (Harari, 2011). En este código, en el que la jerarquía era de vital importancia, las mujeres (vistas como meras posesiones) soportaban el castigo de las atrocidades cometidas por los hombres, al igual que sucede y ha sucedido en otros constructos culturales. En la propia Biblia hay pasajes en los que se trata a las mujeres como propiedad⁴ y otros en los que se implica que su nacimiento es un hecho inferior al del nacimiento de un hombre, visión compartida todavía en algunas latitudes⁵. Lamentablemente, este tipo de constructos todavía funcionan en muchas sociedades sin que estas los hayan identificado de forma explícita, lo que perpetúa el modo de actuar tradicional y evita que se introduzcan cambios para progresar hacia la igualdad (Gil y Vázquez, 1997).

2.2. LA CONSTRUCCIÓN DEL GÉNERO EN LA CULTURA ESTÉTICA

Desafortunadamente, incluso en aquellos casos en los que se han identificado y abolido cuantas leyes discriminatorias hayan amparado los mitos de género, estos han seguido encontrando la manera de persistir y seguir difundándose en nuestra sociedad. Su discurso llegó a impregnar la cultura estética, desde la que todavía en la actualidad, cuando la cultura occidental lleva décadas identificando prácticas discriminatorias y defendiendo acciones en pro de la igualdad, se transmiten las conductas defendidas desde la mitología de género. Esta transmisión a través de nuevos medios les confiere un nuevo impulso que facilita que permeen en la conducta social y apun-tala la perpetuación de los estereotipos. No deja de sorprender cómo en determinados productos estéticos se ofrecen imágenes que muestran el resurgir de una sociedad retrógrada donde la mujer vuelve a representarse como objeto, un ser cosificado que parece elegir de forma voluntaria someterse a los demás, preocupándose únicamente por la imagen que proyecta y por cómo la perciben los demás.

Como refuerzo a la campaña de desempoderamiento femenino, que se desarrolla, paradójicamente, cuando la sociedad exige su empoderamiento, parece que el primer mensaje que ahora se transmite a una niña no es el de que ha de ser competente, fuerte, creativa o inteligente. Por el contrario, los intereses comerciales de determinados sectores quieren envolverlas en un mundo de satén y algodón rosa, invitándolas a que presten atención únicamente al reflejo de un espejo mágico que les diga que son la más guapa de todas (Orenstein, 2011). Estas conductas marcan una gran diferencia con lo que sucedía hace apenas unos años, cuando se veían destellos de feminismo en los ojos de nuestras madres y se iban atisbando progresos en la igualdad sustantiva de la normativa y las leyes.

No obstante, pese a los reveses sufridos, el esfuerzo de décadas también está dando sus frutos. Así, alejándose de la tendencia cosificadora de las mujeres y situándose en el otro extremo del continuo en el que se mueve el grado de igualdad/desigualdad social, la estética cultural también está impulsando la aparición de nuevos consumibles mediáticos (especialmente algunas series de ficción y campañas publicitarias), que parecen afanarse por representar mujeres que han conseguido la paridad con los hombres, habiendo alcanzado tanto el éxito económico como el prestigio social que

4 Éxodo 20: 17 “No codiciarás la casa de tu prójimo, no codiciarás la **mujer** de tu prójimo, ni su siervo, ni su criada, ni su buey, ni su asno, ni **cosa** alguna de tu prójimo”.

5 La política china del hijo único, vigente desde 1979 hasta 2016, llevó a que algunos progenitores, deseosos de tener un varón, abandonasen a sus hijas (Harari, 2011).

tradicionalmente se había contemplado como parte del dominio masculino. Estas iniciativas han de calificarse como un acierto si se examinan desde el punto de vista de una campaña que trata de romper los esquemas tradicionales y ofrecer un nuevo modelo de narrativa a jóvenes y adolescentes. Gracias a ellas, las jóvenes tienen un nuevo prisma en el que mirarse y en el que pueden escoger el ángulo que mejor las represente y aquel que pueda animarlas a desarrollar todas sus capacidades sin complejo alguno. Sin duda, al menos en parte, es posible que estas ficciones inspiren a las jóvenes para que se atrevan a dejar oír su voz y sientan la llamada para participar de forma activa en la sociedad como agentes de la ley, representantes políticas o cualquier otra profesión o condición en la que puedan desarrollar su potencial con plenitud.

2.3. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Sin embargo, en cierto modo, la saturación mediática de mujeres cuasi-omnipotentes parece estar contribuyendo a difundir la falsa creencia de que las mujeres ya lo han conseguido todo en términos de igualdad (Douglas, 2011). Este pensamiento puede conducir, equívocamente, a pensar que ya no es necesaria ni una política feminista ni la incorporación de una perspectiva de género en todas las facetas sociales. De ahí que, si bien estos modelos mediáticos son una buena herramienta para difundir el mensaje de igualdad de género, es conveniente acompañarlos de campañas y acciones educativas que ayuden a superar los obstáculos que todavía jalonan la carrera hacia el oro olímpico de la igualdad.

Es significativo que en un momento histórico en el que las organizaciones internacionales señalan los avances occidentales en cuestiones de género y quieren proyectar una imagen de fortaleza como ejemplo para las mujeres de otros puntos del planeta, las nuevas generaciones parezcan verse empujadas hacia roles culturales trasnochados. Esta situación se convierte en un alarmante indicador que señala la acuciante necesidad de incorporar la perspectiva de género en todos los ámbitos sociales con el fin de que la igualdad pueda prosperar.

Además de introducir la perspectiva de género en las esferas políticas encargadas de tomar decisiones sobre el conjunto de la sociedad, su economía o los procesos de armonización y paz, es fundamental incidir también en su implementación en la base de la sociedad. Para que la perspectiva de género sea algo natural en todos los ámbitos en los que se desarrolla la vida diaria de la ciudadanía, es necesario partir de la educación y continuar con los planes de igualdad y conciliación que han de ser efectivos en todo tipo de instituciones y empresas. Sirve aquí como ejemplo la labor realizada desde el Área de Mujeres e Igualdad de la Guardia Civil, que muestra cómo el género es un constructo social que puede y debe modificarse para garantizar que toda la ciudadanía, independientemente de su género, pueda establecer una conciliación entre sus aspiraciones personales y profesionales, incluyendo la posibilidad de ser guardia civil y madre, si así se desea.

3. ESTEREOTIPOS Y ARQUETIPOS

En el punto anterior se ha mencionado la influencia de la propaganda y los medios de comunicación. Su poder de difusión tiene la capacidad bien de erosionar las diferencias entre los géneros para fomentar la igualdad, bien de magnificarlas propiciando

la gestación y el eventual estallido de un conflicto social. Así, la imagen que los medios, redes sociales y agencias de publicidad transmiten sobre el papel que mujeres y hombres juegan en la sociedad tiene la capacidad de perpetuar la jerarquía imaginaria que se ha desarrollado desde su origen casual en un determinado momento histórico (Harari, 2011). Por el contrario, la representación estética de la realidad que se hace desde estos medios también puede emplearse para retar las normas de género. A través de estos mecanismos mediáticos se puede incidir en el imaginario colectivo para que el hogar deje de percibirse como la típica esfera femenina y para que la esfera pública, especialmente los ámbitos de la seguridad y la defensa que aquí nos conciernen, dejen de ser un dominio exclusivamente masculino (Kaufman y Williams, 2013).

Ambas fuerzas, la tradición patriarcal y el feminismo innovador, coexisten dando forma a la maquinaria del imperio global en el que vivimos. Igualmente, las dos influyen y responden al ambiente político, económico, financiero e informativo. A través de un juego dialéctico, establecen una serie de canales de cooperación mediante los que se construyen las normas sociales que actúan a modo de los mitos compartidos en los que se basa el orden establecido. Aunque estos principios se nos antojen universales, en realidad solo existen en nuestra imaginación y son fruto de la evolución social. Se trata de una serie de narraciones, constructos, estereotipos y arquetipos, sin validez objetiva, a través de los que tratamos de establecer una cooperación efectiva para crear una sociedad mejor. No obstante, todos ellos pueden y han de cambiarse y adaptarse a la evolución social cuando se detecte que han dejado de cumplir su función, es decir, cuando ya no contribuyan a la mejora social (Harari, 2011).

3.1. UN CAMBIO DE NARRATIVA SOCIAL

Teniendo esto en cuenta, podría afirmarse que, en realidad, la capacidad narrativa de la humanidad es el pilar sobre el que esta se asienta y que permite, a su vez, organizar y transformar las estructuras sociales. Por un lado, reflejan nuestra naturaleza humana, esa maquinaria creada por nuestros genes (Dawkins, 1989), a través de cuyo conjunto recibimos las señales que regulan nuestro modo de actuar. Por otro lado, no podemos olvidar la maleabilidad de la naturaleza humana, sometida a la presión de la cultura (Boyd, 2009) y responsable de la creación de los ya citados mitos compartidos o normas sociales, con los que se busca generar una cooperación efectiva para mejorar la sociedad.

Los mitos y arquetipos sociales llevan implícito un acuerdo tácito similar al de la suspensión de incredulidad establecida entre quienes crean una obra artística y quienes la consumen (a través de la lectura, la asistencia a una obra teatral o la visualización de proyecciones en formato audiovisual). Es decir, para que persista el arquetipo de orden mitificado sobre el que se construye determinada cultura, quienes la integran no pueden admitir su carácter mítico. Para preservarlo, y para que permee en todos los aspectos de la cultura, es necesario tratarlo como una verdad objetiva. Esta integración del orden mítico en el engranaje y la estructura social hace que incluso aquello que la gente considera como sus deseos más íntimos y personales sean, en realidad, fruto de la programación a la que nos somete el imaginario colectivo.

En definitiva, el impacto de cuanto nos rodea dicta nuestro comportamiento, incluso en aquellas ocasiones en las que creemos estar revelándonos contra las propias

estructuras y estereotipos que arbitran nuestra conducta (Gil y Vázquez, 1997). Para quebrar el círculo vicioso de aquellos comportamientos, que todavía son capaces de presentar obstáculos en el camino de la igualdad, es necesario remodelar el engranaje de la narrativa que conforma nuestro pensamiento. La transformación del imaginario colectivo se consigue a través de la narración y la difusión de acciones como las llevadas a cabo durante el 30 aniversario de la incorporación de la mujer a la Guardia Civil. Su presencia en los medios, haciendo eco de su labor y de su trayectoria, sirve tanto para que se hagan un hueco en el imaginario colectivo de nuestra sociedad, como para inspirar a otras jóvenes para que cumplan su sueño, engrosando la cifra de más de 5.000 mujeres que ya forman parte del Cuerpo.

Las medidas que han impulsado para compatibilizar el trabajo y la familia enseñan una lección muy importante a la sociedad en su conjunto: no hay que renunciar a la maternidad (ni a la paternidad) para desarrollar la carrera profesional, ni tampoco pertenecer a un determinado género significa que haya que cumplir con los estereotipos familiares que tradicionalmente se le han asignado. La incorporación de la mujer a todos los ámbitos laborales, incluidos los de la seguridad y la defensa, no hace solamente que la sociedad sea más igualitaria y más justa, sino que recupera la humanidad y la cordura. Sus reivindicaciones nos recuerdan que cuerpos como el de la Guardia Civil están al servicio de la comunidad para garantizar que se cumplen las condiciones de seguridad necesarias para que la ciudadanía tenga una vida digna. Esto, a su vez, implica que estos cuerpos de seguridad también han de ser garantes de que sus propias trabajadoras y trabajadores disponen de las oportunidades de conciliación laboral, familiar y personal.

4. AMAZONAS Y SAMURÁIS

La mayoría de las mujeres que se han erigido en defensoras de sus respectivos pueblos o comunidades han conseguido la ingrata recompensa de ver cómo la historia les ha atribuido características de crueldad, excesivo materialismo o el más puro cinismo. Parece haber existido cierto empeño por privarlas de su feminidad, tratando de demostrar que aquellas ocasiones en las que una mujer asumía el papel de guerrera, y se convertía en defensora de los demás, no era sino una rareza de la naturaleza y una circunstancia extraordinaria en la que la mujer parecía arrebatarse ilegítimamente los rasgos que la sociedad se empeñaba en atribuir de forma exclusiva al género masculino. Así, se tendía a la masculinización de estas pioneras que alcanzaban posiciones relevantes en el mundo de la seguridad y la defensa en un último intento por mantener a las mujeres y a la feminidad apartadas de estos ámbitos.

Desde los albores de la historia, la existencia de mujeres guerreras capaces de velar por la defensa y seguridad del grupo al que pertenecían se ha convertido en materia de fabulación y mitología, haciendo que en tales relatos se hayan entremezclado realidad y ficción, como sucede con la historia de las Amazonas. Por un lado, la leyenda que cuenta la lucha entre Hipólita, la reina de las Amazonas, y el dios Apolo, tiene visos de pertenecer únicamente al acerbo mitológico griego. Por otro lado, hay diversas teorías que apuntan que los relatos sobre las Amazonas tienen su origen en la existencia de tribus⁶ en las que las mujeres tenían un rol de guerreras y defensoras

6 Diversas teorías sitúan a estas tribus en las llanuras asiáticas, el sur de Rusia, el norte de Turquía e incluso el norte de África (Jones, 2006).

de su pueblo (Jones, 2006), si bien, con el paso del tiempo, han ido incorporando las alteraciones propias de la transmisión oral. Algo similar sucede con las leyendas de guerreras irlandesas en la narración de cuyas gestas se entretajan las intervenciones de diosas de la guerra, como Morrígan o Badb, convertidas en guardianas de su gente y su territorio (Donahue, 1941).

Pese a la dificultad para establecer la veracidad sobre algunas de estas historias, a lo largo del tiempo han existido numerosas mujeres involucradas en la defensa y la seguridad de sus comunidades que sí han conseguido dejar una huella clara en la historia de sus pueblos. Desde las reinas guerreras que lideraron tribus árabes, como la de los beduinos, hasta aquellas en diversos puntos de Europa, Asia, África, América y Oceanía, hay una larga lista de líderes, reinas y emperatrices que han luchado junto a sus pueblos para defender su libertad. A estas hay que sumar conquistadoras y hábiles generales, e incluso piratas capaces de dominar los mares (Jones, 2006). Entre estos ejemplos tampoco pueden olvidarse las *Onna-bugeisha* o poderosas guerreras samuráis que, aunque en menor número que los hombres, combatían junto a ellos en el campo de batalla. Sin embargo, incluso en aquellas ocasiones en las que una mujer, como Lady Hao, durante la dinastía Shang, llegaba a ocupar puestos como general militar y alta sacerdotisa, esta seguía considerándose un ser inferior, hasta el punto de que cuando la general dio a luz a una hija, el alumbramiento se consideró como auguro de mala suerte (Harari, 2011).

4.1. DESMASCULINIZACIÓN DEL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD Y LA DEFENSA

Este tipo de pensamiento ha sido responsable de que, a lo largo de la historia, numerosas mujeres se vieran obligadas a renunciar a su feminidad para consolidar su posición como defensoras y representantes de su pueblo. En no pocas ocasiones, las mujeres que aspiraban a ocupar determinados cargos en un ámbito que, de acuerdo con los estereotipos vigentes en la época, era propio de hombres han tenido que modificar su comportamiento adoptando cualidades consideradas masculinas⁷ para ganarse el respeto de sus pares y su pueblo. La utilización del lenguaje ha sido, en parte, responsable de la transmisión de este fenómeno de masculinización al haber carecido de términos femeninos para designar la ocupación de determinados cargos. De manera ilustrativa puede citarse cómo, en ciertos momentos históricos, han existido mujeres (por ejemplo, Tamara de Georgia) que han ostentado el título de rey, dada la inexistencia en su lengua de un título en femenino.

La utilización del lenguaje se ha convertido en un mecanismo de reproducción de estereotipos culturales. En este sentido, la propia Real Academia de la Lengua Española (RAE), alejándose de los parámetros de la perspectiva de género que la sociedad reclama, utiliza el argumento de la economía del lenguaje al proponer el uso del masculino genérico para referirse al conjunto de la ciudadanía, en vez de promover el empleo de un lenguaje más inclusivo, como se defiende en el artículo 14.11 de la Ley de igualdad de género de 2007 y en los posteriores planes de igualdad del Gobierno. Este uso del lenguaje, unido a los estereotipos transmitidos en las obras literarias,

7 Margaret Thatcher llegó a tomar clases para conseguir un tono de voz más grave, consciente de que los estereotipos de género vigentes permitirían que a través del uso de un tono de voz más masculino consiguiese más respeto y credibilidad entre el resto de los líderes políticos, así como ante los votantes (Aitkin, 2013).

dificultan la superación de las visiones desigualitarias de la sociedad haciendo que se ignoren muchas realidades y mucho talento.

Ante este panorama, la desmasculinización de los ámbitos de seguridad y defensa comienza con la correcta utilización del lenguaje, puesto que este refleja nuestra concepción del mundo y de la realidad (Bengoechea, 2003). La herramienta lingüística permite dar el primer paso hacia el empoderamiento de la mujer que, como afirmó Kofi Annan (UN News, 2005), ha de ser una realidad para conseguir el desarrollo de la sociedad. La participación inclusiva de todos los géneros podrá garantizar la construcción de un tejido social más igualitario, eficiente y competitivo, al tiempo que más armónico y pacífico⁸. De ahí la importancia del ejemplo marcado por todas las mujeres guardia civiles que, a lo largo de estos treinta años, han trabajado para construir una sociedad más igualitaria, sirviendo de modelo a todos los sectores de la sociedad para que incorporen la perspectiva de género y empoderen a las mujeres. Fomentar la incorporación y el progreso de las mujeres a lo largo de los diferentes cuerpos y escalas de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (FCSE), convertidas en figura de autoridad, guardianas de los intereses y derechos de la ciudadanía y vigías atentas para que se cumplan los deberes que garantizan el funcionamiento armónico de la sociedad, supone un notable avance hacia su empoderamiento, así como hacia el de la sociedad en su conjunto.

En la actualidad, además de la igualdad de derechos y oportunidades proclamada en nuestra Carta Magna, numerosas directivas internacionales y comunitarias, así como su transposición a la legislación española, reconocen la necesidad de contar con las aportaciones de todos los géneros en todos los ámbitos de la sociedad, incluido el de la seguridad y la defensa. Cabe destacar en este punto cómo el papel de las mujeres y la incorporación de la perspectiva de género ha demostrado ser un mecanismo esencial en ámbitos como la consecución de acuerdos de paz más inclusivos y sostenibles (Galiana Marina, 2018).

5. REPRESENTACIÓN DE LA MUJER EN LA LITERATURA ESPAÑOLA

Aunque la vida no es literatura, los estereotipos recogidos en la letra escrita a lo largo de los siglos han contribuido a forjar la percepción social sobre el género. Por ello, la mujer española ha de enfrentarse, en buena medida, a una serie de estereotipos que se han gestado y desarrollado en nuestra sociedad, difundidos por la pluma literaria. Entre ellos, los de madre abnegada, esposa obediente y cuidadora que necesita de protección han estado vivos en la literatura española y se han perpetuado como estereotipos tangibles en nuestra sociedad, a pesar de la existencia de referencias femeninas que han ido demostrando la capacidad de las mujeres para estar al frente de cualquier situación, en igualdad de condiciones con los hombres.

Sociólogos como Banaji y Greenwald (1994) han apuntado la dificultad de desligar el bagaje cultural contenido en los estereotipos de grupo, tales como los adscritos al

8 Reflejando la demanda social de igualdad, nuestra lengua cuenta con términos en femenino y en masculino para designar todas las profesiones (Medina Guerra, 2002), lo que constituye un primer paso hacia la consecución de la igualdad efectiva en su ocupación. No obstante, será necesaria la progresión de la mujer en escalas superiores, como el generalato, para conseguir que el imaginario colectivo cambie el significado de términos como “general”, que actualmente se define como la mujer del general (tercera acepción en la definición de la RAE, <http://dle.rae.es/?id=J3n9Ggu>) y no como la persona que ostenta el cargo.

género femenino, de las decisiones y actuaciones del conjunto de la sociedad. Dichos estereotipos continúan residiendo en el pensamiento subconsciente de la sociedad en la que se han desarrollado y, a veces de forma imperceptible, siguen incidiendo en las decisiones y actuaciones del conjunto social. Su vigencia continúa incluso tiempo después de que se haya superado determinado estereotipo y se haya conseguido un amplio nivel de igualdad en el aspecto al que este hacía referencia.

Durante décadas (o más bien siglos), la popular tríada alemana “*kirche – küchen – kínder*” (iglesia – cocina – niños) parecía resumir el repertorio de actuación al que podían aspirar las mujeres. Aunque la expresión es alemana, halla un reflejo cuasi-perfecto en los estereotipos que se desarrollaron en la literatura y la sociedad española. La mujer parecía relegada a los fogones del hogar y al cuidado de los hijos (previo paso por el matrimonio), al tiempo que la iglesia se presentaba como una especie de plan B para quienes no querían aceptar la opción conyugal, constituyendo una especie de refugio frente a la vida matrimonial.

Aunque los valores religiosos servían como fundamento de los estereotipos vigentes en el sistema social, reforzando la imagen de la mujer en el hogar, cuidando a los niños y atendiendo los servicios religiosos, no hay que olvidar, sin embargo, la existencia de obras destinadas a criticar y a cuestionar la espiritualidad e idealización mística, si esta se practicaba de forma extrema y llevaba a ausentarse de los deberes matrimoniales. Por ello, se advertía de que un cultivo excesivo de la parte espiritual podía conducir a una lucha tenebrosa como la que tuvo lugar en la mente de Ana Ochoa, *La Regenta*, llevándole a que flaquease su carácter y acabase vulnerando el orden establecido para convertirse en víctima de la corrupción del alma y en un personaje antisocial.

5.1. LITERATURA PARA EDUCAR AL PÚBLICO FEMENINO

Durante la España del siglo XIX y, en buena medida, durante el siglo XX, se trataba de dar forma a la educación, conducta y mentalidad de las mujeres a través de obras, de carácter elemental, escritas específicamente para ellas. Entre las lecturas orientadas hacia el público femenino se encontraban las lecturas infantiles, destinadas bien al ámbito escolar, bien al entretenimiento; los libros en materia de higiene; los manuales sobre educación maternal; la literatura de tono moralizante; las obras espirituales y religiosas, ocupadas fundamentalmente en difundir la devoción y la piedad; y las revistas femeninas⁹ (Simón Palmer, 2016). A través de ellas se buscaba establecer la delimitación de los dominios de actuación propios de las mujeres.

Al recorrer las páginas de las obras decimonónicas (y algunas posteriores), se percibía un claro mensaje mediante el que presentaba a las mujeres como las personas destinadas a ocuparse de la infancia, hacerse cargo de las tareas del hogar y preocuparse de las tareas espirituales, siempre que estuviesen en consonancia con los deberes familiares que la sociedad les había adjudicado (Belmonte Rives, 2017). Esta literatura no ofrecía modelos para que las mujeres pudieran optar por desempeñar profesiones fuera de los estereotipos asignados a su género. Si alguna mujer se

9 Las revistas femeninas merecen atención especial puesto que su evolución ha permitido que hayan mantenido el interés de sus lectoras, al tiempo que han ido reflejando los cambios sociales y los cambios en las expectativas y las demandas de igualdad por parte de la sociedad.

atreví a romper las normas, se cuestionaba su moralidad y se presentaba como un ejemplo de ser al margen de la sociedad.

Revisando las páginas de aquellos volúmenes destinados a un público femenino, parecía algo impensable que una mujer pudiera optar a desempeñar profesiones o funciones tradicionalmente ejercidas por los hombres, especialmente aquellas relacionadas con el ámbito de la seguridad y la defensa. Los arquetipos de mujer guerrera en España son casi inexistentes y poco conocidos, a excepción de la Reina Isabel I de Castilla. Las mujeres que han salido del ámbito que tenían adjudicado y que más se recuerdan han pasado a la historia por su capacidad dialéctica, por su valentía política o por su liderazgo frente a iniciativas sociales. Clara Campoamor, María Lejárraga, Emilia Pardo Bazán, Concepción Arenal son ejemplos de pioneras españolas cuyo trabajo y esfuerzo produjo los primeros avances para que la voz de la mujer saliese del dominio privado y se escuchase también en el dominio público. De ahí la importancia de las obras que, durante los últimos años, han comenzado a dar visibilidad a aquellas mujeres que se atrevieron a alejarse de los estereotipos establecidos, convirtiéndose en pioneras del movimiento feminista a través de su trabajo en la esfera pública, como políticas, científicas y guerrilleras.

5.2. EVA Y MARÍA

Como ya se ha visto, la historia muestra que han existido mujeres guerreras dispuestas a defender a su pueblo o comunidad en todas las épocas y clases sociales: reinas, samuráis, piratas, emperatrices y mujeres del pueblo, todas ellas capaces de usar su fuerza y su coraje para no rendirse ante la adversidad ni perder sus derechos o su territorio. Sin embargo, la imagen que ha predominado a lo largo de la historia en occidente ha sido la de una mujer encargada de la casa y la familia, moviéndose en un ámbito privado y doméstico, cuidando y educando a su descendencia, pero delegando su protección a otros miembros de la familia.

La literatura también nos muestra algunas excepciones de prestigio ancestral asociado con ciertas profesiones femeninas, como las sibilas de la antigüedad, si bien su autoridad se fue disolviendo cuando sus imágenes quedaron absorbidas por estereotipos que tergiversaban el papel que, hasta entonces, habían ocupado. Con la introducción de la magia en la literatura medieval se proporcionó una excusa para doblegar los roles femeninos a la dicotomía bíblica Ave/Eva, es decir, entre María y Eva (Izquierdo, 2003). A través de estas figuras se crearon una serie de estereotipos que marginaban la figura femenina y la apartaban definitivamente de posiciones relevantes en la esfera pública, especialmente de cualquiera relacionada con los ámbitos de la seguridad y la defensa.

Las cualidades asociadas con estos personajes bíblicos (Eva y María), representados de forma antitética, pasaron a encarnar la visión femenina a través de la que se ha mostrado a las mujeres en las páginas literarias a lo largo de varios siglos, colándose todavía en muchas creaciones y argumentos de nuestra época. Así, la mujer pasó a verse bien como un dechado de virtudes, siempre y cuando estuviese dispuesta a hacer la voluntad dictada por la sociedad patriarcal, bien como la encarnación de la tentación, el pecado y el abandono del orden social. Al mismo tiempo, la búsqueda de conocimiento en manos femeninas enseguida se convirtió en acusación de brujería, al entenderse que su deseo de cultivar la sabiduría y su voluntad de ocupar un papel en

la vida pública suponían una amenaza para el orden establecido. La literatura del siglo de oro es prolífica en este tipo de representaciones (Alberola, 2010) y, pese al paso de los siglos, la vigencia de sus ejemplos todavía se detecta en el imaginario colectivo.

La voluntad moralizante que ha acompañado a la literatura durante siglos dejaba muy claro que aquellas mujeres que no obedeciesen los constructos sociales creados para ellas eran responsables tanto de la tragedia que este comportamiento desataba en su entorno, como de su propio final catastrófico. Así, las mujeres fuertes y transgresoras que cobran vida en las páginas de determinadas obras, como en *La Celestina*, reciben el castigo correspondiente por querer cambiar su situación. Con ello, la literatura se convirtió en un mecanismo a través del que tratar de domar los impulsos de libertad y crecimiento de la mujer, así como en una herramienta a través de la que transferir el control de la fertilidad al ámbito masculino.

Junto con la entrega del control reproductor al género masculino, los estereotipos creados en torno a este ámbito se utilizaron para debilitar su posición en la sociedad, llegando a justificar el ejercicio de la violencia de género contra las mujeres. Este tipo de comportamientos empeñados en invisibilizar el poder femenino y su capacidad de acción señalan la importancia de acelerar su empoderamiento en los ámbitos de la seguridad y la defensa. Alcanzando la igualdad en estas esferas, será más fácil que la sociedad interiorice un nuevo arquetipo femenino en el que en vez de percibir a las mujeres como víctimas se reconozca que son agentes que controlan su destino, capaces de desarrollar sus funciones profesionales en el mantenimiento de la seguridad y la defensa de la sociedad.

Es necesario desmontar el arquetipo mariano difundido en numerosas creaciones literarias, en las que se ha reforzado el estereotipo que identifica a las mujeres con la compasión y hace que su nombre sea equivalente a vida. De forma simultánea, esta concepción tiende a relegar a las mujeres a una posición de fragilidad y de víctimas a las que hay que defender. Sin embargo, precisamente el compromiso con la vida que les ha asignado la tradición las convierte en las más férreas defensoras de una vida digna y en libertad. Como dijo Yuri Yaremenko (Alexievich, 1985) durante la Segunda Guerra Mundial, las mujeres son capaces de dominar con la misma pericia que los hombres las destrezas militares. Las mujeres son también, por lo tanto, un valioso componente de la Guardia Civil, que incansablemente vela por que la ciudadanía pueda proseguir su vida sin verla interrumpida por el desorden del crimen, la violencia o la guerra.

5.3. EL CID, EL QUIJOTE Y EL DUQUE DE AHUMADA

El estereotipo mariano de mujer ideal difundido por la literatura ha ido acompañado por la figura de un caballero dispuesto a socorrer a esas damas representadas como criaturas indefensas en situación de perpetua espera. Así, las mujeres han quedado relegadas al papel de víctimas incapaces de tomar las riendas de su propio destino. Doña Jimena, Doña Elvira y Doña Sol, como mujer e hijas del Cid, han de confiar en las acciones de su esposo y padre, respectivamente, para estar a salvo. El carácter medieval del Cantar podría hacernos pensar que aquellos estereotipos están ya superados hoy en día. Sin embargo, las virtudes caballerescas atribuidas a este personaje han continuado presentes tanto en la literatura como en el tejido social.

Así, hay quienes siguen creyendo que los caballeros son los destinados a desfacer entuertos para proteger a quienes necesiten de su ayuda.

Al mencionar a los caballeros es inevitable hablar de las cualidades que se les atribuyen y que han pasado a convertirse en el estereotipo de las características atribuidas a quienes forman parte de los cuerpos de seguridad y defensa. Las virtudes de un valiente caballero andante, reflejo de la moralidad cristiana del momento en el que surgieron estas figuras, se resumen en el pentágono que algunos de ellos, como sir Gawain, perteneciente a la corte del rey Arturo, lucían en su escudo. Cada una de las puntas de esta figura representaba una de las cinco cualidades que debían tener quienes formaban parte de una orden de caballería andante: amor, justicia, sabiduría, honestidad y amabilidad (Anderson, 1996). Estas cualidades habían de ponerse al servicio de quienes necesitasen de su ayuda y realizarse en nombre de la dama a la que se había jurado protección.

Aunque escrita como burla y crítica de la cultura de caballerías, el Quijote recoge el testigo de los ideales caballerescos e impregna la literatura, traspasándolos posteriormente a la sociedad española e impulsando a quienes no se detienen ante las dificultades para perseverar en la defensa de la verdad y la justicia. En cierto modo, estos mitos de honor, galantería y caballería permearon en la cartilla de la Guardia Civil elaborada por el duque de Ahumada (1845). Así, en su artículo primero se habla del honor como “la principal divisa del Guardia Civil”. Dignidad, prudencia, firmeza, honestidad, moralidad y procurar “ser siempre un pronóstico feliz para el afligido” (art. 4) son otras de las cualidades de las órdenes de caballería que hacen su aparición en el código diseñado para el Cuerpo.

No puede pasarse por alto el artículo 26 de la citada cartilla, ya que hace referencia al mejor desempeño posible de las obligaciones del Cuerpo, lo que implica ser capaz de adaptarse a las circunstancias de cada momento social. El Cuerpo de la Guardia Civil se concibió, por tanto, como unas fuerzas que, para poder estar verdaderamente al servicio de la ciudadanía, tenían que ser capaces de adaptarse a los tiempos. Con la incorporación de la mujer y a través de la adopción de las medidas como las de conciliación, la Guardia Civil ha sido capaz de ir reinterpretándose, superando los arquetipos caballerescos y adaptándose a las exigencias de una sociedad que reclama medidas a favor de la igualdad plena y efectiva entre los géneros en todos los cuerpos, escalas y niveles de la sociedad. Gracias a esta diversificación y al empoderamiento de todos los géneros, el Cuerpo de la Guardia Civil consigue su optimización y la adaptación a las necesidades de una sociedad diversa a cuyo beneficio pone su servicio.

6. GUERRILLERAS Y AMAS DE CASA: LOS ESTEREOTIPOS EN LA GUERRA CIVIL ESPAÑOLA

La guerra ha jugado un papel fundamental en la emancipación femenina, aunque también ha servido para fomentar el conservadurismo de algunos de los papeles que tradicionalmente se han otorgado a las mujeres. Pese a las fuerzas contrarias a la igualdad y a la temporalidad de algunos de los logros conseguidos como consecuencia de la incorporación de la mujer a la vida pública en el transcurso de conflictos bélicos (como las dos guerras mundiales), las mujeres consiguieron participar en esferas

anteriormente inalcanzables para ellas. A su vez, esto puso en marcha una maquinaria en pro de la igualdad que sigue desarrollándose hoy en día.

La Segunda Guerra Mundial sacó a la mujer del hogar, ayudando a que se situase en igualdad de condiciones con los hombres. La no participación de España en la contienda la libró de la masacre que tuvo lugar en aquellos campos de batalla, pero a cambio evitó que en nuestro país se difundiese la imagen de la mujer liberada de unas cadenas impuestas por un falso romanticismo que había algodonado la imagen femenina, sometiéndola al yugo doméstico y a la obediencia de la masculinidad.

La Guerra Civil Española, sin duda, también obligó a las mujeres a realizar tareas reservadas tradicionalmente a los hombres, pero quedaron relegadas a las retaguardias desarrollando funciones “que entroncaban con los roles asignados según el modelo tradicional de género” (Cenarro Lagunas, 2006). Se llegó a etiquetarlas como distracciones y como transmisoras de enfermedades, apartándolas del frente (Roncero Moreno, 2010). Esto llevó a un oscurecimiento de su participación en la contienda que permitió la subsistencia de estereotipos y mitos en torno a la mujer y la feminidad que pretendía mantenerlas apartadas del ámbito de la seguridad y la defensa. El adoctrinamiento ejercido desde instituciones como la sección femenina (Gómez Cuesta, 2009) continuó el proceso, reforzando los estereotipos que las mantenían alejadas de posiciones públicas consideradas bajo el control del ámbito masculino.

La llegada de la democracia y la aprobación de la Constitución Española, que proclama la igualdad de derechos para toda la ciudadanía, marcó el comienzo de una nueva etapa en la que la incorporación efectiva de la mujer a todos los ámbitos de la sociedad, incluido el de la seguridad y la defensa, comenzó a convertirse en realidad. Cumpliéndose este año el 40 aniversario de la Carta Magna, es importante trabajar para que se cierren las heridas de una época anterior, empoderando a las mujeres de forma efectiva con el fin de que puedan ejercer su derecho a elegir su destino, en cualquier ámbito, cuerpo y escala, en igualdad de condiciones con sus compañeros y sin verse sometidas a estereotipos anquilosados que las atan a percepciones de una época de ruptura que impide unir el presente y avanzar hacia el futuro.

7. CONCLUSIONES

A lo largo de este artículo, apoyándose en los mitos y estereotipos que han permeado en la cultura estética y que se han transmitido a través de la literatura, se ha ido desgranando la construcción del sistema de género que se ha gestado a lo largo de la historia. Ante la situación de desigualdad que fomenta, se ha visto cómo es imperativo llevar a cabo una redefinición del concepto de género que permita la inclusión de esta perspectiva en todos los parámetros y ámbitos de la sociedad. La cultura no puede manipular la biología para utilizar una retórica del género desde la que restringir el acceso igualitario de toda la ciudadanía a todos los ámbitos, cuerpos y escalas de la sociedad. De hecho, la estabilidad social depende de su capacidad para reconocer la igualdad de oportunidades y derechos de su ciudadanía, aprovechando su diversidad para enriquecerse con todos los matices de sus múltiples talentos.

El análisis de los estereotipos que se han ido reproduciendo en la sociedad ha mostrado la tendencia a relegar a las mujeres a posiciones de fragilidad e invisibilidad que, en determinados momentos de la historia, han conllevado incluso la transferencia del

control de la fertilidad al género masculino. La organización de este constructo social en el que las mujeres quedaban relegadas a una posición de inferioridad ha servido como justificación de abundantes expresiones de violencia de género. Para romper esta dinámica, el empoderamiento de las mujeres en los ámbitos de la seguridad y la defensa resulta fundamental para que la sociedad perciba cómo las mujeres han recuperado el control de sus vidas, su cuerpo y su seguridad. A su vez, esto ayudará a que el mensaje de tolerancia cero contra la violencia de género se manifieste con claridad.

Por otro lado, la superación de los estereotipos de género exige que la defensa de la incorporación de la mujer a ámbitos como los de la seguridad y la defensa no se realice desde una actitud paternalista. Su incorporación no puede argumentarse destacando su instinto maternal como una herramienta de mediación en el conflicto, ya que su empoderamiento dejaría de ser tal si se utiliza como excusa para perpetuar estereotipos. Para que las mujeres consigan la paridad efectiva con los hombres, su proceso de incorporación plena ha de abordarse desde la igualdad y reconocer que todos los ciudadanos, con independencia de su género, tienen un derecho legítimo e inalienable al acceso a la preparación adecuada para desarrollar la carrera profesional a la que aspiren. La creación de unos modelos de trabajo inteligentes en los que se tenga en cuenta la diversidad de género, así como otras variantes presentes en nuestra sociedad, permitirán hallar un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral al tiempo que se construye una sociedad que conjugue la igualdad con el respeto a las diferencias.

En este sentido, la regeneración institucional de España y la igualdad de derechos y deberes, con independencia del sexo, raza o religión, proclamada en la Constitución Española en el artículo 14, se convirtió en la primera herramienta de la democracia que vuelve a legitimar la incorporación de las mujeres a la vida pública en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos. Esto ha posibilitado que saliesen de la sombra y que desde distintos entornos se comenzase a reconocer el papel vital que han desarrollado en la evolución equilibrada de la sociedad.

El año 2018, además de ser el 30 aniversario de la incorporación de las mujeres a la Guardia Civil, pasará a la historia como el año en el que la sociedad demanda la igualdad de todos los géneros como paso previo para poder entrar definitivamente en el siglo XXI. Ciudadanía e instituciones cada vez son más conscientes de que, gracias a la diversificación y al empoderamiento de los géneros, se puede ofrecer un servicio óptimo a una sociedad diversa, al tiempo que se reconstruye la narrativa que traza el imaginario colectivo. De este modo, se conseguirá que cada vez sean más las mujeres que lucen los colores y las divisas de la Guardia Civil, haciendo gala de un código de honorabilidad al servicio de la defensa y la seguridad del conjunto de la ciudadanía.

BIBLIOGRAFÍA

NORMATIVA

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

LIBROS Y ARTÍCULOS

Aitkin, Jonathan (2013). Margaret Thatcher. Power and personality. Bloomsbury. Londres y Nueva York.

- Ahumada, Duque de (1845). *Cartilla del Guardia Civil* redactada en la inspección general del arma. Imprenta de D. Victoriano Hernando. Madrid.
- Alberola, Eva Lara (2010). *Hechiceras y brujas en la literatura española de los siglos de oro*. Universitat de València.
- Alexievich, Svetlana (1985). *The unwomanly face of war. An oral history of women in World War II*. Peguin Classics. Londres.
- Anderson, J. J. (1996). "Introduction". *Everyman. Sir Gawain and the Green Knight. Pearl, Cleanness, Patience*. Orion Publishing Group. Londres.
- Banaji, M. R., and A. G. Greenwald. (1994). "Implicit Stereotyping and Prejudice." In *The Psychology of Prejudice: The Ontario Symposium*, ed. M.P. Zanna and J.M. Olson. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Belmonte Rives, Paloma (2017). *Sobre la situación de las mujeres en España (1800-1930). Un ejercicio de microhistoria*. Tesis doctoral defendida en la Universidad Miguel Hernández de Elche. Dirigida por Pilar Escanero de Miguel.
- Bengoechea, Mercedes. (2003). "Influencia del uso del lenguaje y los estilos comunicativos y la formación de la identidad personal". Emakunde. Gobierno Vasco.
- Boyd, B. (2009). *On the origin of stories. Evolution, cognition and fiction*. The Belknap Press of Harvard University Press, Massachussets.
- Cenarro Lagunas, Ángela (2006). "Movilización femenina para la guerra total (1936-1939). Un ejercicio comparativo". *Historia y política: ideas, procesos y movimientos sociales*. Nº 16, pp. 159-182.
- Dawkins, R. (1989). *The Selfish Gene*, 2ªed. Oxford University Press, <https://archive.org/details/TheSelfishGene>.
- Donahue, Charles (1941). "The Valkyries and the Irish War-Goddesses", *Modern Language Association*, Vol. 56, Nº 1 (marzo), pp. 1-12.
- Douglas, S. J. (2011), *The Rise of Enlightened Sexism. How Pop Culture Took Us from Girl Power to Girls Gone Wild*. St. Martin's Griffin, Nueva York.
- Gil, R. M. y Vazquez, C. I. (1997). *The Maria Paradox: how Latinas can merge Old World traditions with New World self-esteem*. G.P. Putnam's Sons, Nueva York.
- Galiana Marina, Fernando J. (2019). "Perspectiva de Género en los Procesos de Paz. Construyendo una Cultura de Paz desde la Educación". *Revista Española de Relaciones Internacionales* [publicación en proceso].
- Gómez Cuesta, Cristina (2009). "Entre la flecha y el altar: el adoctrinamiento femenino del franquismo. Valladolid como modelo 1939-1959". *Cuadernos de Historia Contemporánea*, Vol. 31, pp. 297-317.
- Harari, Y. H. (2014). *Sapiens. A brief history of humankind*. Vintage Books. Londres.
- Izquierdo, José María (2003). "AVE/EVA. Comentarios acerca de una tipología artística bajomedieval". *Romansk forum*, Universidad de Oslo. Nº 3 (junio), pp. 59-70.

Jar Couselo, Gonzalo (1992). "La mujer en la Guardia Civil: Una perspectiva sociológica". En *Reis: Revista española de investigaciones sociológicas*, nº 59, pp. 223-242.

Jones, Carol (2006). *It's true! Women were warriors*. Allen & Unwin.

Kaufman, J. P. y Williams, K. P. (2013). *Women at War, Women Building Peace: Challenging Gender Norms*. Kuriman Press, Boulder y Londres.

Medina Guerra, Antonia M. (2002). *Manual de lenguaje administrativo no sexista*. Asociación de estudios históricos sobre la mujer de la Universidad de Málaga y área de la mujer del ayuntamiento de Málaga.

Orenstein, P. (2011). *Cinderella ate my daughter*, HarperCollins Publishers, Nueva York

Reardon, B. A. (2001). *Education for a culture of peace in a gender perspective*. The teacher's Library, UNESCO publishing, Paris.

Roncero Moreno, Fernando (2010). "La visión de la mujer republicana en el cine documental de la guerra civil española". *Quaderns de cine*, nº 5, pp. 85-92.

Simón Palmer, María del Carmen (2016) "La mujer y la literatura en la España del siglo XIX", Alicante: Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes. Edición digital a partir de Actas del octavo Congreso de la Asociación Internacional de Hispanistas : celebrado en Brown University, Providence Rhode Island, del 22 al 27 de agosto de 1983. Volumen II, Madrid, Ediciones Istmo, 1986, pp. 591-596.

Truong, T. D., Gasper, D., y Handmaker, J. (2014). "Migration, Gender, Social Justice, and Human Insecurity", en *Migration, Gender and Social Justice. Perspectives on Human Insecurity*, Vol.9, Springer Open, NY, pp. 3-26.

UN News (2005). "Empowering women, the most effective development tool, Annan says", *Global perspective human stories*. <https://news.un.org/en/story/2005/02/130132-empowering-women-most-effective-development-tool-annan-says>.

Fecha de recepción: 06/11/2018. Fecha de aceptación: 26/11/2018

LAS MUJERES EN LA GUARDIA CIVIL: ASPECTOS NORMATIVOS (DESDE LAS MATRONAS A LA ACTUALIDAD)

CRISTINA MORENO MARTÍNEZ

TENIENTE CORONEL. SECRETARÍA DE ESTADO DE SEGURIDAD

SILVIA GIL CERDÁ

COMANDANTE. ÁREA DE MUJERES E IGUALDAD. GABINETE TÉCNICO

RESUMEN

La integración plena de las mujeres en la Guardia Civil ha ido acompañada de un intenso trabajo legislativo. Este cambio normativo ha acompañado la situación de mujeres y hombres en España, cuya evolución en los últimos 30 años ha sido muy significativa.

A lo largo de las siguientes líneas, vamos a hacer un repaso por la incorporación y posterior desaparición de las matronas, la primera convocatoria en la que se permitió el acceso de las mujeres, la evolución (desde entonces) de las distintas leyes de personal, así como la creación del Comité para la Igualdad Efectiva o la normativa específica para personal femenino.

Esperamos que este repaso a esta parte de la Historia de la Guardia Civil resulte de su interés.

Palabras clave: Igualdad; Ley de personal; conciliación; Instituto de la Mujer; Comité para la Igualdad; paridad; Plan de Igualdad; pruebas físicas; exclusiones.

ABSTRACT

Women's inclusion in the Guardia Civil has come with a lot of changes in the law system. This policy change has accompanied the situation of men and women in Spain, with a significant evolution in the last 30 years.

In this article, we are going to address the origins and subsequent disappearance of the figure of matrons, the first time women were allowed to become guardias civiles, the evolution of the different personnel laws, and the creation of the Effective Equality Committee or the specific female related norms.

We hope that this travel to the History of the Guardia Civil is of your interest.

Keywords: Equality; Personnel Law; conciliation; Institute of Women; Committee for Equality; Equality Plan; physical tests; exclusions.

1. SITUACIÓN DE PARTIDA Y PRIMEROS PASOS HACIA LA INTEGRACIÓN

1.1. LAS PRIMERAS MUJERES EN LA GUARDIA CIVIL: LAS MATRONAS

El colectivo de Matronas, afecto al Cuerpo de la GC mediante Ley de 15 de marzo de 1940 (Las antiguas matronas de la Guardia Civil, 2017), por la que se suprimía la Inspección General de Carabineros y se reorganizaba el Cuerpo, encuentra su primera normativa como colectivo individualizado en el Decreto de 14 de julio de 1950 (Boletín Oficial del Estado, 1950), por el que se aprueba “el Reglamento para el Reclutamiento, Disciplina y Servicios de las Matronas afectas al Cuerpo de la Guardia Civil”.

Este colectivo tenía como principal función llevar a cabo los registros corporales a personas de su mismo sexo, necesarios para el desempeño de su misión, en el resguardo fiscal. Años más tarde, en 1957, se publica en el BOC una resolución mediante la cual se declaraba subsistente con el carácter de auxiliar el Cuerpo de Matronas de la Guardia Civil, junto al Cuerpo de Damas Auxiliares de Sanidad Militar afecto al servicio del Ministerio del Ejército.

Mediante Decreto 1436/66, de 16 de junio (Núñez, Diario de Cádiz, 2017), del Ministerio de Hacienda, se declaró a este colectivo como titulares de plazas no escalafonadas, reconociéndose con ello el carácter funcional de su relación de servicios con la Administración del Estado. No obstante, este colectivo siguió rigiéndose por la normativa aplicable al personal del Cuerpo y su reclutamiento y disciplina se llevaba a efecto de conformidad con lo dispuesto en el citado Decreto de 1950, en lugar del Decreto número 315/64 (Legislación), de 7 de febrero, por el que se aprobaba la Ley articulada de funcionarios civiles del Estado, modificada parcial y posteriormente mediante Ley 30/84 (BOE).

El RD 1126/86 (BOE-RD-597/2002), de 6 de junio, declaró las plazas ocupadas por este colectivo a extinguir, en cumplimiento de cuanto disponía la DA Primera de la citada Ley 30/84 (se declaraban a extinguir todas las plazas no escalafonadas de funcionarios). Sería el Gobierno, mediante RD, el que procediera a su reordenación, agrupación y clasificación integrando dichas plazas en los Cuerpos y Escalas que tuvieran asignados igual titulación académica y funciones y retribuciones similares.

Mediante Resolución 722/38302/87, de 30 de abril, de la Subsecretaría del Ministerio de Defensa, se convocaron pruebas selectivas para el ingreso como matronas de la Guardia Civil (Núñez, Las últimas matronas de la Guardia Civil, 2017), si bien es cierto que esta Resolución constituyó la primera y única prueba selectiva publicada para las matronas de conformidad con lo dispuesto para los funcionarios civiles. Dicha convocatoria fue tachada de “contraria a derecho”, según lo visto en el párrafo anterior, por el carácter de este colectivo a extinguir.

Por Resolución 432/38927/87, de 27 de octubre, la Subsecretaría de Defensa publicó el nombramiento de alumnas del período de formación y prácticas de matronas de la Guardia Civil. Dicha Resolución relacionaba 69 alumnas (Moreno Martínez, 1998) (de las que tres solicitaron la baja a petición propia) las cuales, tras haber finalizado con aprovechamiento el curso seguido en la Academia del Servicio Fiscal de Sabadell, fueron destinadas a las distintas Unidades del Cuerpo, con fecha 28 de diciembre de

1987, siendo publicados sus nombramientos por Resolución de la mencionada Subsecretaría número 432/38020/1988, de 14 de enero.

1.2. EL DECRETO DE 14 DE JULIO DE 1950

Este Decreto establecía el sistema de reclutamiento del personal que formaría el Cuerpo de Matronas. El artículo 1º del capítulo 1º disponía que podían ser nombradas Matronas, solo las **viudas y huérfanas del personal del Cuerpo** que reunieran determinadas condiciones.

Las aludidas “determinadas condiciones”, a las que hacía referencia el Decreto, y que exigían para acceder a este Cuerpo, consistían en:

- Tener la edad de 25 años cumplidos y no exceder de los 45.
- Encontrarse en estado de viudedad o soltería.
- Tener buena salud y robustez necesarias para el desempeño del cargo.
- Acreditar buena conducta moral y político-social.
- Demostrar la suficiencia en la prueba de aptitud conforme al cuestionario elemental en vigor.

A tales efectos, la aspirante en cuestión debía cursar instancia al director general de la Guardia Civil, exponiendo su deseo de ser Matrona y ser anotada en un registro que se gestionaba en la Sección de Personal de la Dirección General.

1.3. DESAPARICIÓN DEL CUERPO DE MATRONAS DE LA GUARDIA CIVIL

En los años 90 del siglo pasado, las matronas encontraban su Régimen de Personal en la Resolución del MINT, de 1 de octubre de 1990 (BOE), sobre Régimen del personal de matronas de la Guardia Civil y en la Circular 7/1990, de la Dirección General del Cuerpo, de 30 de octubre, dando instrucciones complementarias relativas al régimen de personal de las mismas.

La Resolución disponía, en su Primera Instrucción, que el régimen de personal de las matronas estaba constituido por el establecido con carácter general en la Ley articulada de Funcionarios Civiles del Estado, de 7 de febrero de 1964, modificada por la Ley 30/84, de 2 de agosto, de Reforma de la Función Pública.

En cuanto a la Circular (Moreno Martínez, 1998), destacaba de ella, en primer lugar, la delegación que hacía el Subsecretario del Ministerio del Interior en el director general de la GC, en cuanto a gestión de las matronas. A él correspondía determinar el cese en un determinado puesto de trabajo, por conducto de la SUBPER y sería el propio director, el que concediera la posesión del nuevo destino.

En 1990, la DGGC inició contactos con la DGFP encaminados al estudio de las perspectivas profesionales de futuro de este colectivo. Esta última DG, cursó a todas las Zonas del Cuerpo una carta mediante la que se informaba a las mismas de dichos contactos. A esta carta acompañaba otra que iba dirigida a las matronas, mediante la que se les exponía una serie de opciones que se barajaban respecto a su futuro y

se les pedía que contestasen informando acerca de qué opción de las reseñadas les parecía más adecuada para sus intereses profesionales y particulares.

Las opciones propuestas fueron:

1. Continuar prestando servicios como matronas de la Guardia Civil, plazas no escalafonadas que permanecerían a extinguir hasta su amortización con ocasión de vacante.
2. Integración en el Cuerpo como guardias civiles profesionales, siempre que reunieran los requisitos exigidos y superasen las pruebas previstas en la convocatoria y el correspondiente curso de formación.
3. Concursar a puestos de la Administración del Estado adscritos al Grupo E, en el que se encontraba incluido este colectivo.
4. Ingreso, mediante promoción interna, en el Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado, siempre que se estuviera en posesión de la titulación requerida y se superasen las pruebas de selección que se establecieran en las convocatorias.

Los resultados del sondeo fueron:

Contestaciones recibidas: 130

- Opción a) 93.
- **Opción b) 6.**
- Opción c) 11.
- Opción d) 19.

Así, la gran mayoría de las matronas prefería la primera de las opciones, esto es, permanecer prestando sus servicios como matronas, a la vista de lo cual la DGGC decidió no continuar con los contactos iniciados con la DGFP, encaminados a proporcionar nuevas perspectivas profesionales a las matronas.

La DGGC, en Circular número 2, de 17 de febrero de 1999, disponía que *“las matronas dejaran de desempeñar la función específica de cacheos y registro de personas que venían realizando”*. Así, en 1999 finalizó siglo y medio de la Unidad de Resguardo Fiscal formada por matronas (Núñez, Europa Sur, 2017).

1.4. BASE LEGAL DE LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER AL EJÉRCITO

La base legal de la incorporación de la mujer al ejército/GC se encuentra en la vigente CE (art. 14 y 30), en la que se establece la igualdad entre hombres y mujeres ante la Ley y el derecho y deber de todos los españoles de participar en la defensa de España.

Las Reales Ordenanzas de FAS de 1978 (MINISDEF), Ley 85/1978, de 28 de diciembre, en su art. 23 establecían el *derecho y deber de los españoles de defender España* y, en su art. 185, establecían la no discriminación por razón de sexo, en consecuencia la posibilidad de incorporación de la mujer al Ejército.

Pero es la Ley 6/80, la que incluye expresamente a la mujer en la defensa, indicando que su participación deberá ser regulada por Ley.

La regulación del servicio militar en 1991 (LO 13/1991, de 20 de diciembre, del servicio militar) (BOE) exponía en su Preámbulo el motivo por el que la mujer quedaba excluida del mismo. La razón no era sino que las necesidades de la defensa militar quedaban ya cubiertas con el concurso de los varones y, además, porque esa decisión no vulneraba para nada el mandato de no discriminación del art. 14 CE, así como la doctrina de los TS y TC, ni la del TEDH. Finalizaba aclarando que, efectivamente, la mujer sí podría incorporarse a tareas de defensa nacional, con arreglo a lo dispuesto en las normas sobre movilización nacional.

1.5. REAL DECRETO 1/1988 Y RD 984/1992

En marzo de 1987, Ana Bibiana Moreno Avena solicitó reglamentariamente el acceso a las pruebas de ingreso en la Academia General del Aire, y su solicitud fue denegada. Acudió en recurso de amparo al TC y en 1988 volvió a solicitar el acceso con el mismo resultado¹.

Ese mismo año se aprobó el RD 1/88 que permitió el acceso de la mujer a 24 Cuerpos y Escalas, incluyéndose entre ellos la Guardia Civil.

Al realizar esto el Gobierno cumplía con:

- El mandamiento constitucional.
- Iniciaba el cumplimiento de diversas disposiciones sobre las FAS en las que se hacía mención explícita a la no discriminación por razón de sexo.
- Se incorporaba a los países que contaban con mujeres en sus ejércitos.
- Todo ello dentro del Primer Plan para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer (1988-1992).

Con la publicación de este Real Decreto todavía no se le da entrada a la mujer en los escalones de Tropa y, por esta razón, este Decreto es tachado de “clasista” en favor de la mujer, puesto que se le permite ser oficial y suboficial, pero no de la clase tropa.

Son cuatro años los que transcurren en los escalones de Tropa, como soldado profesional, mediante la publicación del RD 984/1992. Este RD en su art. 25 establece que el personal femenino de Tropa y Marinería Profesionales podría optar a todos los destinos de su empleo militar, pero ponía como limitaciones aquellos que fueran de tipo táctico u operativo en: Unidades de la Legión; Unidades de Operaciones especiales; Unidades Paracaidistas y Unidades de Cazadores Paracaidistas.

Además, la mujer tampoco podría formar parte de las Fuerzas de Desembarco, de las dotaciones de submarinos, ni de buques menores en los que sus condiciones estructurales no permitieran el alojamiento en condiciones adecuadas.

1 En 1989, solicitó de nuevo examinarse, y lo hizo, pero no consiguió pasar el examen de conocimientos.

1.6. PRIMERA CONVOCATORIA A LA QUE TUVIERON ACCESO LAS MUJERES: LAS PRIMERAS GUARDIAS CIVILES

Mediante Resolución 432/38197/1988, de 18 de marzo, de la Subsecretaría del Ministerio de Defensa, se convocaban las pruebas selectivas para el ingreso en el Cuerpo de la Guardia Civil, como guardia civil profesional. En la citada Resolución se hacía referencia expresa a la Orden de 3 de marzo de 1988 (BOE), por la que se modificaba la Orden de 31 de julio de 1987, que regulaba el ingreso en el Cuerpo de la GC como guardia civil profesional y establecía un cuadro médico de exclusiones y unas pruebas de aptitud física.

1.7. EL PROCESO DE SELECCIÓN: PRUEBAS FÍSICAS Y CUADRO MÉDICO DE EXCLUSIONES

La Orden de 3 de marzo de 1988 (BOE) por la que se modifica la Orden de 31 de julio de 1987 que regula el ingreso en el Cuerpo de la Guardia Civil como guardia civil profesional contemplaba que *“con la finalidad de eliminar las posibles dificultades que para la mujer podría suponer la superación de las pruebas físicas contempladas en la citada Orden (aludiendo a la de 31 de julio de 1987) y recoger las **enfermedades o defectos de la misma, que pueden ser incompatibles con el servicio a realizar en el Cuerpo de la Guardia Civil, se hace necesario establecer, de forma unitaria, un cuadro médico de exclusiones y una regulación de pruebas de aptitud que sea de aplicación a ambos sexos”***.

Según la Ley 17/1989, para los procesos de selección, debían establecerse unas determinadas diferencias consecuentes de las distintas condiciones físicas entre ambos sexos (posteriormente se aprueba la Ley 28/1994, de 18 de octubre, por la que se contempla el Régimen de Personal del Cuerpo; art. 44.3 cap. 3º “En los procesos de selección no podrán existir más diferencias por razón de sexo que las derivadas de las distintas condiciones físicas que, en su caso, puedan considerarse en el cuadro de condiciones exigibles para el ingreso en los centros docentes militares de formación”).

Este precepto legal se ha estado cumpliendo en los procesos de selección para ingreso a la Escala Básica de Cabos y Guardias, en los cuales la mujer debía alcanzar una determinada aptitud física, concretada en unos ejercicios y una valoración de los mismos diferentes al hombre. A partir de las convocatorias del año 1997, donde dejó de cumplirse este precepto, se igualaron, para luego volver a diferenciarse.

No se cumplió este precepto para el acceso a la Escala Superior (Moreno Martínez T. C., 2018), en cuyos procesos de selección las mujeres que ingresaron desde un principio contaron con unas tablas de ejercicios y puntuaciones idénticas a las de sus compañeros varones, hasta que en 2007 se establecieron diferencias (Berné Macipe, 2018).

2. EVOLUCIÓN DE LAS LEYES DE PERSONAL DE LA GUARDIA CIVIL

En su preámbulo, la LO 2/86, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (LOFCS) establece como objetivo principal de la Ley el diseño de líneas maestras del

régimen jurídico de las FCS en su conjunto, estableciendo los principios básicos de actuación comunes y fijando sus criterios estatutarios fundamentales.

Esta LO (art. 13) dispone que el régimen estatutario de la Guardia Civil será el establecido en la propia Ley y en el ordenamiento militar, y que el Cuerpo de la GC se estructura jerárquicamente, en diferentes empleos, de conformidad con su naturaleza militar.

El art. 14 LOFCS atribuye al ministro del Interior la competencia relacionada con la provisión de destinos del personal del Cuerpo; al ministro de Defensa lo concerniente a su régimen de ascensos y situaciones administrativas y, conjuntamente, a ambos ministros, lo relacionado con la selección, formación y perfeccionamiento.

El I PIOM (1988-1990) (IMIO) fue presentado al Consejo de Ministros en septiembre de 1987. Suponía una estrategia política enfocada a mejorar la situación social de las mujeres por medio de 120 medidas, agrupadas en seis áreas: Igualdad en el ordenamiento jurídico; Familia y protección social; Educación y cultura; **Empleo** y relaciones laborales; Cooperación internacional y asociacionismo.

Este programa se hizo tomando como modelos los programas para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de la Comunidad Europea. Previamente, se realizaron los estudios pertinentes para que las medidas propuestas fueran las adecuadas a la situación española.

Tan profundo fue el impacto de este I PIOM que influyó de forma directa en la aprobación de la Ley 3/89, de 3 de marzo, por la que se amplía a 16 semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo (BOE 8 de marzo 1989), como se reconoce en la propia exposición de motivos. Se trataba de “acciones concretas dirigidas a hacer compatible la realización del trabajo con el ejercicio de la maternidad y la paternidad”.

El director general de la Guardia Civil, en escrito número 251 del GT, de 30 de junio, resolvió la aplicación a las guardias civiles y a las matronas del Cuerpo de los permisos especiales recogidos en el art. 30.3 de la Ley 30/84, que “serán concedidos”, según establece, por los mandos facultados para la concesión de los ordinarios (los jefes de Comandancia).

En la misma Ley 3/89, antes referida, en su art. segundo.2 establecía la nueva redacción del 37.5 de la Ley 30/84:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho (...) cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

*La reducción de jornada (...) constituye un **derecho individual** de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, (...) el empresario podrá **limitar** su ejercicio simultáneo por **razones justificadas** de funcionamiento de la empresa.*

37.6. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. (...)

2.1. LEY 17/89, DE 19 DE JULIO, DEL RÉGIMEN DEL PERSONAL MILITAR PROFESIONAL

En su preámbulo hace alusión a la incorporación de las mujeres a las FAS y afirma: “con esta Ley **alcanza su plenitud el plan para la igualdad de oportunidades** de las mujeres en el ejercicio profesional dentro del ámbito de las FAS”. Añade, además, en su último párrafo “...en el marco de la función militar no podía faltar la Guardia Civil por su condición de Instituto Armado de naturaleza militar, si bien al tener que ajustarse a lo previsto en la LOFCS, **su régimen de personal habrá de compaginar lo dispuesto en las dos normas**”.

En su art 1.3, la Ley 17/89 determina la forma de adquirir la condición de militar. En el art. 10 establece que “en las denominaciones de los empleos militares no existirá distinción terminológica alguna entre el hombre y la mujer”, por lo que la forma de denominar a unas y otros habría de ser la misma, diferenciándose por el uso de los artículos en masculino o femenino, según sea el caso.

En su art 44.3 disponía que “en los procedimientos de selección no podrán existir más diferencias por razón de sexo que las derivadas de las distintas condiciones físicas que, en su caso, puedan considerarse en el cuadro de condiciones exigibles para el ingreso en los centros docentes militares de formación”. Con este artículo, se abría paso a la posibilidad de que existieran pruebas diferenciadas.

Además, esta Ley introdujo la inevitable casuística del embarazo, señalando en su art 74.5 que las normas de provisión de destinos podrían establecer particularidades para la mujer derivadas de sus condiciones fisiológicas específicas. Además, precisaba:

*Durante el período de embarazo se podrá asignar, **por prescripción facultativa**, un puesto orgánico distinto del que estuviere desempeñando. En los supuestos de parto o de adopción se tendrá derecho a los correspondientes permisos, de la madre o del padre, en su caso, conforme a la legislación vigente para los funcionarios de la Administración Civil del Estado. La aplicación de estos supuestos no supondrá la pérdida del destino.*

El art. 100.3 daba entrada a la figura de excedencia voluntaria por cuidado de hijos, siguiendo el ejemplo de la entonces vigente Ley 30/84. En el apartado 6 del mismo artículo señalaba que no se podría permanecer en esta situación administrativa ni menos de dos ni más de diez años. De permanecer más tiempo (pues había que solicitar el reingreso), se perdería la condición de militar de carrera.

Sin embargo, ya se preveían ciertas medidas que pretendían proteger el cuidado de los hijos:

Art.100.7. Transcurridos los dos primeros años en la situación de excedencia voluntaria permanecerá en su Escala y empleo en el puesto que ocupara en ese momento y no será evaluado para el ascenso. Al cesar en ella finalizará la inmovilización, pero la pérdida de puestos será definitiva. Si se le concediese esta situación por segunda o sucesivas veces, quedará inmovilizado en el puesto que tuviere en su Escala y empleo en el momento de la concesión.

La inmovilización en el escalafón y las demás consecuencias reguladas en el párrafo anterior no se aplicarán en (...) la excedencia por cuidado de hijos.

2.2. LEY 28/94, DE 18 DE OCTUBRE, POR LA QUE SE COMPLETA EL RÉGIMEN DEL PERSONAL DEL CUERPO DE LA GUARDIA CIVIL

En su art. 1 la Ley 28/94 establece que “El régimen del personal del Cuerpo de la Guardia Civil es el establecido en la LOFCS, en la Ley 17/89, de 19 de julio, en la LO 11/91, de 17 de junio, del Régimen Disciplinario de la GC y en la presente Ley”.

Esta Ley fue la impulsora de la división de la escala de oficiales en dos²: escala superior de oficiales (personal procedente de la AGM) y escala de oficiales (personal de promoción interna).

La DA 4ª detalla las modificaciones de la Ley 17/89. El apartado 6 del art. 100 de esta Ley quedará redactado del siguiente tenor:

6. En la situación de excedencia voluntaria no se podrá permanecer menos de dos años ni más de quince en periodos consecutivos o alternos. (...)

Los que soliciten la excedencia voluntaria como consecuencia de los casos del apartado 3, podrán hacerlo por el tiempo que estimen oportuno con el límite máximo de tres años.

Esta Ley no hace una sola referencia al personal femenino de la Guardia Civil.

La manera en la que se podía hacer uso del permiso por maternidad y la cesión de una parte del mismo al cónyuge se fue detallando por medio de instrucciones dadas por escrito, procedentes del máximo órgano de personal dentro de la GC, la SUBPER.

Así, el 30 de noviembre de 1994, la SUBPER refiere el reconocimiento de la Ley 30/84 del derecho de las trabajadoras a disfrutar de 16 semanas ininterrumpidas de permiso en supuestos de embarazo. Afirma que de igual modo permite la cesión de las cuatro últimas semanas de dicho período en favor del esposo, siempre y cuando ambos trabajen, estableciendo los requisitos que ha de reunir la cesión referida.

Hace alusión a la Sentencia de 4 de junio de 1994 de la Sala de lo Contencioso Administrativo, en la que se afirma que la cesión ha de hacerse al inicio del disfrute del permiso por maternidad y que ha de ser documentada debidamente mediante certificación de la empresa en que trabaje.

Posteriormente, en escrito del SUBPER núm. 4.708, de 18 de diciembre de 1996, establecía criterios para el disfrute de las cuatro semanas referidas:

- Que por parte del beneficiario se acreditase que la madre, en el momento de solicitar el permiso por maternidad se encontraba trabajando y que no disfruta este permiso la madre de forma correlativa.
- La concesión estaba subordinada a las necesidades del servicio, aunque su denegación debía estar debidamente motivada.

2.3. LEY 42/99, DE 25 DE NOVIEMBRE, DE RÉGIMEN DEL PERSONAL DEL CUERPO DE LA GUARDIA CIVIL

En 1999, año en que se aprobó la Ley 42/99, primera Ley de Personal exclusiva de la Guardia Civil, la única mujer oficial del Cuerpo prestaba servicio como jefa de

2 Actualmente, se está llevando a cabo un proceso de unificación de Escalas, que va a durar cuatro años.

Puesto Principal en Galicia. Otras tres oficiales se incorporarían al servicio en julio de ese mismo año.

En el art. 75 (Atención a la familia) se señalaba:

Durante el período de embarazo, a la mujer guardia civil se le podrá asignar, por prescripción facultativa, un puesto orgánico, distinto del que estuviera ocupando, adecuado a las circunstancias de su estado. En los supuestos de parto o adopción, se tendrá derecho a los correspondientes permisos, de la madre o del padre, en su caso, conforme a la legislación vigente para el personal al servicio de las AAPP. La aplicación de estos supuestos no supondrá pérdida del destino.

En este sentido, es preciso hacer alusión al art. 30.1. e) (permiso por lactancia) de la Ley 30/84, de Reforma de la Función Pública (BOE 185, de 3 de agosto de 1984):

El funcionario con un hijo menor de 9 meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia de trabajo. Este periodo de tiempo podrá dividirse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de jornada en media hora.

¿En qué supuestos tenía el personal guardia civil este derecho? La clave la daba el art. Segundo.1 de la Ley 39/99, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE 266 de 6.11.99), por el que se daba nueva redacción al art. 37.4 (reducción de jornada por lactancia) del RDL 1/95, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del EETT. Este artículo refería: “este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen”.

Así, a falta de normas con rango de Ley aplicables a la Guardia Civil al respecto, era de aplicación directa el 37.4 del EETT, permiso que tenía que ser concedido por los mandos facultados para ello (jefes de Comandancia o similar).

De esta forma, las mujeres guardias civiles tenían este **derecho** mientras que los varones guardias civiles solo en el caso de que su consorte trabajara, siempre y cuando esta renunciara a tal derecho en favor de su cónyuge (el citado gc).

El art. 95 de la Ley 42/99 remitía a los permisos y licencias del régimen general de las Administraciones Públicas para conocer los que correspondían al personal GC, aunque “adaptados reglamentariamente a las funciones y cometidos del Cuerpo”.

Así, el permiso por maternidad se regulaba en la Ley 30/84, más concretamente en el art. vigésimo de la Ley 39/99, que reformaba la primera y establecía una nueva redacción para el art.30.3:

En el supuesto de parto, la duración del permiso será de 16 semanas ininterrumpidas ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

*No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, **esta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.***

En el mismo artículo se hacía ya referencia a los casos de adopción o acogimiento y a supuestos de adopción internacional (para lo que se permitía iniciar el permiso hasta cuatro semanas antes de la resolución de adopción).

La casuística, íntimamente ligada a la condición humana, llamaba a las puertas de una SUBPER que pedía informe a la ASEJU de la DGGC cuando no tenía una respuesta clara. Un ejemplo patente era dar respuesta a si la mujer que diera a luz un bebé sin vida tenía derecho al permiso por maternidad. La respuesta es gélida, vista con una perspectiva de 2018:

La mujer tendrá derecho al permiso por maternidad únicamente en los casos de nacimiento, no supervivencia del recién nacido y aborto de feto viable; los casos de aborto de feto no viable serán tratados como incapacidad laboral transitoria (Informe del Coronel Auditor de 8 de marzo de 1999)

La mentalidad de la época no parece que empatizase demasiado con el personal femenino. Más bien, refleja una visión de ajenidad.

En 2002, se aprueba el RD 597, de 28 de junio (Reglamento General de ingreso en los Centros Docentes de formación de la Guardia Civil). En su art. 6, este RD reconoce la posibilidad de existencia de **diferentes pruebas de aptitud física** y marcas a superar por los aspirantes según se trate de mujeres u hombres.

Asimismo, en su art. 7 se recoge la protección a la maternidad, contemplando el **aplazamiento de las pruebas físicas** para las aspirantes que no pudieran realizarlas por embarazo o parto.

Así, en los procesos selectivos para la incorporación a las distintas escalas, en las marcas a superar en las pruebas físicas, se tiene en cuenta el sexo y la edad de los aspirantes.

También se contemplan distintas marcas por razón de sexo para el acceso a las especialidades que exigen pruebas físicas (Tráfico, Adiestramientos Especiales, Montaña, Servicio de Protección de la Naturaleza, Control de masas, Servicio Marítimo y Servicio Cinológico).

Se mantienen sin distinción en el acceso a la Unidad Especial de Intervención, al considerar, conforme a lo previsto en el art. 5 LOIEMH, que constituyen un requisito esencial y determinante para el desempeño del trabajo.

En Europa, la Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres (2001-2005) tuvo influencia directa en el IV PIOM (INSTITUTODELAMUJER) (2003-2006). En él, se buscó potenciar la transversalidad de género y se promovió la implementación de políticas de acción positiva allí donde fuese necesario. Para eso, se inspiró en el principio de cooperación entre todos los agentes sociales implicados.

Mientras tanto, las cifras en la escala de cabos y guardias iban en ligero aumento. Pero, diez años después del ingreso de la primera oficial, el número de mujeres en la escala de oficiales y superior de oficiales no representaba ni el 1% del total de oficiales en la Guardia Civil (Arrazola Delgado, 2009).

2.4. LOIEMH Y GUARDIA CIVIL

La aprobación de la LO 3/2007, de 22 de marzo, constituyó un punto de inflexión en las políticas de igualdad en España. Constituye un verdadero Código de Igualdad.

La igualdad es un derecho que está íntimamente ligado al ejercicio de la ciudadanía, requisito imprescindible en cualquier democracia que se precie. Más allá de

contar con la igualdad legal, en nuestro país tenemos aún pendiente la igualdad real y efectiva, según reconoce la propia Ley Orgánica, pues subsisten obstáculos que impiden su disfrute.

Por este motivo, argumenta, es precisa una acción normativa para combatir todas las manifestaciones de discriminación por razón de sexo que se dan en la mayoría de los ámbitos de nuestra realidad social, política, económica y cultural.

Esta LO se propuso abordar el problema de la desigualdad de forma holística y supuso la verdadera entrada de la transversalidad de género en nuestro Ordenamiento interno. Este objetivo que se marca queda patente desde el principio del articulado, pues el art. 2 establece que su ámbito de aplicación se extiende a toda persona, física o jurídica (sea esta de índole pública o privada), que se encuentre o actúe en territorio español, con independencia de su nacionalidad, domicilio o residencia.

Así, la LO 3/2007, afecta a todas las políticas públicas de España, ya sean estatales, autonómicas o locales, aunque contiene una regulación más exhaustiva en las esferas de competencia exclusiva del Estado.

El art. 17 de la LO regula que *el Gobierno, en las materias que sean competencia del Estado, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.*

Son criterios de actuación de las AAPP, donde la Guardia Civil está integrada, en esta materia (art. 51):

- **Remover los obstáculos** que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación, con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- **Facilitar la conciliación** de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- **Fomentar la formación en igualdad**, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- **Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres** en los órganos de selección y valoración.
- **Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.**
- **Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva**, directa o indirecta, por razón de sexo.
- **Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad** en sus respectivos ámbitos de actuación.

No obstante, esta LO hace un especial recordatorio de la obligatoriedad respecto al principio de igualdad en el ámbito de las FCSE (art 67): *Las normas reguladoras de las FCSE promoverán la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, impidiendo cualquier situación de discriminación profesional, especialmente, en el sistema de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas.*

El art. 68 LOIEMH añade: *Las normas referidas al personal al servicio de las AAPP en materia de igualdad, prevención de la violencia de género y conciliación de la vida personal, familiar y profesional serán de aplicación en las FCSE, adaptándose, en su caso, a las peculiaridades de las funciones que tienen encomendadas, en los términos establecidos por su normativa específica.*

Es sorprendente la gran actividad jurisprudencial que ha emanado de la aprobación de la LOIEMH (PODERJUDICIAL), más allá de la STC 12/2008, y la litigiosidad judicial tan abundante, como demuestra el Estudio sobre la aplicación de la LO 3/2007 (Rubio Castro, Bodelón González, & Soria Montañez), presentado por la magistrada Inmaculada Montalbán, en el que se analizan más de 7.000 sentencias -7.476- dictadas entre 2008 y 2009 y relacionadas con la citada Ley de Igualdad. De ellas, en 340 se afirma que existe una clara influencia de la LO 3/2007.

El magistrado Lousada Arochena opina que los efectos beneficiosos que hubiera podido traer la Ley han quedado estancados a causa de la crisis (Lousada Arochena, 2017) y que, una vez admitida la constitucionalidad del sistema de cuotas (una de sus medidas más polémicas), al menos se ha conseguido que esos principios estén recogidos en nuestro Ordenamiento interno y que, con mayor o menor fortuna, y sobre todo con mayor o menor financiación, muchas empresas y administraciones públicas se hayan puesto a trabajar en ello, de una manera en la que hasta entonces no se había hecho.

2.5. ACUERDO DE INTENCIONES INSTITUTO DE LA MUJER-GC

En 2013, se firmó un acuerdo de intenciones entre el Instituto de la Mujer y la Guardia Civil. Fue un acuerdo pionero, pues ninguna Fuerza de Seguridad había firmado nada similar con esa Institución.

A raíz de este acuerdo, personal del Instituto de la Mujer comenzó a impartir formación en igualdad en las distintas Academias de la Guardia Civil, estando en la actualidad consolidada esta colaboración³.

2.6. COMITÉ PARA LA IGUALDAD EFECTIVA

En abril de 2007 se puso en marcha el Observatorio de la Mujer en las FCSE. Se habilitó, entonces, en el seno de la OAGC un teléfono gratuito (900 162 062) con el fin de atender todas las cuestiones relacionadas con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el seno del Cuerpo.

No obstante, en enero de 2008 tuvo lugar la última reunión de este Observatorio, dejando de tener actividad desde ese momento, dadas las dificultades para coordinar aspectos conjuntos en materia de igualdad de género con el CNP (así se expuso en la última reunión habida por parte de los componentes de ese Cuerpo).

Posteriormente, por Resolución de 10 de julio de 2014, el director general de la Guardia Civil creó un órgano específico, el “Comité para la igualdad efectiva de mujeres y de hombres en la GC”, decretando la inaplicabilidad de las normas del Observatorio, en lo que afectase a la Guardia Civil.

3 Más adelante, se incluyen y nombran las actividades fruto de esta estrecha relación.

El Comité se instituyó con la finalidad de seguir sumando esfuerzos para constituirse en un referente ante la sociedad en el campo de la igualdad efectiva de hombres y mujeres en la Guardia Civil, configurando, asimismo, un órgano dedicado en exclusiva al Cuerpo con la finalidad de llevar a cabo el seguimiento y estudio permanente de los aspectos que pudieran tener incidencia en su personal en materia de igualdad y teniendo en cuenta los criterios de racionalización, simplificación y control del gasto que rige necesariamente la organización de la AGE.

El Comité es un órgano colegiado, presidido por el director general y, en su ausencia, por el Mando de Personal⁴.

La creación del Comité para la Igualdad tiene varios aspectos muy positivos, ya que está conformado de forma paritaria por personal de la Administración y de las Asociaciones Profesionales; lo integran personas con capacidad de decisión e influyentes; siendo además un número de personas que permite dinamicidad, ya que un número elevado de personas dificultaría los acuerdos; y tiene una presencia equilibrada de mujeres y de hombres, puesto que la igualdad no es un asunto de mujeres: nos atañe a todos y todas por igual.

Para que funcione este Comité se precisa disponibilidad de recursos humanos y materiales. Se necesita, también, comunicación, marketing y publicidad de lo que se va haciendo. Es necesario informar y comunicar a todo el personal el compromiso de la organización con la igualdad:

- Asegurando que la información llega a todas las personas.
- Detallando claramente el proceso de integración de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Los objetivos que se desea alcanzar.
- La decisión de poner en marcha un Plan de Igualdad.

2.6.1. Actividad del Comité: estadísticas y acciones

La estadística de actividad del Comité va creciendo poco a poco. En 2015, se recibieron 40 propuestas. En 2016, se alcanzaron las 60 y en 2017 la cifra se elevó a 75.

Es necesario contextualizar estos números, con el fin de comprender su pausado incremento. Por una parte, la Guardia Civil es una Institución operativa, en el sentido de que la mayor parte de su personal presta servicio, como es lógico, fuera de las oficinas.

Por otro lado, la mayor parte del personal muestra inquietud por cómo poder afrontar determinadas situaciones que, habitualmente, son poco frecuentes y cuya regulación no manejan necesariamente, como pudiera ser, por poner un ejemplo sencillo, qué derechos les asisten en caso de accidente de un familiar. Con el fin de facilitar la información precisa para afrontar situaciones como la descrita, el Comité elaboró una Guía de aplicación de las medidas de conciliación en la Guardia Civil⁵. Este documento,

4 Un Teniente General de la Guardia Civil ostenta este cargo.

5 La bondad de este documento es que está permanentemente actualizado. En él se reflejan más de 30 posibles incidencias que puede tener que afrontar el personal guardia civil en algún momento.

al que se tiene acceso por medio de la intranet corporativa, ha recibido desde su creación miles de visitas, que, entendemos, evitan las consultas que tuviera que hacer el personal, en caso de no estar disponible.

2.7. LEY 29/2014 DE 28 DE NOVIEMBRE, DE RÉGIMEN DEL PERSONAL DE LA GC

La Guardia Civil es un Cuerpo policial de naturaleza militar, motivo por el que le es de aplicación parte de la normativa de las FAS, tal y como regula el RD 1437/2010 (BOE), de 5 de noviembre, por el que se declara de aplicación para los miembros del Cuerpo de la GC el RD 96/2009, de 6 de febrero, que aprueba las RROOFAS.

La disposición adicional única establece las limitaciones a la aplicación de las RROOFAS a los miembros de la Guardia Civil, señalando que *sin perjuicio de lo que dispone el art. 2.2 de las RROOFAS que se aprueban en este RD, los capítulos I, II, III y V del título IV de estas RROO solo serán de aplicación a los miembros de la GC en tiempo de conflicto bélico, durante la vigencia del estado de sitio, en cumplimiento de misiones de carácter militar o cuando se integren en unidades militares.*

Así, más allá del respeto a la Constitución y al Ordenamiento jurídico, las disposiciones generales del título preliminar establecen un artículo específico para la Igualdad de Género, el 13, que refleja el siguiente mandato: *Velará por la aplicación de los criterios y normas relativas a la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a la prevención de la violencia de género.*

La naturaleza militar de la Guardia Civil se traduce en que se tienen los derechos lícitamente limitados (Gómez Martínez, 2010), aunque solo en el plano estrictamente necesario para asegurar el cumplimiento de sus funciones. Esto no afecta, por la propia razonabilidad y proporcionalidad de los límites señalados, al principio de igualdad de trato y su transversalidad, que también ha de aplicarse sin límites ni restricciones en el ámbito militar (que incluye a la GC).

La normativa estatutaria básica que afecta directamente a la configuración del estatuto del personal de la Guardia Civil se compone de:

- LO 11/2007 (BOE), de 22 de octubre, Reguladora de los Derechos y Deberes de los miembros de la GC.
- LO 12/2007 (BOE), de 22 de octubre, del Régimen Disciplinario de la GC.
- Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la GC.

La referida Ley de Derechos y Deberes, aprobada pocos meses después de la LO de Igualdad, regula en su art. 3 (Igualdad):

1. En el régimen interno y funcionamiento de la GC no podrá establecerse, ni practicarse, discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo u orientación sexual, religión, opinión, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
2. Las autoridades competentes promoverán las medidas necesarias para garantizar que en el ámbito de la GC la igualdad entre el hombre y la mujer sea real y efectiva, impidiendo cualquier situación de discriminación profesional, especialmente en la prestación del servicio, en el sistema de ingreso, formación,

situaciones administrativas, ascenso y acceso de la mujer a todos los niveles de mando y organización del Instituto.

En este artículo, se produce el mandato, a las autoridades, de garantizar la igualdad profesional entre los hombres y mujeres que integran el Cuerpo de la GC. Además, según el preámbulo de la LO 11/2007, esta Ley ha puesto especial énfasis en reforzar los mecanismos para garantizar la igualdad real y efectiva entre los hombres y mujeres de la GC, evitando las discriminaciones personales o profesionales.

Sin embargo, tras el citado art. 3 no se vuelve a mencionar en todo el articulado la igualdad, aunque en varios de los artículos que siguen se contemplan una serie de derechos, como los de régimen de horario de servicio (art. 28), vacaciones, permisos y licencias (art. 29), prevención de riesgos laborales y protección de la salud (art. 31), que guardan relación directa con la igualdad de oportunidades.

Por su parte, la LO del régimen disciplinario de la GC, en el art. 7.4, introduce la figura de la **discriminación o acoso por razón de sexo** para asegurar el principio básico de actuación recogido en el art. 5.1 b) de la LOFCS, en el que se alude al respeto a la Constitución y al ordenamiento jurídico, además de a la integridad y dignidad.

Esta infracción se ha tipificado en la categoría de muy grave, pudiendo acarrear la máxima sanción disciplinaria de separación del servicio (expulsión del Cuerpo con pérdida definitiva de la condición de guardia civil), otorgando un alto nivel de reprobación a estas conductas.

Finalmente, la Ley 29/2014 refiere la igualdad de género y la conciliación de la vida profesional, personal y familiar en su art. 5, como sigue:

1. *La igualdad efectiva de mujeres y hombres **estará especialmente presente en el desarrollo y aplicación de esta Ley**. Se implementarán las **medidas necesarias para facilitar el ingreso y la promoción profesional de la mujer**.*
2. *Las normas y criterios relativos a la igualdad, la prevención de la violencia de género y la conciliación de la vida profesional, personal y familiar establecidos para el personal al servicio de la AGE serán de aplicación a los miembros de la GC con las adaptaciones y desarrollos que sean necesarios.*
3. *Para asegurar la efectividad en la aplicación del principio de igualdad de género en la GC se realizarán **evaluaciones periódicas** y se establecerán los **mecanismos necesarios para garantizar dicho principio**, en la forma que reglamentariamente se determine⁶.*

Lo cierto es que la intención señalada en el art. 5 no se plasma de forma expresa en la norma.

Respecto al ingreso y acceso a la enseñanza en la Guardia Civil, se dispone en el cap. II del título IV de la Ley, el fortalecimiento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres respecto al acceso a los centros docentes de formación.

De esta manera, además de las pruebas físicas diferenciadas para ambos sexos,

6 Tal y como se prevé en los artículos 51.g) y 63 LOIEMH, en el seno de los criterios de actuación de las Administraciones Públicas ligados al principio de igualdad en el empleo público.

se remite al desarrollo reglamentario la adopción de medidas de acción positiva para las situaciones de gestación, parto y posparto, de modo que no incidan negativamente en las expectativas de carrera y que quede asegurada la protección de la mujer y de su descendencia.

Así, en los art. 32 a 38, que regulan el acceso a la GC, no se hace ninguna referencia específica a la igualdad, salvo el hecho de que se tiene en cuenta la especial situación de la mujer embarazada y la composición paritaria de los órganos de selección, no estableciéndose ninguna medida específica que “facilite el ingreso y la promoción” de las mujeres.

De igual modo, la Ley dispone la obligación de que se tienda a la **paridad** entre hombres y mujeres a la hora de configurar los **órganos de selección** para ingreso en los centros docentes de formación, en consonancia con lo previsto en la LOIEMH, con lo que se ayuda a reforzar aún más la objetividad del proceso selectivo.

Igualmente, el art. 44 de la Ley especifica, entre las finalidades a las que deben ajustarse los planes de estudios de la enseñanza de formación, la de **fomento del respeto a la igualdad** de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. Se asigna así un notable vigor a la formación para la igualdad atendiendo al decisivo papel que le atribuye la LOIEMH para la consecución de sus fines, integrados ya de hecho en los planes de estudio.

Sin embargo, se obvia esta cuestión en el sistema de provisión de destinos, mencionando la atención a la familia en el art. 81, en el que realiza tímidas medidas organizativas, especialmente dirigidas a mujeres embarazadas o al cuidado de hijos o familiares.

De esta manera, se puede comprobar que se ha perdido la oportunidad de incluir medidas de acción positiva en la Ley de Personal de la Guardia Civil.

Posteriormente, se aprobaron otras normas, de desarrollo de la Ley, que inciden directamente en el personal guardia civil, en las que tampoco se ha ido más allá de la mera igualdad formal.

Así, el RD 848/2017 (BOE), de 22 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de provisión de destinos del personal de la GC, establece medidas específicas para pedir destino en excedencia por cuidado de hijos y otras específicas para trasladar, con carácter provisional, a la mujer embarazada o en periodo de lactancia a otro puesto de trabajo.

También se detalla la posibilidad de cambio de destino para la mujer guardia civil víctima de violencia de género, o víctima de acoso, e incluso la opción de la comisión de servicio. Sin embargo, en referencia a los diversos méritos necesarios en los destinos por concurso de méritos, no existe ninguna medida de acción positiva.

Otra norma fundamental para la carrera profesional del personal guardia civil es el RD 512/2017 (BOE), de 22 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de evaluaciones y ascensos del personal de la GC. Como en las normas anteriores, salvo la referencia a la composición paritaria de los órganos de selección y la alusión a la posibilidad de que la mujer, en determinadas situaciones (embarazo y maternidad), pueda aplazar su sometimiento a procesos de evaluación para asistir a cursos o para

el ascenso, no se establece ninguna medida de acción positiva.

El RD 728/2017 (BOE), de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de adquisición y pérdida de la condición de guardia civil y de situaciones administrativas, se ha limitado a reflejar las previsiones que se hacen en el EBEP sobre la situación de excedencia, incluyendo la posibilidad de pedir destino, y cursos, estando en esta situación administrativa por motivo de conciliación (en especial por embarazo y maternidad), posibilidad que antes le era negada al personal Guardia Civil, a diferencia del resto del funcionariado estatal.

3. NORMATIVA ESPECÍFICA PARA PERSONAL FEMENINO

3.1. NORMATIVA DE INGRESO Y POLICÍA

3.1.1. Ingreso (pruebas físicas, talla y causas de exclusión)

Las pruebas de ingreso, las tallas mínimas y, en ocasiones, incluso las causas de exclusión no fueron compartidas por el acceso a la Escala de Cabos y Guardias, como guardia civil profesional, y por el acceso a la Escala Superior de Oficiales (actualmente Escala de Oficiales), vía Academia General Militar, para tras cinco años de Academia regresar como teniente de la Guardia Civil.

3.1.2. Escala Básica

La edad máxima de ingreso fue, hasta 2014, de 29 años. Tras la aprobación de la Ley 29/2014, la edad máxima de ingreso en la Guardia Civil, según detalla su artículo 33, es de 40 años.

La talla mínima de ingreso en la Escala de Cabos y Guardias fue establecida, desde un principio, en 1,70m para los hombres y 1,65m para las mujeres. Este requisito fue cambiado en 1996, exigiéndose desde entonces una altura mínima de 1,65m para los hombres y 1,60m para las mujeres (Guardia Civil, 1996).

Las pruebas físicas han constituido siempre la espada de Damocles de las mujeres interesadas en ingresar en la GC. En palabras de Gonzalo Jar Couselo, que posteriormente alcanzó el empleo de general de la Guardia Civil, “han tenido siempre un **efecto discriminador que ha perjudicado claramente a las mujeres**” (Jar Couselo, La mujer en la Guardia Civil: una perspectiva sociológica, 2010).

En 2009, afirmaba con rotundidad algo que es de una lógica aplastante: “el hecho de que una vez obtenida la plaza ya no exista un seguimiento ni el más mínimo control del estado físico de los funcionarios, cuestiona seriamente la importancia de las citadas pruebas en las oposiciones de acceso” (Jar Couselo, La Mujer en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (20 años en la Guardia Civil), 2009).

En lo referente a las causas de exclusión, el estado de gestación fue desde el principio una de ellas. Únicamente, comenzó a tenerse en cuenta que la maternidad era una situación que podría presentarse en las mujeres a partir de 2002, por medio

del RD 597 de ese mismo año (BOE-RD-597/2002). Previamente, fue regulada por el Ministerio de Defensa⁷.

Las distintas Órdenes que regularon cada uno de los procesos selectivos, hasta la fecha citada, para el ingreso y promoción en las Fuerzas Armadas, contemplaron como causa de exclusión la gestación en la mujer. La eliminación de esta causa de exclusión era un imperativo jurídico si se pretendía realmente promover la igualdad real de la mujer en todos los ámbitos.

3.1.3. Escala Superior

Las mujeres que ingresaron en la Escala Superior tuvieron desde un principio las mismas exigencias físicas y las mismas puntuaciones que sus compañeros varones. Esto cambió en 2007. A partir de entonces han sido diferenciadas: mismas pruebas, con exigencia distinta.

El caballo fue una de las pruebas de ingreso por última vez en 2004. El salto de este aparato de 120cms de largo, 95cms de ancho, a una altura de 1,25m utilizando un trampolín representó un verdadero reto para muchas mujeres, que no consiguieron superar esta prueba. En 2005 ya no se exigía saltarlo.

3.2. UNIFORMIDAD Y POLICÍA

Un RD de 28 de marzo de 1844 creó la Guardia Civil como un “cuerpo especial de fuerza armada de infantería y caballería”. Su fundador, Francisco Javier Girón y Ezpeleta Las Casas y Enrile, el duque de Ahumada, exigió al Gobierno, para aceptar el encargo de organización del Cuerpo de Guardias Civiles, “tener intervención en el vestuario” (Lucena Giraldo, 2015). Esto supuso el establecimiento de una rigurosa uniformidad y, en caso necesario, la aplicación de castigos estrictos a quienes no la respetasen.

Con la importancia que desde un principio se le dio al aspecto externo, no sorprende que la primera norma que estableció la Guardia Civil para las mujeres que se incorporaron en 1988 a la Academia de Guardias Civiles fuera la Orden General nº 54 (ARCHIVOSGC), de 1989.

*La próxima incorporación de la mujer a las distintas Unidades del Cuerpo obliga a dictar unas normas que fijen los principios básicos a los que debe ajustar su cuidado personal cuando vista el uniforme y durante la práctica del servicio. El **criterio orientador** debe ser la **renuncia** voluntaria a posibles **gustos personales** y la consciente **aceptación de la imagen de limpieza, austeridad y compostura** exigible a todo miembro del Cuerpo. El aspecto de la mujer Guardia Civil debe inspirar, en todo momento, confianza y respeto.*

De esta forma se venía a motivar el articulado que seguía, a continuación, que se refería a aspectos relativos a la uniformidad y cuidado personal, detallando lo relativo al cabello, peinados, maquillaje, lápiz de labios, uñas, medias y guantes, correa, calzado y bolso, aderezos y alhajas. En caso de vulnerar las mencionadas normas, sería de apli-

7 El R.D. 1735/2000, 20 octubre, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso y Promoción en las Fuerzas Armadas, en su artículo 7, se posicionó claramente a favor de la protección de la maternidad (BOE).

cación el art. 8.5. LO 12/85, de 27 de noviembre, del Régimen Disciplinario de las FAS. Esta OG fue firmada por el tristemente conocido director general Luis Roldán Ibáñez.

A esta OG, le siguió años después otra, la nº 38, de 30 de septiembre de 1997, que derogaba la anterior e introducía cambios significativos en la uniformidad femenina:

- Fijaba el pantalón como prenda del uniforme de diario y no la falda, como hasta ese momento.
- Suprimía la “guerrera adaptada”, por la guerrera del modelo masculino. La carencia de bolsillos en la primera dificultaba la localización apropiada de los distintivos de curso, de permanencia o de las condecoraciones.
- Incluía uniformidad específica para el “avanzado estado de gestación”.

Actualmente, hay abierto un grupo de trabajo que está perfilando lo que será la nueva normativa en materia de policía en el seno de la Guardia Civil.

Fecha de recepción: 24/10/2018. Fecha de aceptación: 26/11/2018

Un cambio que supuso otro importante cambio

El 10 de enero de 2006, después de un importante cambio que lo facilitó, Alba Romero volvió a incorporarse a su puesto de guardia civil como mujer.

Una gran alegría para ella, que conseguía de esta manera culminar su sueño, aunque no fuese un camino de rosas. En cualquier caso, era lo que tanto había anhelado, ser mujer y guardia civil.

Hija de guardia civil y hermana de tres guardias civiles, tuvo muy clara desde siempre su vocación. Quizás el hecho de nacer en un cuartel la marcara en este sentido, como a sus hermanos.

Así que en cuanto pudo dio el paso y salió como guardia civil de la Academia de Baeza. Asentada ya en Castellón y feliz en su trabajo, decidió acometer la otra gran ilusión que desde siempre la había acompañado: verse en el cuerpo que sentía debía tener. Por eso pidió la baja, sin que nadie supiera el motivo, y se sometió a las delicadas operaciones que le iban a suponer su reasignación. Ya sería la mujer que siempre había sentido, tanto por dentro como por fuera. Pero cuando quiso volver a la Guardia Civil, en octubre de 2003, el reconocimiento médico se lo impidió. Ahí empezó su “verdadera lucha”, para no ser declarada “inútil” e irse a casa.

Gracias a su tesón, a muchos apoyos, incluso de algún miembro del tribunal médico que la valoró, y sus ganas de seguir con su trabajo y verse realizada como mujer guardia civil hoy está en activo y trabajando en la Unidad de Policía Judicial de Castellón.

Ya decía Nietzsche que “lo que no te mata te hace más fuerte” y eso le pasó a Alba, salió reforzada de esta experiencia y más cuando volvió a su destino y fue recibida por sus compañeros y mandos. Al principio todos tuvieron que darse tiempo para adaptarse a la nueva Alba, pero todo transcurrió con respeto y cariño y hoy día todo lo vivido queda como un curioso recuerdo.

A Alba le preocupa que los jóvenes sean más intransigentes con situaciones como la suya, pero es feliz con su trabajo y con haber abierto el camino a los que como ella han nacido en un cuerpo equivocado.

Ella tuvo clara su lucha y cómo debía hacerla, sin ofender a nadie, sino luchando por su verdad. Y así también consiguió que hoy día, en todos los procesos selectivos de nuevos militares y guardias civiles desde 1989, en base a la orden del Ministerio de la Presidencia de 6 de marzo de 2009, todos los transexuales carentes de órgano genital masculino pueden ingresar en las Fuerzas Armadas en todas las escalas de los Ejércitos de tierra y del Aire, la Armada, los Cuerpos Comunes de la Defensa y la Guardia Civil.

Una orden ministerial que firmó María Teresa Fernández de la Vega y que establecía un nuevo cuadro médico de exclusiones, a propuesta de la titular de Defensa en ese momento, Carme Chacón, pues el anterior llevaba vigente 20 años.

Ana María Ruano
Periodista del Centro de Análisis y Prospectiva de la Guardia Civil

LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA GUARDIA CIVIL

MARÍA DOLORES GIMENO DURÁN Y SILVIA GIL CERDÁ

TENIENTE CORONEL Y COMANDANTE. ÁREA DE MUJERES E IGUALDAD. GABINETE TÉCNICO

RESUMEN

La igualdad entre mujeres y hombres forma parte de los Derechos Humanos, tal y como las Naciones Unidas han señalado. Para la Guardia Civil, en su afán por mejorar el servicio que presta a la ciudadanía y por incrementar el nivel de eficiencia y bienestar de su personal, la creación, en su seno, del Comité para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres supuso un hito, a partir del cual, en 2014, se pusieron en práctica numerosas iniciativas con el objetivo de conseguir que la Igualdad sea real y efectiva en la Guardia Civil.

A lo largo de este artículo, vamos a tratar de explicar qué significa y para qué sirve la confección del diagnóstico de situación, los logros conseguidos, los retos a los que se enfrenta la Guardia Civil en materia de Igualdad y las cuestiones que no se han de obviar si se quiere llevar a buen término cualquier política de igualdad.

Palabras clave: Igualdad; Mujeres guardias civiles; análisis de género; perspectiva de género; indicador; Plan de igualdad; acoso; absentismo; Guía.

ABSTRACT

The equality between men and women is part of Human Rights, as it has been recognized by the UN. For the Guardia Civil, in its eagerness to improve its service towards the citizens and to increase the level of efficiency of its members, the creation of its Effective Equality Between Women and Men Committee represented a milestone, from which, in 2014, numerous initiatives with the objective of achieving true and effective equality goals in the Guardia Civil were put into practice.

In this article, we are going to explain the meaning and the purpose of elaborating a situation diagnosis related to equality, the goals achieved until now, the challenging situation the Guardia Civil is facing regarding the issue of equality, and the elements that need to be considered if we want to succeed in any equality policy.

Keywords: Equality; women guardias civiles; gender analysis; gender perspective; indicator; Equality plan; bullying; absenteeism; Guide.

1. SITUACIÓN ACTUAL-DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

El **análisis de género** (Stiegler) es la primera de las herramientas metodológicas de las políticas públicas en materia de igualdad. Pero ¿cómo se realiza?

En primer lugar se tiene que tener en cuenta el género como construcción social que ha dado lugar a diferentes posiciones sociales de hombres y mujeres, afectando a los roles, las responsabilidades y la distribución de poder diferenciada. Pero sin

olvidar incorporar al análisis los efectos de los roles y las relaciones de género, esto es: la distinta participación cualitativa y cuantitativa de las mujeres, la segregación horizontal y vertical, los diferentes accesos y distribución de los recursos, las normas y valores sociales que condicionan el comportamiento de mujeres y de hombres y las distintas oportunidades para acceder y participar, además de las discriminaciones directas y/o indirectas y las barreras culturales existentes.

También es importante introducir en el análisis aspectos como la posición de mujeres y hombres en la organización a analizar, el acceso y participación de trabajadoras y trabajadores en todas las prácticas de gestión de RRHH y la revisión de las políticas de personal, incorporando elementos correctores para equilibrar la participación cualitativa y cuantitativa de mujeres y de hombres.

Asimismo, para realizar un correcto análisis de género se ha de hacer uso de la **perspectiva de género** (Careaga, 2003), que consiste en el estudio y método de trabajo que tiene en cuenta la situación diferente en la que se encuentran las mujeres y los hombres en esta sociedad, debido a los estereotipos con los que cada cual se ha formado y que, en sus conclusiones o línea de trabajo, irá buscando que se superen.

El principal objetivo de la aplicación de la perspectiva de género en las intervenciones públicas debe ser que hombres y mujeres puedan beneficiarse de forma equivalente de los efectos positivos que estas producen. Es, en definitiva, el objetivo primordial que persigue el principio de igualdad de oportunidades y el objetivo de las políticas públicas de igualdad.

Los indicadores son una ayuda imprescindible en la evaluación de la implantación de cualquier política y, al tratarse de políticas de igualdad, se alude a ellos como los indicadores de género.

Un **indicador**, tal y como señala la Junta de Andalucía, es una medida, un número, un hecho, una opinión o una percepción que marca una situación o condición específica y que mide cambios en esa situación o condición a través del tiempo.

Los indicadores son siempre una **representación de un determinado fenómeno**, pudiendo mostrar total o parcialmente una realidad. La función que desempeñan es la de señalar los cambios sociales en términos de relaciones de género a lo largo del tiempo. De hecho, su uso permite señalar la situación relativa de mujeres y hombres, además de los cambios producidos entre las mujeres y los hombres en distintos momentos a lo largo del tiempo.

El artículo 20 LOIEMH establece la obligación de: incluir la variable sexo de forma sistemática en los estudios y estadísticas, de establecer nuevos indicadores, de realizar muestras lo suficientemente amplias y de explotar los datos de que disponen, de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de intervención. Todo ello, para hacer efectivas las disposiciones contenidas en la LO 3/2007 y que se garantice la integración de la perspectiva de género de modo efectivo en la actividad ordinaria de los Poderes Públicos.

Para que las políticas públicas integren de forma efectiva la igualdad de género es preciso incluir automáticamente la transversalidad de género, también llamada **Mainstreaming de género** (Calíope, 2008). Este término describe una forma de

gestionar las políticas públicas, programas y actuaciones orientada al logro de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que considera en todo momento la situación y relaciones de desigualdad de mujeres y hombres, sus distintos intereses y necesidades y el impacto que esa política puede generar en esa situación de desigualdad.

Según la Comisión Europea, el Mainstreaming de género (CE, 2008) hace referencia a la integración sistemática de las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de las mujeres y de los hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre mujeres y hombres. Esto implica que debe considerarse abiertamente el impacto potencial sobre la situación respectiva de mujeres y de hombres en todas las medidas, desde la planificación a la evaluación.

1.1. PRIMER ESTUDIO DE LA MUJER EN LA GC: PRIMEROS CUATRO AÑOS (1988-1991)

La incorporación de las mujeres en la Guardia Civil estuvo plagada de expectación. La España post-franquista aún veía con cierta reticencia¹ que las mujeres formasen parte de las Fuerzas Armadas, incluido el Cuerpo, reticencia que era compartida por quienes vestían esos uniformes. La Guardia Civil no era una excepción.

En 1988 se ofertaron 2.900 plazas para el ingreso en la Academia de Guardias. Se presentaron 2.817 mujeres, lo que suponía el 26,88% de los aspirantes. Ellas no habían tenido mucho tiempo para preparar el acceso pues el RD que les permitía hacerlo databa del 22 de febrero y las pruebas teóricas tuvieron lugar en mayo de ese mismo año. Las pruebas físicas, que siguieron a las primeras, se realizaron en junio. Superaron todas las pruebas, teóricas y físicas, 197 mujeres, cifra que suponía el 7% de las presentadas.

Analizando con detenimiento cómo fue el proceso, se observa que las pruebas culturales las superaron casi el 40% de las presentadas (1.103 mujeres) frente a casi un 25% de los hombres (1.897). Por ello fueron las pruebas físicas las que impidieron que la primera promoción mixta de la Guardia Civil no hubiera alcanzado un número más equilibrado.

En este contexto, los altos mandos de la Guardia Civil tenían mucho interés en comprobar si la integración se estaba produciendo con naturalidad y si había diferencias entre las mujeres y hombres que se estaban incorporando a esta centenaria Institución.

Por este motivo, se realizó un estudio, firmado por un comandante, quien, posteriormente, fue general de la Guardia Civil, que se denominó “La mujer en la Guardia Civil: diferencias significativas” (Parrilla Bañón, 1991). El estudio, finalizado en 1991, se centró en las cuatro primeras promociones mixtas. Se compuso de una parte realizada por el Servicio de Psicología de la Guardia Civil, entonces llamado Servicio de Psicología y Psicotecnia, y otra que se enfocó en datos estadísticos.

En la parte de investigación psicológica se hace alusión a estudios realizados en otros países y cuyas afirmaciones se reconocen como verdades científicamente probadas.

1 Como se ha referido en la introducción, encuestas realizadas sobre la población arrojaban datos tan significativos como que apenas un 39% de ella estaba de acuerdo con esta integración, frente a un 37% que se definía como contrario a la misma.

Por otra parte, el documento incorpora los resultados de unos tests psicológicos realizados a una muestra de personal guardia civil, compuesta por el mismo número de hombres que de mujeres (100), muestra que se usó para cotejarla con los estudios psicológicos de referencia. De la interpretación de los resultados podemos destacar dos frases muy significativas:

- *La mujer que ingresa en el Cuerpo es una mujer con unas características especiales, dada a correr riesgos, no le importa afrontar el cambio, prefiere estar en movimiento, actúa confiando en sus posibilidades de éxito, por lo que es flexible y adaptable².*
- *La mujer que ingresa en la Guardia Civil, por encima de todo, sigue manifestándose femenina, con todos los rasgos de una mujer³.*

La primera de las afirmaciones señala que, de la muestra estudiada, se obtienen conclusiones distintas de las esperadas, pues se dice que la mujer que ingresa en el Cuerpo (siendo un detalle a tener en cuenta que no se refiere a ellas como guardias civiles) tiene unas “características especiales”.

La segunda de las frases refleja que, dadas las características señaladas, pudieran esperar que esas mujeres tuvieran un comportamiento algo masculinizado.

Posteriormente, hace una seria reflexión sobre el proceso de selección y afirma:

- *Creemos que se queda un gran número de candidatas que podrían ser de gran utilidad para el servicio en el Cuerpo⁴ -haciendo referencia al elevado número de mujeres que suspenden las pruebas físicas-.*
- *Aunque en la realidad las mujeres no tienen un número de plazas restringido o específico y exclusivo para ellas, sí ocurre en la práctica que su número –el de las que supere la convocatoria de ingreso- no puede exceder, actualmente, de la capacidad de habitabilidad que poseen los módulos acondicionados expresamente para ellas en el Acuartelamiento de Baeza (un máximo de 400 personas). Por consiguiente, de las más de 2.000 mujeres que aspiran al ingreso en cada convocatoria, veladamente al menos, solo podrán ser declaradas aptas un 20% como máximo (frente al 42,21% de los hombres). Podría plantearse la pregunta de si es esto discriminación de sexo⁵.*

Estas afirmaciones son de una valentía sin parangón en una Guardia Civil que daba sus primeros pasos hacia la igualdad.

En cuanto a la dureza para unas y otros de las pruebas físicas vuelve a incidir al mostrar la tasa de suspensos⁶: cerca del 60% de ellas frente al 5% de ellos⁷. De alguna manera pone sobre la mesa un debate que está aún, a día de hoy, vigente: el de las pruebas físicas. La reflexión sobre qué se ha de valorar y en qué medida no abre una discusión pacífica.

2 En el capítulo “Diferencias significativas”. Epígrafe 4. Párrafo 1.

3 En el capítulo “El proceso de selección”. Párrafo 1.

4 En el capítulo 4 “El proceso de selección”. Párrafo 7

5 En el capítulo 4 “El proceso de selección”. Párrafo 11

6 Se refiere a datos de 1990 y 1991.

7 En el capítulo 4 “El proceso de selección”. Párrafo 16

Por otra parte, hacen referencia a un aspecto que ha dado más de un quebradero de cabeza a la Institución: la adaptación de los medios materiales al personal femenino (Guardia Civil), y no a la inversa, como sucede en algunos aspectos. Han sido recurrentes, aunque no los únicos, la necesidad de vestuarios femeninos y los chalecos antitrauma y antibalas.

En cuanto al aspecto estadístico, en el citado informe, se hizo la comparación, desagregada por sexos y por años, de:

- Personas presentadas.
- Aprobados y suspensos, con indicación de las pruebas en las que habían suspendido y el porcentaje de unas y otros que suponía.
- Nivel de estudios que poseían quienes lograban ingresar en la Guardia Civil.
- Número de mujeres comprendidas entre los 100 mejores y entre los 100 peores⁸ de la promoción, por número de escalafón.

Además, se estudiaron las diferencias en el periodo de formación:

- Número de quienes no superaron el curso.
- Número de quienes repitieron.
- Coeficiente intelectual, por procedencia⁹.
- Media del puesto en promoción obtenido por las mujeres.
- Idiomas que hablaban las mujeres.
- Número de mujeres en los 100 y en los 200 primeros puestos del escalafón.
- Número de mujeres en los 100 y en los 200 últimos puestos del escalafón.
- Titulaciones con las que ingresaban las mujeres.
- Arrestos escolares (desagregados por sexos).

Se estudiaron también las Unidades en las que el personal femenino de estas cuatro promociones había acabado destinado, por antigüedad. El resultado fue que había Comandancias en las que existía un número elevado de mujeres guardias civiles y otras en las que no había ninguna.

La reflexión del autor del informe es tajante. *Desde la primera promoción la mujer accedió a los mismos destinos que el hombre, ya que la única preferencia para elegirlos era el puesto obtenido al ser escalafonada la promoción correspondiente. La igualdad de derechos que, principalmente, defiende la mujer, obliga a que esta consideración sea la más afortunada. No obstante, y desde el punto de vista organizacional, se considera más acertado un proceso escalonado que, aunque culmine de esa*

8 Número bastante parecido, aunque algo mayor en el caso de los cien mejores.

9 Hijos del Cuerpo o no, procedentes de guardia civil auxiliar, procedentes de paisano y mujeres. Estas solo eran comparables a los hombres procedentes de paisano, porque no podían ser auxiliares, ni polillas (denominación de quienes ingresan en la Academia de Guardias Jóvenes, que son hijos de guardias civiles).

forma, sea llevado a cabo de manera paulatina y teniendo en cuenta, en primer lugar, las necesidades de la institución (GC).

En base a ello, esa paulatina incorporación a todos los puestos podría residir en que los jefes de las distintas Unidades del Cuerpo demandaran el número de vacantes que deseaban cubrir por mujeres y, progresivamente, ir aumentando el abanico de posibles destinos¹⁰.

Las Comandancias que no tenían aún personal femenino eran Almería, Huelva, Sevilla, Cádiz, Melilla, Ceuta, Algeciras y Málaga. Esta carencia tenía que ser paliada con la participación de las matronas o de mujeres policía de otros Cuerpos (locales o nacional). De ahí el posicionamiento tan firme del autor del informe, para quien lo primero a resolver era lo necesario para la ejecución de las funciones que tenemos asignadas (lo que en el argot policial se denominan necesidades del servicio).

Entre las conclusiones que se extrajeron las dos más importantes se centran en el nivel de exigencia y en contar con una base de datos actualizada sobre las mujeres, de cara a visionar los problemas que podían presentarse.

Por eso se señaló que el nivel de exigencia de las pruebas de aptitud física debía de disminuirse, tanto para los hombres como para las mujeres, aunque principalmente para estas últimas. Con ello, se lograría que dichas pruebas discriminasen de manera más igualitaria¹¹. También vieron *de utilidad que el Servicio de Informática, la Jefatura de Enseñanza o la SUBPER contase con un banco de datos perfectamente actualizado que permitiese realizar los seguimientos oportunos, así como el análisis de diferentes causas de problemas que pudieran presentarse (disminución del nivel cultural o del número de aspirantes, etc.)*.

El comandante encargado de la confección del informe puso de manifiesto lo que ha repetido en numerosas ocasiones el TC, esto es, la igualdad es para los iguales (Díaz de Valdés, 2015). Así, la igualdad en la ley no significa siempre un trato idéntico y “el principio de igualdad ante la Ley” resulta compatible con un trato diferenciado (STC 148/1990). Lo que se prohíbe son las diferencias artificiales y sin base justificativa, pero no las que sean proporcionadas y respondan a una finalidad verdaderamente lícita (STC 76/1990, STC 193/2004). Son lícitas, según el TC, todas aquellas acciones promocionales que realicen los poderes públicos para superar las situaciones desiguales de partida, como es la de la mujer en muchos ámbitos de la sociedad.

Por otro lado, propuso que se realizaran los seguimientos necesarios para afrontar las situaciones que pudieran sobrevenir. Hoy diríamos que lo que proponía era tener conocimiento de las distintas cualidades y capacidades de unas y otros, a fin de poner en práctica una adecuada política de personal.

Lamentablemente, no se continuó con los análisis propuestos y no fue hasta 2014 cuando, por mandato de la LO 3/2007 y por voluntad política, se comenzó con la confección de un diagnóstico de situación que permitiera elaborar un Plan de Igualdad para la Guardia Civil.

10 En el capítulo 6 “Destinos”. Párrafos 3 y 4.

11 En el capítulo 7 “Conclusiones”. Párrafos 2 y 4.

2. HACIA DÓNDE VAMOS EN MATERIA DE IGUALDAD

2.1. LOGROS ENTRE 2014 Y 2018

En 2017, año en que vencía el acuerdo de intenciones entre el IMIO y la GC, las dos instituciones realizaron varias actividades en colaboración:

- Curso virtual: “Formación en Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: aplicación práctica en el ámbito de las FCS”¹² (40 horas). Este curso se tiene en cuenta en la valoración de méritos para el acceso a órganos en los que se trabaje de forma directa en producción normativa (como las secretarías técnicas).
- Personal del IMIO impartió varias conferencias sobre igualdad en la Academia de Guardias y Suboficiales de Baeza.
- Curso de Lenguaje No Sexista (DGGC). 5 horas.
- Curso de Liderazgo y Desarrollo de Carrera para mujeres guardias civiles. Se impartió en Madrid, Valencia y Sevilla. 12 horas. Hubo entre 15 y 20 guardias civiles por sede, de todas las Escalas. Se trató de un curso innovador, por el alumnado y por el contexto en el que se llevó a cabo. Existió valentía demostrada por ambas partes. El IMIO quiso apoyar a las guardias civiles, que siguen siendo franca minoría, pagando una formación de calidad. Y la Guardia Civil, aun sabiendo que no iba a estar exenta de críticas, publicó en su Boletín Oficial el curso, haciéndose cargo de las dietas y el desplazamiento de las asistentes.

En otro orden de cosas, la actividad del personal del Gabinete Técnico que impulsa el Comité se ha enfocado en:

- La difusión de la cultura de la igualdad a nivel interno:
 1. Jornadas anuales de igualdad en la GC, en colaboración con el IUISI. En 2018 tuvo lugar la V Jornada, que abordó el tema de “El empoderamiento de las mujeres y la seguridad interior”. Las conferenciantes fueron de un altísimo nivel (María Parga, Rosa Kariger -CISO global de Iberdrola-, la directora de la DGRRIIE o la directora de Víctimas del Terrorismo, entre otras)
 2. Escribir artículos informativos en la revista de la Guardia Civil, a petición del general jefe del Gabinete Técnico, con el fin de dar a conocer la actividad impulsada por el Comité para la Igualdad.
- La confección de documentos para fomentar la igualdad en la Guardia Civil:
 1. Guía de uso no sexista del lenguaje para la Guardia Civil.
 2. Guía de Conciliación (actualizaciones, incluidas).
 3. Diagnóstico de situación.
 4. Estudio sobre el absentismo en la Institución.

12 En sus dos primeras ediciones, unos 2.000 guardias civiles lo completaron.

- Atención al personal de la GC en materia de igualdad:
 1. Dar respuesta a las propuestas que llegan a través de la dirección de correo electrónico del Comité para la Igualdad, como la organización de cursos de formación para vocales de ese órgano (llegó a finales de abril de 2018 y se ha organizado el curso de tres días entre el 23 y 25 de mayo).
 2. Apoyar, a iniciativa de su personal femenino, la creación de salas de lactancia¹³, para que aquellas guardias civiles que se hubieran reincorporado al trabajo pudieran, si así lo deciden, seguir alimentando con leche materna a sus bebés.
 3. Tratamiento personalizado de algunos asuntos sensibles.
- Promover formación en igualdad de todo el personal:
 1. Cursos de formación para formadores.
 2. Formación del personal oficial (Curso de Complemento de Formación).
- Alimentar la página web de la intranet del Comité para la Igualdad.
- Asistencia a reuniones sobre temáticas relacionadas con la igualdad:
 1. Convocadas por la Secretaría de Estado de Exteriores para la implementación de la Resolución 1325 de NNUU.
 2. PEIO (y confección de los documentos a este respecto de cumplimiento de objetivos por parte de la Guardia Civil).
 3. Pacto de Estado Contra la Violencia de Género.
 4. Coordinación con la Unidad de Igualdad del Ministerio del Interior.
- Colaborar con otras Instituciones en materia de igualdad:
 1. Con el Instituto de la Mujer para numerosas iniciativas para dar visibilidad a las mujeres (ej. La mujer en la innovación tecnológica).
 2. Con la Policía Municipal de Madrid, a petición del Ayuntamiento de Madrid.
 3. En las jornadas de igualdad de otras instituciones u organismos: Policía Nacional, INAP, Patrimonio, etc.
- Impulsar la presentación de la Guardia Civil como una opción profesional para las mujeres:
 1. Instar la grabación de un vídeo promocional, en el que se informase de las formas de ingresar en la Guardia Civil (a solicitud de la UNED). Fue difundido a través del canal Foro Empleo UNED.
- Difusión de las iniciativas del Cuerpo en materia de igualdad en los medios.

13 La primera fue instalada en la Comandancia de Santander. A esta, le siguieron dos en el aeropuerto de Barajas (T2 y T4).

2.1.1. Grupo de Trabajo de Absentismo

El director general de la Guardia Civil se comprometió con las asociaciones profesionales a que se llevase a cabo un grupo de trabajo que estudiase el absentismo en esta Institución. El absentismo femenino era doble, porcentualmente hablando, que el masculino y había determinadas Unidades donde la proporción era incluso mayor. Los trabajos comenzaron a llevarse a cabo en 2014 y aún se prolongan en el tiempo.

En el estudio se han relacionado, desagregado por sexos, las personas de baja a lo largo de varios años, edad, motivos de la baja, se han tenido en cuenta los períodos vacacionales, la existencia de hijos o personas a cargo del personal, el parto y la paternidad, entre otras variables. No se tardará en tener finalizado el estudio.

No se puede dar por sentado que se trata de un problema de conciliación, hasta que los guarismos así lo permitan concluir.

2.1.2. Protocolo de acoso

Para Shields, el acoso, por sus devastadores efectos, se configura como uno de los obstáculos más graves para la integración de las mujeres en el ámbito castrense, por ser “invasor, continuo y desmoralizador”. Además, considera que su consecuencia más dramática, a nivel institucional, es que “degrada la lealtad institucional y socava los valores” propiamente militares. Para el general Jar la relación que suele establecerse en este tipo de comportamientos es la de abuso de poder y dominación masculina que ha caracterizado la convivencia entre unas y otros.

Es preciso aclarar que no es lo mismo el acoso sexual que el acoso por razón de sexo.

El artículo 7 LOIEMH establece que “*constituye **acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo*”. Por su parte, “*constituye **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo*”. Ambos tipos de acoso se consideran conductas discriminatorias.

Añade que “*el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo*”. Este artículo obliga a las empresas a “*promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias*”.

En aras a proteger a la ya de por sí desprotegida víctima, el art 13 LOIEMH señala que “*en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad*” invirtiendo así la carga de la prueba¹⁴.

14 No sucede así en los procesos penales.

La Guardia Civil creó un Protocolo específico, dando así cumplimiento a la obligación que se establecía en el citado art.7 LOIEMH. La norma que regula la protección frente al acoso es la **Resolución de 8 de abril de 2013, del director general de la Guardia Civil, por la que se aprueba el Protocolo de actuación en relación con el acoso laboral y sexual en la Guardia Civil.**

Con esta norma la Guardia Civil establece un compendio de medidas adicionales orientadas, específicamente, a tratar los dos aspectos más relevantes que rodean las situaciones de acoso laboral o sexual: la prevención y su posterior tratamiento, en caso de producirse.

Este protocolo establece, por un lado, un elenco de medidas organizativas preventivas, tanto de aplicación individual como organizacional, que ayudan a prevenir la aparición de conductas relacionadas con el acoso, así como de elementos potenciadores de estas medidas; y, por otro, establece un procedimiento de actuación a seguir en situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso, que favorezca la erradicación de las mismas, minimice posibles daños a la víctima y depure las correspondientes responsabilidades.

Lo más novedoso de esta norma es la instauración de un procedimiento interno, sumario y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, para canalizar las denuncias que puedan producirse dentro de la Guardia Civil.

Igualmente, con la finalidad de dar una protección más reforzada a las víctimas de estas situaciones, el protocolo prevé que **cualquier componente** del Cuerpo que tenga conocimiento u observe hechos que pudieran constituir faltas imputables a miembros del mismo, de superior o inferior empleo, **deberá formular parte** a la autoridad o mando que tenga competencia para conocer la presunta falta observada (la única que no tiene obligación de hacerlo, según el protocolo, es la propia víctima). Así, el protocolo incrementa las posibles vías a través de las que se podrá tener conocimiento de un hecho de estas características, permitiendo que cualquier guardia civil lo denuncie.

En lo que a asistencia sanitaria se refiere, por parte del Servicio de Psicología de la Guardia Civil se han llevado a cabo diversas iniciativas y actividades tendentes a aumentar el grado de conocimiento y sensibilización en materias relacionadas con el acoso laboral y sexual, la violencia de género y otras de violencia contra la mujer, consistentes en acciones como:

- La elaboración y publicación de la Guía básica de Primeros Auxilios en violencia de género (distribuida a todas las Unidades del Cuerpo y accesible a través de Intranet), dirigida a orientar la forma de actuación de todo el personal que tiene que intervenir en los primeros momentos en un caso de violencia de género, siendo también aplicables sus recomendaciones para la atención de otros tipos de violencia.
- Participación en la elaboración de la Guía divulgativa sobre Acoso Laboral y Sexual en la Guardia Civil, accesible para todo el personal del Cuerpo.
- Igualmente, con ocasión de la impartición de Talleres de Motivación para jefes, oficiales y suboficiales y de Manejo de incidentes en situaciones del servicio para personal de la Escala de cabos y guardias civiles, se trató el Protocolo sobre actuaciones ante el acoso laboral y sexual en la GC.

Mucho antes de que se creara el Protocolo de Acoso de la Guardia Civil, el general Jar Couselo, en el XXI Seminario Duque de Ahumada, afirmó que: **“la instancia encargada de resolver las denuncias debe gozar de la total confianza del personal sometido al acoso**, para que puedan acudir a la misma sin ningún temor”. En la misma intervención mantuvo que “una política adecuada contra el acoso sexual no solo beneficia a las mujeres, sino que sirve a los intereses generales de la misma, pues influye en la cultura organizativa, de cara a que puedan ser evaluadas por sus conocimientos y aptitudes, por su condición de trabajadoras y no por la de mujeres, previene tensiones y frustraciones en el personal femenino y evita absentismo por enfermedad y, sobre todo, abandonos de las acosadas” (Jar Couselo, La Mujer en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (20 años en la Guardia Civil), 2009).

2.1.3. Guía de uso no sexista del lenguaje en la Guardia Civil

El Comité de Ministros del Consejo de Europa aprobó el 21 de febrero de 1990 una Recomendación¹⁵ sobre la eliminación del sexismo en el lenguaje. Considera que la igualdad de la mujer y del hombre se inscribe en el marco de los ideales y principios de su patrimonio común. Comprobando, no obstante que la implantación de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se encuentra aún con obstáculos, especialmente de tipo cultural y social, subraya el papel fundamental que cumple el lenguaje en la formación de la identidad social de los individuos y la interacción existente entre lenguaje y actitudes sociales.

Se manifiesta convencido de que el sexismo que se refleja en el lenguaje utilizado en la mayor parte de los Estados miembros del Consejo de Europa –que hace predominar lo masculino sobre lo femenino- y que esta circunstancia constituye un estorbo al proceso de instauración de la igualdad entre mujeres y hombres, que son la mitad de la humanidad, y niega la igualdad entre hombre y mujer.

Advierte, además, que **el empleo del género masculino para designar a las personas de ambos sexos provoca, en el contexto de la sociedad actual, incertidumbre respecto a las personas, hombres o mujeres, de que se habla.**

Recomienda a los gobiernos de los Estados miembros que fomenten el empleo de un lenguaje que refleje el principio de igualdad entre hombre y mujer y, con tal objeto, que adopten cualquier medida que consideren útil para ello. Propone tres alternativas no excluyentes:

1. Promover la utilización, en la medida de lo posible, de un lenguaje no sexista que tenga en cuenta la presencia, la situación y el papel de la mujer en la sociedad, tal como ocurre con el hombre en la práctica lingüística actual.
2. Hacer que la terminología empleada en los textos jurídicos, la administración pública y la educación esté en armonía con el principio de igualdad de sexos.
3. Fomentar la utilización de un lenguaje libre de sexismo en los medios de comunicación.

15 Recomendación R (90) 4 sobre eliminación del sexismo en el lenguaje aprobada por el Comité de Ministros del Consejo de Europa el 21 de febrero de 1990.

El I PIOM (1988-1990), que tomó conocimiento del Consejo de Ministros de la Comunidad Europea del 25 de septiembre de 1987, recoge, entre sus actuaciones, la revisión de los textos reglamentarios para evitar usos y expresiones que refuercen actitudes de desigualdad hacia las mujeres.

La Orden de 22 de marzo de 1995 del Ministerio de Educación y Ciencia adecua la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición femenina o masculina de quienes los obtengan.

La manera en que nos expresamos determina cómo pensamos, por eso es importante el uso de lenguaje no sexista. Esta es la segunda de las herramientas utilizadas para la integración de la igualdad en nuestra realidad.

El art 14.11 LOEIMH, por su parte, establece como uno de los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

Actualmente en la Guardia Civil hay un documento aprobado en noviembre de 2017 en el seno del Comité para la igualdad, la Guía de uso no sexista del lenguaje en la Guardia Civil, que está permitiendo adecuar el lenguaje utilizado en la normativa interna y en los comunicados oficiales a la situación actual de presencia de mujeres y hombres.

2.2. RETOS

El art 15 LOIEMH establece que *“el principio de igualdad informará, con carácter transversal, la actuación de todos los poderes públicos”*. Además, ordena a las Administraciones Públicas que lo integren, de forma activa, en la adopción y ejecución de las disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el conjunto de todas sus actividades.

Son cinco los elementos clave de la Transversalidad de Género:

- Colocar la igualdad en el centro de las políticas.
- Compromiso y asunción de responsabilidades.
- Formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- Participación de todos los agentes.
- Implantar una metodología con perspectiva de género.

Así, bajo nuestro punto de vista, este es el mayor de los retos que enfrenta la Guardia Civil, esto es, que la transversalidad de género sea realmente el centro de todas las decisiones que se tomen en el seno del Instituto Armado. Para ello es insoslayable la implicación sincera y seria de la cúpula. De otra forma, no será posible llevar a efecto este cambio tan profundo en la cultura institucional.

Además, aún está pendiente el estudio a fondo de las causas del absentismo y las medidas que habrán de implementarse para corregir esta tasa.

En otro orden de cosas, en el marco del convenio con el Instituto de la Mujer, este año se tiene previsto mejorar los cursos sobre liderazgo, enfocando los mismos con temario distinto, en función de las responsabilidades, por Escalas (este aspecto está llevándose ya a cabo).

Por otra parte, y también en el marco de la colaboración con el IMIO, se va a tener la tercera edición del curso virtual de igualdad para FCS a disposición del personal de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. La formación tiene como fin contribuir al apoyo y la consolidación de las dinámicas de transformación social. Se pretende que el aprendizaje sirva a las personas, la Institución y a la propia sociedad.

Como se ha señalado, también se colabora con el Ministerio de Asuntos Exteriores en el marco de la implementación y desarrollo de la R1325 (NNUU). Incrementar el número de efectivos femeninos del Cuerpo que prestan servicio en misiones en el exterior es otro punto a mejorar para cumplir con los compromisos adquiridos por España en el seno de las NNUU.

Para finalizar, la Jornada de Igualdad en la Guardia Civil de 2019 (VI edición), se presenta como un verdadero reto, dado el éxito de la V Jornada. La encuesta de satisfacción de la Jornada de 2018 así lo reflejó. Ya se están realizando las tareas precisas para que las conferencias a impartir tengan como titulares al personal que se ha propuesto.

3. CUESTIONES A TENER EN CUENTA

- Los estereotipos, que actúan de barrera para la integración de las mujeres en cualquier colectivo, no tienen base científica.
- La obligatoriedad de demostrar su valía está relacionada con los estereotipos de género prevalentes en nuestra sociedad. El hecho de tener que demostrar presupone la falta de valía.
- Las cuatro herramientas que se precisan para introducir el principio de igualdad (Memoria de impacto de género, lenguaje no sexista, diagnóstico de situación y plan de igualdad) en las organizaciones están en marcha dentro de la Guardia Civil, aunque no todas se están desarrollando con la misma celeridad.
- El análisis de género está cada día más normalizado. Las estadísticas, de forma automática, se proporcionan desagregadas por sexos, tal y como establece el artículo 20 LOIEMH. El profundo análisis de género realizado en la Guardia Civil va a ser la base de un próximo Plan de Igualdad específico, que va a facilitar la integración transversal del principio de igualdad.
- La evaluación del impacto de género en la normativa interna de la Guardia Civil es una realidad. Seguramente, a medida que se vaya integrando el principio de igualdad, estos informes de impacto de género irán mejorando en su calidad.
- El Plan de Igualdad de la Guardia Civil está próximo a comenzar a desarrollarse, pues el diagnóstico de situación está ya aprobado.
- El grupo de trabajo de absentismo también va a ser fuente de información muy valiosa para la Institución.

- Los numerosos esfuerzos de adaptación que está realizando la Guardia Civil y su firme propósito de establecer la Igualdad en su seno son muestra de la capacidad de transformación de esta Institución, manteniendo sus valores y tradiciones. Sin miedo a errar, nos atrevemos a afirmar que estos esfuerzos no tienen parangón en ningún otro organismo público.
- Afirmamos, desde el convencimiento, que estos cambios van a permitir a la Guardia Civil evolucionar hacia una política de “ganar-ganar” para con su personal.

Somos conscientes de la importancia del recorrido ya efectuado y de que lo difícil no es empezar sino conseguir que se integre el principio de igualdad de forma transversal en la Guardia Civil y en el resto de la sociedad. Para ello, nuestra Institución va a poner, seguras estamos, todos los medios a su alcance, como hasta ahora.

Fecha de recepción: 10/10/2018. Fecha de aceptación: 26/11/2018

Mis recuerdos y primeros contactos con los miembros de la Guardia Civil en la Academia General Militar

El 1 de septiembre de 1996 nos incorporamos al régimen de la enseñanza militar de formación para el acceso a lo que actualmente se denomina escala de oficiales: 115 jóvenes para el Cuerpo General del Ejército de Tierra y 30 más para el Cuerpo de Guardia Civil. Jóvenes procedentes de los cuatro puntos cardinales, con acentos distintos, que tuvieron que adaptarse unos y otros a velocidad vertiginosa, mientras encajaban en una institución militar muy exigente.

De entre ellos once mujeres: siete de Cuerpo General y cuatro para la Guardia Civil. Verdaderamente aquel primer curso en la Academia General Militar de Zaragoza nos marcó a todos, independientemente de la compañía y sección en la que cada uno estuvo encuadrado. En mi caso, tuve la suerte de contar con los compañeros cadetes de la Guardia Civil en mi compañía, aunque en mi sección no se encuadró a ninguna mujer ni de la Guardia Civil ni del Cuerpo General.

A pesar de ello, en las frecuentes salidas de instrucción y adiestramiento coincidíamos con las demás secciones en el campo de maniobras, en el campo de tiro y en ejercicios de doble acción donde se trataban de emboscar las secciones entre sí siguiendo las instrucciones de sus respectivos y aguerridos capitanes. En conjunto el primer curso resultó muy exigente, especialmente a nivel físico.

Pues bien, teniendo en cuenta que es una opinión extendida que uno termina por recordar las cosas buenas y las experiencias gratificantes por delante de las circunstancias comprometidas y pesadas, me viene a la memoria la justicia con que nos trababan nuestros capitanes y la igualdad de trato que nos dieron. Tanto es así que no me olvido del comportamiento generoso que siempre tuvimos entre nosotros, un compañerismo propio de la milicia y de metas elevadas. Los cadetes, ya fueran hombres o mujeres, tanto en marcas de pruebas físicas, como en actividades como equitación, esquí o escalada, llevaban la ametralladora o la radio durante las marchas y ejercicios tácticos en la misma proporción y ellas siempre con una sonrisa que todavía me maravilla por su entrega. Nunca le dieron importancia al esfuerzo desarrollado ni lo consideraron superior al de los compañeros, cada uno y cada una actuaron siendo uno más en formación, al servicio de la Patria.

Desde aquel primer día han pasado más de 22 años y desde la salida de tenientes cada uno escogió un camino distinto que le llevó a unidades de su respectiva especialidad fundamental, diferentes cursos y capacitaciones así como una exigente movilidad asociada a la trayectoria profesional. Hoy resulta satisfactorio saber que han sido pioneras en el Cuerpo de la Guardia Civil, con importantes responsabilidades en los destinos por donde han pasado, últimamente en el servicio aéreo y en la propia Dirección General entre otros.

**Manuel Alberto Jiménez-Rider Lion
Comandante CGET/Caballería**

SIEMPRE HAY UNA HISTORIA QUE CONTAR

ANTONIO PARRILLA BAÑÓN

GENERAL DE BRIGADA DE LA GUARDIA CIVIL (R)

RESUMEN

La breve historia a la que queremos referirnos es la relativa a la de “La mujer en la Guardia Civil”. Su aventura es breve ya que tan solo han transcurrido tres décadas desde su inicio. La perspectiva histórica adolece de bisoñez, siendo preferible, en líneas generales, poder contar con un espacio temporal más dilatado para lograr un análisis más profundo y riguroso.

De cualquier modo, nuestro acercamiento al tema en cuestión se detendrá tan solo en el período concreto de su comienzo, así como en la andadura de las dos primeras promociones de mujeres, la 94ª y la 95ª, que se formaron en la Academia de Guardias, en su sede de Baeza (Jaén). Si se me permite el símil, de esta joven “criatura” de 30 años de edad, una mujer cargada de ilusiones, con una gran vocación, atractiva e inteligente, solo intentaremos explorar o descubrir cómo fueron sus primeros años de vida. Así, recordaremos cómo culminaron y qué dificultades tuvieron que salvar en los períodos iniciales de su “concepción”, “embarazo”, “alumbramiento” y “lactancia” hasta llegar a dar sus primeros pasos. Otras plumas más avezadas se detendrán, con mayor precisión y elocuencia, en otros aspectos de la evolución de estas figuras, tan relevantes como sus destinos, especialidades, ascensos, hechos meritorios y un amplio etcétera.

Y como toda historia, tiene su comienzo. Vamos a conocerlo.

Palabras clave: normativa reguladora, clima organizacional, discriminatorio, psicología diferencial.

ABSTRACT

The brief story to which we want to refer to is related to “The woman in the Civil Guard”. The adventure is short, given that there have been only three decades since its inception. The historical perspective suffers from inexperience, being generally to be able to expect a longer timeframe to achieve a deeper and more rigorous analysis. Anyhow, our approach to the subject will only stop in the exact moment of its beginning, as well as in the journey of the first two promotions of women, the 94th and the 95th, which were formed in the Guardia Civil Academy’s headquarters in Baeza (Jaén). If we compare this young “creature” of 30 years of age - a woman full of illusions, attractive and intelligent with a strong vocation - we will only try to explore or discover her first years of life. Thus, we will remember the way women culminated and the challenges they must overcome in the initial periods of their “conception”, “pregnancy”, “birth” and “breastfeeding phase” until they walked their first steps. Other authors will analyse with greater precision and eloquence other aspects of these women’s evolution, their destinies, specialties, promotions, meritorious acts

and a wide etcetera. And, given the fact that every story has a beginning, let us discover it.

Keywords: regulatory norms, organizational climate, discriminatory, differential psychology.

1. INTRODUCCIÓN

En un caluroso domingo de finales de junio del año 1989 y, concretamente, en una bella ciudad de nuestra geografía española, hoy patrimonio de la humanidad (Baeza, Jaén) se producían ciertas peculiaridades que lo convertirían en una jornada enormemente singular. En el Patio de Armas de la Academia de Guardias, unos jóvenes españoles, encuadrados en un Batallón, formaban llenos de ilusión, alegría y esperanza, dispuestos a recibir sus nombramientos como Guardias Civiles Eventuales, tras la feliz superación del correspondiente curso académico de nueve meses de duración. Pero, ¿dónde radicaba la originalidad de ese acto castrense? Pues bien, por primera vez en la historia de una formación militar española, DOS COMPAÑÍAS DE MUJERES lucían sobre sus femeninas cabezas el acharolado tricornio con que nos distinguiera nuestro fundador, el Duque de Ahumada.



Tan insólita efeméride congregaba a numerosísimo público, familiares de alumnos/as, curiosos, así como una gran proliferación de representantes de los medios de comunicación de todo el país que, con sus testimonios gráficos y escritos, dejaban constancia de lo que allí se estaba gestando. Presidía los actos el ministro del Interior, al que acompañaban otras dignas autoridades civiles y militares, así como una nutrida representación de altos mandos del Cuerpo, con su director general a la cabeza. Sí, no cabía la menor duda, allí se estaba produciendo un acontecimiento enormemente singular. Del mismo, eran principales protagonistas DOSCIENTAS MUJERES

que formaban, junto a los más de dos mil compañeros varones, en dos compañías integradas exclusivamente por mujeres (salvo sus mandos). Los miles de ojos que, “in situ”, escudriñaban perplejos semejante formación, pudieron comprobar y admirar, en el desfile posterior que cerraba los actos de forma espectacular, que aquellas mujeres guardias civiles desfilaban “significativamente” mejor que sus compañeros y, lógicamente, eran las que cosechaban los más calurosos aplausos y encendidos elogios. Para el autor de estas líneas supuso un alto honor y una profunda satisfacción ser el máximo responsable de aquella formación histórica.

Atrás quedaban denodados esfuerzos. Aquellas mujeres que recibían sus nombramientos eran el centro de atención de todas las miradas, de todos los comentarios, de muchos celos, de algunas esperanzas y expectativas positivas, pero, también, por qué no decirlo, de ciertas suspicacias sobre la conveniencia o no de la integración de la mujer en la Guardia Civil.

Así, esta “joven”, a la que nos referíamos al inicio, comienza su andadura, sus primeros pasos. No obstante, lo que a primera vista pudiera parecer un futuro ciertamente consolidado estaba, todavía, lejos de serlo. Como en otras profesiones, la mujer ha de sufrir un examen constante acerca de su valía, se verá sometida a constantes evaluaciones y, muy especialmente, a comparaciones con sus compañeros del sexo opuesto, los varones. Progresiva y paulatinamente, la mujer aún tendrá que superar durísimas pruebas para demostrar su cualificación profesional como guardia civil.

2. NORMATIVA REGULADORA Y CLIMA ORGANIZACIONAL

La temprana historia de la incorporación de la mujer a la Guardia Civil, comenzó tan solo unos meses antes del hecho narrado anteriormente. Se partía, lógicamente, del proceso de integración de la mujer en las FAS, que se lleva a cabo en España en fechas muy próximas a la convocatoria de la oposición para ingreso en el Cuerpo como guardia civil profesional del año 1988. Con ello se pretendía dar cumplimiento al mandato constitucional que prohíbe la discriminación por razón de sexo, así como para poner en práctica el “Plan para la igualdad de las mujeres”, publicado en noviembre de 1987.

Por esa razón, el 22 de marzo de 1988, se publica en el BOE la Resolución 432/38197/1988, de 18 de marzo, referente a las pruebas selectivas para ingreso en el Cuerpo de la Guardia Civil. En él, después de hacer mención expresa al R.D. 1/1988, de 22 de febrero, en el que se regula la incorporación de la mujer a las FAS, se especifican las condiciones para optar a una de las 2.900 plazas ofertadas que, al ser genéricas, permiten la opción a las mismas de todas aquellas mujeres que consideren reunir los requisitos exigidos.

En los albores de aquel año 1988, se contemplaban tres posibilidades para afrontar el tema de la incorporación de la mujer al Cuerpo de la Guardia Civil, las cuales se planteaban a la luz de la experiencia obtenida en procesos similares de otros países. A saber:

- Creación de un Cuerpo o especialidad exclusivamente integrado por mujeres (modelo inglés).

- Atribuir a la mujer solamente determinados cometidos o funciones administrativas, burocráticas, técnicas o de otro tipo.
- Integración total en el Cuerpo, sin ningún tipo de discriminación en relación con el hombre y con igualdad de derechos y obligaciones (modelo estadounidense).

El gobierno español se decantó por esta última opción que, además, debía sustentarse en tres principios básicos:

- La no fijación de cuotas de ingreso.
- La no creación de unidades o servicios exclusivamente femeninos.
- Posibilitar su ingreso en todos los destinos y escalas.

Por todo ello, consideramos el modelo elegido como altamente progresista y que ha superado notoriamente al de otros países de nuestro entorno en los que se aceptan algunas de las limitaciones anteriormente expresadas.

Por último, cabría preguntarse, ¿sería discriminatorio el establecer unas plazas de acceso restringido para la mujer? Conviene recordar, antes de pronunciarnos, que hasta la fecha han sido varios los colectivos que han disfrutado de esta consideración “restringida”: los procedentes del Colegio de Guardias Jóvenes, los que hubiesen prestado el servicio militar en el voluntariado especial de la Guardia Civil (Guardia Civil Auxiliar) y los militares de empleo de la categoría de tropa y marinería de las FAS con 3/5 años de servicio efectivo, al menos.

Defendemos una respuesta afirmativa a esa pregunta. Si bien, desde el punto de vista organizacional, el contar con un cierto número de plazas restringidas para mujeres sería una fórmula muy apropiada para seleccionar a las candidatas más idóneas.

Insistimos con otro interrogante, ¿se está seleccionando a las mejores candidatas para ser guardias civiles? La respuesta es compleja y, además, obviamente subjetiva. En principio, las mujeres que superan la oposición son, al menos teóricamente, las más capacitadas globalmente. Lo que sucede es que al comprobar la notabilísima exigencia de las pruebas físicas (especialmente en estas primeras promociones), verdadero hándicap para un porcentaje sumamente elevado de mujeres, nos cabe la duda de si en el difícil camino de la selección de personal no habrán quedado eliminadas muchas de ellas que, posiblemente, hubiesen sido muy útiles a la organización y, por otra parte, ¿tan necesario es para esta institución un perfil de mujer que recoja tan considerable capacitación física? Pensamos, sencillamente, que no.

Sostenemos que en ese difícil camino hacia el éxito han quedado eliminadas un gran número de candidatas al puesto de trabajo ofertado que, indudablemente, podrían ser de gran utilidad para el servicio en el Cuerpo. Todo proceso selectivo no debe suponer la eliminación de las menos aptas, sino más bien, una búsqueda de las más idóneas. Con la salvedad de que no dudamos, en modo alguno, de la valía incuestionable de todas aquellas que superaron las distintas oposiciones de ingreso en el Cuerpo.

Por último, recurriremos a la elocuencia de los datos: en la oposición de la 94ª Promoción son eliminadas en las pruebas físicas 768 mujeres (70%). Y en otras oposiciones, un 71,95%, un 65,10% y un 76,79% en las de los años 1994, 1995 y 1996, respectivamente.

ASPIRANTES “NO APTOS” EN PRUEBAS FÍSICAS

	1994	1995	1996	1997
HOMBRES	36,73%	21,85%	10,36%	L – 12,59%
				R – 16,22%
MUJERES	71,95%	65,10%	76,79%	L – 81,59%
				R – 75,00%

L – Acceso libre
R – Acceso restringido

Tabla nº 1

Por lo que se refiere a la no fijación de cuotas, si bien es cierto que nunca las hubo de manera oficial, sí se contaba con ciertas previsiones que tuvieron que adoptarse con muy escaso margen de maniobra. La explicación se sustentaba en el hecho de la necesidad de acondicionar los espacios destinados a ser ocupados exclusivamente por mujeres (dormitorios). Lo que fijaba una “previsión inicial cercana a la cifra de unas 150/200 mujeres, aproximadamente. La Academia donde iban a ser alojadas las primeras mujeres contaba con un total de seis módulos iguales, dotados de tres plantas cada uno, las dos superiores para albergar a sendas compañías y la inferior para dedicarla a duchas y aulas. Cada compañía podía servir de alojamiento, como dormitorios, a unas cien alumnas, distribuidas en “camaretas” en espacios semiabiertos. Por ello, la previsión inicial fue acertada y se contó con 200 alumnas en esta primera promoción. En posteriores promociones, este número fue oscilando, desde las 406 alumnas de la 98ª Promoción (la más numerosa) a las 20 de la 102ª Promoción (la más reducida). Sus porcentajes respecto a la totalidad del alumnado oscilaron entre el 17,1% y el 1,42%.

TOTAL ASPIRANTES PRESENTADOS/APROBADOS

PRO-MOC.	MUJERES		HOMBRES	
	PRESENTADAS	APROBADAS	PRESENTADOS	APROBADOS
94^a	2.817	202 (7,1%)	7.663	2.293 (29,9%)
95^a	2.125	180 (8,4%)	8.990	3.230 (35,9%)
96^a	1.888	280 (14,08%)	11.551	3.871 (33,5%)
97^a	1.814	284 (15,06%)	10.512	3.614 (34,3%)
98^a	2.362	406 (17,1%)	12.123	5.163 (42,5%)
99^a	6.813	362 (5,31%)	30.741	4.962 (16,14%)
100^a	4.454	111 (2,49%)	30.677	1.947 (6,89%)
101^a	3.161	94 (2,97%)	20.177	1.201 (5,95%)
102^a	1.410	20 (1,42%)	10.381	897 (8,64%)

Tabla nº 2

3. ANTECEDENTES. PRELUDIO

Este análisis de la presencia femenina en la Guardia Civil debe contar con una cumplida referencia a una experiencia que es en gran medida desconocida en ambientes ajenos a la propia Institución, y que podría servir de indicador de las posibilidades de integración de la mujer en una organización típicamente militar como la Guardia Civil, y por consiguiente de pauta para una futura llegada de agentes femeninas a la misma.

Desde 1948 se contaba con agentes femeninas, a través de una figura un tanto peculiar como era la de la MATRONA que vino condicionada por la fusión de los Cuerpos de la Guardia Civil y Carabineros, al ser necesaria la presencia de la mujer en los recintos aduaneros para efectuar funciones de control y registro sobre personas del mismo sexo. Eran mujeres vestidas de verde que, sin embargo, no gozaban de la misma consideración que el resto de sus compañeros. No tenían el carácter de funcionarias y eran reclutadas entre las viudas y huérfanas del Cuerpo. Por otra parte, en ningún caso podían llevar armas.

En 1986, se declara a extinguir este cuerpo “especial”, lo que no impide que, al año siguiente, se proceda a convocar la primera y única promoción de matronas.

4. SELECCIÓN

Adoptada la decisión del modelo elegido (integración total), se anuncia en el citado año (1988) la primera convocatoria para ingreso en el Cuerpo que posibilita el acceso de la mujer a la Institución. Las pruebas psicotécnicas y culturales son idénticas para hombres y mujeres, mientras que las médicas y físicas son específicas para cada sexo.

Se presentan como aspirantes 2.817 mujeres, lo que supone una presencia femenina en las pruebas selectivas del 26,88%. Es especialmente significativa si se considera que el decreto que permitía el acceso de la mujer a la carrera militar era muy reciente y, por tanto, las mujeres a diferencia de los hombres no habían podido planificar la preparación adecuada para superar las distintas pruebas. Aun así, superan la oposición 200 mujeres (un 7% del total).



Como último apunte sobre la discriminación de la mujer en las pruebas físicas de selección, hay que hacer constar lo siguiente: la puntuación por la que se ordenaban los aprobados se obtendría después de multiplicar por cuatro el resultado de la prueba de conocimientos y sumarle a ello el de las pruebas de aptitud física multiplicado por tres. Con ello, las mujeres veían mermadas, aún más, sus posibilidades ya que su puntuación en estas últimas iba a ser demasiado “escueta”. Y es más, la nota de la oposición también tendría un tratamiento influyente, en cierta medida, en la ordenación definitiva obtenida tras la superación del curso académico (puesto en la promoción). Afortunadamente, estos criterios han desaparecido tras la promulgación de la O.M., del año 1996 (Ministerio de la Presidencia, 8513, de 9 de abril, BOE núm. 92) donde, entre otras particularidades, se establecía una absoluta uniformidad en las pruebas de aptitud física para hombres y mujeres, convirtiendo dicha prueba en indistinta o indiferenciada, bajando notablemente sus niveles generales de exigencia.

Las pruebas culturales fueron superadas en la 94ª Promoción por 1.103 mujeres (casi un 40%). A esta oposición se presentaron 633 mujeres con el BUP terminado, 331 con el COU y, nada más y nada menos, que 181 licenciadas universitarias. La exigencia mínima en el nivel académico a los opositores, conviene recordarlo, es la de Graduado Escolar u otro equivalente. Entre los tres mejores exámenes culturales (conocimientos) figuran dos mujeres. En las pruebas físicas fueron eliminadas casi un 70%. La prueba de aptitud psicotécnica no la superarían 45 mujeres.

Así nació la historia de la incorporación de la mujer en la Guardia Civil. La 94ª Promoción, primera de las mujeres en el Cuerpo fue, sin género de dudas, la más brillante académicamente. Sus resultados, encomiables, se encuentran a gran distancia de las demás promociones. Destacaron no solamente en aspectos relacionados con el rendimiento, sino que también lo hicieron en comportamiento. Indudablemente, fueron un gran ejemplo a seguir, marcando una pauta que se ha visto imposible de ser superada. De todo ello trataremos más adelante.

En la O.M. de 1996, ya citada, se recogía por primera vez un baremo de méritos para los aspirantes que, previamente, superasen todas las pruebas de la oposición. No obstante, los mayores merecimientos del baremo apuntaban a condiciones inalcanzables o de muy difícil acceso para las mujeres (servicio militar cumplido, militar de empleo, etc.). En dicho baremo la selectividad se premia con idéntica puntuación (10 puntos) que una titulación universitaria; un aspirante que haya cumplido el segundo compromiso como Guardia Civil Auxiliar recibirá igual premio que un ingeniero superior de telecomunicaciones (10 puntos); un aspirante que lleve tres años como militar de empleo tras haber cumplido el servicio militar obligatorio, recibirá idéntico tratamiento (beneficio) que un licenciado en informática (10 puntos).

Cerramos el epígrafe dedicado al tema de la dureza selectiva de las pruebas de aptitud física para las mujeres con el planteamiento de este interrogante ¿se hace absolutamente preciso configurar el profesigramas del Guardia Civil con tan considerable exigencia en su faceta de aptitud física? Lo que parece evidente e indudable en el contexto de algunas especialidades, no lo parece tanto para la “generalidad” del primer empleo con el que se accede a la Escala de Cabos y Guardias de la Guardia Civil.

Finalmente, el proceso selectivo, en general, adolece de una ubicación en el calendario poco favorable, al ser las convocatorias las últimas que se ofertan de

empleo público y militar. Es ya tradicional que un porcentaje cercano al 20% de los aspirantes no se presentan a la primera de las pruebas de la oposición. Aunque haya quien esgrima, como explicación, la falta de motivación suficiente de este colectivo, no es menos cierto que pueda sostenerse la hipótesis de que quizás se trate de aspirantes, de una cierta cualificación, que hayan obtenido plaza en otra oposición (policía nacional, local u otras). Concretamente, en los años 1990 y 1991 son 403 y 309, respectivamente, las mujeres aspirantes que desisten de presentarse a la primera prueba del proceso de selección.

ALUMNOS/AS DE LAS 94ª Y 95ª PROMOCIONES

PROMOCIÓN	TOTAL	ALUMNOS	ALUMNAS
94ª	2.495	2.293 (91,9%)	202 (8,09%)
95ª	3.410	3.230 (94,72%)	180 (5,28%)

Tabla nº 3

5. EL PERIODO DE FORMACIÓN

Finalizado el proceso selectivo, ya solo resta realizar el curso académico subsiguiente. Nueve meses de apretado calendario será el último escollo que les quede por superar a las mujeres que se incorporen a la Academia de Guardias de Úbeda/Baeza, concretamente en la sede de esta última ciudad. Allí dispondrán de dos compañías con una capacidad máxima de 400 mujeres. Este espacio será el único exclusivo para ellas ya que cualquier otra actividad académica (clases teóricas, prácticas, marchas, ejercicios de tiro, estudio, servicio de armas, exámenes, etc.) la llevarán a cabo en el contexto de una sección de clase (aula) en la que compartirán la estancia con los varones.



Además de todo lo inherente al curso en sí, la mujer ha de enfrentarse a una serie de circunstancias que habrá que unir a las dificultades intrínsecas del plan de estudios establecido, requisito imprescindible para que pueda ser promovida a Guardia Civil. Nos referimos a temas como estos:

- La adaptación a un régimen de internado de estricto horario y de puntualísima asistencia a todas y cada una de las actividades diarias que estén programadas. En esta nueva etapa de su vida, tendrá que compartir el espacio con otras 200 compañeras, en naves espaciosas, divididas en “camaretas” con capacidad para otras 10/12 alumnas y con ellas también compartirá, igualmente, unas duchas colectivas que hará que su intimidad individual, de la que hasta ahora ha disfrutado, deba convertirse en intimidad colectiva. Quizás el hombre por su asistencia más frecuente a acampadas o albergues juveniles, etc., esté más preparado para soportar estos ataques a su intimidad.
- Desde el primer día tendrá que acostumbrarse, rápidamente, a compartir un cierto número de horas con un “compañero inseparable”, el cetme, arma larga, de considerable peso, con la que deberá convertirse en “soldado” hábil en su manejo, tanto en instrucción de orden cerrado, como a la hora de realizar ejercicios de tiro. Para ellas, supone un proceso de difícil adaptación el disparar con este tipo de armas; su peso, la potente detonación a cada disparo, su notable retroceso, sus características y la proximidad de otras armas manejadas por otros compañeros, convertirán esta prueba en un notable hándicap para todas ellas.
- Cuando el curso haya avanzado hasta alcanzar su ecuador, le espera otra nueva dificultad. Tendrá que superar el paso de una durísima pista de aplicación, llena de obstáculos y que supone un requisito imprescindible para la superación del curso.
- A diario, se sentirá observada, constantemente evaluada, permanentemente comparada su capacidad y su aptitud con la de los varones y “asediada” (especialmente en estas primeras promociones) por los medios de comunicación. No es de extrañar la lógica expectación que la llegada de las alumnas produjo, reflejándose en muchos medios determinadas ocurrencias, como la entrada de un camión en la Academia cargado de compresas o la adjudicación de camisetas de deporte para la educación física idénticas a las de los varones, que tuvieron que ser cambiadas de inmediato por dejar al descubierto gran parte del torso de las alumnas.
- En cuanto pase algo más de un mes, y llegue el anhelado día de su Jura de Bandera, habrá alcanzado la capacitación necesaria para prestar servicios de armas y podrá comenzar a formar parte de guardias de prevención (centinela) con el resto de compañeros o bien servicios como los de vigilancia o rondín, pertrechada con su cetme, con munición real y asumiendo la responsabilidad inherente de su quehacer profesional, en jornadas diurna o nocturna.
- Cuando, a diario, el toque de diana les indique el inicio de la jornada dispondrán, como el resto del alumnado, de treinta escasos minutos para proceder a su higiene y aseo personal y al acondicionamiento de sus pertenencias para dejarlas en perfecto estado de revista.
- La superación de las incidencias del curso se harán especialmente “peculiares”

y algo más difíciles cuando aparezcan las molestias propias de su condición fisiológica, en los días de la menstruación.

- En definitiva, durante el período de formación, la mujer ha de realizar un esfuerzo continuo para demostrar que no es más débil que el hombre, estando capacitada como él para las funciones propias que exige la profesión policial; que no posee privilegios de ningún tipo por su condición femenina por parte de mandos y profesores. Si en un principio se trataba de una lucha por conseguir los basamentos legales que permitieran edificar el futuro de la consideración igualitaria de la mujer, ahora solo queda perseverar en el esfuerzo en pro de la consecución y el afianzamiento del cambio, ya no en lo legislativo, sino más bien en el terreno más arduo de las mentalidades.

Superando las dificultades iniciales, la gran mayoría de las componentes de esa primera promoción logró integrarse en la vida académica y, durante los actos de la Patrona del Cuerpo, la Virgen del Pilar, de ese año, por primera vez, desfilaba una sección de mujeres por las calles de Logroño, durante el acto institucional a nivel nacional (recuérdese que el curso académico se había iniciado hacía poco más de un mes).

En esa primera promoción de mujeres se iniciaron vínculos tan estrechos entre alumnos y alumnas, que numerosos de ellos desembocaron en uniones matrimoniales.

RESULTADOS A LA FINALIZACIÓN DEL CURSO ACADÉMICO

Nº DE MUJERES	94 ^a	95 ^a
ENTRE LOS 100 PRIMEROS	16 (8,12%)	8 (4,62%)
ENTRE LOS 200 PRIMEROS	25 (12,69%)	14 (8,09%)
ENTRE LOS 100 ULTIMOS	9 (4,56%)	4 (2,31%)
ENTRE LOS 200 ULTIMOS	14 (7,1%)	9 (5,20%)
TOTAL DE ALUMNOS	2.419	3.220
TOTAL DE ALUMNAS	197	173

Tabla nº 4

ALUMNOS/AS QUE NO SUPERAN EL CURSO

CONVOCA-TORIA	94 ^a			95 ^a		
	TO-TAL	VARO-NES	MUJE-RES	TO-TAL	VARO-NES	MUJE-RES
JUNIO	27	26	1	58	57	1
SEPTIEMBRE	10	10	0	23	22	1

Tabla nº 5

DATOS ALUMNAS

PROMO-CIÓN	CAUSAN BAJA	MEDIA EDAD	HIJAS CUERPO
94 ^a	4	21,42	46,53%
95 ^a	3	21,13	55%

Tabla nº 6

NIVEL DE ESTUDIOS ACADÉMICOS DE LA 94ª PROMOCIÓN

ESTU- DIOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
EGB/FP 1	52,67%	19,5%	50%
BUP/FP 2	38,07%	38%	38,09%
COU	3,99%	18%	5,13%
CAU	4,56%	10%	5%
UNIVER- SITARIOS	0,75%	14,50%	1,78%

Tabla nº 7

6. CURIOSIDADES, VICISITUDES Y ANÉCDOTAS

- La primera es de tipo personal. En Sevilla, durante los días 24 y 25 de abril de 1997, se celebraron unas Jornadas con el título de “Mujeres en la Guardia Civil. 10 años”. En ellas participaron, presidieron o asistieron la directora general del Instituto de la Mujer, el director general del Cuerpo, el director general de Personal de Defensa, numerosos diputados/as, el subdirector general de Personal, la alcaldesa de Sevilla y otras dignas personalidades. En el quinto panel de estas jornadas figuraba como ponente el autor de esta colaboración.

En documentos oficiales relativos a este evento, y para dar a conocer el mismo, se citaba a los ponentes con un brevísimo resumen de las circunstancias o merecimientos que lo acreditaban con la suficiente preparación y solvencia para su inclusión entre los conferenciantes. En mi caso se sintetizó con la siguiente expresión: “Experto en mujeres”. Ni qué decir tiene que tal simplificación fuese objeto de multitud de bromas entre compañeros y amigos. El desliz quería hacer referencia a un trabajo del que era autor, inédito, que titulé “La mujer en la Guardia Civil. Diferencias significativas”.



- En los primeros días del curso académico de cualquier promoción, durante la instrucción de orden cerrado, era muy frecuente encontrar ciertos alumnos que marchaban o desfilaban “a piñón fijo” (en el argot académico) lo que llamaba la atención por una cierta descoordinación. La pequeña disfunción consistía en mover un pie al mismo tiempo que el brazo del mismo lado. Pues bien, en estas primeras promociones nunca se dio el caso de que una mujer se viese afectada por esta peculiar forma de desfilarse o marchar. Ya hemos comentado que cuando ellas desfilaban integrando una compañía exclusivamente formada por mujeres, destacaban por su más que notable sentido del ritmo.
- La práctica del tiro con arma larga (cetme) ocasionaba notables problemas a causa de su fuerte retroceso, llegando a producir en algunas tiradoras una caída de espaldas con el arma en la mano y con cartuchos en el cargador y en una línea de tiradores numerosa y con escasa distancia entre ellos. Ello llevó a tratar de prevenirlo introduciendo en el cargador un solo cartucho y, así, proseguir hasta dominar el impacto del retroceso del arma.

En la 95ª Promoción se llevó a cabo un curso específico de instructor de tiro dirigido específicamente para ocho mujeres (instructoras) de la promoción anterior lo que logró convertir a las mismas en una figura fundamental en este tipo de aprendizaje en su calidad de monitoras.

- Ya hemos hecho alusión a la existencia de compañías orgánicas (dormitorios) y tácticas. En estas últimas se integraban conjuntamente hombres y mujeres. Dentro del programa de estudios se contemplaba la realización de marchas logísticas, con recorridos variables y progresivos, campo a través, que perseguían completar la preparación física de los alumnos/as. Durante las mismas, estaba regulada una marcha de unos 50 minutos, seguida de un alto para descansar de 10 minutos. En el argot cuartelero este último solía denominarse como “el alto de la meada”, indispensable en largos recorridos. Ello hizo convenir, por razones obvias, que las alumnas fuesen integradas en compañías propias/exclusivas y desplazadas a lo lejos del grueso del batallón una distancia considerable, para evitar miradas indiscretas.
- Algo semejante sucedía con las ventanas de los módulos de las compañías de mujeres, los cuales estaban separados de los demás a una relativa corta distancia, permitiendo la observación desde uno a otro módulo. Se evitó la “curiosidad con la “feminización” de las ventanas del módulo de alumnas, dotándolas de los oportunos visillos.
- Después del toque de silencio, los mandos solían vigilar el cumplimiento del mismo, así como el de las obligaciones de los “imaginarias”. Se hizo necesario restringir este acceso en el módulo de las alumnas o, si era en horas diurnas, con aviso previo del “cuartelero” de la presencia de ese mando. Con la llegada de instructoras y mandos femeninos, desapareció esta posibilidad.
- En la prensa de aquellos días fue muy comentada la llegada de un camión cargado de compresas higiénicas que luego se ponían a disposición de las alumnas en el bazar correspondiente junto a otros útiles de aseo personal.

- También hemos citado el tema de las camisetas de deporte que, en un principio, eran indistintas para hombres y mujeres. El error se subsanó de inmediato. Algo semejante ocurriría con los pantalones cortos de deporte.
- La uniformidad estaba diseñada por y para hombres. La Orden General núm. 54 de 12 de abril de 1989 (BOC nº 11) sobre uniformidad y cuidado personal de la mujer Guardia Civil trató de paliar las deficiencias iniciales. Eso sí, casi un año después del ingreso de las mismas en el centro de formación.
- Una vez que la 94ª juró bandera se alcanzaba la capacitación para poder prestar servicios de armas (guardias de prevención, rondines y vigilancias de población). En principio, tal contingencia pasó desapercibida para el Mando. Fueron ellas las que reclamaron y quisieron hacer patente su habilitación para los mismos. Al instante, pero por su iniciativa y pundonor, se subsanó el olvido.
- En los accesos a recintos diversos, tanto a la entrada como a la salida, se daban “parones” momentáneos al coincidir una alumna con algún mando. Se oponían los conceptos de subordinación con el de caballerosidad o galantería para dilucidar en un instante cuál de ellos debería prevalecer. El tiempo fue ayudando a disipar estas pequeñas incidencias.
- En la 94ª Promoción se habló de la consolidación de unas cincuenta parejas de enamorados, muchas de las cuales acabaron, felizmente, en matrimonios.
- En esta primera promoción de mujeres se contó con una alumna que, en su día, fue elegida Miss Asturias. Otra de ellas era hija de un miembro del Cuerpo asesinado por ETA. De todas estas noticias, lógicamente, la prensa dio cumplida difusión.

7. REFLEXIONES DESDE LA PSICOLOGÍA DIFERENCIAL

Comenzaremos con un poco más de historia. A través de los siglos, tanto hombres como mujeres han visto modeladas sus vidas por unos parámetros heredados de la prehistoria; así, el hombre se dedicaba a tareas y actividades de caza, mientras la mujer se ocupaba de atender los trabajos de tipo doméstico o familiar. Con este esquema ancestral se fue construyendo una serie de estereotipos que marcaron las grandes diferencias, por razón de sexo, durante amplios períodos de nuestra historia. De esta manera, el hombre se encargaba de los negocios, la producción, la guerra y el gobierno de la ciudad; a la par, la mujer se responsabilizaba de asumir los quehaceres derivados de la casa, la alimentación, la educación y el cuidado de los hijos.

Consecuente con esta distribución de funciones, sobrevino una arbitraria jerarquía de valores que fue enraizándose, poco a poco, en la filosofía y cultura imperantes en determinadas épocas del pasado. Posteriormente, con el devenir de la era industrial, se producen cambios más que notables en la concepción arcaica de la distribución de roles entre hombres y mujeres. La mujer comienza a realizar funciones, cada vez más relevantes, reservadas tradicionalmente a los hombres. Se dan cuenta de que están capacitadas para ellas, lo mismo que ellos. Ellas poseen los mismos niveles de inteligencia, tecnicismo, habilidades y gran

número de capacidades. A la vez, comienzan a cuestionar la antigua distribución de derechos y deberes, entre hombres y mujeres, llegando a concluir que no es equitativo y que se hace necesaria su revisión en profundidad; y no solamente en el ámbito laboral, sino también en lo familiar. Por otra parte, y de importancia trascendental, no solo se trata de revisiones de las disposiciones legales que lo regularicen sino, también, en el terreno de las mentalidades.

La igualdad entre los sexos, no solamente se da por sentada sino que además está promulgada y reconocida por ley. En base a esta última afirmación, podemos sostener la creencia, unida al convencimiento, de la igualdad de la mujer con respecto al hombre, en estatus social, en valores de comunidad y derechos cívicos, junto con el reconocimiento de una diversidad de capacidades, personalidad y pautas de comportamiento propias y peculiares de uno y otro sexo.

Son muy numerosas las investigaciones llevadas a cabo que han establecido diferencias por razón de sexo en ciertos rasgos psicológicos, tanto dentro de la propia Institución como fuera de ella. Haremos alusión a las propias (Servicio de Psicología o licenciados en Psicología del Cuerpo a título personal).

Ninguna investigación psicológica, que se precie de seria y de rigurosidad científica, ha permitido encontrar diferencias intersexos en el campo de la inteligencia. Por otra parte, de todos es conocido que la inteligencia es un concepto amplio y complejo (“capacidad de adaptación a situaciones nuevas”) integrado por múltiples capacidades factoriales, a las que se denominan “aptitudes”. En estas es donde más claramente se encuentran diferencias significativas entre hombres y mujeres. La mujer aparece más dotada que el hombre en factores como la FLUIDEZ VERBAL y en la MEMORIA. Los hombres aventajan a las mujeres en el FACTOR ESPACIAL y en RAZONAMIENTO ABSTRACTO.

Es en el área de la personalidad donde se encuentran mayores indicios de rasgos característicos diferenciales propios de uno y otro sexo. La mujer es, significativamente, más sensible, tiende a la superprotección y obtiene puntuaciones más elevadas en el factor “afectotimia” (Cattell) que define a las personas como compasivas, expresivas, serenas, participativas, de buen carácter, atentas hacia otras personas, de buen corazón, confiadas, adaptables y afectuosas. También puntúan más alto en “neuroticismo” (conducta caracterizada por ansiedad notable, altibajos emocionales, preocupación excesiva o dificultades para conciliar el sueño). Por su parte, el hombre es diferencialmente más audaz, dominante, emprendedor, desinhibido y socialmente más atrevido. Más agresivo, competitivo, obstinado y extravertido.

El estilo de dirección de la mujer suele ser más metódico, más suave, aunque es más coactivo que el del hombre, que imprime un sello peculiar, generalmente más directo y brusco. La mujer es más autosuficiente y está más motivada. Es diplomática, le agrada asumir riesgos y muy eficiente negociadora.

No olvidemos que siempre habrá una persona más apta que otra para ocupar un determinado puesto de trabajo. Teniendo en cuenta estas diferencias aptitudinales, se puede conseguir el mayor rendimiento con el menor esfuerzo, a la vez que una adaptación más correcta al puesto de trabajo de que se trate. No obstante, al final, siempre estará la libertad de la persona para elegir el puesto que más le agrada, pese a su escasa o reducida idoneidad para el mismo. Tal deficiencia se reflejará en el esfuerzo con que ha de suplir sus carencias.

Podemos, pues, concluir que la mujer que ingresa en la Guardia Civil, por encima de todo, sigue manifestándose femenina, con todos los rasgos de una mujer y con recursos más que suficientes para saber/poder/querer adaptarse a la profesión de Guardia Civil.

8. CONCLUSIONES. EPÍLOGO

Hemos presentado, a lo largo de la exposición, nuestra opinión crítica y analítica en los diversos aspectos relacionados con el proceso de incorporación de la mujer al Cuerpo de la Guardia Civil y, más concretamente, en sus inicios, en lo que fueron sus primeros pasos. Ello nos empuja a recoger una pequeña recopilación última de las más relevantes conclusiones, lógicamente, a nuestro juicio.

En líneas generales, el proceso selectivo se centró en mayor medida en la eliminación de las menos aptas. Es más recomendable tratar de elegir a las candidatas más idóneas, lo que nunca equivale a la eliminación de las menos aptas. También hemos señalado la conveniencia de situar, cronológicamente, en fechas más recomendables tanto a las convocatorias como a los procesos selectivos en relación con las demás ofertas de empleo público. No seguir siendo la última de las de este tipo.

Los baremos de méritos deben ser revisados y mejorados. De igual forma, podemos hablar de la definitiva desaparición de la discriminación que supone para las mujeres las pruebas de aptitud física.



Así nació la historia de la incorporación de la mujer en la Guardia Civil. Siguiendo a Pitágoras, “el principio es la mitad del todo”. La 94ª Promoción, primera de las mujeres en el Cuerpo, fue, sin género de dudas, la más brillante académicamente. Sus resultados, encomiables, se encuentran a una gran distancia de las que la sucedieron. Destacó no solo en aspectos de rendimiento, sino que también lo hicieron en comportamiento. Indudablemente, fueron un claro ejemplo a seguir, marcando una pauta que se ha visto como muy difícil de verse superada por otras promociones.

Esperamos y deseamos que la incorporación de la mujer a la Guardia Civil suponga, junto con el cumplimiento del mandato constitucional, la acogida sin recelos de otras sensibilidades que completen los valores tradicionales de que ha hecho gala la Institución y que constituya un paso más en la superación de los obstáculos que la mujer ha tenido que ir venciendo históricamente en su desarrollo social. Rechazamos tanto las actitudes machistas al respecto como las excesivamente paternalistas

o permisivas. No propugnamos un trato de favor hacia la mujer, sí rechazamos una consideración discriminatoria hacia la misma. Tan solo abogamos por la más absoluta igualdad de derechos y obligaciones para el hombre y la mujer.

Siguiendo a Gonzalo Jar¹: “Si muchas son las razones que hacen irreversible el proceso de incorporación femenina a instituciones como la Guardia Civil, a partir de ahora sería mucho más productivo evitar posiciones maximalistas –ni la presencia de mujeres con tricornio significó, como algunos previeron, el fin de los valores inherentes al Cuerpo, ni tampoco va a ser la solución de los múltiples problemas que el mismo padece– y encarar con total pragmatismo esa nueva realidad. Para ello, nada mejor que hacer un diagnóstico de la situación actual, reconociendo los errores y carencias detectadas hasta ese momento y, en base al mismo, y al conocimiento de experiencias similares, promover la puesta en práctica de las medidas necesarias para optimizar todo lo posible las potencialidades de dicha presencia”.

En el libro de “La mujer en la Guardia Civil” aún quedan páginas por escribir. Por hoy, tan solo está a punto de completarse un amplio prólogo del mismo. Desde estas líneas, estamos totalmente convencidos de que a la mujer en la Guardia Civil le espera un futuro lleno de esplendor. Lo más urgente, ahora, es esperar...

¡Feliz treinta aniversario!

BIBLIOGRAFÍA

Revista Guardia Civil, números 542, 545 y 567.

“Psicología de la Organización”, UNED, J.M. Peiró.

“Psicología Industrial”, D.P. Schultz. Interamericana. Méjico.

“Diferencias individuales: Rasgos y factores”. Buss-Poley. Editorial el Manual Moderno.

“Cómo seleccionar personal”. DOPP Consultores. División de RRHH. IMPI. Madrid.

JAR COUSELO, Gonzalo. “La mujer en la Guardia Civil: Una perspectiva sociológica”. REIS. Núm 59. Madrid 1992.

“La mujer en la Guardia Civil”. Revista Guardia Civil Núm. 599, 1994.

“La mujer en la Guardia Civil: Una experiencia innovadora”. Revista G.C. Núm. 611, 1995.

Fotos Antonio Gandía Ceacero (Jaime Fotógrafos)

Fecha de recepción: 20/11/2018. Fecha de aceptación: 26/11/2018

1 Gonzalo Jar Couselo : “Las mujeres en la policía y las FAS. Especial referencia a la Guardia Civil”

Mi paso por la 94 promoción de guardias civiles

A la hora de ponerme a sintetizar los recuerdos de mis tiempos de academias, una sonrisa se me viene a la memoria, pues el paso por los numerosos procesos formativos que he sufrido me han dejado un agradable y nostálgico pensamiento que, si ya no fuera por mi edad, estaría dispuesto a volver a repetir.

Mi primera experiencia y contacto con la Guardia Civil, fue como guardia civil auxiliar. Allá por mayo del 86, mis padres me embarcaron en un tren en la estación de Oviedo, aquel tren llevaba como destino "La Guardia Civil", pues desde aquel momento, he caminado durante toda mi vida de la mano de este cuerpo militar y policial. Después llegarían otras experiencias formativas como la Academia de Guardias, la Escuela de Trafico, el CAE, la Academia de Suboficiales y otros muchos cursos y jornadas de formación en distintos centros docentes. Todas fueron rigurosas y constructivas, pero sin duda los tres meses que pasé de preparación para guardia civil auxiliar, en la Academia de Baeza, fue una de las experiencias más duras que he vivido.

Nuestros propios compañeros de anteriores promociones hacían de instructores, llevándonos a situaciones límite que muchos no fueron capaces de superar, no sé si porque fue mi primer contacto con la vida militar o porque mi vida cambió tan radicalmente, aquel décimo curso de auxiliar me marcó para siempre.

Después, aprobé para el acceso como guardia civil profesional. Por primera vez en la historia de la Guardia Civil a esta promoción permitían presentarse a mujeres. Yo pensaba para mí que como este curso que duraba nueve meses fuese como los tres de auxiliar, muchos o muchas no lo superaríamos.

Nos incorporamos en septiembre del 88. La puerta y alrededores de acceso a la Academia de Guardias de Baeza era un hervidero. Recuerdo autobuses llegando y desembarcando oleadas de jóvenes con grandes maletas, padres abrazando a chicos y chicas entre suspiros e incertidumbres. Había una gran fila de alumnos que finalizaba en el cuerpo de guardia y llegaba varios metros fuera del recinto. Todos debíamos pasar y registrarnos en las listas habilitadas para control. Allí te indicaban tu compañía de destino. En la fila, comentábamos entre nosotros nuestra visión del futuro, hacíamos nuestras especulaciones o simplemente nos conocíamos como jóvenes que se incorporan a cualquier instituto o universidad, sin pensar que aquel hecho marcaría la historia de la Guardia Civil y de España incluso.

Los primeros días en cualquier centro de formación militar son una vorágine. No sabes dónde estás, qué tienes que hacer o qué acción está o no permitida. Al ser una promoción de chicas y chicos, muchos aspectos se fueron improvisando o solucionando a medida que los acontecimientos transcurrían. Así a los chicos nos instalaron en siete compañías, mientras que a las chicas las ubicaron en las dos plantas del primer edificio frente al acceso a la academia. Aunque ellas estaban incluidas para todas las actividades junto a nosotros en el programa de cada compañía, si había ciertas actividades que realizaban por separado, como puede ser los aseos o las pernoctas. Recuerdo que el primer día en las aulas todos nos sentamos donde primero encontramos un puesto libre, hasta que llegó nuestro capitán para ubicarnos correctamente; entonces dispusieron que las chicas irían todas en la primera fila, mientras que los chicos ocuparíamos el resto de pupitres. Si no recuerdo mal, así estuvimos tres o cuatro días, hasta que una mañana el mismo capitán que nos había colocado días anteriores, dispuso que ellas se intercalaran entre los puestos de los varones. Desde ese día, comenzamos a conocernos chicos y chicas y darnos cuenta de que detrás de cada alumna o de cada alumno había una historia que cada uno de nosotros transformaría en una historia común de esta promoción. Mi compañera de clase, la que se sentaba junto a mí, venía de Madrid, no voy a decir su nombre, pero me contó que había dejado a su hija menor en su hogar para incorporarse.

Yo que venía de cuarteles, garitas, mandos y “a sus órdenes”, no entendía cómo una madre podía dejar a su hijo para venir a sufrir como yo había sufrido en mi curso de Auxiliar. Nada más lejos de la realidad, por mucho que hablamos, por mucho que todos sus compañeros de clase le pedimos que aguantara, no pudo terminar su curso de formación y abandonó a los tres meses, si no recuerdo mal. Como ella, otras muchas compañeras no pudieron ver fraguar sus ilusiones o no fue esta la experiencia que esperaban y abandonaron su formación.

En los primeros días, recibíamos nuestros uniformes y enseres, primero los más necesarios: útiles de aseo, sábanas, ropa interior, tanto masculina como femenina, y un mono azul que al principio, hasta que nos entregasen el uniforme verde de alumno, debíamos utilizar. Al mono le teníamos que poner un ceñidor de lona verde, botas militares y una gorra montañera conocida como “Quepi”, era nuestra uniformidad de diario. Se ve que no les gustó mucho esta uniformidad a nuestros mandos, porque se dieron mucha prisa en adjudicarnos una especie de uniforme de color verde, barato, sin forro y con un acabado nefasto, al que le decíamos “el traje de San Miguel”, en alusión al color de esta marca de cervezas. Tanto los monos azules, que se dejaron exclusivamente para servicios mecánicos, como este uniforme de San Miguel eran diseños masculinos, así que ya se puede uno imaginar, la elegancia que puede tener una mujer vestida con ropas masculinas, aunque alguna, en los primeros meses ya conseguían hacerle arreglos al uniforme y adaptarlo a sus formas femeninas.

Con la uniformidad deportiva ocurrió algo similar. A todos nos entregaron el mismo pantalón corto azul con líneas blancas y la camiseta de tirantes blanca con bordes azules y el escudo romboide de la Guardia Civil centrado en el pecho. Tanto la camiseta, que era de tela muy fina y similar a una especie de gasa casi transparente, como el pantalón con corte masculino, con gran apertura lateral, hicieron que en la primera clase de educación física, en la que nos encontrábamos todas las compañías desplegadas en el gran patio de armas de la academia, dirigiendo la clase un teniente (del que recuerdo su nombre pero no nombraré) desde la terraza de edificio de mando, al comenzar a realizar las tandas de flexiones horizontales en el suelo, con nuestras compañeras repartidas por todo el patio, comenzaron a oírse murmullos, risas y silbidos. Inmediatamente rompió filas el teniente, ordenando que todos nos retirásemos a nuestras compañías. Desde aquel entonces las chicas debían de ponerse debajo de la camiseta de tirantes una camiseta interior de manga corta y la parte inferior del chándal azul.

Fueron tiempos en que la misma Guardia Civil aprendía sobre la marcha a adaptarse a las circunstancias, ya que aquella promoción era un considerable objetivo mediático en la mayoría de los medios de comunicación nacionales. Frecuentemente recibíamos la visita de reporteros, cámaras o fotógrafos. Al final te acababas acostumbrando a que en la formación de retreta se vieran destellos de flashes entre las hileras o que, al salir de una clase, una legión de cámaras estuvieran delante de tu aula.

Creo que la primera promoción de chicas en la Guardia Civil fue especial, sin menospreciar a las siguientes promociones, pero el hecho de no haber referentes anteriores hizo que estas profesionales tuvieran que sufrir las improvisaciones propias de la evolución de la Guardia Civil.

Con el paso de los meses, comenzaban a surgir relaciones sentimentales entre chicas y chicos, no es nada anormal, como bien dice el dicho, el roce hace el cariño, y así, en algún estudio o descanso, se podía observar alguna carantoña, arrumaco, besito o cariño entre alumnos. Tanto fue así que todavía hoy perduran matrimonios y parejas surgidos en la academia.

Sobre las actividades que realizábamos, tengo que decir que en aquella promoción nunca nos llegaron a exigir el mismo esfuerzo que para guardia civil auxiliar, perdónenme la comparación, pero creo que fue acertado comenzar a dotarse de mujeres por parte de la Guardia Civil de la forma en que se realizó, pues, como he dicho anteriormente, no había referente alguno sobre este hecho.

Al transcurrir los primeros días de curso, se realizaba una distribución de cometidos entre los alumnos, así, se seleccionaba personal con dotes de canto para el coro, con musicales para la banda, o con formación sanitaria para el botiquín entre otras. Yo como tenía un curso de primeros auxilios avanzado, me seleccionaron para el botiquín. Recuerdo que una noche después del toque de silencio, una guardia alumna que hacía funciones de cuartelera en la compañía de mujeres, se personó en dependencias del botiquín, demandando urgentemente el auxilio sanitario pues otra alumna había perdido el conocimiento. Sin más, ataviado con mi bata blanca de sanitario y mi botiquín de primeros auxilios acompañé a la demandante hasta la compañía femenina. Al entrar en la compañía a la cual tenían prohibida la entrada cualquier hombre, excepto sus mandos de compañía, recuerdo que había una oscuridad absoluta, tan solo unas luces rojas por la pared a modo de guía. La paciente se encontraba en la segunda camareta por lo que tuve que entrar hasta allí para reconocer a mi compañera. En el momento de mi llegada, ya se encontraba repuesta, aunque afectada por una bajada de tensión, pero consciente. Ante la atenuación de la urgencia, les pedí a sus compañeras próximas que la atendieran mientras yo iba a dar aviso al Capitán médico. Recuerdo con gracia que, desde el fondo de la compañía, se comenzaron a escuchar gritos como “Un Hombre”, “Un macho” y otros improperios que consiguieron que mi paso se acelerase y no me quedaran ganas de entrar en la compañía de féminas. Esta anécdota, como digo, la recuerdo con cariño como otras muchas que viví en aquella experiencia de convivencia entre Guardias Civiles Mujeres y Guardia Civiles Hombres como nunca había existido.

Creo que es obligado valorar a aquellas chicas que sin tener referencia anterior de qué iba a ser de su vida, se embarcaron en una aventura inédita como es el hecho de comenzar a formar parte de una institución como la Guardia Civil. Sirva desde aquí mi reconocimiento para ellas y para todas las que las han seguido, de todas las promociones y en todas las escalas.

Pelayo César Cobian Martínez
Brigada de la Guardia Civil

30 AÑOS, 30 MUJERES

EULALIA ANA CASTELLANOS SPIDLA

OFICINA DE RELACIONES INFORMATIVAS Y SOCIALES. REVISTA

RESUMEN

Fueron las primeras, las pioneras que colonizaban un territorio desconocido, a veces hostil, instalado en una cultura donde los valores plasmados en la norma suprema del ordenamiento jurídico español no se correspondían con lo cotidiano. La Guardia Civil rompió la lanza de la desigualdad incorporando a la mujer en sus filas. Estas mujeres llegaban cargadas de un idealismo muchas veces criticado o cuestionado por aquellos que se resistían al cambio, y sujetaban la bandera de la fortaleza interna con el acento señalando la persistencia, sin que las críticas, las carencias o los obstáculos las detuvieran teniendo el coraje de empezar algo nuevo. Se introdujeron en un camino que nadie había transitado antes sabiendo que lo nuevo genera resistencia al cambio. Algunas fueron cuestionadas, aisladas y rechazadas. Otras innovaron aportando otra mirada que ayudó a superar este gran reto. Treinta años desde 1988 y treinta mujeres seleccionadas en esta muestra que resume el esfuerzo de una institución.

Palabras Clave: Guardia Civil, mujer, militar, pioneras, coraje, superación, igualdad.

ABSTRACT

They were the first, the pioneers who colonized an unknown territory, sometimes hostile, installed in a culture where the values embodied in the supreme norm of the Spanish legal system did not correspond to the current reality. The Civil Guard broke the spear of inequality by incorporating women in its ranks. These women came loaded with an idealism often criticized or questioned by those who resisted change and held the banner of internal strength with the emphasis on persistence. They did not allow criticism, shortcomings or obstacles to stop them of having the courage to start something new. They entered a path that nobody had walked before knowing that what is new generates a resistance to change. Some were questioned, isolated and rejected. Others innovated by providing a new focus that helped overcome this great challenge. Thirty years have passed since 1988 and thirty women have been selected in this sample that summarizes the effort of an institution.

Keywords: Civil Guard, woman, military, pioneers, courage, overcoming, equality.

1. INTRODUCCIÓN

Las mujeres de la Guardia Civil, apenas una pizca de sal en medio de este océano que vela por mantener el orden y la seguridad pública, merecen el reconocimiento de una sociedad que en 1988 se esforzaba por instalar una base permanente de estudio e investigación en la isla Livingston (Antártida). Fue entonces cuando ellas decidieron correr un riesgo y se introdujeron en el lago helado de una cultura que todavía no

estaba lo suficientemente preparada para recibir las, ofreciendo una nueva mirada. Muchas crecieron entre los uniformes de sus padres y hermanos grabando en ellas la vocación profunda de servir al ciudadano. Parece que desarrollaron una mente proactiva que las empujaba hacia delante en un viaje cargado de desafíos emocionales y mentales. Contaban con su fuerza de voluntad, constancia y obstinación. Pero ¿qué personalidad las define? Si seguimos la categorización de los cinco grandes rasgos que se describen en la teoría del Big Five personality traits (desarrollado por Raymond Cattell) observamos que presentan constantes similares en su personalidad. Muestran curiosidad intelectual, están abiertas a la experiencia y rompen con la rutina (Factor O). Si no lo llevan intrínseco, el sentido de la disciplina arraiga en sus caracteres. Suelen ser organizadas, con gran capacidad de concentración y sopesan los riesgos antes de tomar una decisión (Factor C). En los contextos sociales se muestran empáticas y comunicadoras (Factor E), y afrontan situaciones complejas gestionando adecuadamente sus crisis personales (Factor N).

Esta muestra selecciona a las primeras treinta mujeres según el empleo, las especialidades y otras actividades otorgadas cultural o tradicionalmente a los hombres. Cuando son varias las mujeres que obtienen el certificado de pertenencia a una especialidad o empleo, se opta por priorizar utilizando el criterio de la antigüedad, aunque en el texto se especifica esta circunstancia. Algunas protagonistas se nombran con siglas, y se debe a su deseo expreso o por motivos de discreción laboral. El anecdotario de cada una varía en función de las circunstancias que se dieron en el proceso de la investigación, la situación profesional o personal en el momento de realizar las entrevistas y en la dificultad de contactar con las que por uno u otro motivo ya no prestan servicio en el Cuerpo. Se añade un último capítulo para mostrar a otras pioneras en distintas facetas que merece la pena reseñar.

2. LAS PRIMERAS

2.1. PRIMERA MUJER OFICIAL DE LA GUARDIA CIVIL

CRISTINA MORENO MARTÍNEZ

TENIENTE CORONEL DE LA GUARDIA CIVIL. PROMOCIÓN: XLIV AGM - 1998

DESTINO ACTUAL: JEFA DEL ÁREA DE APOYO DEL GABINETE DE COORDINACIÓN Y ESTUDIOS DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE SEGURIDAD

Ordenar explicando el “para qué”

Tiene el reconocimiento general de sus superiores y la confianza de sus subordinados que ven en ella una gran determinación en la ejecución de su trabajo. Sentido común, rigor y constancia son algunas facultades que la definen. “El guardia civil sabe aguantar”, dice esta representante de la quinta generación de su familia que viste el uniforme verde. Y quizá también lo vista alguno de sus dos hijos. Ha sido la primera OF-4, la primera mujer oficial de Comandancia. Dice que el mayor éxito profesional ha sido trabajar con los guardias civiles a sus órdenes, a los que explica el “para qué” de sus órdenes. Reconoce como maestro al subteniente Raimundo, que estaba en el Puesto de Oleiros (A Coruña) en su primer destino. Pasó al Servicio de Criminalística

dos años después, en 2000 y al ascender a capitán, a la Escuela de Especialización de Valdemoro, al Área de Policía Judicial. Como comandante fue jefe de la Jefatura de Policía Judicial e Información de la Comandancia de Guadalajara y estuvo al mando de la investigación de los crímenes de Pioz. Fue jefe de Personal y Apoyo y dejó una querida huella en estas tierras alcarreñas. El Ayuntamiento de Jadraque le otorgó el premio Doña Jimena. Con el empleo de teniente coronel la destinaron a la Jefatura de Enseñanza y en estos momentos desempeña su labor como número dos del Gabinete de Coordinación y Estudios de la Secretaría de Estado de Seguridad.

2.2. PRIMERA MUJER SUBOFICIAL DE LA GUARDIA CIVIL

PILAR SANTIAGO PANTOJA

TENIENTE. PROMOCIÓN: LXIV OFICIAL - 2003. XXIX SUBOFICIAL-1998. XCVIII GUARDIA CIVIL- 1992

DESTINO ACTUAL: COMANDANTE DE PUESTO DE ARCOS DE LA FRONTERA (CÁDIZ)

Convencer mejor que obligar

Estudiaba segundo curso de Psicología cuando saltó la noticia: “Las mujeres pueden ser guardias civiles”. Sentía una gran atracción por el mundo militar, pero siguió los consejos de su padre aconsejándola terminar los estudios. Después ingresó en la Guardia Civil, en 1992. Quería trabajar y como sus compañeras, iba a comerse el mundo. Siempre le gustaron los retos y su mente abierta comprendió las circunstancias de ese mundo peculiar que hasta ese momento había pertenecido solo a los hombres. Como guardia eventual en Petrola, un pueblo de 900 habitantes de la provincia de Albacete, se encontró con el primer obstáculo. “Ni se te ocurra quedarte embarazada”, le dijeron al llegar. Allí no habían visto nunca a una guardia civil. Los mayores, sentados en un banco al sol, le decían: “Ponte la gorra, date la vuelta”... y ella, persona a la que le gusta escuchar, comprendió enseguida la importancia de una buena respuesta a todos aquellos ciudadanos. Más tarde la destinaron a la Academia de Baeza, al Servicio de Psicología. ¡Para algo sirvieron esos estudios! Durante siete años y con diferentes empleos (cabo, sargento) continuó en este Servicio. Es también la primera mujer suboficial y la primera mujer del Tribunal de Exámenes de Acceso a la Escala de Guardia Civil. Estuvo ocho años realizando las pruebas psicológicas a los aspirantes, tres en el Tribunal de Exámenes y otros cinco como grupo experto de apoyo al Tribunal. Pero su espíritu inquieto le pedía calle. Pilar es la primera oficial femenina de promoción interna. Al ascender a alférez se fue a Jerez de la Frontera (Cádiz) como Comandante de Puesto. Un compañero guardia civil le dijo: “Yo no saludo a una mujer”. La reacción de la alférez psicóloga estuvo cargada de sentido común, explicándole que no tenía que mirarla como una mujer. Y esa forma que tiene de trabajar y de convencer transformó esa mentalidad antigua e incluso consiguió que esta persona se convirtiera en uno de sus actuales mejores amigos. A veces es necesario “sacar las estrellas”, y debe hacerlo cuando no le queda otro remedio. Aunque no es autoritaria, sí le gustan las cosas bien hechas. Dejó su tierra andaluza, pues ella es de Jaén, destinada forzosa a Azuqueca de Henares (Guadalajara). Ya era teniente y tras dos años volvió a Moguer (Huelva) como adjunta a la Compañía. De allí a su puesto actual, Arcos de la Frontera, donde lleva cinco años profundizando en el conocimiento de los buenos profesionales que tiene la Guardia Civil.

2.3. PRIMERA MUJER CABO 1º DE LA GUARDIA CIVIL

MARISOL HERNÁNDEZ MARTÍN

CABO 1º. PROMOCIÓN: XCIV GUARDIA CIVIL- 1988

DESTINO ACTUAL: RESERVA

Galones femeninos

La Orden General número 151 de 26 de agosto de 1991 convocaba un curso de aptitud para el ascenso a cabo en la Guardia Civil. Eran unas pruebas selectivas que encerraban en sí mismas un hecho a reseñar. Se presentaban por primera vez un grupo de mujeres que superaron las pruebas del concurso-oposición que les otorgaba el “derecho a galones”. Ella, Yolanda Candelas Fernández, María del Carmen Jiménez del Amo, María de la O Roda Lienard, Manuela Simón Fernández, María Luisa Martín Benavides, María Amparo Manzano Calatrava, Amparo Martín del Hoyo, Marta Galán Fernández y Aurora Ortega Sastre fueron las diez primeras mujeres cabos de la Guardia Civil. Era el año 1992 y se trasladaron al Escorial durante dos meses muy intensos. La presencia de la mujer en estas instalaciones no estaba contemplada. Tuvieron que alquilarse viviendas en esta población madrileña que pagaron ellas, aunque percibieron el IRE (Indemnización por Residencia Eventual). Compartieron piso y gastos. Marisol Hernández fue la primera de todas ellas, porque también fue la primera guardia civil femenina del Cuerpo.

2.4. PRIMERA MUJER GUARDIA CIVIL

MARISOL HERNÁNDEZ MARTÍN

CABO 1º. PROMOCIÓN: XCIV GUARDIA CIVIL - 1988

DESTINO ACTUAL: RESERVA

Abrir caminos

El 1 de septiembre de 1988, pisó la Academia de Guardias y Suboficiales de Baeza por primera vez. No estaba sola. Ciento noventa y siete mujeres marcaban el paso con ella en un escenario que estaba solo preparado para los hombres. Había superado las pruebas de acceso para vestir el uniforme, pero le quedaban otros obstáculos que superar. Recibió de sus mandos y de sus compañeros masculinos un trato exquisito que varió desde la condescendencia hacia la normalidad, tratándolas finalmente, como cualquier guardia civil más. Ellas también supieron estar a la altura de las exigencias de la profesión a pesar de la expectación que creaban. La televisión las perseguía a todas horas. Durante 29 años estuvo en esta Academia de Baeza, en distintos destinos. Primero en la Plana Mayor de la Unidad de mujeres. Cuando en el año 1992 realizó el curso de Psicotecnia Militar pasó al Gabinete de Psicología y allí estuvo 18 años, aunque en ese mismo año también estuvo comisionada en la Expo 92 de Sevilla. El trato con el ciudadano la cautivó. Durante siete meses formó parte de la fuerza de estabilización de la OTAN - SFOR (Operation Joint Guard), concretamente en Bosnia, donde realizó funciones en la Unidad de Policía Militar adaptándose a un terreno hostil que tampoco estaba acondicionado para las mujeres. Siempre le gustó prepararse para su profesión, aunque fuese a título particular. Diplomada en Criminología realizó el curso de Policía Científica con la Policía Nacional, tres años de

inglés en la Escuela Oficial de Idiomas y muchas jornadas que la instruían para tratar cada vez mejor a esos futuros guardias civiles con los que ha tenido tanto acercamiento. Su presencia en muchos lugares también resultaba sorprendente, e incluso entre sus propios compañeros que no habían visto nunca a una mujer. Sus últimos cinco años transcurrieron en la oficina de expedientes disciplinarios, siendo totalmente consciente que ese paso adelante ha abierto el camino a las demás.

2.5. PRIMERA MUJER DEL COLEGIO DE GUARDIAS JÓVENES “DUQUE DE AHUMADA”

DIANA CARNERO CARDOSO

GUARDIA CIVIL. PROMOCIÓN: LXXV GUARDIAS JÓVENES - 1991

DESTINO ACTUAL: CENTRO DE COOPERACIÓN POLICIAL Y ADUANERO DE TUI-VALENÇA DO MINHO. (PONTEVEDRA)

Somos Polillas, no muñecas

En el año 1990 se presentaron varias mujeres a los exámenes de acceso al Colegio de Guardias Jóvenes de la Guardia Civil pero, curiosamente, ninguna superó las pruebas. Al año siguiente, algo más de cincuenta niñas de 17 años realizaron las pruebas, de las que quedaron unas 15 en el primer corte de las teóricas. Patricia Baños, Ana Cantón (interna del Colegio El Juncarejo), Diana Carnero, María del Carmen Román, Ana María Vicente (externa del Colegio El Juncarejo) fueron las que superaron las pruebas y pisaron por primera vez esa explanada en Valdemoro que las convirtió en “polillas”. Quizás fuese para ellas uno de los días más felices de esas jóvenes vidas, aunque en su casa se viviera casi como un drama. Pero eran guardias civiles desde que nacieron y lo llevaban dentro. Igual que sus compañeros, que las apoyaron muchísimo conscientes que ellas iban a ser el centro de todas las miradas. De día, cada una realizaba actividades diferentes y de noche dormían juntas en una gran habitación, la que está situada encima del actual Museo de Guardias Jóvenes. Utilizaban en exclusiva diez lavabos, cuatro duchas y cuatro wc, lejos del resto de alumnos masculinos y una instructora que ya era guardia civil, las custodiaba. Desfilaron también en la Semana Santa de Málaga, con la Cofradía de la Expiación. Ella como Gastadora y Patricia y Ana como tapones, levantando una expectación tremenda. Tanto, que al año siguiente las compañeras María del Carmen Román (turuta de la banda de cornetas y tambores) y Ana Cantón (Escuadra de Gran Gala) repitieron el evento. Ese fue el mejor premio de los dos años duros de preparación en los que tuvieron que abrir un camino y demostrar ante la sociedad que eran capaces. A Patricia Baños, cuando la destinaron al Puesto de Vera, la gente la paraba por la calle. Una señora le dijo que si le podía tocar el moño, que las había visto por la televisión y que parecían muñecas. “No señora, soy real. Estamos aquí para ayudarla a usted y a todos los ciudadanos, como cualquier miembro de la Guardia Civil”. Fueron cinco mujeres a las que una vocación común las unió desde los 17 a los 19 años. Crearon entre ellas un vínculo muy fuerte, convirtiéndose en hermanas, amigas, compañeras. Las cinco, aquella tarde del 2 de septiembre de 1991, se fueron presentando tímidamente, sin saber la fuerza mental y física que una mujer puede llegar a tener, sin ser conscientes del camino que abrieron en ese Colegio de Guardias Jóvenes “Duque de Ahumada”. Pasados ya 27 años de servicio, se sienten orgullosas de ser “polillas” de la Guardia Civil y de pertenecer a la LXXV promoción de Valdemoro.

2.6. PRIMERA MUJER OFICIAL DE LA GUARDIA CIVIL DE PROMOCIÓN INTERNA

PILAR SANTIAGO PANTOJA

TENIENTE. PROMOCIÓN: LXIV OFICIAL - 2003. XXIX SUBOFICIAL-1998. XCVIII GUARDIA CIVIL- 1992

DESTINO ACTUAL: COMANDANTE DE PUESTO DE ARCOS DE LA FRONTERA

Cómo hemos comentado en el apartado 2, Pilar Santiago Pantoja también es la primera mujer que adquirió la consideración de oficial por el sistema de promoción interna.

2.7. LA PRIMERA MUJER DE LA ESCALA FACULTATIVA SUPERIOR

MARÍA TRINIDAD GUTIÉRREZ PICÓN

COMANDANTE DE LA ESCALA DE OFICIALES. PROMOCIÓN: CURSO DE COMPLEMENTO DE FORMACIÓN INTEGRACIÓN E INCORPORACIÓN ESCALA DE OFICIALES 2016/2017 - III ESCALA FACULTATIVA SUPERIOR – 2005. C GUARDIA CIVIL- 1994

DESTINO ACTUAL: SUBDIRECCIÓN GENERAL DE PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURAS Y MEDIOS PARA LA SEGURIDAD. SECRETARÍA DE ESTADO DE SEGURIDAD-MINISTERIO DEL INTERIOR.

El edificio del esfuerzo

Destinada en la Unidad Orgánica de Policía Judicial de la Comandancia de San Sebastián (Guipúzcoa) alternaba este dedicado trabajo con sus estudios de Arquitectura y el cuidado de sus dos hijos. Entre los casos en los que trabajó cabe destacar su participación en los trabajos de liberación de Ortega Lara colaborando en la inspección ocular que se realizó tanto en las naves como en el zulo donde estuvo encerrado, realizando posteriormente los planos necesarios para reconstruir la maqueta de dicho zulo, que actualmente está expuesta en el Museo de la Guardia Civil. Entre los otros cometidos realizó patrullas conjuntas con el GAR en controles de carretera para identificación de personas, labores en el Equipo de Mujer-Menor, etc.

No accedió sola a la Escala Facultativa Superior, la acompañaban otras dos compañeras en la especialidad de psicología, la hoy comandante de la Escala de Oficiales Ana María Muñoz, y la capitán de la Escala de Oficiales Ana Cristina Gaya. En esta nueva faceta se estrenó en el Servicio de Acuartelamiento donde desarrolló funciones de coordinación en numerosos proyectos y obras de Acuartelamientos dispersos por la geografía nacional, destacando entre ellos la construcción de la primera fase el PEFE (Polígono de Experiencias de las Fuerzas Especiales) para el GAR en Logroño. Ha realizado numerosas colaboraciones con la Fiscalía de Medioambiente y Urbanismo en la investigación de delitos urbanísticos y ha participado como ponente en Escuela Superior de Estudios Jurídicos de Barcelona y en el CENEAN (Segovia). El Coordinador General de Cooperación Española en Honduras José Dallo Moros felicitó a ella y su compañero por la inestimable ayuda aportada en el asesoramiento para el diseño y construcción de un edificio para la Dirección General de Investigación Criminal de la Policía Nacional de ese país. El coronel director de la Escuela de Especialización también la felicitó por haber resultado la número uno del XXX Curso de Especialistas en Policía Judicial.

2.8. PRIMERA MUJER DE ESTADO MAYOR DE LA GUARDIA CIVIL

MARÍA DOLORES GIMENO DURÁN

TENIENTE CORONEL. PROMOCIÓN: XLV ACADEMIA OFICIALES GUARDIA CIVIL - 1994

DESTINO ACTUAL: GABINETE TÉCNICO DEL DIRECTOR GENERAL. JEFA DEL ÁREA DE MUJERES E IGUALDAD

Adaptarse y sumar

Desde el año 2013, en su cintura se ciñe una banda azul. Es el distintivo que indica que forma parte del Estado Mayor de la Guardia Civil, que está preparada para analizar los asuntos principales del Cuerpo y que observa con rigor todos los acontecimientos que atañen a la Institución. Es una deportista nata que imprime a su trabajo el halo de responsabilidad y lealtad que le enseñaron sus progenitores, entrenada para adaptarse a cualquier circunstancia sobrevenida, con la habilidad de saber sumar los esfuerzos para formar equipos. Siendo teniente en 1999 pasó desde Cádiz a la Unidad Central de Investigación Fiscal y Antidrogas. Participó en los orígenes del S.I.V.E. (Sistema Integrado de Vigilancia Exterior), y como capitán en la Jefatura de Información y Policía Judicial. En los últimos años prestó sus servicios en la Comandancia de Madrid hasta regresar a la sede de la Dirección General al Gabinete Técnico del director general.

2.9. PRIMERA MUJER GRS DE LA GUARDIA CIVIL

MAITE LORENZO DÍAZ

GUARDIA CIVIL. PROMOCIÓN: CXIV A - 2008

DESTINO ACTUAL: GRS-8 TENERIFE

Férrea voluntad

El 23 de febrero de 2010, una mujer obtuvo el certificado que le acredita haber superado con éxito el Curso de Control de Masas. Llevaba ya un año formando parte de la Agrupación de Reserva y Seguridad (ARS). Aunque en su familia no existía tradición en la Guardia Civil, lo militar siempre la atrajo. En 2003 sirvió en Infantería de Marina y estuvo tres años y medio en la Guardia Real. Pasó destinada a Ferrol e hizo el curso de ascenso a cabo de Infantería de Marina en Cartagena. En el 2008 entró en la Guardia Civil realizando prácticas en el aeropuerto de Gerona. En ese momento comprendió que su objetivo era pertenecer a los Grupos de Reserva y Seguridad como una operativa más, y después de superar las exigentes pruebas con una voluntad de hierro, comenzó su andadura en el GRS- 7 de Pontevedra para pasar más tarde al GRS-1 de Madrid y después al GRS-8 de Tenerife. Sus compañeros, los que trabajan con ella la conocen. Saben que no es débil, que no se queja, que puede. Cuando vino el Papa Benedicto XVI a España participó en el operativo de seguridad, y la vimos de escolta con altos cargos políticos. Con muy buena educación le dice a los inmigrantes que quieren cruzar irregularmente la frontera, que se bajen de la valla, y en las fiestas, eventos deportivos como el Iron Man de Lanzarote o en Tarragona en los sucesos Catalanes, también estuvo con su traje negro. Ahora

ya hay una suboficial y cuatro mujeres guardias civiles operativas repartidas por la geografía española con el lema *Res trepidae* grabado en el corazón. La ayuda en las catástrofes, las grandes concentraciones o la protección a autoridades dejó de ser espacio reservado a lo masculino.

2.10. PRIMERA MUJER DEL ESCUADRÓN DE CABALLERÍA DE LA GUARDIA CIVIL

VANESA FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ

GUARDIA CIVIL. PROMOCIÓN: CX GUARDIA CIVIL - 2004

DESTINO ACTUAL: ESCUADRÓN DE CABALLERÍA

Rotundo galope hacia la normalización

Cuando en la Academia de Baeza le hablaron del Escuadrón de Caballería, algo la hizo temblar. Aunque es de las del paso a paso y paso firme, emprendió un galope solidario hacia el servicio a los demás. Lo iba a hacer a lomos de un animal noble que se convierte en la cara más amable de la Agrupación de Reserva y Seguridad. Ya desde el GAP (Guardia Alumno en Prácticas) se marchó al Escuadrón, cuya ebanistería era su vestuario. Era el año 2005 y no había más mujer que ella. Aunque se presentó al curso, no pudo superar las pruebas en la primera intentona. Se había caído unas semanas antes rompiéndose una costilla y una vértebra, pero ni eso la detuvo. Al año siguiente volvió a intentarlo, pero en esta ocasión se encontró con María del Carmen Sirvent, compañera de promoción. Hicieron el Curso de Control de Masas junto al GRS en Sevilla, terminando su formación en Valdemoro. Su primer servicio fue una carrera de galgos, pero se dio cuenta que, a pesar de la normalidad que imprime a sus acciones, lo cierto era que su presencia, al menos sorprendía en ese mundo de hombres. Porque los servicios que realiza el Escuadrón de Caballería de la Guardia Civil suelen realizarse en áreas rurales principalmente, donde las tradiciones destilan plomo y arraigo. “¡Una guardia, una guardia!”, decían sin pudor a su paso. Miradas con recelo o miradas con cariño, quizá pensando, “las mujeres también podemos llegar ahí”. Vanesa y Mari Carmen se adaptaban a las circunstancias sin poner pegas a nada, porque esta profesión se iba convirtiendo en su vida, su familia eran sus propios mandos y sus compañeros. Un día llegaron los hijos, y este hecho modificó su trayectoria profesional impulsándola hacia la Plana Mayor del ARS. Carmen sin embargo siguió en el Escuadrón aún siendo madre de dos pequeños. Amazonas de la Guardia Civil y madres, un binomio perfecto.

2.11. PRIMERA MUJER DEL SEPRONA DE LA GUARDIA CIVIL

MARÍA JOSÉ BENITO PÉREZ

GUARDIA CIVIL. PROMOCIÓN: XCVI GUARDIA CIVIL

DESTINO ACTUAL: SEPRONA SIERRA DE GREDOS. PUESTO NAVARREDONDA DE GREDOS

Respetar la Naturaleza es respetarse a sí mismo

Desde niña quiso ser militar y en el SEPRONA encontró su sitio. Lleva más de

veinte años protegiendo la Naturaleza, que es la esencia de nosotros mismos. Cuando un capitán le preguntó si no estaría mejor en un destino de oficina, ella pronunció un NO rotundo. Prefiere vigilar el monte que rellenar el SIGO. Aunque entrar en la especialidad le costó dos o tres peticiones, su esfuerzo demostró su valía. Los mandos, al terminar el curso le entregaron un ramo de flores por ser la primera mujer de la especialidad. Hablar con la gente, conocer a sus vecinos, ayudarles en lo que puede se ha convertido en su rutina de vida, en este pequeño pueblo de Gredos donde dicen que “nieva todo el año”.

2.12.PRIMERA MUJER PILOTO DEL SERVICIO AÉREO Y COMANDANTE JEFE DEL SECTOR AÉREO SUR

SUSANA ESPINOSA PEREA

COMANDANTE. PROMOCIÓN: LVI DE LA AGM- 1996

DESTINO ACTUAL: UNIDAD AÉREA DE SEVILLA

El valor del despegue y aterrizaje perfecto

La labor de la Guardia Civil la atrajo desde que ingresó en 1996 en Zaragoza. Como teniente tuvo la oportunidad de conocer el Servicio Aéreo apoyando a los compañeros desde la Plana Mayor y al volar por primera vez en un BO-105, tuvo una sensación de libertad, se emocionó tanto, que decidió ser piloto de helicópteros de la Guardia civil. Tocó a la puerta del jefe del Servicio Aéreo, que sabía que tarde o temprano iba a suceder. Para los que quieren ayudar a los demás, llegar por el aire a sitios donde resulta complicado llegar por tierra o agua es muy atrayente, sobre todo por la rapidez para alcanzar determinados sitios donde alguien accidentado te está esperando. Recuerda especialmente aquel rescate en la Sierra de Gredos, cuando el ocaso marcaba el tiempo o la ausencia de él, para evacuar a un lesionado cerca del Pico Almanzor. Fuerte viento, vuelo complicado. Dejaron a los especialistas de montaña en el lugar más cercano posible al accidentado, y después de varias horas andando por la montaña, con poca visibilidad y malas condiciones meteorológicas llegaron hasta el montañero y pasaron la noche acompañándolo. Al día siguiente, cuando amaneció, procedieron a la evacuación de todos. La expresión de aquel hombre, y sus palabras de agradecimiento hacen que merezca la pena todo lo padecido durante el Servicio. Ha estado destinada en Madrid, en Rota y en Sevilla. En el primer destino se dedicó a conocer todas las posibilidades de Servicio que ofrecía el poder trabajar con el helicóptero. En el segundo se especializó en la vigilancia en costas y en la actualidad, desde Andalucía como jefe del Sector Aéreo ejerce más su función como mando que el pilotaje del helicóptero. Ha manejado además del BO-105 y el BK-117, el EC- 135, el modelo más moderno adquirido por la Guardia Civil. Pero siempre con ese orgullo de pertenecer a este Servicio Aéreo, de sentir que haces lo que le apasiona y sabiendo que, en esta especialidad, no existe diferenciación entre los géneros. Además de la formación es muy importante la experiencia, la pericia y la habilidad en el pilotaje, independientemente del hecho de ser hombre o mujer. Se trata más de las habilidades inherentes a la persona, y Susana, ya ha demostrado que las tiene.

2.13. PRIMERA MUJER TEDAX DE LA GUARDIA CIVIL

BEGOÑA SAMPEDRO MEIRE

GUARDIA CIVIL. PROMOCIÓN: CII - 1997

DESTINO ACTUAL: G.E.D.E.X. DE LA CORUÑA

Detonación anulada

Habían pasado veintitrés años desde la creación en 1979 del Departamento Central de Desactivación de Explosivos (DECEDEX) hasta que la primera mujer especialista en detectar, neutralizar y desactivar artefactos explosivos e incendiarios, tomara posesión de su destino del G.E.D.E.X. La destinaron en la Comandancia de La Coruña en 2002, pero antes realizó otras tareas como guardia civil. En el Puesto de la Puebla de Montalbán, en Toledo, estuvo hasta el año 2000, para pasar al Núcleo de Servicios de la Comandancia de Burgos.

2.14. PRIMERA MUJER NRBQ DE LA GUARDIA CIVIL

SONIA RODRÍGUEZ GARCÍA

TENIENTE. PROMOCIÓN: XCIX GUARDIA CIVIL -1995

DESTINO ACTUAL: JEFE DE LA UNIDAD FUNCIONAL NRBQ DE LA COMANDANCIA VALLADOLID

Conocer las nuevas amenazas

Oyó hablar por primera vez de NRBQ cuando estaba destinada en la UCO, y esta amenaza le pareció nueva, distinta. Era un campo desconocido que consideraba muy necesario trabajar. En aquellos años se hablaba de lo químico, olvidando lo que ahora sí que tiene mucha importancia. Ataques biológicos o radiológicos. Para esto sí que hay que estar preparado. Por eso ha querido dedicarse a prevenir, a anticiparse, a instruirse para poder asesorar al mando en su toma de decisiones. Cada trimestre, como responsable de esta unidad funcional, realiza unos ejercicios y procedimientos individuales que hacen que estén preparados para cualquier contingencia de estas características. Estas unidades funcionales están trabajando de forma silenciosa durante 24 horas los 365 días del año. Por eso, cuando salta la alarma, pueden reaccionar a tiempo. Ella ya se ha enfrentado a incidentes químicos y biológicos, como el caso de ébola que se suscitó en Olmedo (Valladolid). Fue un 31 de diciembre de 2014 en el que se activó el protocolo médico por virus de ébola por un misionero que se encontraba visitando a su familia tras regresar de Sierra Leona y tuvo que intervenir la Unidad funcional NRBQ de la Comandancia de Valladolid. El hombre salvó la vida.

2.15. PRIMERA MUJER EN LA JEFATURA DE FISCAL Y FRONTERAS

JUANA POBLETE BALLESTEROS

GUARDIA CIVIL. PROMOCIÓN: XCIV - 1988

DESTINO ACTUAL: SERVICIO DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD

Somos todas

“Han salido vacantes para la Guardia Civil”, le dijo un brigada del Ejército de Tierra. Ella estaba estudiando COU, aprobó la convocatoria y comenzó a hacer su maleta. Villar del Pozo, un pequeño pueblo de 100 habitantes de la provincia de Ciudad Real, estaba expectante. Las mujeres, jóvenes y ancianas, entraron en su casa secándose las lágrimas. Veían en ella quizá sus anhelos frustrados, su orgullo de género. Necesitaban palpar que otra realidad se abría en el mundo. ¡Hemos venido a despedirte! dijeron, mientras se miraban temblorosas los bolsillos para entregarle a *Juani* sus ahorros. Estaban haciendo como se hacía con los quintos que se marchaban al Servicio Militar. Esta situación tenía un significado mucho más grande, más importante, más cargado de libertad. Diciendo adiós por la ventanilla del autobús, Juana empezó a sentir que su vida tendría un significado distinto. Al salir de la Academia la destinaron al Servicio Fiscal del aeropuerto del Prat en Barcelona. Allí la esperaban las matronas y conoció el control de pasajeros, de mercancías, de divisas, aduanas, fondear aviones, pistas... todo le gustaba. Veía a los famosos subir y bajar de los aviones, abriendo y cerrando sus ojos ante lo maravilloso que allí se desplegaba. Solicitó hacer el curso de Fiscal, pero no se lo permitieron porque al principio las instalaciones no estaban preparadas para recibir a las mujeres. Tuvo que marcharse forzada a Navarra y estando allí volvió a solicitar el curso de Fiscal y en esta ocasión la seleccionaron. No fue la primera mujer que realizó este curso, pero sí la primera mujer guardia civil que llegó a la Jefatura del Servicio Fiscal y Fronteras en la Dirección General donde permaneció diez años en la base de datos y mecanización para pasar después a Policía Judicial. Las primeras mujeres que realizaron el curso de Especialista Fiscal y Fronteras fueron la guardia civil Elisa Carrillo Carrasco destinada actualmente en el Laboratorio de Criminalística de Oviedo y la guardia civil Manuela Carnerero Marín destinada en Sevilla. Fue un año antes de que España entrara en la Unión Europea y todo estaba “en el aire”. Volviendo a Juana, su destino en la Jefatura la llevó a Istok (Kosovo), comisionada con la BRILAT Gallega, llevando la estafeta de esta ciudad báltica. Fueron unos años felices, aquella época que la marcó para siempre.

2.16. PRIMERA MUJER ESPECIALISTA DEL SERVICIO DE MONTAÑA

SILVIA GIL CERDÁ

COMANDANTE. PROMOCIÓN: LVI DE AGM Y XLVII DE GUARDIA CIVIL

DESTINO ACTUAL: GABINETE TÉCNICO DEL DIRECTOR GENERAL

El diálogo como herramienta

“La mejor jefe que tuve nunca”. Esta expresión se repite una y otra vez entre sus subordinados, como el eco de la confianza que infunde y el estilo de liderazgo que ejerce. La Guardia Civil cuenta con ella como un ejemplo vivo de superación, espíritu de trabajo, constancia y sacrificio. Porque ser la primera mujer del Servicio de Montaña o la primera mujer jefa de un Subsector de la Agrupación de Tráfico (Las Palmas) se queda exiguos ante otros logros que se ha propuesto conseguir desde el Comité de Igualdad para que las mujeres que visten el uniforme estén en los lugares que les corresponde. Licenciada en Derecho, graduada en Ciencias Jurídicas de las Administraciones Públicas, diplomada en Estado Mayor, máster en Seguridad, especialista

universitario en Cooperación y Ayuda Humanitaria o máster en Estudios de Género son algunos de los títulos que configuran la punta del iceberg de una persona que no ha hecho otra cosa que prepararse para ser cada día mejor. La primera vez que se presentó para participar en los rescates de montaña fue descartada al finalizar la primera fase del curso. Estuvo todo el año siguiente preparándose las pruebas físicas para superar el curso y para ingresar en el Servicio de Montaña. Se había convertido por fin en una especialista. Una deportista de élite que habla inglés, francés y un poco de italiano, impregnando todo lo que toca con la profunda humanidad de los que saben gobernarse a sí mismos. Tiene muchos cursos que abordan la violencia contra las mujeres, de género, diversidad, discapacidad e igualdad. El curso de Paracaidismo lo realizó con el Ejército francés y fue profesora de Tráfico para la policía palestina en Cisjordania. Oficial de enlace en la Escuela de Oficiales de la Gendarmería Nacional francesa y en la Misión de la Unión Europea de Administración de Fronteras (EUBAM RAFAH Palestina) le confirió quizá una característica que destacan los que la conocen: consuela y ayuda a los que están bajo su mando, luchando por lo que cree justo. Además de las condecoraciones militares, recientemente ha sido premio Mujer Líder 2018 y nombrada una de las Top 100 mujeres líderes de España. Añadamos a su trayectoria otra gota de sensibilidad: nunca ha pretendido ser perfecta.

2.17. PRIMERA MUJER DEL SERVICIO CINOLÓGICO

MÓNICA ÁLVAREZ CASTRO

GUARDIA CIVIL. PROMOCIÓN: XCVI GUARDIA CIVIL - 1990

DESTINO ACTUAL: COMANDANCIA DE LA CORUÑA

El mejor compañero, el perro

Dice que los perros te ayudan a ser mejor persona y ella ha debido empeñarse para conseguirlo. Es fuerte en su constancia. Mucho le costó superar las pruebas de acceso al Servicio Cinológico, quizá al principio existieran ciertas reticencias con el acceso de la mujer en el adiestramiento de los perros, pero a lo largo del curso demostró que si se quiere, se puede y que los perros trabajan igual con ambos sexos. Su primer curso de guía de perros de droga fue en el año 2001. Abrió camino a las dos mujeres siguientes que entraron un año después. En el año 2007 hizo el Curso de Guía de explosivos y en 2018 cerró la trilogía con el tercer curso de complemento. Ha logrado abarcar las tres especialidades dentro de la especialidad del Servicio Cinológico. Aunque se sentía observada, la relación con sus compañeros fue buena. Recuerda cómo el jefe de la Escuela de Adiestramiento de perros se preocupaba por ella, ¿te adaptas?, le preguntaba. En El Pardo, su segundo destino después del aeropuerto de Foronda en Vitoria, adiestraba a los perros que detectan droga para el resto de España. Le encantaba descubrir las peculiaridades de cada raza, de cada especie, para imprimirles ese método más acorde con el carácter y capacidad del animal. Su perro, es decir su compañero actual, es un macho belga que detecta explosivos. Se llama *Cron* y comparte su casa con otros doce perros particulares más, entre ellos su perra Bruja, que tras ocho años de servicio le tocó retirarse y descansar. Una perra que le ha dado muchas satisfacciones y con la que ha aprendido a ser paciente, a descubrir cómo piensa el animal. Esa es la búsqueda personal de esta guía femenina, la gran

compenetración con estos perros que no entienden de sexos, sino de amos.

2.18. PRIMERA MUJER DEL SERVICIO MARÍTIMO DE LA GUARDIA CIVIL

MARÍA LUISA LÓPEZ CUESTA

CABO 1º. PROMOCIÓN: XCV GUARDIA CIVIL - 1989

DESTINO ACTUAL: INTERVENCIÓN DE ARMAS DE VIGO

Cuando las mujeres se mojan

El curso se inició en El Ferrol con la Armada, que era como se hacía antes. Corría el año 1990 y tras tres meses iniciales completó la formación en tierra firme, en Valdemoro. Pero en aquellos años todavía la Guardia Civil no tenía barcos. Ella se estrenó en el 92, durante la Expo de Sevilla. Siete meses en los primeros barcos de la Guardia Civil que más tarde partieron hacia las Olimpiadas de Barcelona. Conoció de primera mano lo que es mojarse el cuerpo y el alma, lo que supone rescatar a los inmigrantes en las pateras que llegaban a Almería, donde la destinaron seis para participar en la creación del Servicio Marítimo de esa provincia andaluza. Aquí, en esta zona mediterránea, es dónde más sorprendía su presencia femenina. Los pescadores a los que controlaba o auxiliaba exclamaban frases de sorpresa cuando veían subir a bordo del barco a una mujer. Le salvó la vida a más de un polizón que trataba de alcanzar nuestro país escondido en los barcos melilleros. Sin saber nadar, saltaban al mar tratando de llegar a las costas antes de que los descubrieran. En el año 93 perseguía las planeadoras que transportaban contrabando en la Ría de Arosa, una época muy intensa que le permitió participar en las operaciones contra el narcotráfico y en las tareas de rescate del petrolero Mar Egeo cuando ardió frente a las costas gallegas. Ya en el 2006 decidió pisar tierra firme y solicitó la vacante de intervención de armas que ocupa actualmente. Además de ella, cuatro mujeres más realizaron el curso de acceso a la especialidad el 20 de abril de 1991.

2.19. PRIMERA MUJER CON CURSO DE POLICÍA JUDICIAL

LAURA MARÍA ALONSO MIRANDA

GUARDIA CIVIL. PROMOCIÓN: XCIV GUARDIA CIVIL - 1988

DESTINO ACTUAL: UNIDAD TÉCNICA DE POLICÍA JUDICIAL- DEPARTAMENTO DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

Todoterreno internacional

¿Será cierto?, pensaba un payés de Puigcerdá (Girona) tratando de tocarla. A pesar de que Laura se recogía mucho el pelo intentando pasar desapercibida, en su primer destino tuvo que soportar la sorpresa de los lugareños que veían por primera vez una fémina de uniforme. A ella lo que le importa no es su condición de mujer, sino de guardia civil. Por eso se esforzó tanto en superar las pruebas de la UCO, en las que participaron 300 personas y acabaron cinco. Ella fue la única mujer de esa tanda y durante dieciséis años ha estado en diferentes grupos ocupada con distintos

tipos de delitos. Cuando llegó, esta Unidad Central la formaban veintinueve personas. Había tres grupos operativos y uno de apoyo. Ella, como una operativa más, partía desde la normalidad para hacer lo mejor que podía su trabajo relacionado con los delitos económicos, mirándose en el espejo de su sargento París (actualmente comandante), su maestro. Apoyaba a sus compañeros en las investigaciones complicadas, como el caso de las niñas de Alcasser, viajando en tren con la máquina de escribir portátil a cuestas. En el 2006 pasó a la Unidad Técnica de Policía Judicial desarrollando en estos inicios lo mismo que hacía en la Sección de Relaciones Exteriores de UCO y Contacto con los enlaces extranjeros en España. Llegó a la embajada de Sarajevo con dos hijos adolescentes rompiendo también ese molde familiar, pues nunca antes nadie había aparecido por el país báltico con la familia de esas edades. La permanencia de la primera mujer también en esto fue de cuatro años. Más tarde, en el año 2016 la seleccionaron para una vacante de Europol de Gueff Oficcer, desplegándose en los campos de refugiados de Italia y Grecia. Su primer destino ha sido Sicilia, en junio de 2017, pionera también en esta actividad, pues por primera vez iba allí una mujer del Cuerpo. Unos meses después, en 2018, también se desplegó en Lesbos (Grecia) la sargento Lara Moreno. Mujeres y guardias civiles, un valor que se supone, un valor que multiplica.

2.20. PRIMERA MUJER MOTORISTA EN ACTIVO DE LA AGROPACIÓN DE TRÁFICO

BEATRIZ MOLI GIAS

SARGENTO. PROMOCIÓN: XXXIII SUBOFICIAL – 2012 Y XCVII GUARDIA CIVIL – 1991

DESTINO ACTUAL: PUESTO DE TARDIENTA (HUESCA)

Aceleración hacia la normalidad

En el verano de 1993 superó el examen de ingreso al curso de Tráfico de la Escuela de Tráfico en Valdemoro. Pero anteriormente, la guardia civil Laura López y otra mujer (B.C.P.) en 1992, ya habían superado el curso que las habilitó como motoristas de la ATGC. Beatriz, la primera motorista en activo de la Guardia Civil no tenía el permiso de conducir motocicleta, lo mismo que muchos compañeros. Cinco mujeres superaron las pruebas, tres en atestados y dos motoristas. Cogió la Sanglas vieja y aprendió a hacer malabarismos, cayéndose y levantándose. Porque ella es de esa madera. La segunda parte del curso fue distinta. Salió a la carretera por primera vez, con una K 75, muy pesada y muy alta, pero que jamás rozó el suelo durante este periodo preparatorio. En algún servicio quizás, pero como a muchos compañeros más. En su primer destino (Huesca) también le tocó romper techos, pues fue la primera mujer del Cuerpo en todo Aragón, durante dos años. La persona para la que tiene un recuerdo especial es su compañera Belén, con la coincidió en la Academia y que le metió el “gusanillo” de la carretera. Y tiene ese cariño especial porque años más tarde falleció y desde entonces la lleva siempre en el recuerdo. Bonita época aquella, donde los mandos, jefes o compañeros no hacían que ella se sintiera distinta, a pesar de que rompía moldes. Incluso un capitán, ya a punto de reserva, al principio no sabía cómo tratarla. Miradas de reojo, silencios... que pronto se superaron. A veces la nota discordante no eran los compañeros, sino las mujeres de estos. Las esposas no entendían que su marido se pasara ocho horas de servicio

junto a una mujer. Curioso. Otros hombres del mismo Cuerpo se comportaban con ella apartándola, por eso no los llama compañeros, sino “coincidentes laborales”. También era especial el trato de los ciudadanos, que a veces tenían que mirarla dos veces. Menos mal que esta motorista sabe ponerse en su sitio con buena educación, aunque a veces tenga que sacar su carácter. Entre fríos y calores van circulando estas ruedas, que solo de femenino llevan una coleta, recordando con especial tristeza la muerte entre sus brazos de algún accidentado. Una vez, tuvo que realizarle la prueba del alcoholímetro a un conductor. Al darle la boquilla le quiso explicar el funcionamiento, pero le soltó: “soy letrado y sé perfectamente cómo funciona”. Así que el hombre se puso a soplar, y soplar y cuando ya llevaba así un rato, le indicó que por favor introdujera la boquilla en el alcoholímetro... Ahora el destino la ha llevado a otro lugar, pero como dicen ellos mismos: una motorista, siempre será motorista.

2.21. PRIMERA MUJER GUARDIA CIVIL DEL SERVICIO DE INFORMACIÓN DE LA GUARDIA CIVIL

MARÍA MONTSERRAT LÓPEZ BLANCO

CABO 1º. PROMOCIÓN: XCIV -1988

DESTINO ACTUAL: GRUPO DE APOYO OPERATIVO

Las mujeres transparentes

En la primera promoción de mujeres sucedió algo inédito. Algunos oficiales del Servicio de Información, que entonces estaba formado por once grupos encuadrados en los denominados Servicios Especiales (actuales UCE), se presentaron en la Academia de Baeza para reclutar a las jóvenes que pudieran desempeñar bien la labor en este delicado y difícil servicio. Durante varios días se estuvieron celebrando entrevistas y pruebas a las 107 mujeres voluntarias y fueron reclutadas diez. Las diez primeras mujeres guardias civiles del SIGC son: Elisa, Inés, Iraida, Manuela, Marga, Marigel, María Jesús, Mariola, Marisa y Montserrat, unas jóvenes que desde el primer momento se jugaron la vida. Omitimos intencionadamente sus apellidos porque las personas que forman parte de este Servicio, les gusta pasar desapercibidas. A la hora de pedir destinos, encima del estrado con un micrófono en mano como se hacía entonces, ellas tuvieron que decir “Vacante de libre designación para AME (Agrupación Mixta de Encuadramiento)” lo que tristemente despertaba un abucheo soterrado de los compañeros que pensaban que eran unas “enchufadas”. Las diez chicas seleccionadas realizaron otro curso de formación donde los mandos iban eligiendo a cada una para el grupo que consideraban más apropiado. Se introducían casi sin saberlo, siendo apenas unas niñas, en un mundo áspero e ingrato que se convirtió en su vida. No sabemos las vidas que han salvado, no sabemos ni agradeceremos lo que hicieron por nosotros.

Cuatro de estas “enchufadas”, Iraida, Manoli, Marigel y Monstse fueron las primeras que pisaban y trabajaban en el País Vasco formando parte del Grupo V de Servicios Especiales (ahora GAO). Su primera intervención fue el 16 de septiembre de 1989 en la detención del comando Araba en la autopista de Irún-Behobia. Tres compañeros de la UEl fueron heridos, dos etarras murieron y se detuvo al camiónero y otro terrorista, Paterra (asesino de varios compañeros), que fue reconocido en

el bar del Alto de Barazar por Manoli. Esta hazaña le supuso convertirse en la primera mujer condecorada en la Guardia Civil. En el operativo también estaban otros compañeros y Marigel. Juntas pasaron mucho frío en Navidad, durmiendo con un saco en el monte. Juntas superaron los miedos que les permitió descubrir explosivos en el camposanto de Basauri o participar en la desarticulación de comandos como Araba, Vizcaya (92) o Askatu...

A Mariola, Marga y Marisa (cuyo padre fue subteniente asesinado por ETA), las destinaron en la Jefatura del Servicio en las oficinas. Para combatir el terrorismo del Ejército Guerrillero del Pueblo Gallego Libre se incorporó Elisa, e Inés y María Jesús fueron al Grupo II de Servicios Especiales que trabajaba la zona de Vizcaya.

Jóvenes y valientes cuyo esfuerzo puede entenderse mejor cuando se lee el libro "Historia de un Desafío. Cinco décadas de lucha sin cuartel de la Guardia Civil contra ETA", que recoge los testimonios de los protagonistas. En el libro, escrito por el coronel Manuel Sánchez Corbí y la cabo 1º Manuela Simón, también participa otra guardia civil, Elena Gómez de Orgaz, que desde la Oficina de Análisis Estratégico del SIGC se dedica a tareas de análisis y elaboración de informes de ETA y todo su entramado político, continúa trabajando para que los asesinatos de esta banda terrorista no queden impunes. Aprovechemos estas páginas para rendir un homenaje a Marga y a Inés, ambas fallecidas en otra difícil batalla, el cáncer.

2.22. PRIMERA MUJER OFICIAL Nº 1 DE SU PROMOCIÓN EN LA ACADEMIA GENERAL MILITAR DE ZARAGOZA

BEATRIZ VERNET PERNA

CAPITÁN. PROMOCIÓN: LXIII AGM – 2003 Y LIV DE GUARDIA CIVIL 2008

DESTINO ACTUAL: GRUPO DE DELINCUENCIA ECONÓMICA DEL DEPARTAMENTO DE ANÁLISIS CRIMINAL DE LA UNIDAD TÉCNICA DE POLICÍA JUDICIAL

Delincuencia de guante blanco

Señaló con una cruz la casilla que indicaba que quería ser Guardia Civil. Había cursado ya primero de Arquitectura, pero quiso dejarlo para construir otro futuro dedicado a proporcionar seguridad a los demás y se dedicó a estudiar para superar el examen-oposición de ingreso. Era el año 2003 y acababa de ingresar en Zaragoza, poniendo siempre la mirada en el servicio al ciudadano. De las personas que formaron la Promoción de Guardia Civil y que habían iniciado con ella ese primer curso, ocupaba la primera posición. Y así fue en los dos años de estancia en Zaragoza, los cuales recuerda con mucho cariño y donde se sentía muy valorada por sus compañeros. Su evolución académica seguía una proyección ascendente y coherente con sus deseos. Sus inicios profesionales comenzaron como comandante de Puesto en el Puesto Principal de Altea en Alicante, destino en el que llevó a cabo toda su campaña de teniente y que considera materializó el deseo que tenía cuando ingresó en la Academia, de dedicarse al servicio al ciudadano y del que siempre dice que le ha marcado en el resto de su carrera profesional, por lo gratificante que le parecía y por todo lo que aprendió en el mismo. Tras su ascenso, estuvo una temporada en situación de disponible, ocasión que aprovecha para iniciarse en estudios universi-

tarios relacionados con la Delincuencia Económica. Al ascender a capitán obtuvo la vacante de jefe de la Unidad Orgánica de Policía Judicial de la Comandancia de Murcia y aprovechó los nuevos conocimientos adquiridos para crear el Grupo de Delincuencia Económica en el seno de aquella Unidad. Tras cuatro años, se presentó la coyuntura de poder irse destinada al Grupo de Delincuencia Económica de la Unidad Técnica de Policía Judicial, y aunque fue difícil la decisión por encontrarse profesionalmente muy contenta en el destino que en ese momento ocupaba, no pudo dejar pasar esa oportunidad de dedicarse de forma especializada a aquello que había descubierto que le apasionaba, tanto por lo que había aprendido teóricamente como por las investigaciones que en ese campo había podido realizar en Murcia. Ha sido en esa Unidad, en la que actualmente se encuentra destinada, en la que afirma que se ha dado cuenta, de que sus dos destinos anteriores no habían hecho sino prepararla para el que considera más le está aportando, esmerándose en trabajar para conseguir quitarle los guantes blancos a este tipo de delincuencia. En 2017 se volvió a encontrar de nuevo en una Academia con sus compañeros de Promoción para realizar el curso necesario para ascender a comandante, resultando haber sido al finalizar el mismo también la primera mujer Nº 1 del Curso de Capacitación para el Ascenso a Comandante.

2.23. PRIMERA MUJER OFICIAL NÚMERO UNO DE SU PROMOCIÓN EN LA ESCALA FACULTATIVA SUPERIOR

CARMEN DEL CERRO DE LA CRUZ

CAPITÁN. PROMOCIÓN: VI DE LA ESCALA FACULTATIVA SUPERIOR 2008 - Y ESCALA SUPERIOR DE OFICIALES - 2017

DESTINO ACTUAL: ÁREA DE REDES Y SEGURIDAD DEL SERVICIO DE TELECOMUNICACIONES DE LA GUARDIA CIVIL

El referente

Siempre le gustó la Guardia Civil, su padre, sus hermanos vestían el uniforme, pero durante diez años trabajó en la empresa privada porque la vida le llevaba por otro camino. Ingeniera Superior de Telecomunicaciones por la Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Telecomunicaciones (ETSIT) de la Universidad Politécnica de Madrid, cuando fue a la universidad tampoco las mujeres eran muchas. Su hermano que estaba destinado en el Servicio de Criminalística, le informó de estas plazas abiertas a todos los ciudadanos. No sabía que iba a pasar pero la destinaron en el Área de Mando y Control del Servicio de Telecomunicaciones de la Dirección General de la Guardia Civil y cambió su perspectiva. Antes su punto de vista era desde la empresa. Ahora le dice a la empresa lo que tiene que hacer para cubrir las necesidades que tiene la Guardia Civil en este ámbito. Actualmente presta servicio en el Área de Redes y Seguridad como responsable técnica de las redes fijas de Guardia Civil. Todos los días se enfrenta al reto de modernizar la Red del Cuerpo. Renovar las telecomunicaciones entre todos, para avanzar y soportar todos los servicios necesarios para cumplir con el mandato que nos encomienda la sociedad. Desde el 2014 representa al Mando de Apoyo en el Comité de Igualdad.

2.24. PRIMERA MUJER OFICIAL Nº 1 DE SU PROMOCIÓN DE LA ESCALA SUPERIOR DE OFICIALES DE LA GUARDIA CIVIL

LAURA LÓPEZ REVERÓN

TENIENTE. PROMOCIÓN: LXII ESCALA SUPERIOR DE OFICIALES GUARDIA CIVIL - 2016 Y LXXI AGM

DESTINO ACTUAL: PUESTO PRINCIPAL DE COÍN

Liderar mejor que mandar

Cuando cruzaba el patio de armas de la Academia de Oficiales de Aranjuez con la bandera estaba haciendo historia. Había sacado la nota máxima del ciclo militar y policial y tenía ese derecho. Mientras que el director general de aquel entonces le entregaba el sable, ella se acordaba de su familia, especialmente de su hermano que es un GRS-8 (Tenerife) y que fue la persona en la que se miraba a la hora de tomar su decisión profesional. Gran deportista, diríamos que una atleta, que juega al fútbol, a baloncesto, que le gusta bailar y que prefiere la palabra líder antes que la palabra mando. Trabajar juntos con esfuerzo y conseguir los objetivos por convencimiento de todos y no por imposición es el estilo que la define. Sociable, inconformista y tenaz, ella considera que nadie es mejor que nadie. Prefiere observar en los demás lo que cada uno tiene de distinto, aprender de lo que ve y configurar un criterio que mejore el servicio y el bienestar de todos. Ha realizado el curso básico de Policía Judicial, el curso de aptitud pedagógica y el curso de control de masas convirtiéndose en un referente en el Día de las mujeres de este año.

2.25. PRIMERA MUJER Nº 1 DE SU PROMOCIÓN DE LA ESCALA DE OFICIALES

ROSA MARÍA TOURÍS

TENIENTE. PROMOCIÓN: LXXV DE LA ESCALA DE OFICIALES - 2014 Y CVII DE GUARDIA CIVIL - 2001

DESTINO ACTUAL: GABINETE DE COORDINACIÓN Y ESTUDIOS DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE SEGURIDAD

Principios y valores admirables

Veía en la Guardia Civil la posibilidad de desarrollarse profesionalmente, y lo ha cumplido. Esta pontevedresa de Vilanova de Arousa empezó en la escala de Cabos y Guardias en 2001 y trece años después se cuadró ante S.A.R. el Rey Felipe VI mientras le imponía la Cruz de la Orden del Mérito de la Guardia Civil. Había logrado el primer puesto en la Escala de Oficiales de su promoción. Pero ser la primera de su promoción no era nuevo para ella. Había sido ya la número uno de su CVII promoción, en un episodio único en la historia del Cuerpo. Licenciada en Derecho, diplomada en Altos Estudios Internacionales, experta profesional en cultura y religión islámica, en Análisis del terrorismo internacional o directora de Seguridad son algunos títulos que encabezan un currículum destinado a proteger a los más vulnerables. Desarrolló diferentes funciones relacionadas con la investigación sobre el crimen organizado, la elaboración de inteligencia y análisis estratégico sobre terrorismo así como en el ámbito de la estadística de criminalidad. Actualmente, como jefe de servicio es la encargada de la Dirección del Departamento de Normativa y Estudios del Centro Nacional de

Desaparecidos en el Ministerio del Interior. Asimismo, dentro del Área de Sistema Estadístico y Atención a Víctimas del Gabinete de Coordinación y Estudios de la Secretaría de Estado de Seguridad, a la que pertenece, ha venido realizando otras funciones como son en el ámbito de los delitos de odio. Sus publicaciones se dirigen a informar sobre la prevención de la radicalización en el ámbito del terrorismo internacional, los delitos de odio, el Plan Director para la Convivencia y Mejora de la Seguridad en los Centros Educativos, y el Centro Nacional de Desaparecidos. No es de extrañar las numerosas felicitaciones y condecoraciones que los distintos organismos han otorgado a una mujer silenciosa que tiene mucho que decir.

2.26. PRIMERA MUJER AL MANDO DE UNA UNIDAD EN UNA MISIÓN INTERNACIONAL (AFGANISTÁN)

ROCÍO ALONSO DOMÍNGUEZ

CAPITÁN. PROMOCIÓN: LXV

DESTINO ACTUAL: CENTRO DE COORDINACIÓN PARA LA VIGILANCIA MARÍTIMA DE COSTAS Y FRONTERAS

Cuando se traga polvo

En el patio de armas de la Dirección General de la Guardia Civil se escuchaba su voz ordenando el acto castrense que rendía los honores a las mujeres de la Guardia Civil. Esa voz que también se escuchó en Afganistán, mientras estuvo al mando de la Unidad de Policía Militar de la Fuerza del contingente español en Herat. La que escuchaban los mandos y autoridades a los que asesoraba dentro de la naturaleza policial, de seguridad y orden público que le habían asignado. Actualmente coordina el ICC de Frontex, ocupándose del desarrollo de las operaciones europeas Hera e Indalo. Durante un año estuvo en la Agrupación de Tráfico de la Guardia Civil como jefe de la Secretaría de Mando dirigiendo personal y actividades de la Unidad. Polvo en el desierto o polvo en las carreteras, polvo que se sacude para seguir caminando.

2.27. PRIMERA MUJER AL MANDO DE LA COMPAÑÍA DE CONDUCCIONES ESPECIALES

MARÍA JOSÉ GARRIDO ANTÓN

CAPITÁN. PROMOCIÓN: VI ESCALA FACULTATIVA SUPERIOR Y II NEO

DESTINO ACTUAL: COMPAÑÍA DE CONDUCCIONES ESPECIALES

Llegar a todo

Por primera vez, una mujer es la responsable del traslado de presos, detenidos y penados. Del traslado de los caudales y escoltas de remesas del Banco de España. Es responsable de cerca de 200 agentes y más de 100 vehículos que forman parte de la flota de la Unidad de Protección y Seguridad de la Guardia Civil. Para esta doctora en Psicología cum laude, y experta en violencia de género, este último destino supone un cambio y un reto. Llegó a la Guardia Civil como psicóloga facultativa después

de haber prestado sus servicios en el Ministerio de Defensa. Destinada desde el año 2011 en la Sección de Análisis del Comportamiento Delictivo de la Policía Judicial ha ayudado al esclarecimiento de más de 200 casos relacionados con los delitos contra las personas, lo que la ha llevado a recibir condecoraciones y felicitaciones por parte de sus superiores. En concreto, ha recogido el testimonio de decenas de niños y personas con discapacidad víctimas de abusos y agresiones sexuales y los ha ayudado a superar la nefasta experiencia. Es la autora de la primera guía de primeros auxilios psicológicos para agentes policiales en casos de delitos de violencia de género, materia en la que es experta. Con sus artículos publicados en las revistas especializadas y sus conferencias en el ámbito policial, lleva el nombre de la Guardia Civil a los foros nacionales e internacionales. Con una actividad intensa, algo más debe añadir al esfuerzo. Es la crianza de sus dos hijos, por los que ha tenido que cambiar de actividad con la intención de conciliar mejor su vida profesional y familiar. Además, nunca pierde una amplia sonrisa que la hace más cercana, más amable, más benemérita.

2.28. PRIMERA MUJER QUE HIZO LA VUELTA CICLISTA A ESPAÑA

MARIAN SANTIAGO

SARGENTO. PROMOCIÓN: XCIX GUARDIA CIVIL – 1993

DESTINO ACTUAL: SECTOR DE ARAGÓN DE LA AGRUPACIÓN DE TRÁFICO DE LA GUARDIA CIVIL

La fuerza de la voluntad

Treinta años surcando las carreteras del Pirineo aragonés y solo se le ha caído la moto una vez. Fue por culpa de un resbalón, pues la estaba lavando dentro del cuartel. Sin embargo ha ayudado muchas veces a sus compañeros a levantarla cuando se les ha caído a ellos. Porque le reconforta ayudar, también a las personas en los accidentes que sufren por la nieve, o cuando tienen problemas en las carreteras. A la hora de escribir para apuntar una denuncia, tampoco le tiembla la mano porque su intención circula en la dirección del descenso de muertos en carretera. El primer destino como motorista fue en el año 2001, en el Destacamento de Jaca (Huesca) y fue en este lugar donde por primera vez portó la bandera roja delante del pelotón de la Vuelta Ciclista a España, en su 62º edición. Durante los años 2007, 2008 (63º edición) y 2009 (64º edición) fue la única mujer que formaba parte de este dispositivo de seguridad. Actualmente es la única motorista del Sector de Aragón y está en todas las Vueltas Ciclistas y concentraciones de motos. Pero esta campeona tuvo en el año 2016 otra carrera que superar que fue la lucha contra un cáncer al que ha ganado la batalla. Al cruzar la primera meta de la superación, decidió atravesar el océano Atlántico a bordo del velero de 73 pies “Reto Pelayo Vida Trasatlántica 2016”. Esta tripulante de la Guardia Civil se sacó durante el verano el título de Patrón de Embarcación de Recreo para poder pilotarlo y en 14 días y 8 horas atravesaron “el charco”. Eran cinco las mujeres que realizaron este viaje tan especial, entre ellas la cabo 1º de la Guardia Civil Susana Laguarda. Por esta hazaña recibieron el Premio Madrid 2018. Tras superar la enfermedad, solo en once meses volvió a vestir el uniforme para subirse a su moto que es su vida. Cuando la gente le pregunta si es motera ella responde: “No, yo no soy motera, soy motorista de la Agrupación de Tráfico de la Guardia Civil”.

2.29. PRIMERA MUJER FALLECIDA EN ACTO DE SERVICIO

ALICIA MARTÍN PUEBLA

Hasta siempre

Era guardia civil eventual cuando en 1994 falleció. Tres años después, la cabo 1º Nuria Esther Fernández perdió la vida mientras estaba de servicio en la carretera C-721 Mahón-Ciudadela (Islas Baleares) y la guardia civil María del Mar Piñeiro Sanmartín, también en la carretera, en el km. 83 de la autopista A-9 (La Coruña-Tuy).

2.30. LA PRIMERA MUJER ASESINADA POR ETA

IRENE FERNÁNDEZ PERERA

GUARDIA CIVIL. PROMOCIÓN: LII GUARDIA CIVIL - 1995

Eterna

Todos recordamos a los que se han ido como algo especial. Pero si esa sensación perdura a lo largo de dieciocho años, es que tiene un peso real. Es decir, que cuando las compañeras y los compañeros que conocieron a Irene dicen que es excepcional, generosa y simpática, y además acuden cada año, todos los 20 de agosto a Sallent de Gállego a rendirle homenaje, quizá es que esa bondad no va a tener nunca un final. Pues la joven Irene nació en Las Agüeras (Quirós/Asturias). Llevaba destinada en Sallent de Gállego tres años y los vecinos de esta localidad oscense la querían por su forma de ser, dispuesta siempre a ayudarles. Pero a las seis de la madrugada del día 20 de agosto de 2000, un acto cobarde de ETA terminó con su vida y la de su compañero, el guardia civil José Ángel De Jesús. Se disponían a coger el coche de servicio para atender un aviso que en realidad era una trampa. La bomba-lapa en los bajos del vehículo que estaba aparcado fuera de las dependencias del Puesto segó la vida de los jóvenes. Irene tenía 32 años y a título póstumo le impusieron la Cruz de Oro al Mérito de la Guardia Civil. Su recuerdo perdura en esos corazones y en la calle donde se ubica la Comandancia de Gijón que lleva su nombre.

3. OTRAS PIONERAS

Quedan muchas primeras mujeres en la Guardia Civil que han escrito su renglón en esta historia, que se han convertido sin pretenderlo en ejemplos a seguir. El primer desfile que se realizó con mujeres en el año 1988 fue con motivo de la Patrona, en Logroño, y participó una sección femenina. Un mes más tarde en Baeza juraron bandera y se vieron por primera vez a tres gastadoras: Carmen Ortega, Ana Isabel Felipe y Beatriz Martínez. Han pasado 29 años para que una mujer, la comandante María Jesús Pascual, presida por primera vez en 2017 los actos institucionales del 12 de octubre (Comandancia de Cáceres). Ana María Vicente hizo historia en el Cuerpo al ser la primera guardia civil y amazona que desfiló a caballo en el Día de las Fuerzas Armadas en 1992, con Diana Carnero que desfiló a pie. En ese año ingresó en la Agrupación de Tráfico la cabo 1º María Belén Velasco, una de las cinco pioneras del curso de Atestados de Tráfico, el XCIII, promoción de 1991.

La primera patrulla femenina condecorada la formaban las guardias civiles Marta Hernández e Isabel Álvarez que recibieron la medalla al Mérito de Protección Civil (bronce con distintivo azul) por salvar la vida de una familia intoxicada con braseros.

La primera diplomada en Informática militar tanto del Ejército como de Guardia Civil es la comandante Alicia Vicente, y la capitán Adriana Tostón, que tiene dedicada una marcha militar con su nombre, es la primera mujer Action Leader de tres acciones operativas dentro del marco del EMPACT de FIREARMS (Amenazas UE), y la primera mujer graduada en la National Academy del FBI. También la teniente María del Ángel Manzano Vega, de la Escala de Oficiales de promoción interna y que a la misma vez pertenece a la primera promoción de mujeres que ingresó en la Guardia Civil, fue la primera mujer jefa de escolta de la Reina Letizia cuando era Princesa de Asturias. Además es la primera mujer en la historia del Cuerpo que forma parte de Europol por oposición con otros policías de otros países. Su larga experiencia en el mundo del terrorismo lleva el nombre de la Guardia Civil a la Unión Europea y transmite a sus compañeros europeos la forma de trabajar de nuestro Cuerpo.

La capitán María del Mar Robles es la primera mujer de la Guardia Civil facultativa en Bellas Artes y la teniente Ana Isabel Suárez es la primera mujer trabajadora social que ingresó en el Cuerpo. La primera guardia civil que redactó comunicados, atendiendo a los medios de comunicación fue María de los Llanos Olivares, y las dos primeras mujeres que pasaron en 1991 a formar parte de los Grupos de Reserva y Seguridad fueron Yolanda Gil Ramos y Ascensión de Maya, aunque no efectuaron el curso de la especialidad. Dos mujeres, CHV y EA, brigada y cabo 1º en la actualidad, también fueron las primeras técnico-operativas, así como EMR que ha sido la primera mujer número uno de su promoción (CXIX) de la Academia de Baeza y está destinada en la Jefatura de Información. La primera capitán jefa de Compañía fue la comandante Beatriz Berné, la primera comandante de Puesto Principal (Oleiros-A Coruña) fue la teniente coronel Cristina Moreno y la primera comandante de Puesto (Puesto de Navarrete en La Rioja) es la sargento Ana Belén García. La cabo 1º Pilar Villacorta es la primera mujer vocal del Consejo de la Guardia Civil, y la cabo 1º Eva Delgado, es la primera mujer guardia civil que logró ser Patrón de Embarcación en el Servicio Marítimo. Tenemos también en este Cuerpo a la primera mujer española y guardia civil campeona del mundo de Thai Boxing y Muay Thai Aitma y la primera española guardia civil que terminó un Dakar en competición, haciéndolo como copiloto en la categoría de coches. La primera mujer escolta, cabo 1º Isabel Barrena, ha protegido a directores generales y durante ocho años ha sido la responsable del operativo de seguridad de tres directores adjuntos operativos. Difícil fue la experiencia de la primera mujer guardia civil que sufrió un atentado en el Cuartel de Intxaurre, E. P. que ya había salido ilesa de otra acción terrorista con una granada anticarro lanzada contra la sede de la 513ª Comandancia. Quedan todavía reductos por conquistar. En la Unidad Especial de Intervención, la guardia civil S. S. tiene el curso de Apoyo a la Unidad desde el 26/junio/2018, pero no es operativa. Tampoco hay mujeres operativas en el Grupo de Acción Rápida y en la Unidad de Subsuelo una mujer superó el curso pero nunca pasó a la unidad. En el Grupo Especial de Actividades Subacuáticas, la teniente jefe del Grupo de Apoyo Mª Luz Pérez trabaja con las guardias civiles Pilar Sánchez y Esther Nieto. También es importante significar que hasta el momento ninguna mujer ha sido jefa de Comandancia.

Mientras que se van pasando las hojas de esta breve colección de años, la cabo 1º Carmen Carvajal y la guardia civil Pilar Cascales reúnen esos trazos acontecidos en

una exposición itinerante que escribe la historia con acento femenino. Se quedaron muchas otras pioneras en el tintero, dejando su rúbrica para el porvenir de las que vendrán. Tratando de rendir el homenaje que se merecen, una estatua de bronce situada en la rotonda “Guardia Civil” en Mijas (Málaga) rinde un justo tributo a estas mujeres que superaron las pruebas que les daba acceso al Cuerpo, lo mismo que sus compañeros. Pero además, tuvieron que demostrar de forma continua y reiterativa su valía sin dejar el mínimo espacio de cortesía para los errores. Tuvieron que demostrar que eran capaces y nada las detuvo. Tuvieron que demostrar que como ellos están orientadas, entrenadas y dispuestas a cumplir con sus obligaciones, dándolo todo por la Institución, por los ciudadanos y por España.

Fecha de recepción: 19/11/2018. Fecha de aceptación: 26/11/2018

LAS “CIVILES” DE LA GUARDIA CIVIL

ANA MARÍA RUANO

PERIODISTA DEL CENTRO DE ANÁLISIS Y PROSPECTIVA DE LA GUARDIA CIVIL

RESUMEN

La figura femenina siempre ha estado presente en la Guardia Civil desde el mismo momento de su creación. No solo porque fue la Reina Isabel II -una mujer- la que firmó el Real Decreto de creación de este Cuerpo Benemérito, sino porque desde el mismo momento en el que los guardias civiles empezaron sus correrías contaron siempre a su lado con sus esposas, que lo mismo cuidaban de la familia como de la protección del Cuartel mientras sus maridos se ocupaban de la seguridad de la demarcación durante jornadas enteras, en las que con suerte iban a caballo.

Un testigo que también recogieron las matronas, jóvenes llenas de ilusión y ya con uniforme, que asumieron funciones para las que eran más que necesarias; muchas de las cuales forman hoy día parte del personal civil de la Guardia Civil que, aunque en menor número que los componentes del Cuerpo, no dejan –dejamos- de sentirnos parte de esta Institución.

Funcionarias y personal laboral, además de las guardias civiles que celebran su 30 aniversario en el Cuerpo, somos la cara femenina de la Guardia Civil.

Palabras clave: matronas, funcionarias, personal laboral, compañerismo.

ABSTRACT

The female figure has always been present in the Civil Guard since the moment of its creation. Not only because it was Queen Isabel II -a woman- who signed the Royal Decree creating this Meritorious Body, but also because from the exact moment when the Civil Guards began their raids they could always count on their wives. These women took care of their family and protected the barracks while their husbands took care of the security of the demarcation for entire days, during which they luckily could ride on horseback.

Many young and hopeful midwives dressed in uniforms also took up the torch and assumed functions for which they were more than necessary. Today, many of these women are part of the civilian Civil Guard staff that, although in smaller numbers than the components of the Corps, but they do not cease to feel part of this Institution.

Female officials and staff, in addition to the civil guards who celebrate their 30th anniversary in the Corps, are the female face of the Civil Guard.

Keywords: midwives, civil servants, labor personnel, comradeship.

1. INTRODUCCIÓN

No hemos estado en la Academia de Baeza o en el Colegio de Guardias Jóvenes de Valdemoro, ni en la Academia de Aranjuez, al menos no en el periodo de instrucción que sí han hecho muchas de nuestras compañeras guardias civiles, pero eso no significa que no nos sintamos parte de esta Institución, a la que hemos accedido por oposición a la Administración del Estado. Nos falta el uniforme, pero nada más. Y trabajamos día a día, codo con codo, con guardias civiles, cada una en su puesto, en su función, pero como fieles compañeras que quieren que la Guardia Civil siga manteniendo el prestigio con el que cuenta en nuestra sociedad. Y nos sentimos orgullosas de nuestra contribución.

2. EN PERSONAL

En la actualidad hay 240 funcionarias y 92 laborales trabajando en la Guardia Civil, personal que gestiona la Sección Quinta. Allí están Magdalena, Paqui y Pilar, que también son matronas de la primera y única promoción convocada por oposición.

Con anterioridad, las matronas, figura heredada y asumida de los Carabineros, se regulaban por un reglamento que indicaba que debían ser viudas y huérfanas solteras de la Guardia Civil, pues así las ayudaban con un pequeño sueldo, al tiempo que contribuían con su trabajo al resguardo fiscal del Estado.

Sin embargo no todas las integrantes de esa promoción tenían relación directa con la Guardia Civil, pues fue una convocatoria abierta, que les requirió también pasar por la Academia de Sabadell. En esa época de instrucción vivieron el atentado de Zaragoza, que les marcó enormemente, sobre todo al ver la entereza con la que todos los guardias y familiares reaccionaron. "Parecían de hierro", nos cuentan, recordando que una de sus compañeras vivía en el acuartelamiento con su familia. Y además la academia estaba amenazada también en aquella época.

Al salir de la academia Magdalena fue a Melilla, donde estuvo con otras cuatro compañeras realizando servicios en puestos fronterizos, todas las fronteras con Marruecos, puerto y aeropuerto, para evitar sobre todo la entrada de hachís, que muchas mujeres escondían bajo la ropa o en sus propios cuerpos. Después estuvo en las olimpiadas de Barcelona para reforzar la aduana. Y cuando quiso regresar a Madrid fue al Ministerio de Hacienda, pero volvió a la Guardia Civil en cuanto pudo. Al igual que Pilar.

Ella comenzó en Fuentes de Oñoro su experiencia profesional tras la academia, pues era puesto fronterizo. De allí pasó al Aeropuerto de Barcelona y cuando consiguió volver a Madrid tuvo que ser yéndose al Ministerio de Asuntos Exteriores. Consiguió volver a la Guardia Civil y entonces fue a Intervención de Armas, donde comenzó a vivir una nueva experiencia en el Cuerpo.

Por su parte, Paqui, que nació en un cuartel, estuvo en Valencia de Alcántara (Cáceres) y de allí fue directamente a la Oficina de Reserva en Madrid. Hoy día está junto a sus compañeras de promoción en Recursos Humanos, con la gestión de personal laboral y funcionario.

En este sentido Paqui recuerda que con la funcionarización del cuerpo de Correos, en el año 2000, llegaron muchas personas de allí a la Guardia Civil, momento en el

que se creó la Sección Quinta, para encargarse de ese personal. Una labor que asumió en ese momento José María Blanco, también civil, que se ocupó de ese reto. Y ese trabajo podemos concretarlo en pocas líneas en el llamado “Plan de acogida e integración del personal civil de nuevo ingreso”, que le valió a la Institución el Premio a las Buenas Prácticas de Gestión Interna, en 2006 en su VI Edición. Un hito que vivió Paqui con emoción.

En ese momento hubo un incremento considerable de personal civil que, en la actualidad, con los cambios y las jubilaciones que se están produciendo, se está perdiendo, debido también a la amortización de puestos, lo que no consideran muy positivo.

En cualquier caso, ellas siguen trabajando por y para sus compañeros civiles, con toda la experiencia que sus años de matronas y después de funcionarias les han dado.

3. EN LA SECRETARÍA DEL GENERAL DEL GABINETE TÉCNICO

La número 1 de esa primera promoción fue Emilia, que optó por esta oposición puesto que de otra forma no podía entrar en la Guardia Civil, que era su gran ilusión, ya que es hija de guardia y también víctima del terrorismo, pues ETA asesinó a su hermano en Zarauz. Así que se convirtió también en su personal, aunque duro, homenaje, ya que estando en la academia al producirse el atentado en Zaragoza lo revivió todo.

Su puntuación le permitió ir junto a otras tres compañeras al Aeropuerto de Barajas, en Madrid, donde recuerda la cantidad y diversidad de servicios que hacían, puesto que entraba mucha droga en aquella época. De aquel entonces no solo guarda muchos recuerdos, sino también buenos amigos, con los que sigue teniendo mucha relación, pues estuvo en el aeropuerto hasta 1999, fecha en la que pasó destinada a la Jefatura de Enseñanza, donde ha vivido 16 años inolvidables.

Hoy está en la Secretaría del general del Gabinete Técnico donde, al igual que en todos los destinos donde ha trabajado, se siente como en casa. Sentimiento que siempre le ha acompañado, aún a pesar de algunas personas contadas y alguna otra ocasión. Sus recuerdos son, en líneas generales, muy buenos y, a veces, excepcionales. Como por ejemplo el momento en el que vistió por primera vez el uniforme.

Al ser la número 1 fue también la primera en ponerse el uniforme que les asignaron, hecho que recuerda con muchísimo cariño y emoción. Lo llevó hasta 1999 con gran orgullo. De hecho, mientras lo rememora, señala que todavía siente la emoción del momento. Su espinita es no haber podido seguir llevándolo ya como guardia civil y cree que en algunos aspectos las matronas han sido las grandes olvidadas, a pesar de lo preparadas que estaban las mujeres que integraron esa primera y única promoción.

4. EN LA COMANDANCIA DE MADRID

En la Oficina de Reserva de la Comandancia de Madrid está Rosa María desde hace poco más de un año, pero no es representativo del tiempo que lleva en el Cuerpo, pues también ella pertenece a la primera promoción de matronas de la Guardia Civil. Recuerda que después del examen de acceso a matrona se llevó un enorme susto cuando recibió la llamada de la Guardia Civil a primera hora de la mañana para decirle que había aprobado y debía incorporarse a la academia. Una época que recuerda con

cariño, aunque señala que la formación inicial fue muy dura. Aún así conserva todos y cada uno de los servicios que le nombraban -el primero fue el 11 de enero de 1988-, su ficha personal y de antecedentes -igual que la de cualquier guardia civil-, incluso su primera nómina. Documentación que siempre va con ella, al igual que sus gratos recuerdos de esos momentos, en los que no solo trabajaba con guardias como una más, no en vano está en posesión del título de especialista fiscal y ha estudiado Geografía e Historia, sino que vivía en el cuartel, lo que también se reflejaba en el trabajo.

Nos cuenta que cuando se quedó embarazada -seguramente fue la primera- ni entraba en el uniforme, pero el compañerismo de quienes la rodeaban la animaban a seguir adelante. En ese momento estaba en la sección de especialistas fiscales de La Junquera, donde permaneció hasta el año 2000. Pero con Schengen, en el 92, ya había mujeres guardias civiles trabajando con ella, por lo que en muchas ocasiones las matronas estaban de retén. No obstante el ambiente y el compañerismo entre todos era destacable.

En ese periodo decidió incorporarse ya como funcionaria a Figueras, donde sus ganas de trabajar le hacían ir asumiendo funciones que le fascinaban, pero deseaba volver a Madrid.

En cualquier caso, Rosa lleva a la Guardia Civil en el corazón y, como ella dice, ha hecho de todo menos llevar pistola. "Quiere tanto a la Guardia Civil que le duele cuando ve sus problemas, los cuales hace suyos".

5. EN ATENCIÓN AL CIUDADANO

También de la primera promoción de mujeres matronas por oposición es Ina, que actualmente está en Atención al Ciudadano.

Ella, después de la Academia de Sabadell fue a Pasajes, en Guipúzcoa, donde estuvo cerca de dos meses que fueron muy intensos, ya que sus compañeros le contaban sucesos y atentados que les habían ocurrido en fechas no muy lejanas mientras acudían desde Inchaurreondo hasta Pasajes y de vuelta. Allí hizo una gran amiga, Adela, una antigua matrona, hija de guardia civil, que la acogió y ayudó como una madre, amistad que perduró hasta que un extraño accidente, dicen que provocado por las juventudes abertzales en las vías del tren Intercity, cerca de Pamplona, le quitó la vida.

El caso es que como había estudiado Trabajo Social enseguida fue reclamada para ir a la Dirección General del Cuerpo. No lo hizo sola, otras compañeras que habían estudiado derecho, biología, psicología y medicina volvieron con ella a Madrid, ya que el servicio las requería en esta ciudad.

Al principio estuvo en la Oficina de Relaciones Informativas y Sociales. Hablamos de febrero de 1988. Fue en el momento de creación de las dependencias, que contó con Susana e Ignacia, a las que se unió poco después una compañera laboral, Mercedes. Allí atendía a todo el personal del Cuerpo que necesitaba su ayuda y orientación profesional, además de a sus familias. Fue muy gratificante para ella esta labor y siempre ha considerado que la acogida fue estupenda. Tanto que, aunque le han surgido buenas ofertas para irse de la Guardia Civil, no ha querido hacerlo por el cariño que siente por esta institución. En ese sentido destaca la humanidad del coronel Iravedra, con el que trabajó como una más.

Tras esa etapa más que gratificante sus compañeras matronas y ella tuvieron que volver a Fiscal, pudiendo elegir su ubicación, lo que aprovechó la mayoría para ir a su lugar de procedencia. Ina siguió en Madrid y, por ejemplo Susana, abogada, se marchó como juez togado militar al aprobar esta dura oposición; mientras Carmen, bióloga, fue al laboratorio de Policía Nacional...

Tan pronto estaba en la secretaría de un general como de servicio en la Audiencia Nacional, pues acudían en rotación para hacer registros y cacheo tanto a familiares y partidarias de los etarras, como a las víctimas, a las que también asistían en su dolor e indignación.

Al pasar a funcionaria civil fue a la Uprose... una etapa dura, pues no todos la trataron como debían, aunque siempre hubo quien se comportó como auténtico compañero. Aunque lo importante para ella es que está en la Oficina de Atención al Ciudadano desde su origen, en marzo de 2003, y, a pesar de ser la única mujer durante unos 12 años, siempre la han respetado y acogido como un guardia más, integrándola del todo, sin diferencias ni para bien ni para mal, como también han hecho desde hace aproximadamente tres años con una compañera guardia, Remedios. Allí disfrutaban de un clima de armonía y compañerismo que hace mucho más llevadera la atención al público, presencial y telefónica, que ofrecen, además de la carga de trabajo que la oficina conlleva. ¡No paran! Probablemente su mejor destino después de estos 31 años en la Guardia Civil.

6. EN EL LABORATORIO

Blanca y Marta son dos biólogas que llevan gran parte de su vida en el laboratorio de Criminalística de la Guardia Civil. Comenzaron hace 19 y 17 años, respectivamente, en la identificación genética humana; en ese momento dentro del proyecto Fénix que la Guardia Civil había firmado con la Universidad de Granada. No han sido las únicas civiles en el laboratorio, pero sí las que han permanecido a lo largo de los años.

Durante estos años han vivido muchos momentos buenos y otros no tanto. Los más gratificantes han estado siempre ligados a jefes y compañeros con los que han compartido más que trabajo y también a aquellos momentos en los que han conseguido dar tranquilidad a muchas familias con su labor en la identificación de cadáveres. Los más duros son los relacionados con niños víctimas de abusos o que han muerto o desaparecido, ya que su condición de madres les pesa en estos casos. Aunque en el laboratorio se trabaja con muestras biológicas, no es fácil abstraerse de las personas que están detrás de esas muestras.

En su memoria siempre quedará el accidente de Barajas del 20 de agosto de 2008, otro de los momentos especialmente duros, ya que hubo que identificar a más de 150 personas, entre las que se encontraban familias enteras que murieron cuando iban a disfrutar de unas merecidas vacaciones.

En estos años han aumentado sus conocimientos y trabajado en distintas áreas del Departamento de Biología, siendo testigos directos de lo mucho que han evolucionado las técnicas basadas en ADN y de los grandes avances ocurridos en este campo durante las dos últimas décadas. Siempre contando con la última tecnología; no en vano es el primer laboratorio de genética forense acreditado a nivel nacional, señal inequívoca del prestigio con el que cuenta.

Es frecuente también verlas asistir a juicios en calidad de peritos, algo que forma parte de su trabajo, donde exponen las conclusiones de sus informes y resuelven dudas tanto al ministerio fiscal como a la defensa. Su larga trayectoria (no en vano son dos de las personas más antiguas en el laboratorio) y su experiencia han sido reconocidas por sus jefes y compañeros guardias, con felicitaciones y con la Cruz Blanca al Mérito de la Guardia Civil en varias ocasiones, de lo que se sienten muy orgullosas.

7. EN ACUARTELAMIENTO

En el Servicio de Acuartelamiento de la Jefatura de Apoyo, hay siete arquitectas superiores y tres técnicas ocupándose de todos los problemas o cuestiones relativas a cuarteles de toda España. Lo hacen desde el inicio, desde que se detecta la necesidad o se programa la construcción. Lo mismo tienen que comprobar el solar donde se pretende construir un cuartel como definir el programa de necesidades de otro, reformas, patologías, alquiler de locales... no se aburren un momento, deben viajar por toda España. Para ellas, al menos para Mar, Margarita, Elena y Maite, con quien hablamos, es un aliciente más acudir allí donde se las reclame. El trabajo se reparte de forma territorial por Zonas para hacer un seguimiento más específico de cada una de ellas al ser siempre la misma persona quien se ocupa y conoce la infraestructura, pero no se limitan a su zona exclusivamente, procuran estar al tanto de todo lo que se va produciendo y consultan con sus compañeras para tener información coordinada de las situaciones con las que se encuentran y poder asesorar a sus jefes con conocimiento en profundidad y el máximo rigor posible, ya que sus informes influyen, por ejemplo, en que se autorice una obra. En este sentido, sienten que se respeta su trabajo y se atiende a las necesidades que con motivo del servicio que prestan van surgiendo.

En las Comandancias y los lugares que visitan también se sienten muy bien recibidas y consideran que su trabajo se respeta. Al respecto solo cabe decir que ellas trabajan con todos sus compañeros del Cuerpo como compañeras también, que se sienten totalmente integradas, por lo que tampoco quieren que recíprocamente haya distinciones por el hecho de no ser guardias.

8. EN EL DEPARTAMENTO DE TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN

Son siete mujeres en el Departamento de Traducción e Interpretación y un compañero, también civil. De inglés hay cinco traductoras y una de ellas hace inglés e italiano. Las otras tres traducen francés. Marta es de francés y lleva en la Guardia Civil desde 1991, toda una vida. Acabó en junio la carrera y en octubre ya estaba trabajando en la Dirección General. Primero en la Jefatura de Información, después en la Jefatura de Investigación e Información y luego ya en Asuntos Generales de Estado Mayor, que es donde pertenece el Departamento. Así que ha vivido muchas cosas en la Guardia Civil. Entre ellas destaca la Conferencia de Paz de 1991 y las Olimpiadas del 92, donde estuvieron una compañera y ella unos dos meses y que vivió con ilusión.

De todas formas sus funciones han sido y son múltiples; hacen tanto traducción como interpretación, dos trabajos distintos que no siempre se distinguen. Y es que la interpretación, al ser sobre la marcha y no tener documentación, no es nada fácil. Un día puede ser de armas y explosivos, otra del Seprona, otra sobre la explosión de un avión... muchos tecnicismos y campos a tratar muy diversos... sobre todas las especialidades que

abarca la Guardia Civil, incluida Tráfico. Terrorismo, comisiones rogatorias, sentencias, temas más que delicados... la cartilla de la Guardia Civil, la página web...

A lo largo de su dilatada experiencia considera que las cosas han cambiado mucho, quizás por el día a día tan ajetreado, pero antes había más relación y no estaba todo tan compartimentado. De hecho recuerda que se establecían relaciones más allá de las profesionales, pues independientemente del departamento al que se perteneciera todos hacían piña para “sacar” un trabajo adelante y eso se notaba. En cualquier caso, señala, con toda la razón, que estamos trabajando todos para lo mismo y eso es algo que no debemos olvidar, puesto que así todo el mundo trabaja mucho mejor. Ellas procuran darlo todo en su labor diaria y el compromiso personal es muy importante.

9. EN EL DEPARTAMENTO DE MEDIOS AUDIOVISUALES

La única funcionaria y civil que hay en el Departamento de Medios Audiovisuales, de la Oficina de Relaciones Informativas y Sociales de la Guardia Civil es Aurora, que se ocupa del archivo fotográfico de la Institución. De hecho, si alguien necesita en alguna ocasión una instantánea sabe que es con ella con quien tiene que hablar.

Aurora es una más del equipo, sin distinción, desde que viniese de Correos en 2001, algo que ha sido recíproco, pues siempre ha tratado a sus compañeros como tales. Y además conoce la Guardia Civil mejor que muchos, a través de las imágenes que se ocupa de ordenar, clasificar y catalogar para que quien quiera y necesite, incluidos medios de comunicación, pueda encontrar lo que busca.

10. EN SECRETARÍA DE DESPACHO

Carolina lleva desde 2007 en la Guardia Civil. Primero estuvo en el registro del Gabinete Técnico y después en la Secretaría del general, donde fue un reto aprender todo lo que suponía un puesto de esta responsabilidad. Lo consiguió con empeño, dedicación y tranquilidad por ambos lados y está orgullosa de la formación que esa experiencia le supuso, tanto a nivel profesional como personal, además de recordarla con especial cariño. En estos momentos está en la Secretaría de Despacho, donde sigue siendo una más. Siempre se ha sentido muy bien y ha trabajado muy cómoda, tanto que nunca se ha planteado marcharse como han hecho otros compañeros de su promoción. En cualquier caso, sí ha notado el desconcierto de interlocutores que llamaban al principio y no esperaban que al otro lado del teléfono estuviera una mujer civil. Pero solo era cuestión de saberlo y acostumbrarse, porque luego ya no había problema.

De todas formas, echa de menos que los funcionarios civiles aparezcan en las bases de los cursos generales de trabajo organizados por la Guardia Civil como posibles solicitantes, pues la mayoría de las veces las propias bases nos excluyen de cursos que son temas habituales de su trabajo. Y es que ella se siente una más en todos los sitios en los que ha estado y así ha respondido.

11. EN SANIDAD

Juani entró en noviembre de 2001, venía de Correos y fue a Secretaría de Cooperación Internacional, donde primero estuvo en el Departamento de Misiones de Paz,

aunque no mucho tiempo, pues pasó a Registro, donde había un importante volumen de trabajo, con mucha documentación. También se ocupaba de enviar, entre otras cosas, las revistas del Cuerpo a las embajadas, la tradicional valija diplomática. Recientemente pasó a Asistencia Sanitaria en comisión, por una plaza de más nivel y para conocer otro servicio de la Guardia Civil.

Antes no conocía la Institución más que otro ciudadano, pero desde que trabaja aquí se va familiarizando con los temas que se tratan y la forma de trabajar, ya que en un principio estaba algo perdida, hasta que “te vas haciendo un sitio en esta casa y quieres ser uno más, sin distinciones entre funcionarios y guardias civiles, al fin y al cabo somos trabajadores en el mismo sitio”.

Cuando entró en Cooperación Internacional, en Misiones de Paz, el sargento en ese momento le mandó que fuese a puntear material que había llegado de una misión, no recuerda bien si era de Timor o de Bosnia Herzegovina. Era un contenedor de más de medio metro y había que ir cogiendo el material, por ejemplo unos grilletes y puntear que habían llegado. Juani no llegaba bien al fondo del contenedor, pero allí estaba ella sin protestar, evitando siempre que dijeran que los funcionarios se quejaban. Ya en Registro tuvo algunas dificultades para aprender cual sería su cometido, se solventaron gracias a la ayuda de un cabo, que se encargó de orientarla y decirle cómo iba todo. A partir de ese momento el trabajo empezó a mejorar para Juani, que no dice haberse sentido mal, salvo cuando tenía que repartir la correspondencia de salida, pero como también la reparten los guardias civiles pues al final eres una más.

También nos señala que humanitariamente son de lo mejor, ya que siempre que ha necesitado algo ha tenido ayuda, incluso con un problema personal, lo que es de agradecer. En definitiva, si tiene que medir sus años en la Guardia Civil en una balanza esta se inclina del lado positivo. Y es que se considera una trabajadora más en esta casa.

12. EN LIMPIEZA

Marisa empezó en febrero de 1980, aunque antes ya había tenido relación con la Guardia Civil, pues tenía 15 años cuando empezó haciendo algunas labores de limpieza. En ese año comenzó a trabajar como limpiadora, con huérfanas y viudas del Cuerpo. Y nos comenta que en aquel momento “todos éramos conocidos, trabajábamos como familia”. Pero limpiar no fue su única función, ya que también las llamaban alguna vez si había detenidas, cuando aún no había matronas en la Dirección... De hecho la primera vez que la requirieron para eso fue el día de los santos inocentes, por lo que Marisa pensó que era una broma, hasta que se vio delante de la detenida.

Han hecho de todo, nos cuenta. Llegaron a ser más de 50, pero ya como personal laboral del Ministerio quedan unas siete u ocho. Después de un tiempo pasó a ser la encargada de limpieza en la Dirección y actualmente está de ordenanza. “Nosotras siempre hemos estado muy bien, siempre nos han considerado como una más, ya que al principio era un trabajo más de viudas y de huérfanas, con lo cual los compañeros nos trataban fenomenal”. En la actualidad, al ser a extinguir sus plazas como personal laboral tienen movilidad territorial, aunque nadie ha hecho uso de ella.

Marisa tiene muy buenos recuerdos de aquella época en la que eran más, porque había muy buen compañerismo, quizás más que ahora, pero lo que no ha cambiado es que siente a la Guardia Civil como su vida, la siente como suya.

13. DOS PERIODISTAS

También en la Guardia Civil hay dos periodistas por oposición, somos personal laboral, ya que en la Administración todos los periodistas son laborales de grupo 1.

La directora de la Oficina de Relaciones Informativas y Sociales de la Guardia Civil, Lourdes Rodríguez Galán, junto a su inestimable equipo, dirige y gestiona la comunicación interna y externa de la Guardia Civil, además de potenciar la imagen corporativa del Cuerpo, en su labor de asesoramiento y apoyo a la Dirección General en materia de comunicación y relaciones institucionales. Llegó en 2003/4 y desde el primer momento ha trabajado con ahínco para dar a conocer, entre sus muchos cometidos, todas y cada una de las operaciones y servicios que han llevado a cabo guardias civiles de muy diversas Unidades.

Ser hija de guardia civil le hizo afrontar este reto profesional con gran ilusión y sentirse una más desde el principio, lo que le ha ayudado en el desempeño de su función.

En mi caso, abril de 1997 supuso un cambio profesional muy importante, ya que prácticamente estaba recién licenciada cuando entré a formar parte de la plantilla de la revista profesional. Han sido 16 maravillosos años, en los que he vivido y aprendido de todo. Acercarme a la Guardia Civil, a los que yo considero compañeros, y conocer sus inquietudes, las dificultades y peculiaridades de su trabajo y todo aquello que me quisieran contar para poder transmitirlo y reseñarlo en reportajes para la revista ha sido una experiencia excepcional.

Subir en una patrullera en Valencia o en Santander, en helicóptero en Canarias o Madrid, las Patronas, ver en plena acción a tiradores selectos de las unidades de élite del Cuerpo... conocer el día a día de unidades rurales y todas sus vicisitudes... tantas vivencias han marcado una importante impronta en mi carácter, que hace que lleve a la Guardia Civil en el corazón.

Como también muchas de las personas con las que te vas encontrando por el camino. En este sentido, Paco Cejudo es el guardia civil que ha sido mi más fiel compañero y que me ha enseñado muchas de las cosas que no se aprenden en la universidad, aunque en ocasiones tuviéramos nuestros más y nuestros menos. Para mí ha sido el "alma mater" de la Revista y, aunque ya está en la reserva, seguimos teniendo relación. El hoy coronel José María Herrero fue quien me recibió en la ORIS y me marcó el camino a seguir, no en vano proviene de familia de periodistas, o los coroneles José Duque Quicios y Maximiliano Lasén Paz, mis jefes en la Revista y de los que guardo un recuerdo entrañable, pues en todo momento me trataron como a una más, tanto en lo bueno como en lo no tan bueno, ya que cuando algo afectaba al departamento también yo estaba en el mismo barco.

Hoy día continúa en la Revista Lali, funcionaria, jefa de Sección y enlace del Ministerio del Interior en el tema de Publicaciones.

14. EN EL CENTRO DE ANÁLISIS Y PROSPECTIVA

Llegado un determinado momento cambiar es crecer profesionalmente y llegué al Centro de Análisis y Prospectiva, donde comencé con ilusión una nueva andadura profesional bajo la dirección de José María Blanco, quien había sido jefe de la Sección Quinta de Personal.

Ese momento coincidió también con la asunción de Cuadernos de la Guardia Civil y su conversión a digital, un hito que supuso la gratuidad de la publicación y en el que trabajamos como equipo con ahínco. No fue fácil, eran demasiados detalles y muchas cuestiones que resolver, además del trabajo diario, pero lo conseguimos con creces, algo de lo que nos sentimos enormemente orgullosos.

Un reto nuevo, en definitiva, con nuevos compañeros, todos civiles. Un pequeño equipo además en el que predominan, también a día de hoy, las mujeres.

Begoña, funcionaria, fue una de las pioneras, pues llegó con José María al CAP, y en aquel entonces decidieron darle una nueva orientación al Centro, enfocada a adaptarlo a la nueva situación y a las nuevas necesidades de la institución en cuanto a la difusión de cultura de seguridad. Ahí se empezaron a gestar los boletines de Unión Europea, de Internacional o de Publicaciones, tan apreciados por muchas unidades, sin olvidar las notas de actualidad, de futuro, documentos de trabajo... que ponen el foco en aquellas cuestiones más relevantes para el Cuerpo y que siempre van orientadas a conocer todos los prismas posibles de la realidad. El hecho de llegar con el jefe ha supuesto que Begoña conozca el CAP y todas sus peculiaridades como él mismo, así que cuando nos dejó para asumir la dirección de Ciberinteligencia de una empresa privada ella fue quien asumió la responsabilidad temporal.

No obstante, este no era su primer destino. Pertenece a la primera promoción de acceso libre de funcionarios destinados en la Guardia Civil. Estuvo primero en la Sección Quinta, pero también ha pasado por la Oficina de Relaciones Informativas y Sociales, donde trabajó con guardia civiles codo con codo y, como dice ella, a veces también a codazos. Así conoció también cómo se gestaba la comunicación externa de la Guardia Civil. Por eso considera que "ya ha hecho la mili aquí dentro" y se siente una más en la institución.

También mujer y funcionaria es María Jesús, que entró en la Guardia Civil en 2008 y José María, como jefe de Personal civil, la acompañó hasta el que sería su primer destino, el departamento de Protocolo, que en aquel entonces pertenecía a la Oficina de Relaciones Informativas y Sociales. Un destino nada fácil y de mucho trabajo, pues son numerosísimas las peculiaridades de esta oficina que debe asistir tanto al protocolo del director general, como al de los actos que se celebran, de la Patrona, de las visitas escolares, exhibiciones...

María Jesús, la única civil, trabajaba desde la oficina y eran los guardias quienes, en este caso, viajaban allí donde se requería. Siempre era un apoyo que ella estuviera allí, porque en momentos de "locura" casi era la única que permanecía en la oficina. No obstante, recuerda de esa época que no siempre era bien aceptado que fuese civil, lo que se notaba en el trato., sin embargo ella se siente de la casa, pues después de 10 años trabajando en la Guardia Civil está orgullosa de su labor y siente un gran cariño por la institución.

Casi dos años después decidió cambiar al CAP, donde se ocupa no solo de su boletín “Compendio de Memorias y Balances”, sino también de la intranet, de kobli y de maquetar la Revista Cuadernos de la Guardia Civil, entre otras cuestiones. Una labor que no quiere dejar de desempeñar, pues le gusta su trabajo, aunque no corresponda con el nivel que mantiene.

15. BECARIAS, HIJAS DEL CUERPO

Y no quisiera concluir sin hacer referencia a las hijas de componentes de la Guardia Civil que optan a una beca de Huérfanos para trabajar en prácticas en distintos departamentos del Cuerpo. No solo se forman y conocen más la institución a la que pertenecen sus progenitores, sino que colaboran una vez controlan el trabajo como un miembro más del negociado en el que desarrollan su beca, durante un año, prorrogable a otro.

En el Centro de Análisis tenemos dos becarias en la actualidad, Nuria y Pilar, pero por nuestras dependencias han pasado muchas de ellas, algunas huérfanas, que se han sentido siempre como de la plantilla. Tanto es así que seguimos en contacto aún y sabemos del devenir profesional de la mayoría.

16. COMPAÑERISMO

Todas ellas, todas nosotras, todas las que aparecen y muchas más, aunque no tantas como guardias civiles, llevamos años trabajando con compañeros civiles y guardias civiles. Unas lo han tenido más fácil que otras, pero siempre va implícita la adaptación a un medio que tradicionalmente no es de mujeres, ni tampoco de civiles. Un esfuerzo que no siempre es reconocido, ni personal ni profesionalmente, ya que independientemente de nuestro nivel, siempre intentamos ir más allá, poniendo a disposición de la Guardia Civil nuestra formación, sea acorde o no con la naturaleza de nuestra plaza.

Sin embargo el cariño por esta institución en nuestro día a día también nos ha hecho ganarnos el respeto de muchos de nuestros compañeros, que han sido testigos de nuestra voluntad por ser un integrante más de este Cuerpo y de nuestra intención de ser y sentirnos compañeras. Esa es nuestra forma de lograrlo.

Fecha de recepción: 23/11/2018. Fecha de aceptación: 26/11/2018

DE PUERTAS EN EL CIELO

MAR BRAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD Y SOCIAL

RESUMEN

Hay muchas mujeres que siguen vivas en nuestra memoria, esposas y madres llenas de incertidumbre e impaciente espera que llenaron los patios con la risa y los juegos de sus hijos y los tendales con la ropa de sus bebés en las casas cuartel de Álava, Zaragoza, Soria, Alicante, Navarra, Vic... Todas ellas lucharon porque la ansiedad no hiciera mella en su duelo con la vida de familia.

Hay mujeres que han trabajado de una u otra forma en el Cuerpo de la Guardia Civil: matronas, funcionarias y personal laboral, que ya no están con nosotros.

También las hay que, en su día, se presentaron a las primeras oposiciones, ya casadas y con niños muy pequeños, arrojando el difícil compromiso de luchar en dos frentes abiertos, y que hoy ostentan puestos de responsabilidad gracias a su perseverante esfuerzo y la ayuda impagable de las abuelas.

Otras optaron por ser madres cuando ya habían obtenido destino, sin poder utilizar un uniforme que se adaptara a su fase de Luna creciente, y luego vivieron su vida familiar sin posibilidad de conciliarla con el tricornio y la falda-pantalón.

Siempre tendremos presentes a todas cuantas aceleraron sus zancadas al máximo para no tener que adaptar su ritmo de carrera a los últimos puestos del pelotón de entrenamiento al que solían ser relegadas.

Todas fueron pioneras que debieron enfrentarse al recelo de sus superiores. Muchas de ellas continúan trabajando con sus compañeros de forma anónima para que los demás tengamos una vida más segura. No tengo nombres ni apellidos para mencionarlas a todas, pues apenas conozco a algunas mujeres de la centésimo primera promoción de Guardias del año 1995. En su mayoría, continúan prestando servicio activo, exceptuando a **Irene Fernández Perera**, la primera y única mujer Guardia Civil asesinada por ETA. Un atentado sepultó su porvenir y el de Jesús Ángel de Jesús Encinas, en Sallent de Gállego el 20 de agosto de 2000. Ella tenía treinta y dos años, él veintidós, dieciocho años después aún seguirían siendo jóvenes y probablemente ella estaría en el SEPRONA y él en los GREIM.

Palabras clave: Mujeres, atentado, Todo por la patria

ABSTRACT

There are many women who are still alive in our memory: wives and mothers full of uncertainty and expectation to fill the courtyards with their children's laughter and games and clotheslines with the clothes of their babies in the barrack houses of Alava,

Zaragoza, Soria, Alicante, Navarra, Vic... All of them fought in order to overcome anxiety in their struggle with family life.

There are women who are no longer with us, who have worked in one way or another in the Civil Guard Corps: midwives, civil servants and work personnel. There are also those who, in their day, showed up at the first public examination, who were already married and had young children; they had to face the difficult commitment of fighting on two open fronts. Today, they hold positions of responsibility thanks to their persevering effort and priceless support from grandmothers. Other women chose to be mothers when they had already been arranged a destination, without being able to use a uniform that adapted to their pregnancy months. Moreover, they had to experience their family life without being able to reconcile it with the three-cornered hat and trousers.

We will always keep in mind all the women who stepped up their pace to the maximum for the purpose of avoiding the last positions of the training squad they used to be relegated to. They all were pioneers who had to face the distrust of their superiors. Many of them continue to work anonymously with their colleagues, so that others can enjoy a safer life. I do not have names or surnames to mention them all, as I barely know some women of the first hundred Guards promotion of the year 1995. In the majority of cases, they continue to provide active service, with the exception of Irene Fernández Perera, the first and only Civil Guard woman killed by ETA. This attack buried her future and that of Jesús Ángel de Jesús Encinas, in Sallent de Gállego on August 20 2000. She was thirty-two years old, he was twenty-two and eighteen years later they would have still been young and she would probably be in the SEPRONA and him in the GREIM.

Keywords: Women, attack, All for the fatherland.

1. IRENE, LA ÚNICA MUJER GUARDIA CIVIL ASESINADA POR ETA

“Lo demandó el honor y obedecieron, lo requirió el deber y lo acataron. Con su sangre la empresa rubricaron [...]. Por la Patria morir fue su destino”, estas son algunas de las palabras que escuchamos cuando se entona el Ritual militar del Acto a los Caídos.



Dulce et decorum est pro patria mori (“Dulce y honorable es morir por la patria”) decía Horacio en sus Odas y esta frase, tan utilizada en la Roma clásica, sirvió también para otros poetas antibelicistas, como Wilfred Owen o Bertol Brech, que hicieron su propia versión de ella considerando que vivir era mucho más honroso. Si la cito aquí es porque creo que “Pro patria mori” mantiene un estrecho vínculo con el “Todo por la Patria”.

Sobre la puerta del pequeño y antiguo cuartel de Sallent de Gállego también figuraba esa inscripción de “Todo por la patria”. El destartalado inmueble ni siquiera disponía de un recinto cerrado para guardar los vehículos. No fue, pues, misión difícil poner una bomba lapa en los bajos del Nissan Patrol que pasaba las noches al raso.

Aun así, se encargó de la planificación y el suministro de los tres kilos de explosivos el mismo mercenario de la muerte que asesinó también a Miguel Ángel Blanco. Bastó una simple llamada nada más iniciar el servicio —cuando los reflejos aún están empujando a ponerse a punto tras las vacaciones—, para que los dos agentes arrancaran el vehículo. Ese fue el detonante: “*Hay una reyerta en Escarrilla*”. Para ellos fue inevitable escuchar en esas palabras el *Soldados, la Patria nos llama a la lid...*

Girar la llave, dejar de ser héroes anónimos y *morir* víctimas de una causa de odio. *Con su sangre rubricaron* el firme suelo. El atentado se llevó los planes de futuro de dos vidas con el rostro sin arrugas. El Nissan Patrol escaló el rocódromo creyéndose aeronave. La frontera con Francia estaba a pie de obra. Las rocas, los árboles y los caminos, mudos testigos de todo, habrían podido identificar sin problemas a los terroristas que sembraron el caos. Los ojos abiertos de Irene quedaron para siempre buscando en el cielo un helicóptero que no volaría para ellos. Tallados en un tronco, los ojos del búho tomaron el relevo y aún siguen mirando al frente desde el otro lado del río, recordándole al pueblo el cruel despertar que tuvo lugar a los pies de la Peña Foratata. Aquel día nadie respiraba igual y los que más acostumbrados estaban a bregar con los cambios de rumbo de la rutina tuvieron que hacerse cargo de restaurar el ritmo alterado del aire. El búho, vidente guardián de las almas en transición, mensajero entre las criaturas terrenales y las espirituales, ulula todavía en recuerdo de la sirena de una ambulancia que tardó demasiado tiempo en llegar para socorrer a José Ángel... ***Pro patria mori***. Empieza la tragedia de las víctimas, la reconstrucción del ánimo de los supervivientes. Nunca se despierta del todo de una pesadilla así. A veces, lo onírico parece menos despiadado que la realidad y resulta imposible recuperar el ritmo de una vida que trata de repararse en marcha.

Pro patria mori, Todo por la patria, ambas locuciones entrañan el mismo significado que el himno escrito por Evaristo San Miguel: “Soldados, la patria / nos llama a la lid, / juremos por ella / vencer, vencer o morir”. Todo hace que me resulte extraño el suceso, el lugar, esta danza popular de la muerte, este ***Ball de Benàs***, cuya música copió exactamente el himno de Riego, que se baila en el valle de Benasque, cuyas montañas, al igual que las del valle del Tena, tanto le recordaban a Irene las escarpadas cumbres de Quirós y las Agüeras, donde había nacido y donde también existe un pequeño lugar llamado Tene, como si el destino hubiera trazado un círculo con el que la rodeó...

El búho espera ahora al lado del mismo río que cuatro años antes había arrasado el camping de Biescas, construido, contra toda lógica, en el cono de deyección del torrente. No faltan en nuestra especie ingenieros capaces de crearse semidioses con poder suficiente para cambiar el cauce de las aguas ni políticos que les encarguen

estos faraónicos y descabellados proyectos. La Naturaleza, no obstante, suele avisarnos antes del ataque y el espino amarillo, arbusto de mal agüero floreciendo en las cicatrices de aquel paraje, siguió anunciando durante años que el río retomarí­a su curso. De nada sirvió esa flor y su mensaje de alarma para quienes desconocen las profecías de la botánica. Esa desafortunada intervención de ingeniería hidrológico-forestal desató la tragedia en agosto de 1996, porque la rueda del *Karma* siempre salda cuentas con las siete generaciones herederas. Hasta allí acudió Irene a prestar ayuda, desencajada, hundida entre el fango que provoca la mezcla entre la estúpida prepotencia humana y las lágrimas de quienes la padecen. Aún retumba en los oídos de la madre su voz entrecortada al otro lado del teléfono, sobrecogida por el llanto, sobrellevada por aquel hacinamiento de ataúdes de todos los tamaños para los que no había ningún consuelo.

A la Patria hasta la vida... y la vida dieron quienes por ella murieron. Casi todos los himnos encierran en su fondo consignas militares de guerra y muerte. Tal vez por ello sea mejor que no tengan letra. **Todo por la Patria**, al contrario que **Pro patria mori**, deja un resquicio a la esperanza, es quizá una frase inacabada a la que podría añadirse un **hasta la vida**. El mayor don de que dispone el ser humano no debería estar por debajo de ninguna causa, por muy noble que esta sea, y ese “hasta”, que para la mayoría no supone más que un **adverbio** perfectamente intercambiable por “incluso”, es en cambio para muchas mujeres, madres, esposas e hijas de miembros del Cuerpo de la Guardia Civil una **preposición** que se alza como el límite infranqueable hacia el que todo ser humano debería estar dispuesto a llegar sin necesidad de traspasarlo nunca, porque quizá, como opinaba Wilfred Owen, vivir sea mucho más honroso.

Cuantos conocimos a Irene, la recordamos con un inmenso cariño que nos sale en forma de agua salada por los ojos y seguimos sintiendo su calor y escuchando su voz que ya no tiene. En la nueva Casa cuartel de Sallent de Gállego hay una placa en la que puede leerse “HONOR, LEALTAD, SACRIFICIO”. La lealtad nunca le faltó, en su honor sigue viviendo su madre huérfana y su sacrificio permanecerá siempre en el ara de nuestra memoria.

A Irene, la primera y única mujer Guardia civil asesinada por ETA, y a todas las mujeres del Cuerpo que están de puertas en el cielo, siempre presentes.

[...] estoy aquí,

insomne, fatigado, velando

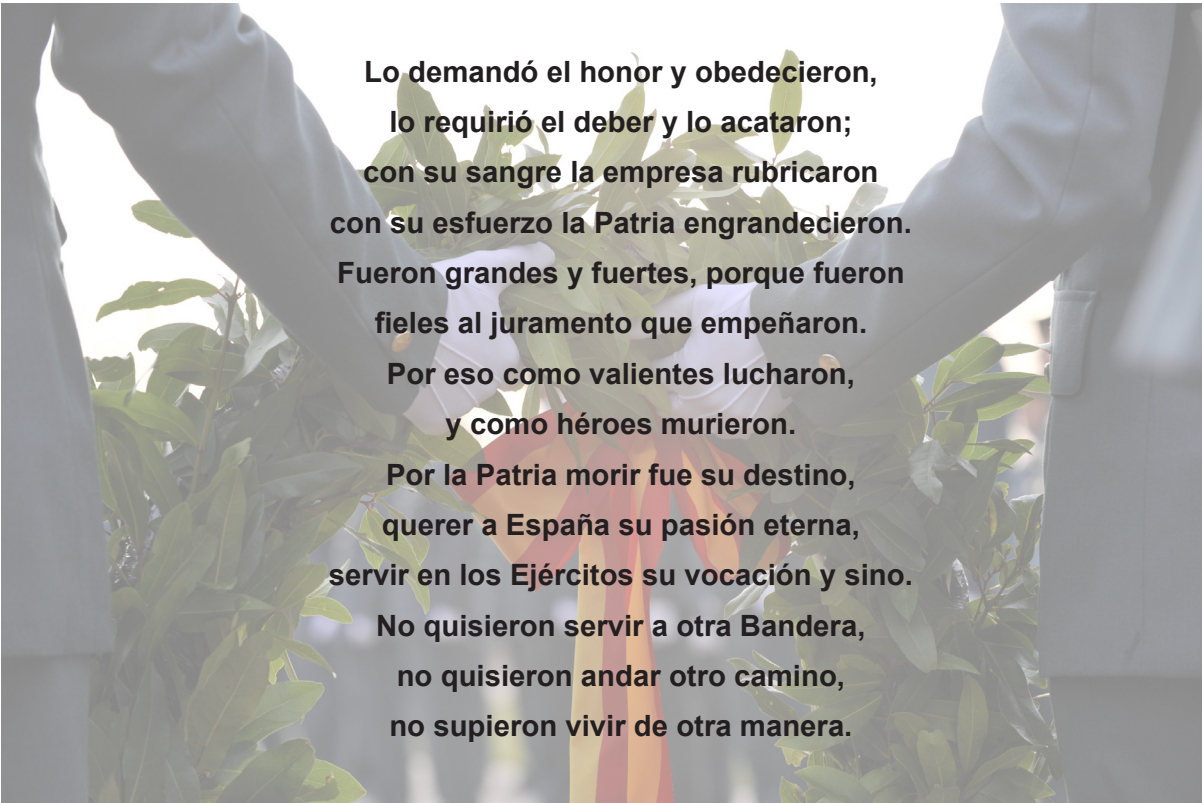
mis armas derrotadas,

y canto

todo lo que perdí: por lo que muero..

Ángel González, **Otro tiempo vendrá, distinto a este...**

Fecha de recepción: 14/08/2018. Fecha de aceptación: 26/11/2018



Lo demandó el honor y obedecieron,
lo requirió el deber y lo acataron;
con su sangre la empresa rubricaron
con su esfuerzo la Patria engrandecieron.
Fueron grandes y fuertes, porque fueron
fieles al juramento que empeñaron.
Por eso como valientes lucharon,
y como héroes murieron.
Por la Patria morir fue su destino,
querer a España su pasión eterna,
servir en los Ejércitos su vocación y sino.
No quisieron servir a otra Bandera,
no quisieron andar otro camino,
no supieron vivir de otra manera.

Perteneciente al Núcleo de Servicios de la Comandancia de Huesca, murió en un lamentable accidente de tráfico la guardia civil eventual **Alicia Martín Puebla** el 24 de enero de 1994, al chocar el vehículo en el que viajaba con un camión. En el momento del accidente regresaban al acuartelamiento, después de haber finalizado el servicio en la Prisión Provincial de la capital.

La Cabo 1º **Nuria Esther Fernández Rodríguez**, destinada en la Patrulla Rural de la 7ª Compañía (Mahón) aunque agregada al Equipo de Policía Judicial, donde prestaba servicio, perdió la vida el 13 de octubre de 1997 en un trágico accidente que implicó a otro vehículo del Cuerpo, pues el pavimento estaba mojado y tenía restos de materias deslizantes. Dejó una hija, Patricia.

Y unos días después, el 27 de octubre, falleció también, en acto de servicio y por accidente en un coche oficial, **María del Mar Piñeiro Sanmartín**, que estaba destinada en el Equipo de Policía Judicial de Santiago. Un desgraciado accidente que se complicó con otro, ya que cuando eran atendidos y la guardia estaba en la camilla para ser trasladada a un centro hospitalario un vehículo perdió el control e impactó contra los accidentados y las personas que los auxiliaban.

Todas dejaron su vida y juventud en la carretera y ninguna conducía el vehículo accidentado. Desde aquí nuestro sincero homenaje, tanto a ellas como a todas las mujeres de la Guardia Civil que nos han dejado.

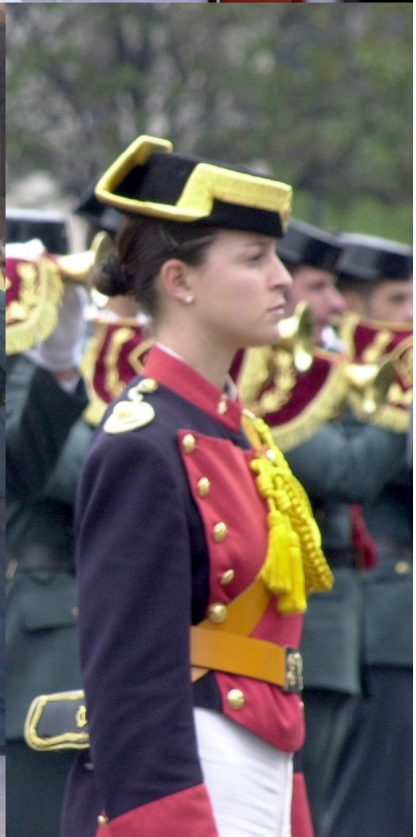


















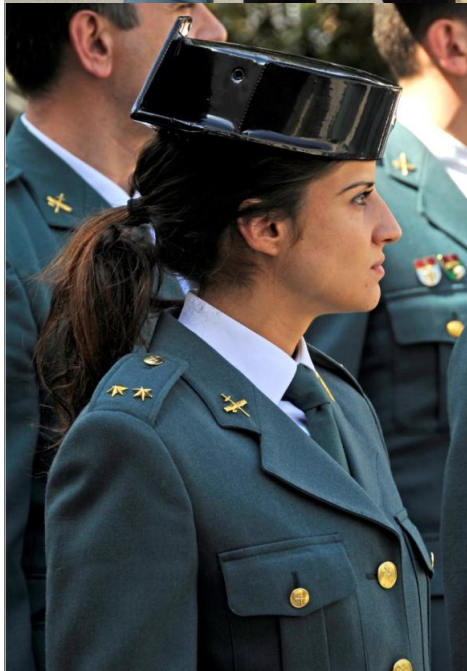






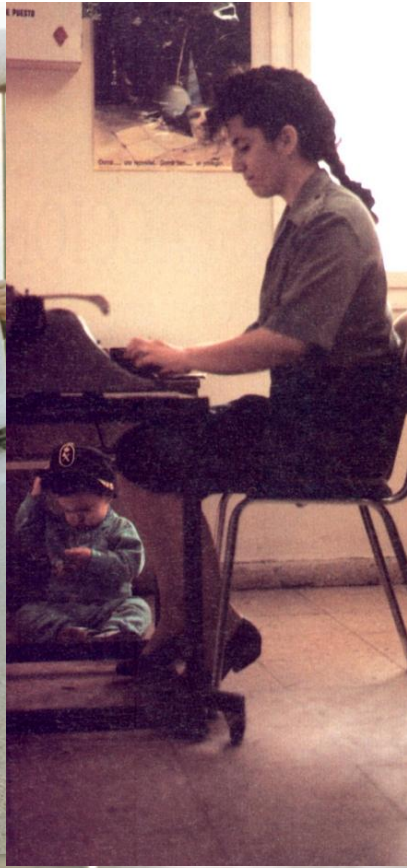












DATOS SOBRE LOS AUTORES DE ESTE VOLUMEN POR ORDEN ALFABÉTICO

Mar Braña Gancedo es licenciada en Filología francesa por la Universidad de Oviedo y funcionaria de carrera de la Administración General del Estado en el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Sus relatos y microrrelatos han sido galardonados en varios certámenes literarios: “Sarada Mandir” (Córdoba 1992), “Un año más te echo de menos” (accésit especial de Jurado en el certamen Luis del Val, Sallent de Gállego, 2003), “Cinco rosas” (Cuenca 2006), “Diario sui Génesis, una historia sobre el ambiguo Testamento” (Navacerrada 2007), “Sellos para escribir a Marilyn” (Accésit, Toledo, 2011), “El árbol del ahorcado” (Gijón 2009), “Aritmética” (Gijón 2010), “Asignatura pendiente” (Gijón 2011), “A quien madruga...” (Grandas de Salime, 2012), “Irene” (Granada, 2015, Primer Certamen de Relato “Memorial Víctimas del Terrorismo”). También ha participado en varios encuentros poéticos y algunos de sus poemas también han sido premiados. Recientemente acaba de publicar “¡Adiós, cordura! y otros cuentos” editado por la editorial Literarte. agoradigitaldegijon@gmail.com

Eulalia Ana Castellanos Spidla es licenciada en Ciencias de la Información por la Universidad Complutense de Madrid y desde hace más de veinte años desarrolla su labor profesional en la Oficina de Relaciones Informativas y Sociales de la Guardia Civil como jefe de Sección Grupo A2. Tiene los cursos de doctorado por el Departamento de Comunicación, Audiovisual y Publicidad I de la UCM con la tesina “El periodismo de investigación televisivo en España”. Es el enlace de la Guardia Civil con el Ministerio del Interior en Publicaciones y miembro del Consejo de la Revista Cuadernos. Autora de libros y artículos especializados en el ámbito de la Guardia Civil, la comunicación y narrativa. Pertenece a la Orden del Mérito de la Guardia Civil con la Cruz con distintivo blanco y ha desarrollado su carrera profesional en diversas revistas de información general, en la radio y en el Ministerio de Defensa. lalicastellanos@guardiacivil.es

Fernando Javier Galiana Marina es comandante de la Guardia Civil perteneciente a la LX promoción de la Academia General Militar, en la actualidad destinado en el Estado Mayor de la Guardia Civil. Es Diplomado en Estado Mayor y posee el título de Adiestramientos Especiales. Licenciado en Derecho por la UNED y máster universitario en Política de Defensa y Seguridad Internacional por la UCM. Ha sido jefe de Estudios en el Centro de Adiestramientos Especiales de la Guardia Civil, participando en diversas acciones formativas de la Unión Europea. fejgaliana@guardiacivil.es

Silvia Gil Cerdá es comandante de la Guardia Civil y diplomada de Estado Mayor. Además de estar en posesión de la licenciatura Universitaria de Ciclo Superior, en Formación Militar y Policial, es licenciada en Derecho por la UNED y grado Universitario en Ciencias Jurídicas de las Administraciones Públicas (UNED). Ha realizado los másteres en Seguridad por la UNED y en Estudios de Género, con la especialidad en Políticas Públicas, por la Universidad Complutense de Madrid. También es especialista universitario en Cooperación y Ayuda Humanitaria. Tiene los cursos de Paracaidismo por el Ejército francés, de Espeleología y de Especialista en Montaña, entre otros. Ha sido profesora de Tráfico para la policía palestina y oficial de enlace de la Guardia Civil con la Escuela de Oficiales de la Gendarmería Nacional (EOGN) Melun, Francia y oficial de enlace de la Misión de la UE de Administración de Fronteras (EUBAM

RAFAH) Palestina. Actualmente está destinada en el Gabinete Técnico, en el Área de Mujeres e Igualdad. sgilc@guardiacivil.es

María Dolores Gimeno Durán es teniente coronel de la Guardia Civil y diplomada de Estado Mayor, además de licenciada universitaria de Ciclo Superior, en Formación Militar y Policial. Está en posesión de cursos superiores en Gestión Económica, de Especialistas en Información, de Especialistas Fiscales Investigadores o de Policía Judicial. Actualmente está destinada en el Gabinete Técnico, pero ha desarrollado su labor profesional en la Jefatura y Servicio de Información, en la Comandancia de Madrid o en el Servicio Fiscal y en Costas y Fronteras, entre otros. lgimeno@guardiacivil.es

Cristina Moreno Martínez es teniente coronel de la Guardia Civil y está destinada en el Gabinete de Coordinación y Estudios de la Secretaría de Estado de Seguridad. Licenciada Universitaria de Ciclo Superior, en formación Militar y Policial, está en posesión de cursos de Gestión Económica y de Especialistas en Policía Judicial, entre otros. En este sentido, ha desarrollado una gran parte de su vida profesional como docente de la Escuela de Especialización de la Guardia Civil en Valdemoro, aunque también ha estado destinada en el Servicio de Criminalística y en Policía Judicial. cmm@interior.es

Antonio Parrilla Bañón es general de Brigada de la Guardia Civil (retirado). Está licenciado en Psicología Clínica, Industrial y Educacional y es especialista en Psicología Clínica y Psicoterapeuta. Además está en posesión de los Máster de Terapia de Conducta y Psicología Jurídica. A lo largo de su dilatada carrera ha sido profesor de Número de la Escuela Militar de Ciencias de la Educación (EMCE) y vocal del Consejo Asesor de Personal de la Guardia Civil, entre otros cometidos. También es coautor de publicaciones como “Psicología Jurídica y Seguridad; Policía y Fuerzas Armadas”, “Psicología y liderazgo en el siglo XXI: Reuniones de trabajo, la participación y dirección eficientes” o “Psicología Social: Cómo influimos en el pensamiento y la conducta de los demás. Valores profesionales en el Cuerpo de la Guardia Civil”, entre otras. parricieza@gmail.com

Ana María Ruano es periodista, licenciada en Ciencias de la Información por la Universidad Complutense de Madrid, donde realizó también el Curso de Especialista Universitario en Comunicación y Gestión Política, título propio de la UCM. Es personal laboral de la Administración, de Grupo 1, como titulada Superior de Gestión y Servicios Comunes, lo que le ha habilitado para participar como tribunal de oposición en concursos superiores. Ha trabajado durante 16 años como periodista en la Revista Guardia Civil, donde fue reconocida con la Cruz del Mérito de la Guardia Civil en 2008, y en 2013 pasó destinada al Centro de Análisis y Prospectiva donde, entre otros cometidos, asumió ser redactora jefe adjunta de Cuadernos de la Guardia Civil, afrontando junto a sus compañeros la digitalización y gratuidad de esta publicación. amruano@guardiacivil.es

Lorenzo Silva, licenciado en Derecho por la Universidad Complutense, inició su carrera como auditor de cuentas y ejerció la abogacía durante doce años. Como novelista, quedó finalista del Premio Nadal en el año 1997 (con “La flaqueza del bolchevique”) y ha recibido el Premio Ojo Crítico en 1998 (por “El lejano país de los estanques”, primera de la saga de los guardias civiles Chamorro y Bevilacqua), el Nadal en 2000 (por “El alquimista impaciente”), el Primavera en 2004 (por “Carta blanca”) y

el Planeta en 2012 (por “La marca del meridiano”, también distinguido con el Premio de la crítica de la Comunidad de Madrid). Como autor de literatura infantil y juvenil ha obtenido el Premio Destino Infantil Apel.les Mestres 2002-2003 por “Laura y el corazón de las cosas” (ilustrado por Jordi Sabat) y el Premio La Brújula 2013 por la novela “Suad” (coescrita con Noemí Trujillo). Como ensayista obtuvo el Premio Algaba 2010 (por “Serenos en el peligro. La aventura histórica de la Guardia Civil”) y es autor de un estudio sobre el Derecho en la obra de Kafka, dos libros sobre el antiguo Marruecos español y coautor de un libro sobre la intervención española en Irak, recientemente reeditado. Varios de sus 67 libros publicados han sido traducidos a doce idiomas. Ha sido conferenciante en instituciones de una treintena de países y colabora en prensa y radio con reportajes, artículos literarios y columnas de opinión. Como guionista de cine fue nominado al Goya 2004 por La flaqueza del bolchevique y como guionista de televisión es coautor de 20-N. Los últimos días de Franco, premiada por la Academia de Televisión de España como la mejor TV-movie del año 2009. Desde 2008 es comisario del festival Getafe Negro. Desde 2010 es guardia civil honorario. En 2014 recibió el Premio de Cultura, en la modalidad de Literatura, de la Comunidad de Madrid, y en 2017 la Gran Cruz de la Orden del 2 de Mayo, también concedida por la Comunidad de Madrid. lorenzo.silva.web@gmail.com

NORMAS PARA LOS AUTORES

Los trabajos que se remitan para su publicación en la Revista “Cuadernos de la Guardia Civil” deberán ser inéditos y no estar pendientes de publicación en otra revista. No obstante, previa solicitud al Centro de Análisis y Prospectiva, podrán ser publicados en otro medio, una vez otorgada autorización escrita en tal sentido por el Director de la revista.

Los criterios para la presentación de textos son los siguientes:

EXTENSIÓN. Un mínimo de 6.000 palabras y un máximo de 9.000 a espacio y medio, en DIN A-4.

TÍTULO, AUTORÍA Y AFILIACIÓN. En la primera página constará el título, en mayúsculas y negrita, y, debajo, el nombre del autor (en mayúsculas), indicando puesto de trabajo y profesión.

Se adjuntará adicionalmente breve CV del autor de 10 o 15 líneas y dirección de correo electrónico.

RESUMEN Y PALABRAS CLAVE. Precedido de la palabra “Resumen” se incluirá a continuación un extracto en castellano de unas 10-15 líneas. A continuación, en otro párrafo, un “Abstract”, traducción al inglés del resumen anterior. En el párrafo siguiente se incluirán las palabras clave, en un máximo de cinco, precedidas por la expresión “Palabras clave”. A continuación, en párrafo nuevo, esas palabras clave en inglés precedidas de la expresión “Keywords”.

ESTRUCTURA. Los trabajos se dividirán en apartados y secciones (2 niveles), con su propio título, numerados. Se titularán en mayúscula negrita en el primer nivel de jerarquía y con mayúscula redondo en el segundo (sin negrita). Si fuera necesario un tercer nivel se escribiría en minúscula y negrita, y el cuarto en minúscula y cursiva.

TIPO DE LETRA. Arial 12 puntos. Las notas y afiliación serán de la misma letra, tamaño 10 puntos.

CUADROS Y FIGURAS. Serán numerados e incluirán una breve titulación.

PÁRRAFOS. Sangrado de 5 espacios. Espacio sencillo.

Se evitará la utilización de negrita y palabras subrayadas en el cuerpo del texto. Se utilizará letra cursiva para los títulos de libros y otras fuentes o para la inclusión dentro del texto de palabras o expresiones en otro idioma diferente al del artículo.

NOTAS. Serán las imprescindibles y se situarán al final de la página de forma numerada.

REFERENCIAS Y CITA BIBLIOGRÁFICA. Se utilizará el sistema APA (<http://www.apastyle.org/> <http://normasapa.com/>)

- En el texto

Se utilizará el sistema APA, en el texto del artículo, para citar autoría y fecha, evitando en todo caso el uso de notas a pie de página. Ejemplo: (García, 2014) o “según García (2014) las condiciones...”

- Bibliografía

Se limitará a las fuentes bibliográficas utilizadas y referenciadas en el texto. Sigue orden alfabético de apellido de autores.

Ejemplos:

1. Libro:

Mansky, C. (2013). Public Policy in an Uncertain World. London: Harvard University Press.

2. Artículo o capítulo de libro:

Antaki, C. (1988). Explanations, communication and social cognition. En C. Antaki (Ed.), Analysing everyday explanation. A casebook of methods (pp. 1-14). London: Sage.

3. Artículo:

Moskalenko, S.; McCauley, C. (2010). Measuring Political Mobilisation: The Distinction Between Activism and Radicalisation. *Terrorism and Political Violence*, vol. 21, p. 240.

4. Artículo de revista on-line:

Blanco, J. M.; Cohen, J. (2014). The future of counter-terrorism in Europe. The need to be lost in the correct direction. *European Journal of Future Research*, vol. 2 (nº 1). Springer. Extraído el 1 de enero de 2015 de: <http://link.springer.com/article/10.1007%2Fs40309-014-0050-9>

5. Contenidos on-line:

Weathon, K. (2011). Let's Kill the Intelligence Cycle. Sources and Methods. Extraído el 1 de enero de 2015 de: <http://sourcesandmethods.blogspot.com/2011/05/lets-killintelligence-cycle-original.html>

6. Artículos o noticias de periódico:

Schwartz, J. (10 de septiembre de 1993). Obesity affects economic, social status. *The Washington Post*, pp. B1, B3, B5-B7

ORGANISMOS Y SIGLAS. Siempre que sea posible se utilizarán las siglas en castellano (OTAN, y no NATO; ONU y no UNO). La primera vez que se utilice una sigla en un texto se escribirá primero la traducción o equivalencia, si fuera posible, y a continuación, entre paréntesis, el nombre en el idioma original, y la sigla, separados por una coma, pudiendo posteriormente utilizar únicamente la sigla:

Ejemplo: Agencia Central de Inteligencia (Central Intelligence Agency, CIA).

Se acompañará en soporte informático, preferentemente Microsoft Word. Las fotografías y ficheros se remitirán también en ficheros independientes. Se podrá remitir por correo electrónico a esta dirección: CAP-cuadernos@guardiacivil.org

Los trabajos se presentarán, precedidos por una ficha de colaboración en la que se hagan constar: título del trabajo, nombre del autor (o autores), dirección, NIF, número de teléfono y de fax, situación laboral y nombre de la institución o empresa a la que pertenece. Igualmente se presentará una ficha de cesión de derechos de autor, que se facilitará oportunamente.

Los artículos serán evaluados por el Consejo de Redacción. Se enviarán a los autores las orientaciones de corrección que se estimen pertinentes, salvo aquellas de carácter menor, que no afecten al contenido y que puedan ser realizadas por el equipo de redacción (correcciones de tipo ortográfico, de puntuación, formato, etc.).

Los autores de los trabajos publicados en la Revista serán remunerados en la cuantía que establezca el Consejo de Redacción, salvo aquellos casos en que se trate de colaboraciones desinteresadas que realicen los autores.

A todos los autores que envíen originales a la Revista "Cuadernos de la Guardia Civil" se les remitirá acuse de recibo. El Consejo de Redacción decidirá, en un plazo no superior a los seis meses, la aceptación o no de los trabajos recibidos. Esta decisión se comunicará al autor y, en caso afirmativo, se indicará el número de la Revista en el que se incluirá, así como fecha aproximada de publicación.

Los artículos que no se atengan a estas normas serán devueltos a sus autores, quienes podrán reenviarlos de nuevo, una vez hechas las oportunas modificaciones.

Los trabajos que se presenten deberán respetar de forma rigurosa los plazos que se indiquen como fecha máxima de entrega de los mismos.

Ni la Dirección General de la Guardia Civil ni "Cuadernos de la Guardia Civil" asume las opiniones manifestadas por los autores.

CENTRO UNIVERSITARIO GUARDIA CIVIL

Marco Legal

- Ley 39/2007 de la Carrera Militar
- Real Decreto 1959/2009 de creación del Centro Universitario de la Guardia Civil (CUGC)
- Orden PRE /422/2013 de servicios centrales de la DGGC
- Ley 29/2014 de Régimen de Personal de la Guardia Civil



Capacidades

- Titularidad del Ministerio del Interior a través de la Dirección General Guardia Civil.
- Ente público diferente de la Administración General del Estado.
- Adscrito a una o varias universidades públicas que expiden títulos oficiales universitarios del EEES: Actualmente UC3M y UNED (pendiente de desarrollo).
- Impartir titulaciones universitarias oficiales (grado, máster, doctor) y desarrollar líneas de investigación de interés para la Guardia Civil.
- Acuerdos de cooperación con otras instituciones a nivel nacional e internacional.

Oferta Académica

Actualmente el CUGC está adscrito a la Universidad Carlos III de Madrid (UC3M) e imparte las Titulaciones Académicas oficiales de:

- Máster en Dirección Operativa de la Seguridad.
- Máster en Seguridad Vial y Tráfico.
- Grado en Ingeniería de la Seguridad.
- Grado en Gestión de Seguridad Pública.
- Curso experto universitario en reconstrucción de siniestros viales.



Para prestar un mayor apoyo en las asignaturas y facilitar el contacto con los alumnos, el CUGC dispone de un Aula Virtual cuyo acceso se realiza desde la página web (www.cugc.es).

Además desarrolla otras actividades:

- Apoyo institucional para desarrollo de doctorados.
- Investigación Académica.
- Reconocimiento Carta Erasmus 2014-2020.
- Línea Editorial del CUGC.
- Extensión Universitaria.





El **Instituto Universitario de Investigación sobre Seguridad Interior** se creó mediante la firma de un convenio de colaboración suscrito entre el Ministerio del Interior, la Dirección General de la Guardia Civil y la Universidad Nacional de Educación a Distancia, el 17 de octubre de 2002, pues la Guardia Civil y la UNED llevaban vinculadas por distintos acuerdos de colaboración desde 1988 y precisaban de un centro especializado en la investigación, enseñanza y asesoramiento en materias relacionadas con la seguridad.

IUISI pretende desarrollar y promover la investigación científica de alta calidad en materias de seguridad que sean de interés para instituciones públicas y privadas, impulsar y promover la difusión de obras científicas, y crear un marco de reflexión y diálogo.

Las actividades previstas para este año se irán anunciando en su página web: www.iuisi.es