

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 la 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**