

# LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA, ¿UNA REALIDAD?

SILVIA GIL CERDÁ

GABINETE TÉCNICO DE LA GUARDIA CIVIL

## RESUMEN

La igualdad entre mujeres y hombres sigue siendo una asignatura pendiente en nuestra sociedad. Los estereotipos de género siguen pesando demasiado en el inconsciente colectivo y en el de las propias mujeres. Es preciso poner conciencia en nuestras acciones para darnos cuenta desde dónde decidimos y en qué se basan nuestras decisiones. La ineficiencia en el uso de los recursos humanos dificulta la mejora de nuestro entorno.

La Guardia Civil ha tomado nota de la forma en que puede implementar la igualdad de forma efectiva y real y se ha puesto manos a la obra. La evaluación del impacto de género, la creación del Comité para la Igualdad, la Guía de uso no sexista del lenguaje, etc. son ejemplos de la voluntad de nuestra Institución por avanzar hacia la Igualdad.

*Palabras clave:* Igualdad, género, mujer, Comité, Guardia Civil

## ABSTRACT

Gender equality is still a pending issue in our society. Gender stereotypes are too heavy in our mind, even if they are unconscious. We need to be aware of how we make our decisions and in what they are based. The inefficiency showed in the use of human resources make more difficult to improve our environment.

The Guardia Civil is trying to implement equality in a real and effective way. The gender impact assessment, the birth of our equality committee, and the non sexist language guide are some examples of our Institution's will to improve in regards to gender issues.

*Keywords:* Equality, gender, woman, Committee, Guardia Civil

## 1. MARCO TEÓRICO

Uno de los Objetivos de desarrollo sostenible de la ONU (2015) es la Igualdad de Género. Estos objetivos no solo están dirigidos a los países en desarrollo. En la Memoria de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) de la Administración General del Estado (AGE) de 2015 se señala como área de mejora la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para la AGE es importante la promoción de la igualdad y se afirma con rotundidad que “Lo que no se mide no existe y lo que no se mide no se puede mejorar”<sup>1</sup>.

---

1 Según afirmó el subdirector general de la Función Pública, el 2.12.2016, durante la inauguración de la Jornada de RS 2016.

En la AGE, el 52,95% del personal funcionario son mujeres y el 52,79% del personal laboral hombres. De los altos cargos de la AGE, el 79,37% son ostentados por hombres, frente al 20,62% ocupados por mujeres. De los puestos de libre designación, el 44,41% se han otorgado a mujeres y el 55,58% hombres.

¿Puede afirmarse que la situación descrita responde a un escenario donde la igualdad es real y efectiva?

Para abordar una materia como es la Igualdad, de la que cada persona tiene una perspectiva y por tanto una opinión, usualmente ligada de forma íntima a su experiencia en la vida, hay cuatro conceptos que se hace necesario comprender, si se quiere entender el origen de las desigualdades por razón de sexo y hacer un análisis serio de nuestra realidad. Estos conceptos son: sexo, género, roles y estereotipos.

- Sexo<sup>2</sup>. Condición orgánica, biológicamente identificable, que tiene masa y que diferencia a los seres en hembras y machos. Se refiere a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres. Es una referencia universal.
- Género<sup>3</sup>: Conjunto de conductas aprendidas o de características comunes de un grupo a través de las cuales una sociedad clasifica a las personas. Afecta a los comportamientos y a las expectativas y se liga al sexo. Hace alusión a las identidades socialmente construidas, atributos y roles asignados a mujeres y hombres. El significado social y cultural que la sociedad atribuye a las diferencias biológicas da lugar a relaciones jerárquicas entre mujeres y hombres y a la distribución de facultades y derechos a favor del hombre en detrimento de la mujer<sup>4</sup>. El lugar que hombre y mujer ocupan en la sociedad depende de múltiples factores (políticos, económicos, sociales, religiosos, ideológicos y ambientales) que la cultura, la sociedad y la comunidad pueden modificar. Las construcciones de género son dinámicas y fluidas.

Se admiten dos géneros: femenino y masculino. Se puede afirmar que la construcción social que se hace de lo "masculino" y lo "femenino" determina todas las relaciones humanas, en cualquier sociedad y cultura. Así, el género es variable en el tiempo y el espacio y afecta y fija el comportamiento de las personas a través de la definición de un reparto de roles entre mujeres y hombres, que pasan a desempeñar papeles y a tener responsabilidades sociales diferentes.

- Roles: papeles o funciones atribuidos a hombres y mujeres en una sociedad dada, en un momento determinado. Establece las diferentes expectativas para unos y otras, que marcan la diferencia respecto a cómo ser, cómo sentir y cómo actuar.
- Estereotipos: aparecen como consecuencia del reparto de roles. Son ideas preconcebidas sobre lo que las mujeres y los hombres pueden, o no, hacer en función de los roles sociales al uso en cada momento. Es<sup>5</sup>, por tanto, un modelo de comportamiento social que, a fuerza de repetirse, se fija y se presenta como un deber ser inmutable, aunque no se corresponda con la realidad.

2 CAREAGA, P. *El libro del buen hablar. Una apuesta por un lenguaje no sexista*, Madrid, Fundación Mujeres, 2002 (1ª ed.), p. 249.

3 *Ibidem*, p. 243.

4 Los derechos de la mujer son derechos humanos. Naciones Unidas. 2014. P. 38.

5 CAREAGA, *op.cit.*, p. 242.

No es nada nuevo afirmar que existe una socialización diferenciada, esto es, un proceso por medio del cual hombres y mujeres van aprendiendo normas, valores, costumbres, estereotipos y roles asignados por cada cultura y momento, a unos y otras. Son agentes socializadores: familia, colegio, trabajo, medios de comunicación, etc. Así, cuando le decimos a un niño que “los niños no lloran” estamos reprimiendo sus emociones y, de esta manera, estigmatizamos a quienes sí lo hacen.

Los roles de género pueden influir de forma determinante en la posición social de mujeres y hombres, pues provoca que existan estereotipos y que creamos que hay “profesiones masculinas” y “profesiones femeninas”, teniendo una incidencia más o menos profunda, en función de factores variados, en las personas a la hora de elegir profesión.

La división sexual del trabajo<sup>6</sup> es una práctica sexista que atribuye funciones y trabajos a hombres y mujeres por su sexo. Las tareas de hombres son, habitualmente, de más rango que las de mujeres.

La igualdad de género no significa que hombres y mujeres sean idénticos sino que trata de conseguir que los derechos, responsabilidades y oportunidades de ambos no dependan del sexo con que hayan nacido. Implica que se tomen en cuenta los intereses, las necesidades y prioridades, tanto de unas como de otros, reconociendo la diversidad. En esta materia deben participar tanto hombres como mujeres.

La igualdad es una cuestión de derechos humanos, condición previa para el desarrollo y la seguridad sostenibles centrados en las personas y un indicador de estos. La equidad puede requerir la adopción de medidas efectivas y de fondo para asegurar que las políticas y los programas beneficien por igual a mujeres/niñas y hombres/niños. La igualdad requiere un juicio de valor. Factores como la tradición, la costumbre, la religión y la cultura tienen un peso significativo en qué se considera justo.

La igualdad de mujeres y de hombres implica el reconocimiento e igual valoración social de mujeres y de hombres, así como de las tareas y funciones que realizan. Supone la ausencia de cualquier tipo de jerarquía de un sexo sobre el otro, así como la plena participación de mujeres y de hombres en todos los ámbitos de la sociedad (público, laboral y privado). Es la situación en la que mujeres y hombres tienen iguales derechos y oportunidades, de jure y de facto, y participan por igual en todas las esferas de la vida pública y privada, libres para desarrollar sus capacidades y tomar decisiones.

La igualdad de oportunidades es un modo de concebir la justicia social, según el cual, un sistema es socialmente justo cuando todas las personas tienen potencialmente las mismas posibilidades de acceder al bienestar social y poseen los mismos derechos políticos, económicos y civiles. Para que haya igualdad de oportunidades se requiere que haya un mismo punto de partida<sup>7</sup>. En caso de no estar en el mismo punto, habrá que aplicar políticas equilibradoras de la situación.

La igualdad de oportunidades<sup>8</sup> es un concepto que expresa la necesidad de que se eliminen los obstáculos reales que las mujeres encuentran en su promoción personal y que, sin embargo, no encuentran los hombres, habitualmente, por el hecho de serlo.

---

6 Ibídem, p. 242.

7 Brecha de género: refiere las diferentes posiciones de hombres y mujeres en la distribución de recursos, acceso al empleo, a la formación, a los puestos de poder y toma de decisiones en un contexto dado.

8 CAREAGA, op.cit., p. 244.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. Es deseable que existan las mismas oportunidades, igualdad de trato e igual representación, lo que supone que ninguno de los sexos tenga más del 60 ni menos del 40% de representación en cualquiera de los ámbitos de la vida pública.

La equidad hace referencia a la consideración de la especificidad, de la diferencia, en el marco de una política igualitaria. Es importante darse cuenta de la necesidad de equidad. La igualdad es para los iguales. Así la equidad<sup>9</sup> supone dar a cada cual lo que le corresponde: matiza la igualdad porque ni todas las personas ni todos los grupos sociales son iguales. Por tanto, la equidad exige que se contemplen las diferencias de partida.

El artículo 1.1 CE propugna el derecho a la igualdad como valor superior del Ordenamiento Jurídico. El derecho a la igualdad ha sido uno de los que más trascendencia ha tenido con respecto a la transformación de nuestro ordenamiento jurídico, gracias a la implicación del TC, facilitada por la accesibilidad del recurso de amparo.

La igualdad es el derecho que tiene toda persona a recibir un trato idéntico, sin ningún tipo de reparo por razón de su raza, sexo, clase social u otra circunstancia que sea motivo de diferenciación; implica ausencia de discriminación.

El derecho a la igualdad tiene una aplicación práctica clara, tanto en el control constitucional de todas las acciones de los poderes públicos como en el de la acción legislativa.

### 1.1. DERECHO A LA IGUALDAD EN LA APLICACIÓN DE LA LEY

El sujeto obligado al principio de igualdad en la aplicación del Derecho no es el Poder Judicial en su conjunto, sino el órgano judicial en el ejercicio de sus funciones.

El principio de igualdad opera para que un mismo juez o tribunal resuelva de forma similar ante supuestos similares<sup>10</sup>, salvo que la contradicción implique un cambio razonado de criterio con proyección para el futuro. De este modo se protege ante la arbitrariedad, el capricho o el favoritismo del órgano decisor, contra la respuesta singular y aislada al caso que se plantee.

### 1.2. DISCRIMINACIÓN

Discriminar<sup>11</sup> es “seleccionar excluyendo”; por tanto, la discriminación es la “exclusión” de una persona o grupo social. Es discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Sería el caso de un educador infantil al que no contratan en una guardería por el hecho de ser hombre.

---

9 Ibídem, p. 242.

10 STC 29/1988, el principio de igualdad en la aplicación de la ley se vulnera cuando ante supuestos sustancialmente iguales el mismo órgano judicial resuelve en sentido contrario a como había venido resolviendo casos anteriores, sin que la nueva resolución contenga motivación concreta del cambio de criterio.

11 CAREAGA, op.cit., p. 241.

Diversas sentencias del TC<sup>12</sup> aseguraron que no se podía utilizar el sexo o género como criterio diferenciador en materia de horarios, salarios, prestaciones, etc, imponiendo un mandato de parificación entre trabajadoras y trabajadores, lo que llevó a una mejora sustancial de la situación laboral y de empleo de las mujeres que, sin embargo, no ha podido eliminar la brecha salarial que alcanza en nuestro país, en torno al 24%<sup>13</sup>.

Constituye discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro. Es la exclusión que se realiza de manera sutil y solapada<sup>14</sup>. Un ejemplo que pasa desapercibido, dado el hábito que tenemos adquirido, es que en la publicidad de cosméticos no aparecen personas gruesas, mayores, de otras etnias... Se trata de una forma de discriminación "oculta", que no resulta evidente ni manifiesta pero que está presente.

### 1.3. SEGREGACIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL

La segregación horizontal mide el índice de concentración en los sectores o disciplinas ocupacionales. La segregación vertical afecta a la posición de hombres y mujeres en las jerarquías de las empresas. De la misma realidad pero desde un prisma diametralmente opuesto, quizá utilizando un tono menos beligerante, se alude a la diversidad de género<sup>15</sup> (diversidad horizontal, que hace referencia a la presencia de mujeres en los sectores productivos y las especialidades profesionales, y diversidad vertical, que tiene que ver con la presencia de la mujer en las diferentes escalas de responsabilidad).

Para conseguir la diversidad, es preciso que la organización incluya entre sus valores la igualdad, la no discriminación o cualquier otro que refleje su compromiso con la diversidad de género, y que su sistema de Responsabilidad Social (RS) traslade estos valores a la gestión. La conexión entre diversidad y RS es importante porque hace visible el problema y ayuda a buscar soluciones en todos los procesos de la organización.

### 1.4. ACCIONES POSITIVAS

Las acciones positivas se definen en el art 11 LOIEMH como "*medidas específicas a favor de las mujeres adoptadas por los Poderes Públicos para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, todo ello con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de igualdad*". "*Tales acciones -continúa el mismo artículo- serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones*".

Este tratamiento desigual fue ya admitido como constitucional veinte años antes de la aprobación de la Ley 3/2007. La STC 128/1987 admitió como ajustado a Derecho el trato de favor recibido por la mujer al entenderse dirigido a eliminar situaciones de discriminación existentes<sup>16</sup>. El mandato de parificación, según la Sentencia, resulta imprescindible para eliminar las situaciones discriminatorias y tiene que ser contemplado

12 STC 81/1982, STC 98/1983, STC 10/1985.

13 [http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout](http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout) (dato de 2013)

14 CAREAGA, op.cit., p. 242.

15 VELASCO, ALDÁMIZ-ECHEVARRÍA y otras, op.cit., p. 61.

16 Se hacía referencia a la jurisprudencia compensadora.

desde esa perspectiva, lo que permite una fuerza mayor en la consecución del objetivo igualitario. El Tribunal consideraba compatible con el art. 14CE la posibilidad de aplicar medidas reequilibradoras y consideraba que los poderes públicos debían adoptar una actitud diligente y positiva, tendente a la corrección de la situación de desventaja de la mujer. Así, declaraba constitucionalmente justificado un tratamiento diverso. Por tanto, serían legítimas las diferencias que tendieran a superar la marginación a que se tenía sometidas a las mujeres e ilegítimas las diferencias que perpetuasen o consolidasen esa marginación.

El Consejo de Europa establece su propia definición de las acciones positivas: *“estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades por medio de unas medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o de sistemas sociales”*.

Por otro lado, el artículo 23 de la Carta Europea de Derechos Humanos consagra las acciones positivas al establecer que *“el principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas a favor del sexo menos representado”*<sup>17</sup>.

También el TUE se decanta por el uso de estas medidas, pues en su artículo 119.4 establece: *“Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales”*. Este artículo constituye, de esta manera, una cláusula habilitadora de medidas de acción positiva.

## 1.5. POLÍTICAS PÚBLICAS

La posibilidad de diseño de políticas deficientes varía según el número de actores que intervienen en el proceso de adopción de decisiones. A mayor número de actores con potencial de veto, y más compleja la estructura de adopción de decisiones, mayor es la probabilidad de compromisos basados en fórmulas abiertas e inconsistencias en el diseño de políticas<sup>18</sup>.

Un ejemplo de políticas deficientes es el de la implantación de las políticas de igualdad de género. A modo de ejemplo, en los Países Bajos -un país generalmente regido por gobiernos de coalición multipartidista- las formulaciones vagas sobre la asignación de la responsabilidad formal de incorporación de la perspectiva de género en el ámbito local han obstaculizado gravemente la implantación de ese tipo de políticas. Se estableció que la formulación de la igualdad de género debía ser integrada *“en todas partes”*. Como consecuencia de ello, muchas oficinas de igualdad de género cerraron porque esta era considerada como *“responsabilidad de todos”*.

Para disminuir el riesgo de deriva burocrática, además del control directo de los organismos administrativos, se señalan otras opciones, que no son excluyentes: designar responsables, formación de los funcionarios de manera que se desarrolle una

17 GÓMEZ SÁNCHEZ, Y. *Derecho Constitucional Europeo*. Madrid, Editorial Sanz y Torres, 2015, p. 93.

18 COLINO CÁMARA, C. y RICO CASTRO, M. *Análisis de Políticas Públicas* (UNED), Madrid, 2016, tema 8, p. 15.

ética profesional del servicio público, aprobación de leyes de transparencia y la implicación de los defensores del pueblo, son algunos ejemplos.

La adaptación de las instituciones, de forma eficaz, a las exigencias externas solo puede esperarse dentro de ciertos límites. Quizá uno de los motivos fundamentales es que las instituciones se suelen encontrar en un proceso permanente de adaptación a su entorno. El cambio institucional se limita a los aspectos que no cuestionan su “identidad”. La adaptación es más factible en los casos en que las nuevas políticas implican cambios incrementales en lugar de transformaciones fundamentales de los acuerdos existentes.

Además, cuando la presión de adaptación es moderada, en los ajustes sustanciales de las instituciones, hay mayor probabilidad de implantación efectiva. El objetivo principal de la implantación de las políticas públicas es modificar el comportamiento de sus destinatarios y, en última instancia, la aceptación social de las políticas públicas, aspecto fundamental para el éxito de la implantación.

Una buena política es aquella que sirve los intereses, la visión y la agenda del gobierno o la que se adhiere y promueve determinados principios como la igualdad, la justicia o la equidad<sup>19</sup>.

El éxito de una política pública se produce cuando se consigue incrementar el valor producido por las organizaciones del sector público, a corto y a largo plazo. La estrategia adoptada por el organismo del sector público debe cumplir tres criterios, que identifican las condiciones para la producción de valor en el sector público: ser valiosa sustantivamente, ser legítima y políticamente sostenible, ser factible operativa y administrativamente. La existencia de discriminaciones contra distintos sectores sociales por raza, sexo u otra característica<sup>20</sup> puede dar lugar a la aparición de problemas públicos.

En la formulación de políticas públicas existe una parte política y otra técnica. La introducción de la perspectiva de género va a tener influencia en la normativa, en las políticas, en las actuaciones y en las medidas de gestión pública.

Las herramientas que se utilizan para la introducción del principio de igualdad efectiva son:

- el análisis de género, con sus indicadores,
- la evaluación de impacto de género,
- el Plan de Igualdad,
- el uso de lenguaje no sexista.

El análisis de género es la primera de las herramientas metodológicas de las políticas públicas en materia de igualdad. Este análisis ayuda a entender que mujeres y hombres experimentan de distinta manera las transgresiones de los derechos humanos, así como la influencia de las diferencias de edad, clase, religión, cultura, ubicación, etc; explora el carácter jerárquico y desigual de las relaciones y roles de hombres y mujeres, el valor desigual atribuido al trabajo femenino y la desigualdad en

19 COLINO CÁMARA y RICO CASTRO, op.cit., p. 4.

20 Ibídem, p. 5.

el acceso de las mujeres al poder y las instancias decisorias, así como a la propiedad y los recursos. La noción de género permite evaluar el impacto de las distintas leyes, políticas y programas en grupos de hombres y mujeres.

¿Cómo se realiza?

1. Teniendo 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.
2. Incorporando al análisis los efectos de los roles y las relaciones de género, esto es:
  - La distinta participación cualitativa y cuantitativa de las mujeres.
  - Segregación horizontal y vertical.
  - Diferentes acceso y distribución de los recursos.
  - Normas y valores sociales que condicionan el comportamiento de mujeres y de hombres.
  - Distintas oportunidades para acceder y participar.
  - Discriminaciones directas y/o indirectas.
  - Barreras culturales.
3. Incorporando en el análisis aspectos como:
  - Posición de mujeres y hombres en la empresa.
  - Acceso y participación de trabajadoras y trabajadores en todas las prácticas de gestión de RRHH.
  - Revisión de las políticas de personal, incorporando elementos correctores para equilibrar la participación cualitativa y cuantitativa de mujeres y de hombres.

Para realizar un correcto análisis de género se ha de hacer uso de la perspectiva de género<sup>21</sup>, que consiste en el análisis, 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 estos 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. Hombres y mujeres se aprovechan de igual forma de los beneficios que se derivan del progreso y el desarrollo económico, de las políticas sociales, del avance en los derechos de ciudadanía, etc. Esto sería, en definitiva, el objetivo primordial que persigue el principio de igualdad de oportunidades y el objetivo de las políticas públicas de igualdad.

Integrar una perspectiva de género<sup>22</sup> es el proceso de evaluar las implicaciones para mujeres y hombres de toda medida que se planee, incluyendo legislación, políticas o

21 CAREAGA, op.cit., p. 248.

22 Consejo Económico y Social de la ONU 1997/2

programas. Se trata de una estrategia para que las inquietudes y experiencias, tanto de la mujer como del hombre, pasen a formar parte integral del diseño, instrumentación, monitoreo y evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de modo que la mujer y el hombre se beneficien por igual y no se perpetúe la desigualdad.

Ejemplo de integración de género: en Hungría, la participación de la mujer en las FAS pasó del 4,30% en 2006 al 17,56% en 2016, no por medio de la fijación de cuotas, sino usando estrategias tendentes a incrementar el reclutamiento, retención y despliegue de mujeres –entre ellas, una nueva ley del servicio militar que reafirma la igualdad de derechos y de obligaciones-.

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

Un indicador es una medida, un número, un hecho, una opinión o una percepción que señala 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. Su habilidad es la de señalar:

- la situación relativa de mujeres y hombres,
- los cambios producidos entre las mujeres y los hombres en distintos momentos 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 diferentes ámbitos de intervención. Todo ello para hacer efectivas las disposiciones contenidas en la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y de Hombres y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en la actividad ordinaria de los poderes públicos.

Según la Comisión Europea, el mainstreaming de género 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. Significa que debe considerarse abiertamente el impacto potencial sobre la situación respectiva de mujeres y hombres en todas las medidas, desde la planificación a la evaluación.

Para el Consejo de Europa, el mainstreaming de género es la reorganización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva de género se incorpore a todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.

Nuestro ordenamiento jurídico también hace alusión a la transversalidad de la igualdad. Así 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 AA.PP. 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.

La transversalidad de género en la gestión de personal es un valor para cualquier institución, a nivel interno y de cara al exterior. Para comprender la necesidad de la transversalidad de género en las políticas, hay que partir de una serie de conceptos como la brecha de género o la segregación vertical y horizontal, elementos clave de la situación actual.

## 1.6. MARCO LEGAL INTERNACIONAL

La igualdad de género aparece por primera vez en la normativa de la ONU en la Carta de NN.UU. (1945), en la que establece el principio básico de “la igualdad de derechos entre hombres y mujeres”. Tres años más tarde, la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) reafirmaba la igualdad de derechos de hombres y mujeres, señalando que “toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamadas en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color y sexo”.

En 1952, la ONU promueve el primer instrumento dedicado específicamente a los derechos de la mujer, la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, donde propone medidas realmente innovadoras para aquel momento:

- Consagrar el principio de igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio.
- Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes que prohíban toda discriminación contra la mujer.
- Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación.
- Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer.
- Tomar medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas.

- Adoptar medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer.
- Derogar las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

Los Pactos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y de Derechos Civiles y Políticos (1966) contienen algunas disposiciones específicas relacionadas con la mujer. Trece años después, se convoca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, en la que se aprueba la Carta de Derechos de las Mujeres. Desde entonces, la ONU insta a los gobiernos a establecer, formalmente, la igualdad de derechos y combatir la desigualdad de oportunidades, garantizando el ejercicio de los derechos y libertades de todas las personas.

En 1995 se produce un hito muy importante en la Historia de los derechos de las mujeres: la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres (Pekín). En ella, se proclama que los derechos de las mujeres son derechos humanos, que se sitúan por encima de diferencias culturales o tradiciones. Los gobiernos se comprometieron a mejorar los mecanismos nacionales e internacionales destinados a prevenir la discriminación por razón de sexo y la violencia derivada de esta discriminación. Posteriormente, se han ido renovando compromisos cada cinco años<sup>23</sup>, habiéndose celebrado en 2015 los 20 años desde la IV Conferencia.

En el marco de la Unión Europea (UE), destaca el Tratado de Ámsterdam, pues su artículo 2 establece que *“la Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los Derechos Humanos...”*, haciendo referencia a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres como uno de sus objetivos. El artículo 3 establece que todas las actividades de la Comunidad deberían contribuir a eliminar las desigualdades y fomentar la igualdad entre mujeres y hombres. Por su parte, el artículo 141 introduce el concepto de igual de salario para un trabajo de igual valor y prevé que el Consejo proponga medidas a fin de garantizar la aplicación del principio de igualdad en el ámbito laboral. Asimismo, plantea a los Estados miembro la posibilidad de adoptar o mantener medidas de acción positiva, en aquellas situaciones donde uno de los dos sexos se encuentre infrarrepresentado profesionalmente.

La igualdad fue introducida en el seno de esta Organización Internacional como protagonista en:

- La Estrategia Marco 2001-2006, marco común organizador de las distintas políticas y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- La Hoja de Ruta 2006-2010, plan de trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres.
- La Hoja de Ruta 2010-2015, que propone concentrar los esfuerzos sobre seis objetivos prioritarios:

---

23 Ejemplo, Declaración del Milenio (2000).

1. misma independencia económica,
  2. salario igual a trabajo igual y trabajo de igual valor,
  3. igualdad en la toma de decisiones,
  4. dignidad, integridad y fin de la violencia sexista,
  5. igualdad en la Acción Exterior,
  6. aplicación efectiva de la transversalidad de género a las políticas comunitarias.
- La Hoja de Ruta 2015-2017.

### 1.7. MARCO LEGAL NACIONAL

Dos son los artículos de la Constitución española que salen a relucir en cualquier escenario en el que el protagonista sea el principio de igualdad: el 14 y el 9.2. El primero, establece que *“los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*. El 9.2 deposita la responsabilidad de hacer efectivo este derecho fundamental en los poderes públicos, afirmando que *“corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”*.

Para lograr la igualdad, el primer paso es tener una igualdad legal, luego la igualdad real y finalmente ya puede conseguirse la igualdad efectiva:

- Igualdad ante y en la ley: igualdad legal. Para ello habrá que modificar las normas discriminatorias y desarrollar normativa a favor de la igualdad. Ej Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 (se precisan Planes de Igualdad para desarrollarlo).
- Igualdad de oportunidades y de trato: igualdad real. La igualdad real es aquella que no admita ni privilegio para unos ni incapacidades para otros.
- Igualdad efectiva de mujeres y hombres: el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (art 3 LOIEMH).

En aras a hacer efectiva esa igualdad de mujeres y de hombres en España se aprobó la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), cuyo artículo 1 así lo refleja. De esta manera, determina los criterios de actuación de las AA.PP., donde la Guardia Civil está integrada en esta materia (artículo 51), de quienes dicen que, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- *“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, realiza esta LO 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 artículo 68 LOIEMH añade: *“las normas referidas al personal al servicio de las AA.PP. 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”.*

## **2. LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO EN LA GUARDIA CIVIL**

En 2008, el director general, entonces de la Policía y de la Guardia Civil, se comprometía por Resolución de 18 de enero a incluir el informe de impacto de género en la elaboración de disposiciones de carácter interno. Este informe estudia cómo afecta, de forma diferenciada a hombres y a mujeres, cualquier política.

Esta iniciativa vino a generalizar en todas las normas internas lo que la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabora el Gobierno, había señalado como obligatorio en el ámbito del Gobierno de la Nación. A su vez, el art 19 LOIEMH volvía a incidir en los mismos términos al señalar: *“los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género”.*

El objetivo del análisis de impacto de género es identificar, prevenir y evitar el mantenimiento y la reproducción de desigualdades de género. Los informes de impacto de género son una herramienta que ha sido concebida para promover la integración de

los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades y la perspectiva de género en toda la legislación. Su objetivo es que se trabaje a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, desde las diferentes iniciativas legislativas y evitar consecuencias negativas derivadas de la aplicación de las normas.

El resultado perseguido es que los procesos de toma de decisiones cuenten con un mayor nivel de información sobre la realidad social, desde una perspectiva de género, facilitando de esta forma el trabajo de los poderes públicos a favor de la igualdad.

La evaluación de impacto de género contribuye a garantizar la igualdad de trato, a reducir los desequilibrios existentes en una organización y a planificar acciones positivas que puedan contrarrestar las brechas de género.

Pero, ¿cómo se realiza? Se han de identificar los posibles efectos en mujeres y en hombres de una actuación o procedimiento diferenciando, de qué manera afecta a unas y a otros de forma diferenciada y debemos preguntarnos si sirve para reducir o anular las brechas de género detectadas. Se pretende reconocer cómo los roles y estereotipos de género afectarán a los resultados que tendrá cada decisión. Así se tendrá que responder a preguntas como:

¿Las mujeres y los hombres acceden por igual a una actuación concreta? ¿Qué obstáculos tienen unas y otros? ¿Cómo se garantiza el acceso?

Así, en el caso concreto de una promoción, por poner un ejemplo, se tendrán que formular las siguientes cuestiones:

¿Puede dificultar el acceso de mujeres a la misma? ¿Ese criterio está realmente relacionado con los requisitos de la vacante? ¿Qué cambios se pueden incorporar como criterio que, estando relacionado con el puesto, no obstaculice la promoción de las mujeres?

En cualquier caso, nos tendremos que asegurar de que mujeres y hombres se benefician por igual y de que la decisión contribuye a la reducción de los desequilibrios. Así, cuestiones como dónde anunciar las ofertas de trabajo para que hombres y mujeres accedan a la información de igual manera o tener recursos para el cuidado de menores facilitará la participación de las mujeres.

### **3. CREACIÓN DEL COMITÉ PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA GUARDIA CIVIL**

Por Resolución de 10 de julio de 2014, se creó el “Comité para la igualdad efectiva de mujeres y de hombres en la Guardia Civil”. El Comité se constituyó 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, 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, no ejecutivo, presidido por el director general. Se creó como “órgano para el asesoramiento del director con la finalidad de promover

la igualdad real y efectiva entre los miembros del Cuerpo, de disponer de un conocimiento actualizado y diferenciado de la situación del hombre y de la mujer en la GC y de formular recomendaciones en materia de igualdad de género”.

Este órgano tiene varios aspectos positivos:

- Está conformado de forma paritaria por personal de la Administración y de las Asociaciones Profesionales.
- Lo integran personas con capacidad de decisión e influyentes.
- Un número de personas que permite dinamicidad.
- Presencia equilibrada de mujeres y de hombres. La igualdad no es un asunto de mujeres. Nos atañe a todos y todas por igual.

Para que funcione el Comité, se precisa disponibilidad de recursos humanos y materiales. Se necesita también comunicación, marketing y publicidad de lo que se va haciendo. Esto es, es necesario informar y comunicar a todo el personal sobre 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.

#### **4. GRUPO DE TRABAJO DE ABSENTISMO**

El director general se comprometió a que se llevase a cabo un Grupo de Trabajo sobre absentismo en la GC. El absentismo femenino era doble, porcentualmente hablando, que el masculino y había determinadas Unidades donde la proporción era incluso mayor. Los trabajos comenzaron 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 dos años, edad, motivos de la baja, se han tenido en cuenta los períodos vacacionales, la existencia de hijos o personas a cargo, el parto y la paternidad, entre otras variables.

Sin pretender dar por sentado que se trata de un problema de conciliación, hasta que los guarismos así permitan concluirlo, se ha creído conveniente analizar sucintamente este vocablo.

Tres son las facetas fundamentales en la vida de las personas: laboral, familiar y personal.

- Laboral: actividad relacionada con la vida económica, política y social. Se conoce como trabajo productivo y se relaciona con el espacio público.
- Familiar: actividad relativa a las tareas domésticas y al cuidado de la familia. Se denomina trabajo reproductivo y se lleva a cabo en el espacio doméstico.

- Personal: es el espacio y el tiempo propio, individual, en el que las personas se ocupan de sí mismas. Se relaciona con el espacio privado.

La conciliación es la compatibilidad de los tiempos dedicados a la familia y al trabajo. En un sentido amplio, se refiere al desarrollo pleno de las personas en el ámbito del trabajo, afectivo, familiar, personal de ocio, estudio e investigación, y a disponer de tiempo para sí. Por eso, conciliar significa mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal.

La corresponsabilidad social va más allá. Trasciende el aumento de la implicación de las personas, especialmente los hombres, en el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares, para extenderse a otros agentes sociales e instancias públicas y privadas. La corresponsabilidad se dirige a conseguir una nueva organización social, donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida.

El éxito de las medidas que tienen en cuenta el enfoque de la corresponsabilidad radica en su universalización, es decir, se aplican tanto a trabajadores como a trabajadoras, pues su finalidad es promover la igualdad entre mujeres y hombres. El art 57 LOEIMH trata de proteger los permisos por conciliación: *“en las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se computará, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones de permisos y beneficios para la conciliación”*.

¿Quiénes deben participar en promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral?

- Las familias: los hombres y las mujeres, compartiendo equitativamente el reparto de las tareas domésticas y familiares, rompiendo de esta manera los roles de género preestablecidos; los hijos y las hijas, participando también en las tareas domésticas y familiares, de acuerdo con su nivel de responsabilidad y desarrollo.
- Las empresas e instituciones: aplicando políticas de igualdad e implantando medidas de conciliación laboral, personal y familiar en sus plantillas.
- Las asociaciones profesionales: impulsando la inserción de medidas de conciliación personal, familiar y laboral en los Planes de Igualdad.
- Los y las guardias civiles: ejercitando su derecho a la conciliación de forma responsable.
- Las AA.PP.: promoviendo políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y diseñando actuaciones de apoyo a las familias.

Promover la conciliación personal, familiar y laboral implica:

- Definir medidas de reorganización de los tiempos de trabajo.
- Promover políticas de igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Dotar de recursos de atención y cuidado a menores y personas dependientes.
- Desarrollar medidas de flexibilización de los horarios.

## 5. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA MUJER EN LA GUARDIA CIVIL. PLAN DE IGUALDAD

El proceso para la confección de un Plan de Igualdad propio está en marcha. Los motivos son varios. Por un lado, hay un mandato político: hay una voluntad explícita de la Dirección General para trabajar por la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, además del reconocimiento de la igualdad como principio básico y transversal de la organización. Por otro, se firmó un Convenio con el Instituto de la Mujer, que está dando su apoyo en el marco teórico. Por último, hay voluntad del personal que trabaja en la materia en la propia DGGC.

Para realizar un Plan de Igualdad hay que comenzar por la confección de un diagnóstico de situación. Este documento permite identificar la situación exacta en la que se encuentra la entidad en relación con la igualdad entre mujeres y hombres, esto es, conocer la realidad de ambos en la entidad. Se trata de realizar un análisis, con enfoque de género, que permita conocer:

- a distribución de mujeres y hombres por niveles jerárquicos y departamentos.
- su participación en todos los procesos de la entidad.
- la política y gestión de recursos humanos.

Va a servir para identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo, de haberlas, y va a ser la base para la definición del Plan de Igualdad.

Para la elaboración del diagnóstico de situación de la mujer en la Guardia Civil se ha realizado un estudio pormenorizado de todas y cada una de las situaciones del personal: desde las pruebas de ingreso o promoción interna (teniendo en cuenta el personal presentado y los aprobados, así como las pruebas<sup>24</sup> a que se someten los aspirantes), pasando por los destinos, la adjudicación de los mismos (por especialidades y empleos). Se ha estudiado la existencia de segregación vertical y horizontal, así como la posible presencia de discriminación indirecta en el ámbito retributivo.

La aprobación de este diagnóstico de situación abrirá la necesidad de que los responsables de cada una de las áreas temáticas, que se vean afectadas por desequilibrios, tengan que proponer la aplicación de estrategias y líneas de actuación para establecer el equilibrio necesario.

Por medio del Plan de Igualdad se trata de:

- promover un cambio en la cultura de la entidad a través de la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres,
- reducir los desequilibrios detectados,
- prevenir desigualdades.

Al paliar las brechas de género se consigue disponer de recursos humanos y económicos, adecuados y suficientes, y se identifica a las personas que han de estar implicadas en los procesos.

---

24 De conocimientos, médicas, físicas y psicotécnicas.

El seguimiento, durante todo el desarrollo del Plan, nos permite comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada una de las acciones. La evaluación de los resultados y efectos de las prácticas desarrolladas y de los procesos, especialmente aquellos que tienen que ver con los recursos humanos, permite la incorporación de nuevas actuaciones para corregir posibles desviaciones.

El art 46 LOIEMH define lo que es un Plan de igualdad como “conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

## 6. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA<sup>25</sup> EN LA GUARDIA CIVIL<sup>26</sup>

La Comisión Europea ha definido la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) como la integración voluntaria, por parte de empresas y organizaciones, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones y en las relaciones con sus interlocutores. La RSC integra normas y valores que la organización asume voluntariamente, pero una vez asumidos pasan a tener fuerza reglamentaria interna.

Según el Libro Verde de la Comisión de las Comunidades Europeas<sup>27</sup>, RSC es la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores.

Una posterior comunicación de la Comisión de seguimiento del Libro Verde añade que: “la RS consiste también en gestionar los cambios dentro de la empresa de una manera socialmente responsable, lo que ocurre cuando una empresa procura reconciliar los intereses y las necesidades de las distintas partes de manera aceptable para todas ellas”.

La RSC implicará en el sector público<sup>28</sup> la prueba del compromiso de un determinado actor público con la sostenibilidad de su entorno:

- es prueba de transparencia y gobernanza pública,
- muestra la contribución pública al empleo socialmente responsable y al consumo responsable,
- es prueba de inversión socialmente responsable.

La Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible, define un nuevo modelo de crecimiento económico equilibrado, duradero y sostenible de cara a la próxima década. En su artículo 39, refiere la promoción de la responsabilidad social de las empresas, comprometiendo a las AA.PP. a mantener una política de promoción de la

---

25 [www.observatoriorisc.org](http://www.observatoriorisc.org)

26 La Guardia Civil publicó su primera memoria de RSC en 2014 (referente a 2013).

27 [www.igualdadenaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/fomentar-un-marco-europeo-para-la-responsabilidad-social-de-las-empresas-2001.pdf](http://www.igualdadenaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/fomentar-un-marco-europeo-para-la-responsabilidad-social-de-las-empresas-2001.pdf)

28 [www.inap.es/responsabilidad-social-corporativa](http://www.inap.es/responsabilidad-social-corporativa)

responsabilidad social, difundiendo su conocimiento y las mejores prácticas existentes, atendiendo, entre otros, a los objetivos de respeto a los derechos humanos, mejora de las relaciones laborales, promoción de la integración de las mujeres y de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La LOIEMH presta especial atención a la corrección de desigualdades en el ámbito de las relaciones laborales y promueve medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas. En su Título VII, la Ley hace referencia específicamente a la posibilidad de las empresas de asumir la realización voluntaria de acciones de RS, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en su seno.

¿Qué pretende la Guardia Civil con la introducción del concepto de RSC en la Institución?

1. Ganar en eficacia y eficiencia.
2. Preservar los valores, principios y legalidad.
3. Mejorar la profesionalidad de la Guardia Civil.
4. Compromiso con la sociedad.
5. Responsabilidad en el cuidado del medio ambiente.

Con la memoria de RSC se pretende aportar compromiso, transparencia e información sobre lo que hace la GC y cómo lo hace, en relación a las preocupaciones económicas, sociales, medioambientales y éticas, exponiendo de forma abierta y clara aquello que se hace bien y lo que es susceptible de mejora, con la idea firme de ser fiel al compromiso adquirido con la ciudadanía y los grupos de interés.

## 7. GUÍA DE USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE

El Comité de Ministros del Consejo de Europa aprobó el 21 de febrero de 1990 una Recomendación<sup>29</sup> 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. 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 miembro del Consejo de Europa –que hace predominar lo masculino sobre lo femenino– es una circunstancia que 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.

29 Recomendación R (90) 4 sobre eliminación del sexismo en el lenguaje aprobada por el Comité de Ministros del Consejo de Europa el 21.02.1990.

Recomienda a los gobiernos de los Estados miembro 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.
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.

El Plan para la igualdad de oportunidades de las Mujeres (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: *“se incluirá, por ello, en el proceso de renovación del lenguaje administrativo que se está realizando, el control y eliminación, en su caso, de este tipo de discriminaciones en las circulares, impresos y formularios utilizados por la Administración”*.

La Orden de 22.03.1995 del Mº Educación y Ciencia adecua la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición femenina o masculina de quienes los obtengan en: *“la importancia que tiene el lenguaje en la formación de la identidad social de las personas y en sus actitudes ha motivado la necesidad de plantear la diferenciación del uso del masculino o femenino en la designación de las múltiples profesiones y actividades para las que se veía empleando tradicionalmente el masculino.”*

La manera en que nos expresamos determina cómo pensamos, por eso es importante el uso no sexista del lenguaje.

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 de lenguaje no sexista para adecuar el lenguaje utilizado en la normativa interna y en los comunicados oficiales denominado: *“Guía Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje”*

## 8. CONCLUSIONES

La tradición y el futuro se abrazan en la Guardia Civil, que ha sabido adaptarse a las circunstancias sin renunciar a su esencia. La igualdad, cada día más, forma parte del escenario ordinario de la Benemérita.

La tímida entrada de las mujeres en 1988 produjo una auténtica revolución interna. Hoy, 28 años después, puede decirse que, lejos de los estereotipos que soporta, la Guardia Civil está haciendo serios esfuerzos por, obedeciendo a la legalidad internacional y nacional, integrar el principio de igualdad de forma real y efectiva.

Las cuatro herramientas que se precisan para introducir el principio de igualdad en las organizaciones están en marcha dentro de la Guardia Civil, aunque no todas se están desarrollando a la misma velocidad.

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 Plan de Igualdad específico de GC 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. Paulatinamente, estos informes 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 pendiente de ser perfilado, únicamente.

La Guía de uso no sexista del lenguaje en la Guardia Civil ha sido aprobada en noviembre de 2017 y presentada por el director general del Cuerpo en el transcurso de la celebración del Comité para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres en la Guardia Civil.

El Grupo de Trabajo de absentismo también va a ser fuente de información muy valiosa. Va a facilitar nuevas vías de conciliación.

Los numerosos esfuerzos de la Guardia Civil y su firme propósito de establecer la igualdad en su seno son muestra de su capacidad de transformación, manteniendo sus valores y tradiciones.

## BIBLIOGRAFÍA

CAREAGA, P. *El libro del buen hablar. Una apuesta por un lenguaje no sexista*. Madrid. Fundación Mujeres. 1ª Edición. 2002.

COLINO CÁMARA, C. y RICO CASTRO, M. *La implantación de políticas: concepciones, factores y condiciones de la eficacia*. Tema 8, temario materia Análisis de Políticas Públicas (UNED). 2016.

COLINO CÁMARA, C. y RICO CASTRO, M. *El éxito y el fracaso de las políticas públicas*. Tema 10, temario materia Análisis de Políticas Públicas (UNED). 2016.

COLINO CÁMARA, C. y RICO CASTRO, M. *Una perspectiva aplicada para el análisis de políticas públicas*. Tema 12, temario materia Análisis de Políticas Públicas (UNED). 2016.

GÓMEZ SÁNCHEZ, Y. *Derecho Constitucional Europeo*. Editorial Sanz y Torres. 2015.

SERRANO CALVO, A., CAETANO GALLARDO, J.A., y otros. *La importancia de los principios y valores en la Guardia Civil. La Tradición*. Trabajo académico dirigido de la Academia de Oficiales de la Guardia Civil. Marzo de 2014.

VALERO LÓPEZ, A., FERNÁNDEZ DOMINGO, J. y otros. *Limitación de derechos de los Guardias Civiles*. Jurisprudencia. Trabajo académico dirigido de la Academia de Oficiales de la Guardia Civil. Marzo 2014.

VELASCO, E., ALDÁMIZ-ECHEVARRÍA, C. y otras. *La Perspectiva de Género en las Iniciativas de Responsabilidad Social: la Responsabilidad Social de Género*. Edita Instituto de la Mujer e Igualdad de Oportunidades. 2015.

### **PÁGINAS WEB**

[www.inap.es/responsabilidad-social-corporativa](http://www.inap.es/responsabilidad-social-corporativa)

[www.rae.es](http://www.rae.es)

Fecha de recepción: 05/07/2017. Fecha de aceptación: 18/12/2017