



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

UNA APROXIMACIÓN A LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD Y DE
ACCIÓN AFIRMATIVA EN LA GUARDIA CIVIL.

Autor

JOSÉ MANUEL VALLEJO AZNAR

Directora

Dra. GISELA REDONDO SAMA

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo, 2017.

RESUMEN

La Guardia Civil, una de las instituciones más valoradas por la sociedad española, se enfrenta a los necesarios retos que ésta le impone. Entre los más acuciantes, procurar la efectiva igualdad entre mujeres y hombres dentro del Cuerpo. No solo en cuanto a la prevención de posible violencia o abusos que la mujer, por su condición femenina pueda sufrir, sino en lo referente a su situación como profesional policial.

Para el logro de un objetivo que ya debería haber sido alcanzado históricamente, se han de implementar acciones que aseguren el equilibrio en las posiciones de partida y garanticen el desarrollo de la mujer en entornos tradicionalmente masculinos. Esta tarea, únicamente puede ser acometida conociendo en profundidad las sensaciones y sentimientos de las mujeres que forman parte del colectivo y que, en minoría, se enfrentan a su plena adaptación en él.

A partir de una contextualización de la realidad de la mujer en la Guardia Civil y de algunas de las aportaciones teóricas en relación a la temática, en este trabajo se han explorado, mediante técnicas cualitativas y cuantitativas, las opiniones y actitudes de mujeres Guardias Civiles en relación a las políticas de igualdad y de acción afirmativa. Los resultados principales apuntan que, aunque en términos generales, la Guardia Civil es considerada más igualitaria que el resto de la sociedad, existe la necesidad de establecer políticas y medidas de mayor calado que promuevan una mayor presencia femenina y prevengan y castiguen las conductas de acoso laboral y sexual detectadas.

ABSTRACT

The Civil Guard is one of the most valued agencies by the Spanish society, which faces challenges imposed at the same time by society. Among the most pressing ones, it should seek for the effective equality between women and men, not only to prevent situations of gender violence and other abuses suffered because of their condition, but also in relation to their situation in the Agency.

In order to achieve an objective that should be historically accomplished, there is a need to implement actions that ensure the balance in the starting positions and guarantee the development of women in environments traditionally considered masculine. This task can only be undertaken knowing in depth the feelings and opinions of women who are part of the collective and in minority face the full adaptation to it.

Based on a contextualization of the reality of women in the Civil Guard and on some of the theoretical contributions in relation to the topic, we have explored, through qualitative and quantitative techniques, the opinions and the attitudes of Civil Guard Women regarding policies of equality and affirmative actions. Although the main results indicate that Civil Guard compared to the rest of society is more equal, there is a need to establish major policies and measures that among other issues, promote a greater female presence and prevent and punish detected behaviors of work and sexual harassment.

CLAVES

Acción afirmativa, Mujer, Guardia Civil, conciliación, políticas de Igualdad.

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS	6
1. INTRODUCCIÓN	7
2. DESARROLLO	11
2.1. LA GUARDIA CIVIL.....	11
2.1.1. LA MUJER EN LA GUARDIA CIVIL	12
2.1.2. PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA GUARDIA CIVIL	16
2.1.3. ACTUACIONES DE LA GUARDIA CIVIL EN MATERIA DE IGUALDAD.....	17
2.1.4. EL RÉGIMEN DE PERSONAL DE LA GUARDIA CIVIL.....	18
2.1.5. EL COMITÉ DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES.....	23
2.1.6. EL PROTOCOLO DE ACOSO.....	25
2.1.7. EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	27
2.1.8. FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD	28
2.2. MARCO TEÓRICO	29
2.2.1. ACCIÓN AFIRMATIVA; LA DEFINICIÓN	29
2.2.2. POLÍTICAS AFIRMATIVAS DISPONIBLES EN LA GUARDIA CIVIL	30
2.2.3. CONTEXTO SOCIAL	33
2.2.4. CONTEXTO NORMATIVO.....	35
2.2.5. NORMATIVA INTERNACIONAL Y EUROPEA	35
2.2.6. NORMATIVA NACIONAL	37
2.2.7. LEYES	38
2.2.8. REALES DECRETOS	39
2.2.9. ORDENES	39
2.2.10. RESOLUCIONES E INSTRUCCIONES.....	39
2.2.11. EL OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....	40
2.3. METODOLOGÍA.....	41
2.3.1. CONSIDERACIONES PREVIAS A LA INVESTIGACIÓN	42

2.3.2.	LA CUESTIÓN ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN	43
2.3.3.	PLANTEAMIENTO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	45
2.3.4.	OBJETIVOS GENERALES.....	46
2.3.5.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	46
2.3.6.	POBLACIÓN O UNIVERSO	47
2.3.7.	HIPÓTESIS	47
2.3.8.	JUSTIFICACIÓN Y VIABILIDAD	48
2.3.9.	EL CUESTIONARIO	50
2.3.10.	ADMINISTRACIÓN DEL CUESTIONARIO	51
2.3.11.	DESARROLLO DEL CUESTIONARIO	52
2.3.12.	MUESTRA.....	54
2.3.13.	ENTREVISTAS PERSONALES.....	55
2.3.14.	GRUPO DE DISCUSIÓN	55
2.4.	ANÁLISIS DE RESULTADOS	56
2.4.1.	CUESTIONARIO BIOGRÁFICO.....	56
2.4.2.	MATERNIDAD Y CUIDADOS.....	57
2.4.3.	NIVEL ACADÉMICO Y ESPECIALIZACIÓN	58
2.4.4.	CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN/OPINIÓN	59
2.4.5.	DESIGUALDAD POR RAZÓN DE SEXO.....	59
2.4.6.	CONCILIACIÓN FAMILIAR	60
2.4.7.	CONOCIMIENTO DE LA TERMINOLOGÍA.....	60
2.4.8.	SITUACIÓN ACTUAL PERCIBIDA EN MATERIA DE IGUALDAD.....	61
3.	CONCLUSIONES.....	63
4.	BIBLIOGRAFÍA.....	69
4.1.	CONSULTAS.....	72
5.	ANEXOS	73
5.1.	TABLAS Y GRÁFICOS.....	73
5.2.	DEL CUESTIONARIO BIOGRÁFICO.....	74
5.3.	DEL CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN/OPINIÓN.....	78
5.4.	CUESTIONARIO COMPLETO.....	87
5.5.	COMENTARIOS AL TEXTO LIBRE DEL CUESTIONARIO	95
5.6.	FICHAS DE ENTREVISTADAS Y EXTRACTOS.....	102
5.6.1.	ENTREVISTA Nº1.....	103
5.6.2.	ENTREVISTA Nº2.....	104
5.6.3.	ENTREVISTA Nº3.....	105
5.6.4.	ENTREVISTA Nº4.....	106
5.6.5.	ENTREVISTA Nº5.....	107
5.7.	FICHA DEL GRUPO.....	108
5.7.1.	LÍNEAS DE DISCUSIÓN	108





AGRADECIMIENTOS

A Gisela, que ha tutelado con cariño esta tarea y me ha guiado dejándome libertad para construir mis ideas.

Al personal de la Facultad, a mis profesoras todas, a mis pocos profesores. A quien mantiene las instalaciones en estado de revista; a los que nos facilitan la vida en Secretaría o en conserjería. A tantas y tantos que no voy a nombrar y de los que tanto me he quedado.

A Carmen y Pilar, de –Mujer y Guardia Civil- por su más que imprescindible colaboración y disposición; A Silvia, mi Comandante, del Comité de Igualdad. –Muchas gracias a todas por vuestro trabajo en la búsqueda de lo que es justo. A Cristina, Ester, Lourdes, Silvia, M^a José y Eva; a Cruz y a Ana, compañeras. Por lo que he aprendido de vosotras en los años que pasamos juntos y porque habéis sido ejemplo, siempre. En definitiva, a todas las mujeres que, vistiendo de verde o no, hacen de esto “un lugar mejor”.

A mi familia. Porque siempre ha estado y estará y yo he tenido esa suerte que no todos tienen.

Y a Evita, sobre todo a ti, que eres, has sido y serás, inspiración, motivo y razón de cualquiera de los actos de mi vida. Por perdonar los cientos de horas robadas a nuestro tiempo juntos porque ando por ahí, persiguiendo pajaritos, mientras te ocupas de lo verdaderamente importante.

A Gobolina, que duerme a mi lado mientras estudio o escribo.

1. INTRODUCCIÓN

Antes de todo esto, sin intención científica, basándome en la anécdota, en esa conversación inocente en un bar, con amigos, en los ratos libres de trabajo o con las compañeras de esta facultad, he tratado de averiguar qué es eso de la acción afirmativa, ¿qué significa? La realidad es que, hasta la fecha, a excepción de entre aquellos dedicados al estudio de estas materias, no había encontrado una respuesta satisfactoria.

Resulta sorprendente, no obstante, cómo, al modificar la cuestión <Transformando el término en “discriminación positiva”> obtenía inmediata respuesta y, consecuentemente, se abría el debate acerca de la pertinencia de esta forma de política social que, a priori, casi por definición, se entiende dirigida a la consecución de mejoras en la calidad de vida o situación de grupos considerados desfavorecidos.

No solo existe contradicción entre los profanos pues, si bien indicamos que, esa respuesta satisfactoria, aparecía a través de la lectura de los trabajos de autores reconocidos, no es ésta unívoca y definitiva. Raquel Osborne (2004), nos presenta en su definición de acción afirmativa una clave fundamental; la capacidad de estas políticas para “desmasculinizar” los sistemas de cooptación existentes; poniendo énfasis en la “paridad” como artículo para generar masa crítica que logre cambios cualitativos puesto que, en democracia, nada más evidente que el poder de la mayoría. Así, los números como única fuerza válida, implican que, el proceso, solo pueda iniciarse incrementando la cantidad relativa de mujeres en situaciones de poder. Beltrán,¹ por su parte, no escapa a este entendimiento paritario pero, explorando la vía de la discriminación positiva o inversa, propone la acción desde una visión en la que, el hombre, quede radicalmente fuera de ciertas actuaciones políticas.

¹ Elena Beltrán, 2001, Realiza su desarrollo teórico en términos como “tratamiento preferente” o “discriminación inversa” o el más comúnmente conocido “discriminación positiva”. Ninguna de ellos obtiene consenso, fundamentalmente, por cuanto la acepción de “discriminación” contiene una clara carga negativa. Osborne, sin embargo, prefiere centrarse en las acepciones que implican acción por escapar a esas implicaciones que lo discriminatorio supone, empleando el término “acción positiva” o “acción afirmativa”.

La terminología, como todo en lo concreto, merece apuntes terminológicos y conceptuales. Si como expone Ballestrero, la finalidad de una acción positiva en favor de un grupo concreto no consiste en discriminar al resto sino en promover la igualdad no disfrutada de la minoría con la que se trabaja, podríamos concluir que, la discriminación positiva no es sinónima a la acción, sino consecuencia de ella, pues es producida por ese trato preferencial y, en ello, siempre recaen las sospechas de vulneración del principio de igualdad. Como podemos comprobar, aunque se suele hacer uso indiferente de ambos términos, no necesariamente estamos diciendo las mismas cosas.

Es, entonces, que explorando las implicaciones de la discriminación positiva, exceptuando las consideraciones legales de establecer pautas expresamente favorables para un grupo determinado respecto a otro, no parece existir más problemática que la de consensuar criterios en cuanto a la forma en la que, esos supuestos beneficios, deben ser implementados. Así, que un estrato o grupo social o étnico reciba trato preferente en determinadas cuestiones obvias en las que, hasta la fecha, había sido objetivamente agraviado, no es cuestión que se discuta. No al menos entre una mayoría social amplia.

Otra cuestión bien diferente sería, si se nos antoja más oportuno, aclarada la necesidad de iniciativas que otorguen cierta preferencia, referirla en términos de discriminación positiva o inversa o como acciones positivas o afirmativas. Particularmente, y aunque el debate es más intrincado, encuentro una fácil resolución, en el planteamiento de Saldirriaga y Ramírez. Las autoras definen las acciones afirmativas como *“políticas en pugna con la discriminación que desvelan las estructuras hegemónicas de sometimiento”*, teniendo lo anterior como válido, y así lo parece, ¿Cómo es posible que afirmación y discriminación puedan encontrarse al mismo nivel teórico?²

Aunque en ocasiones, en estas letras, pueda ser citado sin entrar en otras disquisiciones más profundas, procuraremos huir aquí de la formulación del término “discriminación positiva” por su acepción de segregación, división y separación, aunque sea ésta por motivos nobles, para pasar a hablar, mejor, de lo productivo; del hacer; de la acción concreta para lograr objetivos. Será la acción positiva o afirmativa guía para esta tarea.

Si existe, o no, débito con esta parte históricamente discriminada que, motivo de su sexo, religión u orientación sexual, entre otros factores, no ha podido acceder en igualdad de condiciones o posiciones a los recursos y servicios de los que el resto de la población goza, no es algo que competa a esta investigación pero sí lo es, o trata en parte de serlo, la forma en que se ha avanzado en el trabajo hacia políticas compensatorias que equilibren las antiguas y tradicionales situaciones de desventaja social. Concretamente aquí, escarbando en lo que respecta a los paliativos de la desigualdad histórica entre los hombres y las mujeres.

² Realmente, Saldirriaga y Ramírez (2015) no hacen distinción entre los dos términos pero para el que suscribe, esa pugna por la que la acción afirmativa revela discriminaciones y desigualdades, en un nivel léxico, revela claramente que, ambos términos, nunca deberían referir lo mismo, debiendo usarse preferentemente la acción a la discriminación.

Como habitualmente en cuanto al nuevo lenguaje, los términos “acción afirmativa” y “acción positiva” nacieron fuera de nuestras fronteras, en los años sesenta, en los Estados Unidos de América del Norte, en un esfuerzo por contribuir, mediante políticas de igualdad, a paliar las situaciones de discriminación y falta de derechos que, ciertas minorías, llamadas entonces raciales, sufrían. - Prohibición de acceso a servicios tan básicos como la educación y segregación en acceso a sanidad o, mucho más que eso, en demasiadas ocasiones negación de la propia consideración de persona a aquellos a los que, únicamente, se les tenía por sujetos o individuos en un recurso eufemístico para evitar la categoría de “res” que, teóricamente, quedaba superada desde el abolicionismo de 1865 y establecimiento de la XIII enmienda a la Constitución de 1787³.

Si de lo anterior se entiende que, la acción afirmativa, aparece como bálsamo sintomático del conflicto, pues en ocasiones no tiene más efecto, ha de pasar casi una década para que, esta nueva forma de política, que, hasta la fecha no sólo carecía de nombre, sino que únicamente consistía en una serie deslavazada de medidas, casi misericordes, hacia aquellos sectores segregados, trascendiera, fruto de las tensiones y la llegada de un nuevo orden mundial, motivado por el agotamiento social tras la Segunda Guerra Mundial, la guerra Fría y en respuesta al momento bélico en Vietnam, para superar antiguas consideraciones raciales y segregacionistas y plantear cuestiones reales y realistas en pro del establecimiento de derechos plenos que sólo estaban recopilados sobre el papel.

Estas formas de acción positiva, si bien no atacaban la causa raíz del problema, sirvieron a esa superación de raza sobre las que se basaban las peticiones de no discriminación y, al mismo tiempo, de soporte para la introducción, en estas nuevas políticas, de mecanismos para la vigilancia de las más sofisticadas formas de segregación y discriminación basadas en consideraciones de orientación sexual, diversidad funcional o, como al objeto de este trabajo compete, de igualdad y situaciones de poder y sumisión, en incluso de violencia que sobre, las mujeres se venían (y vienen) produciendo.

A día de hoy, en toda la Unión Europea, y por tanto en España, sobre la teoría del papel, a nivel legislativo, las garantías de protección de los derechos fundamentales, parecen ser del todo eficaces o, como mínimo, dejar escaso margen a la arbitrariedad y la exclusión por alguno de los motivos anteriormente citados. La carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, base jurídica compilada de normas internacionales en materia de derechos humanos, deja patente la imposibilidad legal de establecer diferencias entre hombres y mujeres sin perjuicio de establecer acciones positivas.⁴ Lo anterior, no impide, sin embargo, que exista, al menos en el debate social, un incremento casuístico que parece no soportar la autocomplacencia en materia de respeto a la igualdad.

³ ENMIENDA XIII (diciembre 6, 1865) -1. Ni en los Estados Unidos ni en ningún lugar sujeto a su jurisdicción habrá esclavitud ni trabajo forzado, excepto como castigo de un delito del que el responsable haya quedado debidamente convicto.

⁴ Artículo 23: “Igualdad entre hombres y mujeres” – 1.- La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. 2.- El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.

Si la consecución de los citados objetivos y la implantación de políticas de igualdad entre hombres y mujeres no está resultando sencilla a nivel general, en una sociedad avanzada como es la nuestra, puesto que, inconscientemente, todos reproducimos factores sexistas (Rodríguez, Sánchez & Alonso, 2006:203) aunque hayamos sido educados en el respeto hacia los valores democráticos de libertad e igualdad dimanantes de la Carta de Derechos humanos, los Pactos y Protocolos de derechos sociales y la Constitución y acostumbrados a una convivencia diversa, ¡Cuánto más dificultoso!, se puede adivinar esta tarea en colectivos cuya tradición histórica es austera y militar y por ende, absolutamente masculina.

Así, la pretensión de estas líneas, ambiciosa por lo novedoso, es la exploración del desarrollo e implantación, así como la solidez, de las políticas de acción afirmativa para la obtención de la igualdad plena entre hombres y mujeres, la prevención de la violencia contra las mujeres y la legislación periférica en igualdad, enmarcándolas en el concreto ámbito de una Institución como la Guardia Civil, definida como Instituto armado de naturaleza militar, con una antigüedad de más de 170 años⁵, a la cual, la mujer, tuvo derecho a incorporarse en el año 1988, siendo la última administración pública española en hacerlo, y con una diferencia de casi diez años con el Cuerpo hermano, la Policía Nacional (1979) o, casi veinte, con algunas Policía Locales, como la de Madrid (1971).

No por ello, y concedores de la habitualmente limitada disponibilidad de este tipo de políticas, vamos a dejar fuera del análisis a las políticas puras de igualdad entre hombres y mujeres, de mayor desarrollo que las exclusivamente positivas o afirmativas de género y que, en tantas ocasiones, se confunden con aquellas.

⁵ Fundada el 28 de marzo de 1844.

2. DESARROLLO

2.1. EL CONTEXTO DE LA INVESTIGACIÓN; LA GUARDIA CIVIL

La Guardia Civil forma parte de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y es un Instituto armado de naturaleza militar. Con una antigüedad de más de 170 años, es definida por su Decreto fundacional como *“cuerpo especial de fuerza armada de Infantería y Caballería”*, con *“denominación de Guardias Civiles”*.

La institución tiene una doble dependencia ministerial: Depende del Ministerio del Interior en cuanto a servicios, retribuciones y destinos y, de Defensa en lo que atañe a ascensos y misiones de carácter militar.

En el cumplimiento de sus funciones, atiende los requerimientos, instrucciones y órdenes del Ministerio de Hacienda, en lo relativo al Resguardo Fiscal del Estado; vela por el cumplimiento de las normas y reglamentos relacionados con los diferentes órganos de la Administración Central, Autonómica y Local; a lo interesado por el Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino, en las funciones propias de protección de la naturaleza y, a lo ordenado en materia de Tráfico y Seguridad Vial, por parte de la Dirección General de Tráfico. Todo ello al tenor legal de lo dispuesto en la Ley 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. En su labor como Policía Judicial, la Guardia Civil está, como prevé la Ley de Enjuiciamiento Criminal, a las órdenes de Jueces y Tribunales y del Ministerio Fiscal.

La misión de la Guardia Civil será garantizar la seguridad ciudadana frente a los actos delictivos que puedan amenazarla, asegurar el cumplimiento de las leyes llevando ante la justicia a todo el que las incumpla, y defender el libre ejercicio de los derechos y las libertades. Así mismo, es misión fundamental, dado su carácter benemérito, la atención y el auxilio, la protección, rescate y ayuda en montaña o mar territorial y, en resumen, cualquier actuación que conduzca a la ayuda y protección de las personas.

Con casi 80.000 efectivos, las mujeres y hombres que forman la Guardia Civil, se encuentran prestando Servicio en las más de 2000 instalaciones desplegadas por todo el territorio nacional.

2.1.1. LA MUJER EN LA GUARDIA CIVIL

La incorporación de la mujer a la Guardia Civil, en condición y empleo de Guardia Civil, se produjo en el año 1988, con cierto retraso respecto a otros cuerpos de policía españoles y europeos.

Aunque existe tendencia a pensar que España siempre acumula retraso en la implantación de normativas y políticas que, fuera de nuestras fronteras, son de rápida aplicación, la realidad es que no es tanto así pues, en esta ocasión, ha caminado a la par que el resto del mundo. La primera mujer en la Policía Nacional se incorporó en el año 1979 y, en el año 1971, lo hacía la primera mujer en la Policía Local de Madrid. Por ejemplo, las primeras mujeres en la Gendarmería francesa solo pudieron prestar servicio de armas a partir del año 1982, pues hasta el momento solo eran consideradas válidas para funciones administrativas.

Son mayoría los casos en los que la incorporación de la mujer a las fuerzas y cuerpos de seguridad se produjo durante las décadas de los 70 y 80 del siglo pasado, encontrando una casuística más favorable en aquellas policías de carácter no militar, (Polizia italiana, Polizei alemana, Policía municipal española) en las que se permite el acceso a mujeres a partir de los años 60 y siempre, como tónica dominante, al menos durante los primeros años, asignadas a tareas burocráticas o logísticas.

Existen algunos casos puntales de acceso de mujeres a la función policial como el de Edith Smith, en la Policía de Grantham (Reino Unido), en 1914, o casos paradigmáticos de mujeres como el de Katherine Ryan en 1900 o Rose Fortune, en 1824, que fueron contratadas para algunas tareas concretas de vigilancia y terminaron por ostentar el cargo de guardianes de la ley (O guardianes de paz) locales.

En general, las funciones policiales de la mujer hasta la redacción de normas concretas a partir de los años cincuenta del siglo XX, quedaban relegadas al trato con prostitutas o presas y, salvo excepciones, no tenían plenas capacidades legales de registro y arresto.

A excepción de Suecia o Reino Unido, donde las mujeres representan casi el 30% de la plantilla (Statista, 2018), las diferencias principales entre nuestra Guardia Civil y otras policías o cuerpos de seguridad de carácter militar, no se presenta en las fechas de acceso sino en las posibilidades de desarrollo de la carrera militar o policial, pues, a diferencia de la Guardia Civil, donde el empleo más alto alcanzado por una mujer, el de Teniente Coronel⁶, lo ha sido recientemente (2016), podemos encontrar historias de vida como la de Isabelle Guion de Méritens, que, ya en 2013, fue la primera mujer en llegar al rango de Oficial General de la Gendarmería o Cressida Dick, nombrada Jefa Superior de la Met Police Londinense (Scotland Yard) en 2017.

⁶ Del empleo de Teniente Coronel queda aún un grado <Coronel> hasta el ingreso en la escala de oficiales Generales, que lo será previa elección y realización de curso de Estado Mayor. Así, el ascenso a Coronel, no garantiza el empleo posterior de General.

Una visión valiosa de la situación femenina en la función policial internacional puede ser obtenida en el extracto de datos de la agencia Europea en materia de cooperación policia (EUROPOL) en la que se aglutinan profesionales de toda la Unión así como de terceros países colaboradores. En la agencia, el balance de género, arroja a cifras de 2017, un porcentaje del 32,46% de mujeres lo que, siendo una cifra muy superior a la media que podemos encontrar entre los cuerpos policiales, pues EUROPOL viene observando una proactiva política de género, indica que la paridad está lejos de alcanzarse.

Volviendo a la Guardia Civil, aunque la incorporación efectiva de la mujer no se produjo hasta la finalización del periodo académico del año 1989, la presencia femenina en el Cuerpo no era ninguna novedad. Aunque, casi desde el periodo fundacional existieron mujeres que, de una u otra forma, colaboraron con la Guardia Civil en el cumplimiento de sus misiones⁷, no fue hasta 1948 cuando aparecieron mujeres uniformadas cuya función quedaba relegada a tareas de cacheo y registro de mujeres en calidad de detenidas.

Estas mujeres, pioneras en la labor policial en España, eran denominadas Matronas y, aun realizando funciones netamente policiales, tenían derecho a vestir el uniforme pero no así a portar divisas o armas y, por supuesto, tenían vetada la posibilidad de obtener ascensos. Las matronas no eran ajenas a la Institución (Couselo, 1992) pues, la mayor parte de ellas, eran viudas, hijas o huérfanas de Guardias Civiles.

Estas matronas, sometidas a la misma disciplina militar que el resto de miembros del Cuerpo, pero sin ninguna de las ventajas de aquellos, tenían un rango funcional y salarial menor, situación discriminatoria que alcanzaría su máxima expresión cuando, el grupo de Matronas <o cuerpo de matronas>, algunas de ellas ya muy veteranas, fue desapareciendo para dar lugar a un grupo funcional de carácter civil, dedicado a realizar labores administrativas, pero conservando un menor rango que el de las mujeres que, con empleo de Guardia Civil, recién ingresaban en el Cuerpo.

Cuarenta años habrían de transcurrir para que se produjera la plena aceptación de la mujer en igualdad de condiciones con el hombre en la Guardia Civil, lo que sucedió con la promulgación del Real Decreto-Ley Nº 1 de 22 de febrero, por el que se regula la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas y, cuya redacción, no era más que la consecuencia lógica <Aunque no del todo deseada por algunos mandos del Ejército y la guardia Civil y vista con recelo por el resto de miembros> de las Leyes Orgánicas de Criterios Básicos de la Defensa Nacional de (1980–1984), y del Plan para la igualdad de oportunidades para la mujer.

⁷ Eran las mujeres de los Guardias Civiles, integradas en la vida militar de las Casas-Cuartel, las que, voluntariamente, se ocupaban de la asistencia a mujeres en las actuaciones que fuera menester. Tal actividad no estaba ni regulada ni, mucho menos, remunerada. Al aparecer las Matronas, mucha de la tradición paternalista fue incorporada pero, lejos de ofrecerse un complemento formativo adaptado, se impartió formación militar carente de sentido para las tareas que habrían de realizar.

Es en este Real Decreto-Ley donde se establece la base de lo que podríamos considerar una primera aproximación, muy básica y casi realizada de forma inconsciente, a una política afirmativa⁸, ya que, en el primero de sus artículos dejaba dispuesto que:

“2. Las plazas para el acceso a los Cuerpos y Escalas expresados se convocarán sin distinción de sexo, de acuerdo con lo previsto en estas disposiciones. En los procesos de selección no podrán existir más diferencias que las derivadas de las distintas condiciones físicas del hombre y de la mujer que, en su caso, puedan considerarse en el cuadro de condiciones exigibles para el ingreso.

3. La mujer podrá alcanzar todos los empleos militares. En las denominaciones de los mismos no existirá distinción terminológica alguna con el varón.

4. La Ley garantiza a la mujer su progresión de carrera en condiciones de igualdad con el varón, sin que puedan existir otras diferencias que las derivadas de sus condiciones fisiológicas para la provisión desempeño de determinados destinos”.

Si bien se pensaba que no iba a existir demanda femenina para acceder a la Guardia Civil, conocida su alta penosidad y elevada mortalidad, tanto por acciones derivadas del Servicio como, en aquella década, por la acción de la banda terrorista ETA, que solo durante los dos años anteriores a la incorporación de la mujer asesinó a más de 30 Guardias Civiles y a casi una decena de sus familiares, la realidad es que se superaron todas las previsiones pues, para aquella primera promoción de mujeres, se presentaron 2187 aspirantes de las que, 197, consiguieron superar la oposición e ingresar como miembros de la 94ª Promoción.

Con la superación de la oposición, no acabaron las dificultades para la mujer en la Guardia Civil. Sin entrar en profundas disquisiciones en cuanto a lo estereotipado del prototipo de Guardia Civil de los años ochenta, así como de la complejidad de que aquella sociedad aceptara y acatara órdenes y requerimientos de una mujer en su cometido de agente de autoridad, había que resolver cuestiones previas de simple logística. Sin ir más lejos, nadie pareció pensar que, la mujer, precisaría de instalaciones sanitarias diferentes a las del hombre o, simplemente, que las prendas reglamentarias de uniforme o deporte <obligatorias esas y no otras, incluso la ropa interior> no eran válidas para el sexo femenino. Un año tardó la Guardia Civil en reaccionar, publicando la Orden General núm. 54, de 12 de abril de 1989 (BOC. núm. 11), sobre Uniformidad y cuidado personal de la mujer Guardia Civil.

Cinco años más tarde (1993), y ya con la experiencia adquirida, ingresaría la primera mujer oficial en la Guardia Civil, obteniendo el empleo de Teniente en el año 1998⁹.

⁸ Si bien sería una forma de política de igualdad, en el punto 4 se prevé la diferencia fisiológica de la mujer que daría lugar a una primera, y única, acción positiva imponiendo diferentes pruebas físicas de acceso.

Habría de pasar casi una década para que, en el año 2007, se constituyera el Observatorio de la Mujer en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado para adaptarse a la nueva realidad en materia de igualdad, y trabajar desde una perspectiva de género que, hasta el momento, no se había contemplado y, a partir del cual, desde el pasado año 2012, comenzó la Guardia Civil, a iniciar la tramitación normativa para formalizar un nuevo órgano, con la denominación de Observatorio para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres de la Guardia Civil, que recogiera las peculiaridades propias de la Institución.

Actualmente, existen en plantilla casi 5200 mujeres en las diferentes escalas y empleos. La proporción es muy baja, siendo únicamente el 6,45% del total del personal que está compuesto por 79.321 miembros.

En porcentajes, las mujeres representan un 2'77 % del total de la escala de oficiales, un 2'00% de la escala de suboficiales y un 7'60 % de la escala de cabos y guardias, las cuales quedan encuadradas en las siguientes unidades.

Presencia de mujeres en la Guardia Civil según tipo de Unidad (datos de abril de 2013)

- Seguridad ciudadana: 2847
- Puestos de mando y gestión: 763
- Unidades operativas de Policía Judicial: 384
- Unidades de Información: 339
- Unidades relacionadas con la Jefatura de Fiscal y Fronteras: 289
- Agrupación de Tráfico: 175
- Intervenciones de Armas y Explosivos: 145
- Centros de Enseñanza: 48
- Unidades del SEPRONA: 26
- Unidades de la Agrupación Rural de Seguridad: 23
- Asuntos Internos: 19
- Servicio Aéreo: 15
- Unidades de Montaña: 3

⁹ La anteriormente citada como primera Teniente Coronel en la Guardia Civil, Dña. Cristina Moreno.

2.1.2. PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA GUARDIA CIVIL

Si bien el objeto de este trabajo no es valorar esta circunstancia, resulta de interés conocer que, es la Guardia Civil, junto con la Policía Nacional, quien tiene la competencia para la averiguación de los delitos y la detención de los autores en los casos de violencia en el ámbito doméstico, violencia de género (Haciendo una distinción del mero sexo asignado), violencia sexual y violencia contra la mujer o contra menores, así como en los delitos en los que, estos, fueren los autores.

Si bien, tristemente, la violencia de género no es un problema novedoso, no es hasta el año 1995 cuando se crean los Equipos de Mujer y Menor (EMUME) para dar respuesta concreta a estos casos que, lejos de poder ser atendidos con un protocolo estandarizado de atención, precisaban de un tratamiento específico por parte de agentes específicamente formados al efecto. Así, en aquel año y sucesivos, la Guardia Civil comienza, de forma independiente y en convenio o colaboración con otras entidades, a impartir y recibir formación en materia de Igualdad, violencia de género y violencia en el ámbito del hogar, al objeto de individualizar y dar tratamiento personalizado y especializado a cada situación, en un momento social en el que, a cualquier tipo de violencia contra la mujer, se le denominaba, comúnmente, violencia doméstica.

Por tanto, corresponde a los Especialistas en Mujer y Menores de la Guardia Civil la investigación de los delitos cometidos contra estas personas así como aquellos en los que participan como autores, prestándoles una atención especializada durante la intervención policial, de forma inmediata, adaptada al tipo de delito y a sus circunstancias.

La actuación de los EMUME de la Guardia Civil, atiende:

- La violencia en el entorno familiar, en todas sus formas.
- Los delitos contra la libertad sexual, fuera y dentro del ámbito familiar.
- Los delitos relacionados con la delincuencia juvenil.
- El tráfico de seres humanos con fines de explotación sexual.
- La pornografía infantil.

El personal destinado en los EMUME se despliega en Puntos de Atención Especializada (PAE) de las Unidades de Policía Judicial de la Guardia Civil que alcanzan todo el territorio nacional. Este despliegue se realiza a nivel Central, provincial y comarcal. Cuenta además con un órgano central de apoyo y complemento de las actuaciones de los órganos territoriales para necesidades puntuales o casos de especial complejidad o relevancia.

A nivel general, el sistema de atención a mujeres y menores de la Guardia Civil se articula del siguiente modo:

- Los Puestos territoriales de la Guardia Civil conocen e intervienen en primera instancia, en los casos acaecidos en su demarcación.
- En casos de mayor importancia y complejidad interviene el Punto de Atención Especializada Comarcal al que corresponda. La Guardia Civil tiene desplegados 212 Puntos de Atención Especializada Comarcales.
- En casos más graves que impliquen agresiones a víctimas especialmente indefensas interviene el Punto de Atención Especializada Provincial. Actualmente están desplegados 54 PAEs distribuidos en las Unidades Orgánicas de Policía Judicial de las Comandancias de la Guardia Civil.
- Cuando concurren circunstancias de especial complejidad interviene el EMUME Central. El PAE Central se encuadra en la Unidad Técnica de Policía Judicial (Madrid).

Sin embargo, a pesar de lo anterior, se tardarían muchos años en entender que, la violencia de género o la violencia contra la mujer o las situaciones de acoso o discriminación, podían afectar también a las Guardias Civiles a las que, de forma casi inconsciente, a ojos de la sociedad, de los hombres que forman la institución y de las normas que la rigen, su pertenencia al Cuerpo y su categoría de funcionarias públicas que realizan labores policiales y portan armas, parecían haberlas hecho inmunes a la posibilidad de sufrir, a nivel profesional, o particular, alguna o algunas de las situaciones de desprotección, agresión o violencia por razón de su sexo.

2.1.3. ACTUACIONES DE LA GUARDIA CIVIL EN MATERIA DE IGUALDAD

Ha tardado, la Guardia Civil, demasiados años en aplicar políticas de igualdad entre hombres y mujeres, si bien, como se expondrá, en los últimos años, lo ha hecho con fuerza y determinación y, aunque en ocasiones reaccionando con tardanza a los ritmos de la sociedad, se están produciendo avances que, aunque insuficientes, sugieren que, la Institución, camina a la par de una sociedad que había empezado a dar pasos en esta dirección mucho antes que ella.

Hasta momentos muy recientes en la historia del Cuerpo, salvo lo contenido en el Real Decreto-Ley Nº 1 de 22 de febrero, por el que se regula la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas, no existían mayores disposiciones mediante las que se aplicaran acciones positivas para la mujer, fuera del establecimiento de diferentes marcas de acceso al Cuerpo en cuanto a la realización de pruebas físicas.

2.1.4. EL RÉGIMEN DE PERSONAL DE LA GUARDIA CIVIL

El esfuerzo por avanzar en materia de Igualdad puede apreciarse siguiendo como guía el Régimen de Personal de la Guardia Civil, mediante el que se pueden ir apreciando los sucesivos cambios y reformas que el Cuerpo ha ido experimentando para adecuarse a la realidad compleja de la mujer, a la cual se pretendió incorporar a la Guardia Civil sin tener en cuenta los mínimos peculiares que su consideración merecían y que, debido a esa imprevisión, tantos quebraderos de cabeza causó.

Así, el texto siguiente, contenido en el Preámbulo de la Ley 42/1999, de 25 de noviembre, de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil, era el único soporte que podríamos considerar de carácter afirmativo para la mujer.

“Respecto a la mujer, se facilita su plena integración en el Cuerpo en igualdad de derechos y obligaciones que el hombre y se establece la posibilidad de fijar pruebas físicas distintas en función de las diferencias fisiológicas que existen entre ambos sexos. No se pone ningún tipo de restricción para ocupar cualquier destino en el seno de la organización y en los supuestos de embarazo se le podrán asignar cometidos específicos distintos a los que habitualmente desempeñe en el destino que tuviera asignado”.

En cuanto a protección de la maternidad, encontramos una única referencia en el artículo 75 de esa misma Ley que no hace sino refrendar la obligatoria normativa a nivel estatal para los grupos funcionariales.

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

En lo demás, a excepción de la excedencia por cuidado de hijos o familiares a cargo, tanto para hombres como para mujeres, y obviamente sin retribución, no existía ninguna disposición favorecedora.

Un importante avance se produce en La Ley 46/2007 de 13 de diciembre, de modificación de la Ley 42/1999 de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil, que incluía, con retraso de tres años, lo contenido en la L.O 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la cual, mediante el punto cuatro de su disposición adicional novena, añadió un nuevo apartado (el 8) en el artículo 29 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, incorporando el derecho de la mujer funcionaria a solicitar una excedencia por razón de violencia de género, con reserva de puesto de trabajo durante los seis primeros meses y siéndole computable dicho período a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos, pudiendo ser prorrogados, estos derechos, por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, cuando la efectividad del derecho de protección lo exigiere.

Esto quedó contenido y redactado específicamente en el artículo 90, de la Ley de Régimen de Personal de la Guardia Civil que, igualmente, contenía lo dispuesto en la L.O 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ante la cual, esta vez sí, la Benemérita reaccionó con total inmediatez.

La L.O 3/2007 través de su disposición adicional decimonovena, modificó los apartados 4 y 8 del artículo 29, antes mencionado. Con estas modificaciones se reconoció, por un lado, el derecho de la mujer funcionaria en excedencia por razón de violencia de género a percibir durante los dos primeros meses de dicha excedencia las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo; y, por otro, se amplió hasta los tres años el período máximo de excedencia para atender al cuidado del familiar que se encontrara a su cargo, hasta el segundo grado, inclusive, de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pudiera valerse por sí mismo o no desempeñara actividad retribuida. De esta forma, en parte, se trataba de paliar el triple perjuicio del hecho derivado de ser mujer. La posibilidad de ser víctima de violencia de Género, la de ser socialmente productora de tareas de cuidado y, por último, la de obligada, por tales motivos, a verse en la necesidad de solicitar una excedencia laboral.

Tanto para este supuesto, como para el relativo al cuidado de los hijos, y a fin de facilitar su ejercicio, la norma contemplaba una ampliación, a los dos primeros años, de la reserva del puesto de trabajo que se estaba desempeñando. Tales previsiones también se incluyen en el artículo 89 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, cuyas disposiciones, aun cuando no son directamente aplicables al personal de las FCS, sí lo serán si así lo determina su legislación específica.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, también modificó el artículo 83.1 e) de la Ley 42/1999, de Régimen de Personal de la Guardia Civil, desarrollando la situación de excedencia en caso de acogimiento, siempre que su duración no fuera inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de hasta seis años, o de menores de edad que se encuentren discapacitados o que tengan especiales dificultades de inserción social y familiar.

Por otra parte, el apartado 3 del artículo 89 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, amplió el supuesto de excedencia voluntaria por agrupación familiar, ya previsto en la letra d) del artículo 29.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto de reformas de la Función Pública en el sentido de que podrá concederse cuando el cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como personal funcionario de carrera o laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los órganos Constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

La necesidad de favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la protección de los empleados públicos objeto de situaciones de violencia de género, aconsejó extender la aplicación de las medidas descritas, ya de aplicación al resto de los funcionarios públicos, al personal de la Guardia Civil para, como la propia norma indica “avanzar, de esta manera, en el camino de una igualdad efectiva entre las mujeres y los hombres de dicho Instituto Armado”.

Podríamos concluir así que, hasta ese momento, la Guardia Civil no hizo nada más que lo legalmente obligatorio, sin aportar ninguna medida extra a lo dispuesto, sino dando cumplimiento a Leyes Orgánicas y ordinarias disponibles. Cuando hablamos de avances reales, o al menos voluntad de ellos, nos referiremos a ciertas acciones que se están llevando a cabo en su seno.

Es con la entrada en vigor de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil, que deroga la anterior normativa, donde encontramos las primeras referencias a la observación de criterios de igualdad que aparecen desde su Preámbulo.

“La igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la prevención de la violencia de género y la conciliación de la vida profesional, personal y familiar, están especialmente presentes en esta Ley y, por consiguiente, lo habrán de estar en su desarrollo posterior, incluyendo medidas para facilitar la incorporación y promoción profesional de la mujer. Con esta finalidad, el texto normativo prevé la realización de evaluaciones periódicas para verificar la efectividad en la aplicación del principio de igualdad de género. Contempla, además, de manera específica, una especial protección para la mujer embarazada o de parto reciente a la hora de realizar las pruebas físicas de un proceso de selección; el derecho preferente para ocupar destino que asiste a la mujer víctima de violencia de género que se vea obligada a cesar en el que ocupa y a las víctimas de terrorismo y la exención, para estos casos, del requisito de publicación previa de aquel”.

Este Preámbulo reconoce necesidades anteriormente no descritas, como la imperiosa adaptación de la reglamentación interna al marco normativo obligatorio y, más importante que eso, por primera vez en una norma para la Guardia Civil, se habla de “igualdad efectiva” y de “hombres y mujeres” y no sólo de hombres o de Guardias Civiles. Por primera vez, también, se habla de paridad.

“...Se hace preciso actualizar el régimen del personal del Cuerpo de la Guardia Civil..., aprovechando para ello la experiencia adquirida desde la aprobación de la Ley 42/1999, de 25 de noviembre. El resultado que se pretende conseguir es el establecimiento de un sistema integral en el que, siendo el elemento humano el más importante, se posibilite un adecuado proceso de selección, se proporcione la necesaria formación, tanto inicial como a lo largo de toda la vida profesional y se brinden suficientes oportunidades de promoción, al tiempo que se facilite la gestión eficiente de los recursos humanos. Todo ello con el objetivo último de disponer de hombres y mujeres comprometidos, motivados en su labor y capacitados para dar respuesta a las funciones asignadas a la Guardia Civil y a las necesidades de seguridad de los ciudadanos”.

“Con este fin también se hace hincapié en la imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección y en la necesidad de avanzar hacia una composición paritaria entre mujeres y hombres”.

Se prevé también, en esta norma, una especial protección a la mujer en determinadas situaciones, como por ejemplo la maternidad, los periodos de embarazo y la violencia de género.

“También, en materia de destinos se da a la mujer una protección especial en determinados supuestos. Así, durante el periodo de embarazo se adecuarán sus cometidos a su estado y se eximirá del requisito de publicación del destino a la guardia civil víctima de violencia de género, a fin de asegurar su protección y asistencia social. Con una finalidad similar se trata a los guardias civiles declarados víctimas del terrorismo. La atención a la familia también está presente como ya se señaló y se incorpora a tal efecto la regulación de la adscripción temporal a un puesto de trabajo para facilitarla”.

El espíritu de la norma, descrito en el preámbulo, encuentra acomodo pleno en el artículo 5 del Régimen de Personal que deja claro que, la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres debe estar especialmente presente a la hora de aplicar y desarrollar la Ley

Artículo 5. *“Igualdad de género y conciliación de la vida profesional, personal y familiar.*

1. La igualdad efectiva de mujeres y hombres estará especialmente presente en el desarrollo y aplicación de esta Ley. Se implementarán las medidas necesarias para facilitar el ingreso y la promoción profesional de la mujer.

2. Las normas y criterios relativos a la igualdad, la prevención de la violencia de género y la conciliación de la vida profesional, personal y familiar establecidos para el personal al servicio de la Administración General del Estado serán de aplicación a los miembros de la Guardia Civil con las adaptaciones y desarrollos que sean necesarios.

3. Para asegurar la efectividad en la aplicación del principio de igualdad de género en la Guardia Civil se realizarán evaluaciones periódicas y se establecerán los mecanismos necesarios para garantizar dicho principio, en la forma que reglamentariamente se determine”.

Efectivamente, no es hasta el año 2014 cuando podemos decir que la Guardia Civil comienza a implementar políticas reales cuyo objeto de aplicación es la mujer y su desarrollo en igualdad de condiciones con sus compañeros de sexo masculino pues, aunque no existía ninguna disposición discriminatoria para con la mujer, la realidad era que, la novedad de su incorporación, <aun habiendo transcurrido más de 25 años> unida a la disciplina y organización castrense, además de la dificultad que, el mero hecho de ser madres; el rol atribuido de cuidadoras o la percepción de que, su salario, era parte contributiva en la unidad familiar y no sostén único o principal, no habían permitido un desarrollo pleno, paritario y equitativo.

Como puntal de este hecho, ya cierto e innegable, de que la mujer era parte imprescindible y plena de la estructura del Cuerpo, se incluye en el Régimen de personal, en lo referido a los planes de estudio para la formación de futuros guardias civiles así como de aquellos que ya lo son y de los que desean preparar el ascenso o la especialización, un enfoque plural e igualitario.

Artículo 44. *“planes de estudios correspondientes a la enseñanza de formación:*

a) Conocer y asumir los principios y valores constitucionales, contemplando la pluralidad cultural de España, y el respeto a la igualdad de derechos fundamentales y libertades públicas y, en particular, el principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o ideología, orientación o identidad sexual, edad, discapacidad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”.

Nada de lo contenido en la norma puede tener utilidad práctica si no se articulan medios para que, la mujer, en su concepto biológico de madre, pueda desarrollar su carrera en igualdad de condiciones. Se contempla el hecho de que puedan sufrir violencia de género y se ofertan ciertas opciones en materia de formación e igualdad de oportunidades en caso de ascenso.

Artículo 50.2. *“A las mujeres se les facilitarán, en la forma que se establezca reglamentariamente, nuevas oportunidades de asistir a los citados cursos cuando por situaciones de embarazo, parto o posparto no puedan concurrir a las pruebas de selección o al desarrollo del curso.*

3. A los guardias civiles que se hayan incorporado al servicio activo procedentes de la excedencia por cuidado de familiares o violencia de género se les otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en las actividades formativas de actualización o ampliación de conocimientos”.

Artículo 65.6. *“A las mujeres se les dará especial protección en situaciones de embarazo, parto y posparto para cumplir las condiciones para el ascenso a todos los empleos”.*

Se contemplan, específicamente, medidas de protección y atención a la familia. Favoreciendo la ocupación de puestos de trabajo acordes a su estado de gestación. También se permite el cambio de puesto de trabajo, de forma temporal, por cuidado de familiares e hijos.

Artículo 81. *Atención a la familia.*

1. Durante el período de embarazo..., la mujer guardia civil tendrá derecho a ocupar un puesto o cometido distinto del que estuviera ocupando, adecuado a las circunstancias de su estado. La aplicación de este supuesto no supondrá pérdida del destino.

2. Cuando existan circunstancias excepcionales familiares, basadas en motivos de salud, discapacidad o rehabilitación del guardia civil, su cónyuge, hijos o familiares hasta 2º grado de consanguinidad, se podrá adscribir temporalmente al guardia civil a un puesto de trabajo en distinta unidad o localidad, conservando el destino que tuviera...”.

Para las mujeres víctimas de violencia de género, existe una especial medida de protección en cuanto a cambio de destino, asistencia social integral y régimen de excedencia laboral.

Artículo 82. *Violencia de género y condición de víctima del terrorismo.*

“La guardia civil víctima de violencia de género que se vea obligada a cesar en su destino para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho..., a ocupar otro destino de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura”.

Artículo 90.6. *“La mujer guardia civil víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma. (Los seis primeros meses computarán a efectos de servicios y trienios. Podrán ser prorrogables por periodos de tres meses hasta máximo dieciocho. Durante los dos primeros meses se recibirán las retribuciones íntegras. Podrá ascender durante los tres primeros años de excedencia)”*

2.1.5. EL COMITÉ DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Consecuencia de todas las disposiciones anteriores, el día 27 de noviembre de 2014, se creó en el seno de la Dirección General, el Comité de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres. En este acto, la presidencia del comité, procedió a reconocer, públicamente, la inestimable aportación y labor de la mujer en la guardia Civil, precisamente en un momento en el que se acababan de cumplir 25 años desde su incorporación. No solo se limitó al discurso de agradecimiento sino que, y esta es la base de lo que se entendería como un reconocimiento de la necesidad de implementar nuevas formas de política dentro del Cuerpo para alcanzar los fines del Comité, existió compromiso de diseño e impulso de estrategias eficaces con el fin de sensibilizar a los miembros de la institución en la acción por la igualdad, adoptando medidas y conductas dirigidas a conseguir, de forma inmediata, la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

El marco jurídico de la Administración española no puede ser ajeno a las normativas europeas y, así, es la propia Unión Europea la que ha establecido que, para llevar a la práctica el principio de igualdad efectiva, es imprescindible la incorporación transversal de dicho principio en el conjunto de las iniciativas legislativas como el desarrollo de iniciativas de sensibilización en materia de igualdad de sexo y género.

No ha querido, la Guardia Civil, esperar a una supuesta adecuación normativa que obligue a la administración a establecer mecanismos internos que verifiquen lo anterior sino que, como organismo independiente, adelanta lo que podría ser de utilidad y modelo para otros cuerpos policiales, creando el Comité de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, cuyas líneas iniciales de trabajo son:

- La realización de un plan estratégico de igualdad de oportunidades
- La implementación de acciones formativas periódicas
- La creación de la Comisión Técnica de seguimiento del comité

El Comité somete a estudio todos los casos en los que la relación entre hombres y mujeres se producen de forma disfuncional o existen indicios de conductas inadecuadas, bien detectadas de oficio bien motivadas por quejas o consultas. También se ocupa de la elaboración de guías y documentación relacionada, así como de la creación de un marco formativo para los miembros del Cuerpo que propicie la plena igualdad.

Durante el año 2016 y 2017, el comité ha desarrollado, dentro del marco del Convenio existente con el Instituto de la Mujer, una serie de iniciativas y actividades, entre las que destacan:

- El Curso de Formación en Igualdad de Oportunidades: aplicación práctica en el ámbito de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, del que se van realizando sucesivas ediciones actualizadas.
- La incorporación a los Planes de Estudio de los cursos de complemento de formación de un Módulo de Igualdad y Conciliación.
- La segunda fase del Programa bianual de actividades formativas en materia de igualdad.
- El Curso de Formador de formadores, para proporcionar formación básica en materia de Igualdad.

En cuanto a la actividad de la Comisión Técnica:

- Se ha publicado la guía de aplicación de medidas de conciliación y sus sucesivas actualizaciones.
- Se han implementado totalmente las vías de comunicación con el Comité, tanto personalmente como mediante medios telemáticos.
- Se ha elaborado una Guía de Lenguaje no Sexista a disposición de los distintos órganos centrales.
- Se han fomentado las relaciones con la Unidad de Igualdad del Ministerio del Interior y con los responsables de Igualdad de otros departamentos ministeriales, así como de otras Instituciones y distintas Universidades.
- Representantes de la Guardia Civil se han incorporado al Grupo Interministerial de elaboración del II Plan Nacional de Actuación para el fomento y desarrollo de la agenda Mujeres, Paz y Seguridad.

2.1.6. EL PROTOCOLO DE ACOSO

Establecido por Resolución de 8 de abril de 2013, del Director General de la Guardia Civil, se aprobó el protocolo de actuación en relación con el acoso laboral y sexual en la Guardia Civil.

La Constitución Española integra como derechos fundamentales la dignidad de la persona y el derecho y deber de trabajar. El desarrollo de estos derechos ha de producirse, inexcusablemente, en el respeto a la integridad física y moral, cuya protección se garantiza, no solo en la Carta Magna, sino en las disposiciones penales, y bajo la ausencia de cualquier trato inhumano o degradante.

Los preceptos anteriores incluyen, sin posibilidad de ser obviado, que esta protección no corresponde únicamente al ámbito penal, participante en la fase de castigo y reprensión, sino que debe abarcar áreas previas en lo laboral como lo referido a la prevención de riesgos laborales.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, establece que:

“todas las organizaciones laborales, incluidas las Administraciones públicas, deben promocionar la mejora de las condiciones de trabajo de sus empleados y elevar su nivel de protección de seguridad y salud, no solo velando por la prevención y la protección frente a los riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a los riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica de los empleados”.

En cumplimiento de la normativa, y aunque no prevé ésta de forma específica la creación de estos protocolos, la Guardia Civil, consciente de la necesidad de prevenir los comportamientos y factores organizativos que puedan dar origen a situaciones de acoso internos, <siendo además competencia de la institución la investigación de los delitos referentes a esa materia> puso en marcha la elaboración de un protocolo de actuación en reconocimiento de la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo, con el fin de impedir que se produzcan, sean del tipo que fueren, incluyéndose los supuestos de acoso sexual, y planteando acciones de prevención y de sanción de las mismas cuando se produzcan.

El mencionado Protocolo en relación con el acoso laboral y sexual en la Guardia Civil tienen la finalidad de:

- Destacar la importancia de este protocolo, cuyo objetivo es el establecimiento de compromisos en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso.
- Establecer un procedimiento interno, sumario y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige a fin de canalizar las denuncias que puedan producirse y propiciar su solución dentro de la Guardia Civil.
- Adoptar las medidas y trámites necesarios para que el protocolo de actuación en relación con el acoso laboral y sexual en la Guardia Civil sea conocido por todo el personal de la Guardia Civil.

Para entender qué protección puede esperarse de la aplicación de este protocolo, cabe determinar las mínimas definiciones de lo que se consideraría como acoso.

ACOSO LABORAL

En la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, se define el acoso laboral como *“la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder -no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos-, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud”*.

ACOSO SEXUAL

La L.O 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en su Artículo 7, apartado 1, dispone 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.”*

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La misma norma legal, en el apartado 2 de su artículo 7, establece que *“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.”*

Todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares también se incluirá en este concepto cuando se den los requisitos definidos en el apartado anterior. Con el fin de prevenir las conductas descritas se desarrollarán las acciones siguientes:

- Investigación sobre el alcance y naturaleza del problema, identificación de factores de riesgo y estudios sobre clima laboral y necesidades personales, cuyos resultados permitan realizar los ajustes necesarios en las acciones iniciadas.
- Acciones de formación continua para mandos intermedios y superiores, consistente en la realización de seminarios, cursos y/o talleres sobre habilidades directivas con el objetivo de dotarles de herramientas precisas.
- Elaboración y difusión de un manual de buenas prácticas y de guías divulgativas sobre situaciones de riesgo, conductas hostiles, contextos favorecedores, consecuencias, prevención y orientación.

- Recordatorio de los cauces de comunicación para consultas y asesoramiento de guardias civiles que facilitaran a cualquier miembro de la Institución que se sintiera víctima de acoso, la recepción de ayuda o consejo legal, profesional, médico y/o psicológico, por parte del Servicio de Psicología.
- Atención temprana a víctimas de acoso laboral y propuesta de medidas para minimizar los efectos perniciosos en su salud física y psíquica susceptibles de requerir tratamiento especializado para recuperación y mejor pronóstico del curso de la sintomatología o trastorno derivado del acoso.

Como puede apreciarse, el Protocolo contempla actuaciones en materia de prevención y sensibilización frente a la producción de conductas de hostigamiento, sin embargo, no se olvida de aquellos que ejercen, promueven, consienten o participan en este tipo de conductas, así, este protocolo en el punto Nº 4 de sus principios de actuación, indica:

“La Dirección General de la Guardia Civil no tolerará ninguna de las conductas susceptibles de constituir acoso laboral o sexual”.

Acción de reprensión y castigo que se deja a lo dispuesto en el Régimen disciplinario que prevé las máximas sanciones para este tipo de comportamientos sin perjuicio de la responsabilidad penal ordinaria que pudiera llegar a derivarse pudiendo, en determinados casos, incluso considerarse de carácter penal militar.

2.1.7. EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

El Título II del Régimen Disciplinario, dedicado a las faltas y sus correspondientes sanciones, ha incorporado importantes novedades en materias que, si bien no constituyen ninguna acción política, vienen a catalogar conductas que, anteriormente no se consideraban de forma específica, sino como comportamientos inadecuados para un Guardia Civil. Actualmente, se ha tipificado expresamente como faltas muy graves¹⁰, las máximas previstas en el Reglamento, las conductas constitutivas de acoso, de naturaleza moral o psicológica, o atentatorias contra la libertad sexual.

Concretamente, se han tipificado como tales:

- Toda actuación que suponga discriminación o acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, sexo, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- La realización reiterada, en el marco de una relación de servicio, de actos de acoso psicológico u hostilidad.

¹⁰ Las sanciones que pueden imponerse por faltas muy graves son la separación del servicio, la suspensión de empleo desde tres meses y un día hasta un máximo de seis años y la pérdida de puestos en el escalafón, dependiendo de la gravedad apreciada.

2.1.8. FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

Desde hace ocho años, la Guardia Civil viene fomentando la participación en diversas materias relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres, tanto en actividades y cursos creados a nivel interno, desarrollados por miembros del Cuerpo o contando con la colaboración de especialistas externos. Igualmente, como en docencia de carácter ajeno al Instituto.

Si al principio de detectarse esta necesidad, casi la única acción consistía en una colaboración con el Instituto de la Mujer, hoy existen numerosas actividades disponibles. Algunas de carácter voluntario y otras de obligada asistencia.

Entre ellas, son destacables:

- Formación en materia de Igualdad entre hombre y mujeres organizados por el Instituto de la Mujer, en su fases básica y avanzada. (De asistencia voluntaria)
- Divulgación de la Guía sobre el acoso sexual y laboral, elaborada por el Servicio de Psicología de la Guardia Civil.
- Divulgación de la Guía para la utilización del lenguaje no sexista, elaborada por la Dirección General de la Guardia Civil.
- Formación pautada en materia de igualdad de trato y oportunidades, impartida a nivel Comandancia y Subsector. (De asistencia obligatoria)
- Conferencias pautadas en Igualdad de Género, impartida por profesionales y expertos ajenos a la institución (Asistencia obligatoria)
- Curso básico sobre Violencia de Género. (De realización voluntaria)
- Formación en materia de igualdad de y contra la violencia de género para formadores del Plan Director para la Mejora de la Convivencia en los Centros Escolares. (De asistencia para determinados componentes)
- I Congreso Europeo de “Igualdad de Género en los Cuerpos Policiales” (De asistencia voluntaria)

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. ACCIÓN AFIRMATIVA; LA DEFINICIÓN

Si bien, habitualmente, se suele huir del establecimiento de definiciones, por limitar en demasía el desarrollo de las teorías, no podemos obviar aquí el alcance básico de este documento por lo que, una buena definición, puede ayudar a sostener la comprensión de las lecturas que sigan a continuación. Si al principio, a modo de introducción, indicaba que la acción afirmativa era confundida con la discriminación positiva, tal vez, sea conveniente acotar de modo expreso los términos.

Considerando que, la discriminación, es una conducta, culturalmente fundada, sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencionado o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales (Rodríguez Zepeda, 2005), podríamos consentir en que, el positivismo en la discriminación, sigue siendo segregacionista y pone en desventaja a un sector frente a otro, aunque lo sea con intenciones benefactoras. De esta forma, cabe entender que deba existir un concepto que, necesariamente, implique distinción o diferencia pero desde una perspectiva equilibradora o de equiparación y que, en ningún caso, suponga detracción de derechos de la parte que, hasta la fecha, se considera privilegiada.

En efecto, el debate aquí sí es importante. Las palabras condicionan el objeto de trabajo y teniendo en el foco que, cualquier política social o medida de intervención que se pretenda llevar a cabo para mitigar o paliar situaciones históricas, o al menos, sostenidas en el tiempo, de discriminación o reducción de derechos, exigirá como mínimo, conductas que otorguen preferencia al colectivo o sector afectado, se hace imprescindible medir cómo y hasta qué punto, se estudian, implantan y desarrollan y más importante que eso; En qué momento dejan de ser útiles y comienzan, con el devenir de los tiempos, a convertirse en generadoras de desigualdad cambiando las posiciones iniciales y volviendo a desequilibrar la balanza, aunque, esta vez, sea del otro lado. Conviene matizar esto ya que, se esté de acuerdo o no en la teoría de la desigualdad a través de la búsqueda de igualdad, existen autores defensores de las políticas de la diferencia, como Iris Marion-Young, que sostienen que, el tratamiento preferencial o diferenciador, debe aceptarse como forma de discriminación y que, para ello es imprescindible un trato no igualitario y que, tal cosa, puede ser perfectamente defendible si es capaz de generar relaciones de justicia y equilibrio de poder entre grupos asimétricos.

Sin duda, no resulta sencillo encontrar una posición perfecta, así que, la acción afirmativa, definida como la política que orienta sus esfuerzos hacia la promoción de beneficios temporales que permitan a los grupos más vulnerables alcanzar mayores y mejores niveles de acceso, calidad y eficiencia respecto a la oferta pública y privada de bienes sociales, culturales, económicos y políticos que una sociedad de bienestar con equidad social ofrece (Heredia et Al, 2009), podría cubrir esa carencia terminológica.

No se ha escogido, esta definición, al azar. Sino por contener dos puntos que se consideran esenciales. Por un lado, el término promoción y por otro, la temporalidad. Si el objetivo subyacente es el de posicionar al grupo objeto en situación de igualdad con respecto al común, resulta una obviedad añadir que, solo puede concluirse finalizada la acción de forma exitosa si, la aplicación de estas políticas, tiene carácter temporal y obedece a la configuración en formato “paquete de medidas” dirigidas a la corrección de situaciones y efectos derivados de la vulnerabilidad, la exclusión o las situaciones desventaja acumulada. Es en el punto en que existe paridad en el acceso a todas las esferas de la vida social cuando, tal política, deja de tener sentido.

Los bienes descritos <bienes sociales> superan en concepto la idea de materialidad por cuanto, éstos, incluyen y de hecho esta es la verdadera dimensión de la igualdad, el reconocimiento moral y efectivo de acceso a la participación ciudadana, la posibilidad real de tomar decisiones trascendentes para el colectivo y, como culmen, ser representante electo del grupo ante los procedimientos que configuran esa vida social.

2.2.2. POLÍTICAS AFIRMATIVAS DISPONIBLES EN LA GUARDIA CIVIL

Sabiendo que no tratamos de crear situaciones de ventaja, sino situaciones de equilibrio, las primeras consideraciones a la acción positivas que eliminen la situación de desigualdad entre hombres y mujeres, podemos encontrarlas en la diferenciación existente a la hora de establecer los requisitos de acceso al Cuerpo, en cuanto a la exigencia de pruebas físicas.

En la siguiente tabla se pueden comprobar los requisitos diferenciados:

PRUEBA	MARCA HOMBRES	MARCA MUJERES
VELOCIDAD 50 METROS	8,30''	9,40''
RESISTENCIA 1000 METROS	4'10''	4'50''
FLEXIÓN DE BRAZOS	18	14
NATACIÓN 50 METROS	70''	75''

A excepción de lo anterior, no existe ningún condicionante previo que favorezca la incorporación de mayor número de mujeres en la Guardia Civil y que suponga algo que se asemeje a una acción positiva en esta materia. Es más, podría ser discutible hasta qué punto, estas diferencias favorables en lo que se solicita de las mujeres respecto a sus compañeros masculinos, corresponden realmente a las diferencias existentes por constitución física.

Tanto es así que ya se trabaja en un Proyecto de Orden de Presidencia para la Regulación de las Pruebas Físicas de la Guardia Civil, mediante la que se unificaría en una sola disposición la realización de las pruebas físicas que acrediten las capacidades físicas en los diferentes procesos de gestión de personal en la Guardia Civil, estableciendo marcas diferenciadas por razón de edad y sexo, dando así cumplimiento efectivo a los principios que se disponen en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre¹¹. No obstante, ni se han establecido tales ni, a día de hoy, está prevista su entrada en vigor.

Sí refleja el borrador que, las pruebas que se incluyen en la norma, se basan en la dilatada experiencia de que se dispone en este campo, unido a la necesidad de actualizar determinadas pruebas al considerar que reflejan con mayor precisión la capacidad física que pretende evaluarse, manteniéndose la diferencia específica entre mujeres y hombres. Para el cálculo de esta diferencia en cada una de las pruebas se han tenido en cuenta los informes que al efecto han realizado expertos en la materia, basados principalmente en la estadística existente en pruebas que vienen realizándose en los procesos de selección y, en el caso de la resistencia y la velocidad, la correspondiente a pruebas realizadas en el ámbito civil, aplicándose el porcentaje corrector necesario. Factor de corrección que no se indica, como tampoco se indica qué informes son los citados.

Como no podría ser de otra forma, en las actuales normas, así como en este borrador, se indica que se promoverán las medidas necesarias para eliminar cualquier situación de desigualdad de trato o discriminación en el acceso y desarrollo de las pruebas contempladas en la norma aunque, nuevamente, sin citar cuáles son o cómo se va a articular la inspección de las mismas.

Otra de las políticas fundamentales que otorgan cierta protección a la mujer, se presenta en el Real Decreto 131/2018, de 16 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de ordenación de la enseñanza en la Guardia Civil que dispone medidas de protección de la maternidad en cuanto a la promoción, ascenso y acceso de la mujer a la Guardia Civil.

El artículo 63 previene que:

“1. Las mujeres guardias civiles, las alumnas de la enseñanza de formación para el ingreso en las distintas escalas del Cuerpo y las admitidas a las pruebas selectivas para el acceso a la enseñanza de formación de la Guardia Civil, que por encontrarse en periodo de embarazo, parto o posparto acreditado mediante informe médico, o por hacer uso del permiso de lactancia de un hijo menor de doce meses, no puedan realizar en condiciones de igualdad los cursos comprendidos en la enseñanza de formación, de perfeccionamiento y de altos estudios profesionales que se desarrollen en los centros docentes de la Guardia Civil, así como a los procesos selectivos previos que hubiera que superar para acceder a los mismos, gozarán de las medidas de protección a la maternidad reconocidas en este capítulo”.

¹¹ El artículo 5 indica que se implementarán las medidas necesarias para facilitar el ingreso y la promoción profesional de la mujer.

El artículo 64 desarrolla en qué forma se realizarán las pruebas caso de no haber podido ser realizadas en el periodo previsto.

- Las pruebas que no puedan realizarse conforme al informe antes citado serán realizadas, a elección de la interesada, en las fechas alternativas que así se indique en la correspondiente convocatoria, que en todo caso serán con anterioridad a la fecha de incorporación al centro docente de formación, o en las fechas que se establezcan en la convocatoria referida a la provisión anual de plazas inmediatamente siguiente.
- Si en esta fecha la interesada tampoco pudiera realizarlas por encontrarse en otro periodo de embarazo, parto o posparto, o permiso de lactancia de un hijo menor de doce meses, podrá elegir de nuevo entre las dos opciones antedichas. De no hacerlo, la aspirante perderá todo derecho y expectativa a la plaza condicionada.
- Si las pruebas aplazadas se realizasen en convocatoria distinta a la original, la aspirante quedará exenta de cumplir los requisitos de edad de la nueva convocatoria. Tampoco le serán aplicables los requisitos de titulación en la nueva convocatoria, en caso de que hubieran variado respecto a la original, debiendo mantener las restantes condiciones establecidas en la convocatoria inicial.
- De aplazarse la realización de alguna prueba, la aspirante tiene derecho a no realizar las pruebas que haya superado siempre y cuando sean iguales a las de la convocatoria quedando condicionada la obtención de la plaza que obtuviera a la superación de las pruebas aplazadas.
- En caso de que la aspirante supere íntegramente el proceso selectivo, el órgano de selección la incluirá en la relación de los propuestos como aspirantes seleccionados para ser designados alumnos, indicando expresamente la convocatoria en que inició el proceso de selección. En cualquier caso, la interesada ingresará en el centro docente de formación con la promoción de los admitidos en la convocatoria en la que supere las pruebas aplazadas.
- Cuando la aspirante, tras finalizar su periodo de formación, se incorpore a la correspondiente escala, se le asignará la antigüedad que hubiera correspondido caso de haberlo hecho en la convocatoria en que inició el proceso de selección, con los efectos económicos correspondientes.

Como puede comprobarse, no existen políticas de acción afirmativa reales para el ingreso en la Guardia Civil o para la promoción o ascenso, solo las mínimas de igualdad obligatorias en base al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución, la L.O 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y lo previsto en el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos de 20 de noviembre de 2015.

Sin embargo, a continuación y tras explorar el contexto social, normativo y profesional en el que nos movemos, trataremos de valorar ciertas normas y usos de régimen interno en la Guardia Civil que, si bien no son políticas ni acciones afirmativas propiamente dichas, sí pueden contribuir a crear un clima o ambiente propicio para el establecimiento consensuado, a futuro, de políticas más avanzadas.

2.2.3. CONTEXTO SOCIAL

Si bien el actual contexto social parece ser, hasta la fecha, el más idóneo para establecer y desarrollar políticas por las que, la mujer, se sitúe en puestos en los que, hasta el momento, ha tenido escasa o nula presencia, lo cierto es que, debido a las condiciones de los trabajos que les son asignados por motivo de género, siguen en la actualidad sin tener, de hecho, las mismas posibilidades de acceso al total Mercado laboral en comparación con la población masculina (Carrasco y Mayordomo, 2001), a lo que debemos añadir que, las tareas de crianza adscritas a la mujer históricamente, produzcan como causas esenciales que, en una mayoría de hogares, no exista un reparto equitativo de tareas domésticas, condicionando sobremedida, el acceso a la vida laboral en igualdad debido a los roles sociales que les toca desempeñar (Martínez Torres, 2009) y al rol de compañera y madre que adquieren desde el emparejamiento.

Pasando por alto una visión sumamente negativa del momento actual y eminentemente pesimista, harto defendida por ciertos sectores feministas de que, en base a lo descrito en el párrafo anterior, se siguen desarrollando conductas sociales y actuaciones normativas que, lejos de producir mejoras y ser generadoras de igualdad efectiva, reinventan patrones de reproducción del Capital basadas en la explotación de la mujer como función central en el proceso de acumulación capitalista (Dalla Costa, 1975)¹² no podemos caer en el error, como así parece ser norma en los últimos años, de creer que, nuestro modelo social en cuanto a igualdad se refiere, es involutivo.

Si no caben dudas al situar a la mujer, históricamente, en situación de plena desigualdad y desventaja respecto al hombre, igualmente cabe poca posibilidad de discusión en cuanto a que, el camino hacia la plena igualdad, está ya, al menos, iniciado con paso firme. No es serio situarse en posición negativa ni revisionista de los hitos alcanzados en feminismo y derechos de la mujer como no lo es situarse en una posición de complacencia pensando que, todo, está ya superado.

Baste, como defensa de una posición esperanzadora y satisfactoria que, nunca en la historia, hasta el momento, se habían elaborado tal cantidad de planes y textos legales que avalen posiciones feministas y que, además de lo contemplado en las cartas de derechos humanos y pactos y protocolos internacionales, ordenen textualmente acciones que igualen a hombres y mujeres. Pensar que el camino no ha sido recorrido ni siquiera en su primera mitad, es situarse en una posición poco realista.

A juzgar por los últimos acontecimientos, el movimiento feminista occidental ha alcanzado cotas de acción que eran inimaginables no hace tantos años y, continúa, imparable, en una escalada de protagonismo sin precedentes conformando un lobby con una fuerza históricamente poco comparable con ningún otro grupo de presión social, hasta la fecha, a excepción del movimiento LGTBQ.

¹² Dalla Costa sostiene que, la explotación de la mujer, ha tenido una función decisiva y fundamental en el proceso de acumulación capitalista ya que, son ellas, la única fuente de producción de la unidad básica de mercancía capitalista, la fuerza de trabajo.

No hay que perder de vista que, con independencia de la ideología política o religiosa que se abrace, el feminismo no se postula, de inicio, bajo el paraguas de corriente ideológica alguna, <Aunque partiera de ciertos sectores liberales y hoy parezca ser patrimonio de corrientes de izquierda> sino que, con intención de reconocimiento del derecho pleno de participación social, propone la igualdad entre hombres y mujeres lo que, por pura apertura de objetivos, permite que, la mitad de la población mundial, se adhiera a él sin reservas. El movimiento feminista, hoy disgregado en múltiples variedades y repertorios de acción social, mayoritariamente de corriente socialista y, en sus formas más beligerantes, marxistas y anarquistas, puede ser, históricamente, el movimiento social identitario¹³ con mayor longevidad y recorrido de la historia, superando en mucho al movimiento por los derechos civiles o al movimiento LGBTQ.

Es en el principio de siglo XXI, precisamente, en el momento de mayor luz en cuanto a lo que a respeto de derechos se refiere, y aunque la tarea está tremendamente incompleta, cuando el feminismo comienza a adquirir una nueva inercia de corte más radical. Cuando no se discute institucionalmente, ni por supuesto a nivel legislativo ni mayoritariamente social, la igualdad entre hombres y mujeres ni se niega la participación y disfrute de ninguno de los derechos sociales, políticos, económicos ni culturales, que aparecen revisiones de la ideología desplazando a las tradicionales ideólogas y luchadoras feministas de clase, para ser sustituidas por teorizadoras de un neo feminismo que ha abandonado la igualdad para dirigirse a defender posturas de supremacismo femenino que, de modo inconsciente <y, a veces, no tanto> calcan las estrategias más rancias de lo que fue el machismo y la pretendida superioridad mental, moral y física de aquel hombre social dominante de la época que comprende, desde las primeras civilizaciones, hasta bien entrado el siglo XX. (Con sus lógicas excepciones históricas)

Es este nuevo feminismo, tal vez, el que esté generando una revolución por la que, la mujer, cada vez más, siente que forma parte, como actora o como afectada, de un sistema cambiante en el que puede desempeñar un papel pero, al mismo tiempo, y debido a la polarización de postulados, entienda que su forma de pensamiento, si no tienen encaje pleno en ninguno de los planteamientos propuestos, quede excluida de la acción y relegada a dos nuevas situaciones inexploradas, la de ser considerada, primero, alienada y carente de criterio, o peor, aliada del enemigo y por tanto, traidora a la causa. En cualquier caso, la desafección de algunas mujeres por el feminismo moderno¹⁴, lejos de ser un fenómeno residual, puede llegar a ser la norma que dé lugar a una suerte de involución, no en derechos, sino en la percepción del rol que, como mujer, cada una sienta que debe asumir.

¹³ El termino identitario queda hoy identificado con corrientes de pensamiento de ultra derecha para las que, la existencia de las diferencias entre pueblos a nivel histórico y cultural, resulta incuestionable por lo que, las tentativas forzadas de convivencia serán, necesariamente, generadoras de conflictos. (Vial, P. 1979) Poco se ha explorado, sin embargo, para este neologismo, una definición desde la perspectiva del individuo frente al grupo. Es, en el caso de los movimientos feministas y LGBTQ, la búsqueda de una identidad que, históricamente, se les había negado, lo que da forma y fuerza a la acción política de los mismos.

¹⁴ (Crowley, L, 2018) *The Modern feminist movement is infantilising women, in Medium, Proyect Karnayna*. "The idea that we are victims within our own society is demeaning. I don't feel like a victim and I don't act like one. But it seems victimhood is a collective badge that we all get to wear by just being a woman, and to those pushing this movement, we wear it whether we like it or not".

2.2.4. CONTEXTO NORMATIVO

No exclusivamente en cuanto a políticas de acción afirmativa, más bien pocas referencias o incluso nulas actuaciones que podamos considerar como tales, encontramos en la legislación vigente. Sí, por el contrario, se aprecia un esfuerzo del legislador por avanzar rápidamente, en la medida que los plazos de elaboración y el consenso social y político lo permiten, en materia de políticas de igualdad entre hombres y mujeres.

En gran medida, aunque existen algunos aportes (Escasos y poco precisos) la normativa nacional viene a recoger o recopilar, adaptando en lo posible, la existente normativa europea, no solo por ser, ésta, de obligado cumplimiento, sino por ser, habitualmente, más novedosa o rápida en su desarrollo.

2.2.5. NORMATIVA INTERNACIONAL Y EUROPEA

A pesar de la comentada ventaja en materia normativa referente a la igualdad de trato entre mujeres y hombres, no es sino a partir de los años cincuenta que la Unión Europea comienza a establecer bases legales en ese sentido. Así, en el Tratado de la Comunidad Económica Europea, firmado por los seis Estados miembros fundadores (Roma, 1957), ya afirma de modo inequívoco el derecho a la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo cometido.

Esta afirmación, que es consecuencia natural de lo expresado en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)¹⁵, no hace sino manifestar el enorme retraso en abordar cuestiones de igualdad y en establecer consenso general a un nivel internacional de un problema, las diferencias de trato entre mujeres y hombres, que deberían haber quedado resueltas ya hace demasiadas décadas (O siglos).

No llega en 1948 la primera expresión <o declaración> de esa pretendida igualdad entre hombres, pero sí entre hombres y mujeres, pues si bien algunas Constituciones, como la francesa de 1791 o la de 1793, hablan de igualdad, en la práctica era solo para los hombres en su acepción masculina. Igualmente, constituciones consideradas como pioneras en el establecimiento de derechos, como la de Estados Unidos (1787), en la práctica no entran a considerar, en modo alguno, la igualdad de derechos para las mujeres que, en la práctica, solo llegará a partir de la lucha sufragista.

Así las cosas, y sin entrar en otros detalles que, ahora, pueden apartarnos del sentido de esta tarea, cabe hacer breve expresión de normativa comunitaria en materia de Igualdad.

¹⁵ “Considerando que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres”.

- Directiva 86/378/CEE relativa a igualdad de trato en regímenes profesionales de seguridad social.
- Directiva 86/613/CEE relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, así como sobre la protección de la maternidad.
- Directiva 92/85/CEE relativa a la promoción de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o esté en período de lactancia.
- Directiva 97/80/CE relativa a la carga de prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.
- Directiva 2004/113/CE relativa a la igualdad en cuanto al acceso a bienes, servicios y suministro.
- Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)

El máximo órgano dispuesto para la consecución de los objetivos en materia de igualdad en la UE, es el Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE) que, no solo trabaja para hacer realidad la igualdad de género en la UE y en terceros países, ofreciendo manuales de buenas prácticas basados en investigaciones y prospecciones de las que se obtienen valiosos datos, sino que, además de lo anterior:

- Elabora estudios y estadísticas sobre la igualdad de género en la UE
- Realiza el seguimiento del modo en que la UE cumple sus compromisos internacionales en materia de igualdad de género y elabora un informe anual sobre ella
- Trabaja para poner fin a la violencia contra las mujeres y coordina la campaña europea del lazo blanco para involucrar a los hombres en la causa
- Pone en común sus conocimientos y recursos y apoya a las instituciones de la UE, los Estados miembros de la UE y las partes interesadas de ámbitos diferentes en sus esfuerzos para hacer frente a las desigualdades de género en Europa y fuera de ella.

En cuanto a la integración de la mujer en organismos policiales y/o militares, el Consejo de Seguridad de la ONU, en Resolución 2242/2015, aprobada por el Consejo de Seguridad en su 7533a sesión, celebrada el 13 de octubre de 2015, en su punto 8, hacía mención a una pretendida base para la acción positiva en lo referido a la integración, en el seno de ONU, de un mayor número de mujeres en los contingentes de paz y el nombramiento de las mismas para puestos superiores.

8. “Acoge con beneplácito el compromiso de priorizar el nombramiento de más mujeres para ocupar puestos directivos superiores en las Naciones Unidas, teniendo presente una representación geográfica diversificada y conforme a las reglas y reglamentos que rigen las cuestiones administrativas y presupuestarias, y lo alienta a que examine los obstáculos que impiden la contratación y promoción profesional de las mujeres, acoge con beneplácito además los esfuerzos por incentivar mayor presencia de las mujeres en las fuerzas militares y de policía desplegadas en las operaciones de paz”;

2.2.6. **NORMATIVA NACIONAL**

En España, como instrumento meramente político, el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades es el documento por el cual, el Gobierno, define para sus ámbitos competenciales los objetivos y medidas encaminados a la eliminación de cualquier forma de discriminación por razón de sexo que pueda persistir con el fin de alcanzar la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El Plan Estratégico viene a poner de relieve que, el trabajo por la igualdad, es aún arduo y largo y que existe conciencia institucional de esa necesidad. El plan, por cuanto debe procurar resolver, contiene medidas específicas para reducir el paro femenino, propugnar la adquisición de tareas y puestos de mayor responsabilidad y, fundamental para lograrlo, promover medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Oficialmente, y con los matices lógicos que la realidad imponga sobre los datos ofrecidos, según cifras del propio Gobierno, a través de los datos publicados por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a diciembre de 2017, se han conseguido o se está trabajando en una serie de objetivos básicos.

- Reducción de la brecha salarial en 4 puntos desde 2012, (Anterior Plan Estratégico 2014-2016)
- Corrección de la brecha del emprendimiento, 2 de cada 3 nuevos emprendedores son mujeres.
- Pensiones: 180.000 mujeres han visto subir su pensión gracias al complemento de maternidad.
- Trabajos para eliminación de la brecha en el acceso a los puestos de alta dirección.
- Elaboración de procedimientos de selección y promoción que eliminen discriminaciones garantizando que las mujeres estén en todos los niveles de la empresa.
- Conciliación: Se ha reducido la jornada por cuidado de hijos de 8 a 12 años y se ha mejorado el permiso de paternidad de dos a cuatro semanas.

El nivel de intervencionismo del Estado, más allá de en cuanto a la función pública o a establecer lo que administrativa o penalmente es perseguible, no dispone de herramientas completamente eficaces para lograr en el ámbito de lo privado la plena igualdad pero sí puede predisponer un condicionamiento favorable para que se produzca.

Vamos a considerar que, la acción afirmativa, no ha de ser necesaria o exclusivamente contenida en normas y leyes, aunque sería lo deseable por cuanto que de esta forma se constituye en obligación, sino que pueden existir instrucciones y, hasta podrían ser válidos los códigos de buenas prácticas o las recomendaciones. Esto último, no como fin, sino como base para iniciar la acción definitiva que permita adecuar condiciones óptimas de igualdad o fijar la norma última que elimine la situación de desventaja que se esté considerando.

A nivel nacional, se ha considerado incluir las normas que, a continuación, se describen, como inhibidoras de desigualdad entre hombres y mujeres o gestoras de protección femenina en su calidad de víctimas. Se dividen por rango legal y, dentro de él, por su ámbito de aplicación, (De carácter general <aplicación a toda la ciudadanía>, aplicables a todo funcionario público, o exclusivamente para la Guardia Civil).

2.2.7. LEYES

Como limitadoras del libre albedrío, derivadas del mandato de una autoridad superior <En nuestro ordenamiento jurídico, mandato Constitucional>. Regla o norma establecida para regular, de acuerdo con la justicia, algún aspecto de las relaciones sociales.

■ GENERALES

- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito.

■ FUNCIÓN PÚBLICA

- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

■ GUARDIA CIVIL

- Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil.
- L.O 12/2007, de 22 de octubre, de Régimen Disciplinario de la Guardia Civil.
- L.O 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de Derechos y Deberes de los Miembros de la GC.

En este caso, todos los preceptos legales que a continuación se reseñan, ordenan de alguna forma o, en alguno de sus puntos, las relaciones de justa igualdad entre hombres y mujeres.

Los Reales Decretos, <a continuación> los cuales tienen rango de Reglamento, van a servirnos para desarrollar los preceptos que contiene una determinada Ley. El Gobierno, al disponer de potestad reglamentaria y ejercer el poder ejecutivo, dispone de este instrumento para la ejecución de lo legislado.

Los Decretos emanan del Gobierno (Consejo de Ministros), pero no solo existen tales reglamentos, sino que, por la especialidad de las materias que desarrollan, pueden ser dictados por órganos ejecutivos de rango inferior.

2.2.8. REALES DECRETOS

■ GENERALES

- RD 1109/2015, de 11 de diciembre, de desarrollo de la Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito, y se regulan las Oficinas de Asistencia a Víctimas del Delito.

■ FUNCIÓN PÚBLICA

- RD 1526/2010, de 15 de noviembre, por el que se modifica el Real Decreto 1791/2009, de 20 de noviembre, por el que se regula el régimen de funcionamiento, competencias y composición del Consejo de Participación de la Mujer

■ GUARDIA CIVIL

- RD 131/2018, de 16 de marzo, del Reglamento de ordenación de la enseñanza en la GC.

2.2.9. ORDENES

■ GENERALES

- Orden PRE/720/2007, de 21 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo del Consejo de Ministros que incorpora nuevas medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.
- Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo del Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.
- Orden de 22 de marzo de 1995 por la que se adecua la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los obtengan.

■ GUARDIA CIVIL

- Orden de 9 abril 1996 por la que se aprueban las bases y circunstancias aplicables a los procesos selectivos para ingreso en los centros docentes militares de formación para acceso a la Escala Básica de Cabos y Guardias de la Guardia Civil.

2.2.10. RESOLUCIONES E INSTRUCCIONES

Resoluciones, Instrucciones y órdenes de Servicio: provienen de los distintos órganos que integran la Administración Central. Su rango normativo depende del rango jerárquico del órgano del que emanan.

■ GENERALES

- Resolución de 17 de marzo de 2006, de la Subsecretaría del Ministerio de la Presidencia, por la que se da publicidad al Acuerdo del Consejo de Ministros de 3 de marzo de 2006, sobre implementación de las medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.
- Resolución de 1 de septiembre de 2017, de la Secretaría de Estado de Asuntos Exteriores, por la que publica el II Plan Nacional de Acción de Mujeres, Paz y Seguridad.

■ FUNCIÓN PÚBLICA

- Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos.
- Resolución de 1 de septiembre de 2017, de la Secretaría de Estado de Asuntos Exteriores, por la que publica el II Plan Nacional de Acción de Mujeres, Paz y Seguridad.

■ GUARDIA CIVIL

- Resolución de 10 de julio de 2014, del Director General de la Guardia Civil, por la que se crea el Comité para la igualdad efectiva de mujeres y de hombres en la Guardia Civil.
- Instrucción de reglas de funcionamiento del Comité y de las Comisiones Técnicas para la Igualdad.
- 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 G. Civil.
- Instrucción 1/2015 de 1 de julio, del Subdirector General de Personal, por la que se dictan instrucciones complementarias de desarrollo del Protocolo de actuación en relación con el acoso laboral y sexual en la Guardia Civil.

2.2.11. EL OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Para el estudio adecuado y en profundidad de la situación de la mujer en España y para valorar el cumplimiento de la normativa y fiscalizar el entorno de desarrollo femenino en el campo legal, educativo, cultural, sanitario y sociocultural y para la creación de un banco de datos actualizado que sirva de base para ejercer sus competencias, se creó el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres mediante el Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre, entrando en funcionamiento en 2001.

Este órgano, gestionado por el Instituto de la Mujer, tiene por objeto la construcción de un sistema de información con capacidad para conocer la situación de la mujer y el efecto de las políticas institucionales puestas en marcha, para promover la participación de la mujer, en plano de igualdad, en todos los ámbitos.

2.3. METODOLOGÍA

La primera dificultad a enfrentar, aunque no fue inicialmente un asunto que hubiera pensado como trascendente, era el establecimiento de la pauta de investigación a adoptar. Es al avanzar en el contenido de estas líneas cuando se ha tomado la decisión definitiva en cuanto al cómo se van a tratar las informaciones obtenidas.

Si nos situamos en la clasificación de los procesos generales de la investigación, necesariamente hemos de atravesar tres momentos puntuales en el recorrido que deben quedar identificados en tres hitos o fases esenciales. Una fase primera exploratoria y de planificación, una segunda fase de desarrollo y, por último, una fase de sistematización de información y erogación de datos (Vallejo, 2008). Tal vez, ya antes de posicionarse ante un esquema previo, debe el investigador imaginar un ideario y someterse a él pero, más bien, y así indica la práctica efectiva, es en el momento en el que nos asomamos a la realidad que queremos explorar cuando percibimos que, nuestras primera intenciones, tenían escaso recorrido.

Si lo planteado inicialmente era un recorrido por la situación actual de la mujer en la Guardia Civil, a modo de tablón de experiencias de vida, ha parecido más oportuno reformular el sentido de este modo descriptivo introduciendo como elemento clave aquello que dota de sentido a la posición del sujeto frente al grupo y, del grupo significado, frente al colectivo; la política que le otorga derechos de identidad. Y, dentro de las políticas, aquellas de igualdad y, si existen, de acción afirmativa que van a permitir un desarrollo suplementario a esta nueva realidad, la mujer, que se sitúa en la Institución con una desventaja de 150 años.

De lo anterior solo cabía extraer una consecuencia lógica, si con un enfoque meramente descriptivo obteníamos el marco para una posible foto fija, había que avanzar hacia una investigación diagnóstica mediante, la cual, concretáramos con nitidez la situación actual, por supuesto, pero sin duda, y mucho más importante, la causa o causas de la forma en la que se ha alcanzado esa situación y en qué modo la acción afirmativa ha estado o está presente y si, en este ámbito tan peculiar, tienen desarrollo y efectos concretos.

Este trabajo observa un enfoque mixto, en el que se ha priorizado lo cualitativo. Si bien, esta mirada, se va a ofrecer desde una perspectiva basada en datos concretos < en porcentajes > obtenidos del cuestionario aportado, no por ello, la base y fundamento de este documento puede ser considerada meramente cuantitativa en tanto que, es el aporte perceptivo y a nivel experiencia vital, derivado de esos datos el que produce los efectos realmente valiosos que buscamos.

No se desprecia, no obstante, lógicamente sería insensato hacerlo, ese dato numérico porcentual, del que hemos hablado, extraído de las respuestas, el cual, nos proporciona importantísima información que relacionar con el dato de la experiencia percibida. Pues si en lo cuantitativo encontramos las explicaciones, descriptivas de las causa y, en definitiva, la búsqueda del porqué, es en la visión cualitativa donde hallaremos la interpretación y el cómo. (Corbetta, 2003) de muchos de los fenómenos que se producen y que son objeto de nuestro estudio.

Como núcleo de la metodología, indicar que se ha trabajado por un periodo de seis meses, pues se ha decidido adelantar el proceso de recopilación de datos, aun no coincidiendo con el periodo académico cuatrimestral. La colección de entrevistas, cuestionarios e informes ha sido efectuada de enero a junio de 2018, si bien el tiempo disponible para su elaboración ha sido menor de cinco meses. (febrero –junio).

El trabajo realizado ha consistido en:

- Etapa preparatoria de definición, así como localización informal de contactos.
 - Reconocimiento de campo y objetivos.
 - Observación participante del grupo Mujer y Guardia Civil.
 - Contactos con el Comité de Igualdad de la Guardia Civil.
- Elaboración de cuestionarios.
 - Distribución de cuestionarios.
- Entrevistas abiertas.
 - Entrevistas en profundidad.
- Registro de datos.
 - Elaboración de datos.

2.3.1. CONSIDERACIONES PREVIAS A LA INVESTIGACIÓN

Carece de sentido limitarse a enumerar las políticas implantadas o próximas a implantarse o, aún en borrador, existentes hasta la fecha ya que, además de un esfuerzo inútil, no tiene más valor esta tarea que la de hacer un catálogo.

Sí, por el contrario, que es mucho más interesante, desde un enfoque, como se ha dicho, cualitativo, la anotación de las percepciones e interpretaciones que, de estas políticas y sus efectos, hacen las protagonistas. Es a través del estudio del cómo entiende cada mujer que, a su vida personal y profesional, afecta una legislación favorecedora (O no) o un sentimiento social que puede derivar en un cambio político, que podemos comprender mejor la realidad del fenómeno.

2.3.2. LA CUESTIÓN ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN

Como en toda investigación, tratamos aquí de llegar a un fin; el conocimiento. Pero, éste, que puede ser alcanzado de muy diversas formas, debe sujetarse a principios que podemos calificar como morales, si se quiere, antes que éticos. Como la moral pertenece al individuo, y a la postre, queda fuera de regulación, ha de ser la forma de comportamiento en sociedad la que guíe cualquier conducta. Al final, aquí, el método científico que, por definición, carece de subjetividad, debe llevar a la obtención de ese conocimiento.

Este método científico, panacea que solventaba cualquier cuestión por llevar a su demostración, <Salvando los debates sobre métodos con más o menos credibilidad> no escapaba tampoco a consideraciones éticas.

Para González Ávila, *La investigación cualitativa reconoce la individualidad de los sujetos como parte constitutiva de su proceso indagador. Ello implica que las ideologías, las identidades, los juicios y prejuicios y todos los elementos de la cultura, impregnan los propósitos, el problema, el objeto de estudio, los métodos y los instrumentos*. Lo que, consecuentemente, supondrá que, el estudio, se tiña de cierta subjetividad.

Este autor, presenta un modelo de evaluación ética, basado a su vez en modelos de otro¹⁶, adaptado a la investigación cualitativa, que se ha considerado de total validez a los efectos de lo que aquí nos ocupa y que se desarrolla a continuación como guía ética de la tarea a acometer.

- **Valor social o científico:** La intención no queda exclusivamente al aporte de conocimiento, sino a la obtención de información que pueda producir. En este caso, la importancia social radicaría en mejoras en las condiciones personales y laborales, así como en la conciliación familiar de las mujeres objeto de esta investigación.
- **Validez científica:** Independientemente de las apreciaciones subjetivas del autor, de las que se ha tratado de librar, sin perjuicio de lo que, a pesar de ello, pueda errar en sus conclusiones o en la interpretación de los datos, se ha establecido un marco teórico para centrar un problema social reducido a un ámbito concreto de estudio, se ha procurado una muestra significativa y válida y se han seleccionado los sujetos únicamente por su relación con la problemática a tratar.
- **Selección equitativa de los sujetos:** Para este estudio, se han escogido sujetos íntimamente relacionados con las cuestiones que tratan de dilucidarse. En este caso, sólo se ha trabajado con mujeres pertenecientes o que han pertenecido a la Guardia Civil, por ser las que disponen de los testimonios válidos y las que, en su caso, pueden beneficiarse del resultado de la investigación.

¹⁶ E. Emanuel (1999): «¿Qué hace que la investigación clínica sea ética? Siete requisitos básicos», en A. Pellegrini Filho y R. Macklin: *Investigación en sujetos humanos: Experiencia Internacional*. Programa Regional de Bioética. División de Salud y Desarrollo Humano. Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud. Serie Publicaciones, pp. 43 y 44. Sobre el que, González Ávila, con modificaciones, establece su modelo.



- **Proporción favorable del riesgo-beneficio:** En la preparación de esta investigación, se ha tenido en cuenta la existencia de riesgos potenciales para las participantes, como podrían ser presuntas responsabilidades disciplinarias, cuidándose en extremo el anonimato de las mismas y, en el caso de las entrevistas o el grupo de discusión, la extrema dificultad que, para un agente externo, supondría el intento de identificación.
- **Evaluación independiente:** Como investigador, y en el caso concreto también perteneciente al ámbito de la institución en estudio, puede existir, potencialmente, conflicto de intereses que puedan subyugar un completo y aséptico proceso o que impliquen un tratamiento inadecuado de las personas participantes.

Una de las formas que pueden prevenir tal hecho es el establecimiento de evaluaciones independientes, las cuales, tratándose éste de un trabajo auditado y sometido a valoración por un Tribunal, quedan ya asumidas como estipuladas.

- **Consentimiento informado:** A cada una de las mujeres parte en el estudio se les ha solicitado participación voluntaria y libre. Son 224 cuestionarios los recibidos pero existen entre 60-80 mujeres que rehusaron abiertamente a participar. A todas ellas se les informó de la imposibilidad de identificar datos biográficos con respuestas, así como que no se iba a recopilar absolutamente ninguna información concreta que pudiera llevar a su identificación.

No se ha recogido, igualmente, ninguno de los datos que la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, indique como de especial protección ni se ha elaborado fichero alguno que recopile o colecciones direcciones de correo electrónico, IP, o datos de acceso al cuestionario en línea.

Por expreso deseo de las entrevistas no se ha recogido grabación alguna de sus testimonios, recopilándose la información por medio escrito.

Lo debatido en el grupo de discusión sí ha quedado registrado, con conocimiento y plena aceptación de las participantes con el compromiso de que, el archivo digital que lo contiene, sea destruido al finalizar este trabajo.

La totalidad de las participantes, tienen el compromiso legal y por escrito del autor de que ninguna de las informaciones obtenidas, salvo lo extractado en este documento, sus datos y conclusiones, serán reproducidas, cedidas o facilitadas a terceros.

También por expreso deseo de algunas de las participantes, que así lo han manifestado al autor, las conclusiones y datos obtenidos, les serán facilitados a la finalización del mismo.

2.3.3. PLANTEAMIENTO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Este trabajo trata de dar respuesta o, al menos, acercarse a ella, a la pregunta tantas veces formulada cuando tratamos del estudio e implantación de las políticas dirigidas a lograr cuotas de igualdad plena entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Esta pregunta, en opinión del autor prácticamente la única válida para los fines de este documento, sería: ¿Hasta qué punto las políticas de Igualdad y las de acción afirmativa, están siendo eficaces?, ¿Cuál es su alcance real? Cuestión única con varias formulaciones, sí, pero que, a su vez, encierran muchas otras interrogantes como, por ejemplo, saber si, su eficacia viene o no condicionada por el modo en que se han planificado y llevado a cabo o, si al contrario, no es tanto la forma de estas políticas, sino la base de educación y predisposición que la sociedad, en su conjunto, dispone para aceptarlas.

Esta respuesta puede provenir de dos enfoques, uno cuantitativo, presentando datos documentados en base a estadísticas de empleo o acceso a determinados puestos de responsabilidad laboral, y uno más prosaico, más descriptivo, que sería el de la percepción de las personas a quienes van dirigidas estas políticas.

Comencemos acordando que, la igualdad entre mujeres y hombres refiere la circunstancia de que, los seres humanos, son libres para desarrollar sus habilidades personales y decidir sin las limitaciones de estereotipos, roles de género o prejuicios. La anterior definición, no implica en ningún caso que mujeres y hombres deban ser iguales, que no lo son, pero sí sus derechos, oportunidades y responsabilidades que no deberían depender de su condición de hombre o mujer. (Velasco et Al, 2015)

Son muchas las investigaciones que, sobre el particular, se han ido desarrollando principalmente a lo largo de las últimas dos décadas y, a juzgar por sus resultados, en todas ellas se pueden extraer conclusiones similares. –existencia de diferencias salariales <brecha> entre hombres y mujeres (Del Río et Al, 2008), mayor afección de las crisis o recesiones económicas para la mujer que para sus homólogos laborales masculinos (Murillo Huertas et Al, 2014), dificultad de acceso a puestos de responsabilidad o casuística de trato inadecuado y, en ocasiones, degradante o de cuasi violencia.

Si bien, estas investigaciones, se han producido habitualmente, sobre hechos consumados. - Exploración de la situación de la mujer en el mercado laboral general, sin prospección en sectores concretos donde tengan menor o mayor participación o sin expresión de particularidades, sí existen indicaciones más o menos recientes como las aportadas por Maître, Whelan y Nolan (2003) que cuantificaban el nivel de contribución de la renta de las esposas a la renta total del hogar en diversos países de la Unión Europea, habitualmente en consideración de renta de complemento o secundaria, o aportaciones como la de Cattán (1998) subrayando la importancia de un segundo salario femenino como escudo previsor de la pobreza del núcleo familiar en diferentes grupos étnicos/raciales en Estados Unidos, encontrando diferencias reseñables entre ellos.

De cualquier forma y a pesar del hecho objetivado de que, el argumento de la brecha salarial, puede ser interpretado como falaz si se solicitan demostraciones documentales de que, a igual empleo existe diferente sueldo para hombres que para mujeres <salvo excepciones puntuales que hayan podido ser contrastadas>, desde una perspectiva de género, esta brecha se justifica por la ocupación laboral mayoritariamente precaria de las mujeres, la ocupación de puestos de menor responsabilidad y, por tanto, peor retribuidos y por la inevitable cuestión biológica que obliga a la mujer a elegir entre maternidad o carrera laboral, sin posibilidad de compatibilizar ambas facetas plenamente, existiendo pocos casos de éxito empresarial o laboral de mujeres que son madres que cuenten con carreras profesionales destacadas.

Es en esta disertación donde nos hayamos. Primero en una visión generalizada, así lo han manifestado algunas de las entrevistadas y encuestadas, de que su salario en la Guardia Civil tenía categoría de secundario o complementario a ojos de compañeros, amigos e, incluso, familia. <A pesar de que su empleo sea más estable y mejor remunerado que el de muchas de sus parejas>, y de que, en algún momento de su carrera profesional, deberían ser ellas las que afrontaran la elección entre ascenso o familia.

Para tratar de obtener una visión más certera vamos a tratar de aproximarnos a las políticas de igualdad y de acción afirmativa, si las hay, establecidas en la legislación europea y española y, concretamente, su implantación, validez; funcionamiento y eficacia en el Cuerpo de la Guardia Civil.

2.3.4. OBJETIVOS GENERALES

- Establecer un marco general para el análisis de las políticas de en materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres y de acción afirmativa, si las hay, disponibles en España.
- Conocer la existencia e implicaciones de esas políticas que puedan afectar, en términos generales, a las mujeres en la Guardia civil.
- Determinar si se han establecido políticas de este tipo, independientes y válidas, únicamente, para el ámbito de esta institución.

2.3.5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Examinar el cumplimiento de las políticas en igualdad en la Guardia Civil y de las políticas específicas que, únicamente para el Cuerpo, se hayan podido establecer.
- Identificar el nivel de eficacia de estas políticas.
- Valorar la percepción de las mujeres Guardias Civiles respecto a su situación dentro de la institución así como su percepción de las políticas implantadas.

2.3.6. POBLACIÓN O UNIVERSO

Los últimos datos disponibles, correspondientes al año 2013, pues la Guardia Civil no facilita otros, indican que, en la plantilla de la Benemérita, se encuentran encuadradas 5107 mujeres, repartidas entre las diferentes escalas y empleos. La proporción es muy baja, ya que suponen únicamente el 6,45%¹⁷ del total del personal, que está compuesto por 79.321 miembros. En porcentajes, las mujeres representan un 2'77 % del total de la escala de oficiales, un 2'00% de la escala de suboficiales y un 7'60 % de la escala de cabos y guardias.

Para el cuestionario se ha utilizado una muestra no representativa del total de mujeres del Cuerpo. <224>¹⁸

2.3.7. HIPÓTESIS

Aunque se han definido una serie de objetivos previos, se ha creído conveniente explorar mediante el planteamiento de una hipótesis previa sobre la que centrar argumentos y desbrozar ideas ofuscadas.

Para Sierra Bravo, una hipótesis es una afirmación o proposición no probada sobre un fenómeno que se pretende explicar. En materia de igualdad, aunque numerosos estudios parezcan avalar teorías como la de la brecha salarial¹⁹ o propugnen teorías que afirmen elevadas desigualdades laborales entre hombres y mujeres, hasta el momento no puede existir demostración alguna sino basándose en la comparación estadística salarial bajo la lógica, esa sí comprobable y comprobada, de que las mujeres ocupan peores y menos remunerados puestos de trabajo y no aquello de, a igual trabajo mejor remuneración para el hombre en detrimento de la mujer, que no parece, como mínimo, tener base documental clara.

Si aceptamos la validez y efectos beneficiosos de las políticas de acción afirmativa para la plena integración y desarrollo de la mujer en todos los ámbitos de nuestro entramado social occidental y de libre mercado, con su consiguiente negación al intervencionismo propio de los Estados para ordenar espacios que, a su juicio, merecen cierto grado de control, ¿hasta qué punto este tipo de políticas producen efectos deseables? o, incluso, en qué grado pueden producir <si así fuere> efectos indeseables.

¹⁷ Datos más actualizados, basados en el incremento de ingresos en el Cuerpo, sin que exista fuente oficial que lo acredite, podrían sugerir que, en los cinco años transcurridos desde la fecha del dato, el porcentaje de mujeres habría aumentado hasta un 7,5%.

¹⁸ Ver conclusiones (Apartado 3.)

¹⁹ Actis di Pasquale, E., & Atucha, A. J. (2003). Brechas salariales: discriminación o diferencias de productividad. *Momento Económico*, (126), 23-33. --- Bucheli, M., & Sanroman, G. (2005). Salarios femeninos en el Uruguay: ¿ existe un techo de cristal?. *Revista de economía*, 12(2), 63-88. --- Del Río, C., Gradín, C., & Cantó, O. (2008). Pobreza y discriminación salarial por razón de género en España. *Revista de Hacienda Pública Española/Revista de Economía Pública*, (184), 67-98.

- ¿Realmente la mujer tiene conciencia de una organización social desigual entre hombres y mujeres?
- En su espacio laboral ¿Siente que, lo anterior, está reproducido con las peculiaridades propias del empleo y puesto?
- ¿Tiene conciencia de la existencia políticas de igualdad y acciones afirmativas y les otorga validez? O, simplemente acepta la organización social sin percibir la necesidad de estas políticas.
- De existir políticas de acción afirmativa ¿Contribuyen realmente a la superación de barreras entre hombres y mujeres?
- ¿Otorga, la mujer, valor a la capitalización erótica como una cualidad influyente más o un mérito considerable?

Independientemente de lo anterior, y aunque el recorrido de la investigación es limitado por cuestiones temporales y académicas obvias, se tratará de hacer una aproximación, como no puede ser de otra forma, a la realidad de la maternidad en la mujer Guardia Civil, pues es el hecho biológico fundamental de la reproducción humana inherente a la mujer, tanto por cuestión genética, como social. Acaparando para ella (de forma voluntaria y no tanto) la completa formación de las nuevas incorporaciones a la sociedad en cuanto a personas y, después, ciudadanos. Desde las tareas de crianza y cuidado, a las de formación y socialización.

Este papel de madre, como se verá a lo largo de este texto, tiene una doble implicación para la mujer en la Guardia Civil como en casi todas las esferas laborales, la necesaria elección, sin posibilidad real efectiva <si sobre el papel> de conciliación, entre la carrera militar y las tareas de cuidados.

2.3.8. JUSTIFICACIÓN Y VIABILIDAD

A excepción de algunas aproximaciones, habitualmente en forma de Trabajos de Fin de Grado o breves ensayos, no existe apenas documentación ni literatura sobre el papel de la mujer en la Guardia Civil. Las únicas referencias son, meramente, institucionales y sin valor académico ni a efectos de investigación pues se publican en los medios de información y en las páginas web de Guardia Civil y Policía más con motivación propagandística que con intención de aportar verdadera información.

A nivel global, realmente, se trata de un tema poco explorado pues, en cuanto a estudios sobre acción positiva en el marco de los cuerpos policiales o militares, tan apenas existen referencias y las pocas investigaciones se enfocan hacia la promoción de la incorporación de minorías en los cuerpos policiales (Singh, 2000) o la creación de listas de acceso y ascenso policial en igualdad de condiciones para minorías étnicas (Gamson & Modigliani, 1994)

Sin embargo, no es un asunto que no haya sido anteriormente objeto de estudio. En 1991, Susan Martin, examinó el impacto que determinadas políticas de acción afirmativa en la contratación y promoción de mujeres en la policía²⁰ habían producido durante el inicio de la década de los setenta en Estados Unidos. En su estudio, sobre departamentos policiales municipales con demarcaciones con poblaciones de más de 50.000 habitantes, constató que, las mujeres, constituían un porcentaje muy por debajo del 10 por ciento de la plantilla y que, a pesar de que las políticas de acción positiva propiciaban significativamente la contratación de mujeres, no conseguían la promoción y el ascenso, pero sí la asignación de puestos especializados.

Posteriores estudios de la misma autora, detectan tenues cambios en la situación de la mujer en la década siguiente a los años setenta, en los que la incorporación de la mujer a la policía comienza a darse de modo más habitual tras la aprobación de las enmiendas por los derechos civiles de 1972. Nuevamente, el estudio de los departamentos de policía de poblaciones medianas y grandes se incrementaba desde el 4,2% de 1978 al 8,8% por ciento de 1986, quedando, igualmente, por debajo del 10%. No obstante, la representación de minorías étnicas, crecía paralelamente del 13,8 al 22,5%.

Para Martin, una de las más efectivas políticas para favorecer la incorporación de mujeres era su aceptación en proporción a su representación entre los solicitantes de acceso, aunque siendo como eran una proporción menor del 20% del total de solicitantes, aún deberían pasar muchos años para que existiera en los cuerpos policiales una proporción realmente reseñable.

Las cifras que se ofrecen en el documento que aquí se presenta, indican que, en España, (y prácticamente en toda Europa) la incorporación de la mujer a la función policial mantiene a día de hoy cifras que, teóricamente, deberían haber sido superadas hace años. Sin embargo, las solicitantes de acceso a la Guardia Civil, como indican las cifras del ministerio del Interior, siguen siendo cuarenta años más tarde de los planteado por Martin, porcentualmente muy bajas, llegando el pasado 2017 al 19% del total de los opositores.

Aun así, en la web de la Guardia Civil²¹, durante los últimos años, se ha apreciado un esfuerzo por impulsar y hacer patente la figura femenina en el Cuerpo y por ofrecer, con la mayor transparencia posible, información sobre su situación. Los datos que presenta, desactualizados y con escasa profundidad²², no son suficientes para obtener una visión certera de la realidad de la mujer en el Instituto y, mucho menos, para hacer una colección de historias de vida u obtener sensaciones y percepciones válidas a efectos de investigación.

²⁰ Investigaciones llevadas a cabo por Martin como miembro de la Fundación Americana de la Policía para la Academia de Ciencias de la Justicia Penal.

²¹ <http://www.guardiacivil.es/es/index.html>

²² En el apartado mujer y Guardia Civil de la citada web se ofrecen cifras desactualizadas cuyo último registro es 2013. Se ofrecen, únicamente, datos históricos someros y ocupación de mujeres por especialidad, también sin actualizar.

No se puede acusar a la Guardia Civil de querer, de forma dolosa, ofuscar la información, puesto que, se entiende, los datos que ofrece mediante sus canales de relación institucionales, lo son a un público general y no, para investigación a una comunidad académica. Por otro lado, dentro de la institución y para uso interno, sería también muy complicado obtener respuestas válidas pues, la experiencia, ha demostrado que las y los Guardias Civiles son extremadamente reacios a responder cuestionarios o participar en trabajos estadísticos internos por anónimos que estos sean.²³

En esta ocasión, se trabaja con un tema complejo; La igualdad entre hombres y mujeres en un campo mixto, militar y policial, y dentro de este enfoque, abordando las políticas de acción afirmativa, si es que las hay, o estudiando, si las hubiere acciones similares que, aun no pudiendo considerarse políticas completas, establecieran bases o dirigieran sus pasos al establecimiento de ellas.

Bajo estas premisas y consideraciones, parece necesario o, como mínimo, interesante, plantear un trabajo sobre estas cuestiones, teniendo presente un pleno enfoque de género para la valoración de las acciones en estas materias que, la Guardia Civil, estuviera llevando a cabo o sobre aquellas tareas o trabajos que, aun sin tener aplicación actual, se preparan a futuro próximo con el fin de convertirse, como pretende, en una institución pionera, no en la incorporación de la mujer, sino en el avance de los derechos de ésta y la superación de las barreras que, de facto aunque no físicas, se les imponen.

2.3.9. EL CUESTIONARIO

Básicamente, el cuestionario no es sino una técnica más de las varias disponibles para la realización de una investigación social. Según García Ferrando, es una *“una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características”*.

Esta definición, como otras tantas, indica que, esta técnica, nos permite con relativa sencillez obtener datos de forma más veraz y rápida que otras herramientas como la entrevista personal, por ejemplo, en la cual existe un amplio margen para la interpretación de las respuestas. El cuestionario, es el procedimiento sociológico de investigación más importante y el más empleado. (Sierra. R, 1994) Entre sus características se pueden destacar las siguientes (Santesmases. M, 1997):

²³ Sin existir cifras oficiales, pues no se aportan, la información proveniente de los componentes del Cuerpo y asociaciones (AUGC), indican que, por ejemplo, los cuestionarios de motivación de abandono de la especialidad de Tráfico, no se responden pues, aunque se suponen anónimos, existe sospecha de lo contrario. Tampoco se responden masivamente, por ejemplo, los cuestionarios que se solicitan a través de intranet corporativa a Suboficiales.

- La información se obtiene mediante observación indirecta de los hechos, (Por manifestaciones de los encuestados, cabe la posibilidad de que la información obtenida no siempre refleje la realidad)
- Permite aplicaciones masivas, que mediante técnicas de muestreo adecuadas pueden hacer extensivos los resultados a comunidades enteras.
- El interés del investigador no es el sujeto concreto que contesta el cuestionario, sino la población a la que pertenece.
- La información se recopila de forma estandarizada.

Se ha desarrollado un formulario que presenta dos bloques fundamentales de preguntas.

- 1º Bloque: Contiene 10 preguntas biográficas.
- 2º Bloque: Contiene 26 preguntas acerca de la percepción individual sobre cuestiones de igualdad entre hombres y mujeres, situación de la mujer en la Guardia Civil y sobre conocimiento de acciones afirmativas.

Ambos bloques incluyen un apartado de texto libre para completar, si desea, con aportaciones extra sobre experiencias vividas u otras cuestiones que crean de interés.

La elaboración del primer bloque de preguntas no planteó más dificultad que la de establecer una serie de criterios mediante los que ordenar a la población. Así, la edad, empleo alcanzado o nivel de estudios, eran ítems fundamentales para la organización posterior de las respuestas.

Mayor dificultad planteaba la redacción del segundo bloque del cuestionario. Primero, debido a la escasez de tiempo disponible, pues recordemos que en menos de cinco meses la tarea debía quedar completada, además, en ese mismo tiempo, el cuestionario debía ser respondido y las respuestas sometidas al debido tratamiento. En esta tesitura, redactar una batería de preguntas se hacía complicado a sabiendas de que, mucha de la información que se deseaba, tal vez quedara fuera del rango de interrogantes.

2.3.10. ADMINISTRACIÓN DEL CUESTIONARIO

Una investigación a nivel nacional con la totalidad de implicación de la población de estudio (5107/pax) resulta, para un trabajo de este calado académico, a todas luces inviable. Para ello hubiera sido imprescindible la colaboración y participación necesaria de la Guardia Civil a través de su dirección General lo que, solamente en solicitudes y procesos burocráticos, aun convencido de que se hubiera obtenido autorización, hubiera consumido un tiempo imprescindible del ya breve disponible. Por otra parte, creemos que los datos y respuestas obtenidas no hubieran sido todo lo fiables que debieran o que, motivado por la sensación de fiscalización, no se hubieran respondido los cuestionarios o, más grave aún, al difundirse de forma masiva, hubieran sido respondidos por componentes de sexo masculino que, con intenciones poco edificantes, hubieran dado al traste con la finalidad de la investigación.

Se decidió, por los motivos expresados, realizar la difusión de los cuestionarios a través de un medio completamente fiable como es la red de “mujer y Guardia Civil” y la colaboración del Comité de Igualdad de la Guardia Civil para tener el control sobre la dirección de los cuestionarios y asegurar que, la totalidad de respuestas, provenían de mujeres que trabajan en el Instituto armado en cualquiera de los supuestos en los que, esta relación laboral, puede producirse.

La administración del mismo se realizó por medio del sistema de encuestas de Google que ofrece la posibilidad de control de respuestas mediante hoja de cálculo y la producción automática de gráfico y porcentajes. El cuestionario se ha respondido a través de la aplicación Google al efecto.

2.3.11. DESARROLLO DEL CUESTIONARIO

El formulario completo, que se presenta en el anexo, debe ser, sino en todo, sí en parte, explicado con el fin de dotar al lector de unas pautas básicas que ayuden a comprender por qué se formula una determinada pregunta y no otra.

Comienza, el cuestionario, con una pregunta evidente pero necesaria para establecer el punto de partida.

- 1) *A nivel general, ¿cree que existe desigualdad de género, machismo o lo que podría definirse como sistema patriarcal, establecido, de facto, en la sociedad?*

Esta pregunta, que aparentemente sería innecesaria por su obviedad, es de imprescindible aplicación ya que va a contraponerse con la siguiente pregunta, en la cual se formula idéntica cuestión pero referida al entorno laboral del que tratamos, la Guardia Civil.

- 2) *Y, en la Guardia Civil, ¿cree que existe desigualdad de género, machismo o lo que podría definirse como sistema patriarcal, establecido?*

La idea es establecer parámetros de identificación de posición de la institución respecto a lo que se percibe en el común de la sociedad. Esta parecía la forma más sencilla, aunque rudimentaria y extremadamente básica, de dar inicio al relato y comenzar el estudio.

Las preguntas tres y cuatro, tratan también de establecer parámetros de contraposición. Hasta qué punto ser mujer ha podido suponer una ventaja o un inconveniente para el desarrollo de una carrera profesional.

- 3) *En algún momento, durante su carrera profesional, ¿Ha sentido que ser mujer haya supuesto un impedimento o desventaja para desarrollarse en igualdad de condiciones con sus compañeros de sexo masculino?*

- 4) *En algún momento, durante su carrera profesional, ¿Ha sentido que ser mujer haya supuesto una ventaja para desarrollarse en igualdad de condiciones con sus compañeros de sexo masculino?*

El cuestionario avanza planteando una serie de cuestiones similares mediante las cuales valorar la situación femenina en la Guardia Civil. Van solicitando respuesta a la vivencia de situaciones de protección, paternalismo o, directamente, machismo.

No queríamos olvidarnos de una de las principales causas, por no decir la fundamental, de abandono de la carrera profesional por parte de la mujer o, como mínimo, de la ralentización de la misma o la imposibilidad de ascensos o de ocupar mejores puestos de trabajo; la maternidad. Para valorar estas circunstancias, se han formulado algunas preguntas como, por ejemplo, la número 10, que encabeza las cuestiones sobre políticas de igualdad.

- 10) *La Guardia Civil, como estamento público que es, está sujeto a normativa reglada en materia de conciliación familiar, permisos de maternidad, adaptación de puesto de trabajo, etc. ¿Siente que le han sido facilitados los trámites legales para que disfrutara usted de su derecho como madre o, por el contrario, ha tenido que exigir su derecho llegando, incluso, si ha sido el caso, a tener algún conflicto?*

Un interés particular que se deseaba incluir en esta tarea es la posibilidad de capitalización del físico. Sin entrar en el debate, que no era el objeto, se planteó una ocasión única para explorar la percepción que, la mujer, pueda tener de sí misma en cuanto a las posibilidades de explotar el capital erótico, la belleza, el atractivo que, aun siendo algo completamente subjetivo, no escapa a la catalogación en determinados cánones establecidos de modo no escrito. La pregunta número quince se formuló en contraposición con la dieciséis que interrogaba exactamente lo mismo pero con el hombre como protagonista.

- 15) *¿Cree que, en la Guardia Civil, una mujer considerada atractiva, tiene más probabilidades de situarse en mejores puestos de trabajo o de tener ciertas ventajas laborales?*

Se han planteado cuestiones acerca de terminología relacionada. Techo de cristal, acción afirmativa, discriminación positiva, etc. También, y por supuesto, se ha creído fundamental interrogar acerca del conocimiento que, las mujeres guardias civiles, tenían de las iniciativas que la propia institución estaba llevando a cabo en materia de igualdad y para formar a sus componentes en actividades desde un enfoque de género.

Se ha creído importante también cuestionar acerca de las acciones formativas sobre Igualdad o acerca del Comité de Igualdad entre hombres y mujeres de la guardia Civil.

- 20) *¿Sabía que la Guardia Civil realiza, desde hace ya tiempo, para sus componentes, formación en materia de igualdad de género y formación en lenguaje no discriminatorio, entre otras acciones?*

Otro de los aspectos que no debían quedar apartados era el, siempre difícil de abordar, acoso sexual. Queda reflejado en la pregunta número veintidós y no ha sido tratado en profundidad sino, simplemente, aproximado, en el convencimiento de que, en todo caso, merecería un estudio profundo e independiente. Se ha querido reflejar aquí para arrojar el dato y, si procediera, sentar la base de futuras actuaciones.

22) ¿Ha tenido conocimiento cierto o vivido algún caso de abuso o agresión, del tipo que sea, (Verbal o física) proveniente de algún compañero hacia alguna compañera motivado por razones de sexo o género?

Una parte importante del estudio debía, obligatoriamente, consistir en aclarar a las participantes en el cuestionario²⁴ qué significa la acción afirmativa y en qué consisten este tipo de políticas.

23) Llegados a este punto, aunque tal vez lo sepa, conviene explicar que, las políticas de acción afirmativa, pretenden establecer conjuntos de medidas encaminadas a la igualdad de posiciones y oportunidades para sectores que, históricamente, se han visto desfavorecidos. Estas medidas se destinan a prevenir la discriminación basada en raza, religión o, en el caso que nos ocupa, género y sexo. ¿Qué le parece esta definición?

Tras esta definición y casi al finalizar el cuestionario, resultaba lógico y obvio preguntar acerca de la necesidad de implantar estas políticas en la Guardia Civil.

24) ¿Cree que es importante o adecuado implementar políticas de acción afirmativa en la Guardia Civil?

Para dar fin al cuestionario, se hace una pregunta final para conocer, en qué medida, creen las participantes que, la institución, está posicionada respecto al resto de la sociedad en cuanto a la igualdad entre hombres y mujeres. Finaliza el formulario con un apartado de texto, de libre redacción, en el que puedan expresar el contenido que crean de interés.

2.3.12. MUESTRA

- Se han obtenido 224 respuestas al cuestionario, lo que supone un 4,4% de la plantilla femenina.
- Se han realizado 05 entrevistas en profundidad.
- Se ha trabajado con un grupo de discusión formado por 06 mujeres.

²⁴ Esta explicación somera se ofrece a las participantes en el cuestionario. A las mujeres entrevistadas y a aquellas que han participado en el grupo de discusión, se les ha ofrecido una explicación más detallada y ejemplificada de las políticas de acción afirmativa.

2.3.13. ENTREVISTAS PERSONALES

Se han llevado a cabo cinco entrevistas personales, semiestructuradas, y con preguntas abiertas basadas en las que figuran en el cuestionario del anexo. Han tenido una duración máxima de 50 minutos y su objetivo principal ha sido conocer la historia de vida de las participantes y el acomodo de ésta a su rol de Guardias Civiles. También se ha indagado en el conocimiento de los medios y mecanismos que, en materia de igualdad y promoción de la mujer, se han establecido dentro de la institución, tratando de formalizar un marco de inicio sobre su actual percepción sobre la desigualdad y el machismo en la Guardia Civil.

Las fichas básicas de las entrevistadas pueden verse en el anexo correspondiente.

2.3.14. GRUPO DE DISCUSIÓN

Para esta tarea aplicaremos una concepción del grupo de discusión según criterio de Callejo (2001) entre otros autores, pues, al igual que Galeano (2004) considera que, el grupo, no es sino una práctica investigadora que cumple una función metodológica para conocer sobre una determinada materia.

En este trabajo se ha optado por cumplir el mínimo requisito consensuado de participación²⁵ pues, el tiempo y alcance del estudio no permitían más. El autor, a suerte de moderador, ha dirigido el grupo y suscitado las líneas generales para la construcción de los discursos individuales, espontáneos y vivos con la premisa de conocer si existía conocimiento acerca de lo que significan las Políticas de acción positiva o afirmativa (O su versión popular de discriminación positiva), debatir acerca políticas de igualdad y conocer si, las participantes, percibían que determinadas acciones llevadas a cabo dentro del Cuerpo de la Guardia Civil podrían ser entendidas como tales así como la incidencia que estuvieran teniendo.

Con el límite temporal disponible para la elaboración de este estudio, se ha programado una única reunión, con una duración de 70 minutos en la que, debido a la muy satisfactoria interacción de las participantes, se han abordado casi milimétricamente las líneas propuestas y se han podido cumplir los objetivos marcados.

Otra dificultad a vencer era el cumplimiento de unos mínimos de homogeneidad y heterogeneidad, aspecto que se ha superado conformando el grupo, en lo heterogéneo, con mujeres que abarcan un rango de edad con un diferencial máximo de 16 años y con experiencia laboral y bagaje académico muy dispar y, en cuanto a lo homogéneo, seleccionándolas por ocupar, en la actualidad, un cometido similar. La disparidad de opiniones y, al tiempo, el enfoque común del fenómeno dentro de la Institución, queda garantizado así.

La ficha básica del grupo de discusión queda reflejada en el anexo correspondiente.

²⁵ Autores como los citados, u otros (Ibáñez, 1979 o Morgan, 1998) sugieren que un óptimo grupo de discusión sería el compuesto por entre seis y diez participantes.

2.4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación se expresan los datos en cifras porcentuales obtenidos de los dos bloques del cuestionario (Biográfico y de percepción/opinión).

independientemente de las cifras, para construir el relato completo de hechos y la redacción de conclusiones, se han considerado especialmente valiosos los comentarios aportados voluntariamente y de libre expresión así como las informaciones de las entrevistas.

Todo ello se ha recogido en el anexo correspondiente y sirve para dar una impresión de primera mano de las protagonistas.

2.4.1. CUESTIONARIO BIOGRÁFICO

El primer dato relevante que se presenta indica que, la plantilla femenina de la Guardia Civil, no solo es reducida²⁶ sino que tiende al rápido envejecimiento. La mayoría de las encuestadas, un 19,9% tienen entre 40 y 45 años, un 24,9% tienen entre 46 y 50 años y un 8,1% entre 51 y 55 años.

Este porcentaje total de 52,9% no parecería preocupante a priori, pues una persona en sus cincuenta años tiene aún mucha vida laboral por delante pero, debemos tener en cuenta que, la mayoría de ellas, pasará al cupo de reserva a los 56 años²⁷ dejando de prestar Servicio, dándose además la problemática de que, del total de opositores anuales que deberían reponer las vacantes disponibles, existe menos de un 20% de mujeres y, de ellas, obtendrán plaza entre un 8 y un 11% dependiendo de la convocatoria.

Un 47,5% de las mujeres encuestadas tiene una antigüedad en el Cuerpo de más de 20 años, teniendo un 32,4% más de 25 años de experiencia.

²⁶ Recuérdese el dato ofrecido a fecha de 2013. Un 6,45% de la plantilla son mujeres.

²⁷ La edad de jubilación es de 65 años, si bien se puede pasar a reserva, sin prestar Servicio, desde los 56 años y, en la actualidad, para aquellos que ingresaron con efectividad posterior al año 1999, a los 58 años.

2.4.2. MATERNIDAD Y CUIDADOS

En cuanto a la maternidad biológica, un total del 76,5% son o han sido madres. Esta es una tasa elevada que, podría explicarse en parte por la seguridad laboral y económica que un puesto en la función pública ofrece.

El porcentaje sería coincidente con el nivel de empleo alcanzado por las mujeres en la Guardia Civil pues, haciendo un ejercicio numérico mínimo, el empleo mayoritariamente alcanzado, es el básico <Guardia Civil> en el cual se situaban el 80,5 de las encuestadas. El diferencial de 4 puntos que harían coincidir plenamente la tasa de maternidad y la tasa de empleo alcanzado podría explicarse porque, entre las encuestadas, existe un 3,7% de mujeres menores de 30 años de recién ingreso en el Cuerpo que aún no han sido madres.

En el futuro, es previsible que alguna de ellas lo sea, aproximando las cifras, aunque, atendiendo a las jubilaciones y pases a reserva, no se prevén cambios significativos en esos porcentajes puesto que no hablamos de tasas de reposición: La explicación es, obviamente, que ese 4% restantes de las madres se encuentran en las escalas de Suboficiales y Oficiales.

Esta asimilación entre empleo y maternidad no sería de indiscutible causa-efecto, sino una apreciación previa que no escaparía a la simple vista pero, es significativa, la coincidencia entre los datos del primer empleo en la Guardia Civil, la renuncia al ascenso y la maternidad. <A mayor empleo, menor tasa de maternidad y cuidados y viceversa>. Buscando estas relaciones en la información que la hoja de cálculo arroja, comprobamos que así es. En efecto, en el caso de ascenso a la responsabilidad de Oficial, la proporción de madres desciende hasta un 50% desde el 78% que lo son en la escala de cabos y Guardias.

Es relevante, también, el dato de mujeres que tienen a su cargo menores por razón distinta a la maternidad biológica, pues un 37,7% de las encuestadas son tutoras, curadoras o madres adoptivas²⁸ y un 20,9% o ejercen tareas de cuidado de ascendientes o familiares.

Como ocurre en el caso de la maternidad, las cuidadoras se encuentran mayoritariamente comprendidas entre las mujeres de la escala básica. Mientras que entre los primeros empleos de la profesión el porcentaje de las mujeres con carga de tareas de cuidados es del 64%, en la Escala de Suboficiales, desciende al 15%, apareciendo un repunte en la escala de Oficiales de hasta el 30%.²⁹

²⁸ No se ha pedido especificación de en qué categoría legal de cuidadoras se encontraban.

²⁹ Téngase en cuenta que con muestras reducidas, cualquier anotación supone elevadas variaciones.

2.4.3. NIVEL ACADÉMICO Y ESPECIALIZACIÓN

El 30,5% de las encuestadas poseen titulación universitaria y, de ellas, un 11% poseen un máster. Existen, además, un 10,9% que han comenzado estudios superiores que, por diversos motivos, aún no han sido finalizados.

Nuevamente, aparece una brecha, en este caso de cualificación, entre los empleos más bajos y los superiores, pues mientras que, en la escala de Oficiales, el porcentaje de tituladas superiores es del 95%, en la escala de Suboficiales es del 57% pasando al 15% de la Escala de Cabos y Guardias. En el caso de funcionarias de la Administración Pública que prestan servicio en la Guardia Civil, el porcentaje en posesión de titulación universitaria es del 71%.

Un 13% de las mujeres de la escala básica, han comenzado estudios universitarios y un 29% disponen de la prueba de acceso a la universidad de tal modo que el 57% de las componentes de esta escala están en disposición, si así lo desearan, de acceder a empleos superiores.

En idiomas, únicamente el 12,2% manifiesta no tener ningún conocimiento en lengua extranjera, siendo un 28% las que poseen algún tipo de certificación oficial, de las cuáles, un 16,3% disponen de una acreditación B1 o mayor.

Atendiendo a las titulaciones internas como especialistas en alguna materia específica del Cuerpo, hay que considerar que, la formación en Seguridad Ciudadana, es obligatoria y de ella disponen todas las componentes de la Guardia Civil, por lo que habría que considerar otras que hayan obtenido, así como cuántas mujeres se encuentran prestando Servicio en Seguridad Ciudadana que, junto con Protección y Seguridad y Fiscal y fronteras, son los primeros destinos, casi obligatorios, para cualquier Guardia Civil.

El 60% han obtenido alguna especialidad concreta para la que hace falta curso de especialización específico. El 65,3% de las encuestadas se encuentran destinadas fuera de Seguridad Ciudadana, ocupando principalmente (Un 20,5%) destinos de Plana Mayor (Oficina) seguido de puestos de investigación (Policía Judicial e Información) un 13,2% y protección y seguridad en un 8,2%, entre otros. En especialidades como Tráfico, la presencia femenina aún es escasa. Solo un 2,7% de las encuestadas pertenecen a la Agrupación y se encuentran destinadas en Equipos de Atestados u otros cometidos, siendo la presencia entre los motoristas, testimonial.

2.4.4. CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN/OPINIÓN

Mediante este cuestionario, independientemente de la documentación aportada, en cuanto a disposiciones legales y acciones llevadas a cabo en la Guardia Civil para la consecución de la plena igualdad entre hombres y mujeres, se ha tratado de obtener una visión de cómo, sin la presión de sentir que se encontraban ante una encuesta “oficial” o ante la inspección de sus relatos, se sentían realmente las mujeres que trabajan en la Benemérita.

2.4.5. DESIGUALDAD POR RAZÓN DE SEXO

Para establecer una pauta comparativa sobre lo que ocurre dentro de la Guardia Civil respecto al común de la sociedad, era inevitable averiguar en qué proporción se percibe el fenómeno. Así, un 82,7% de las Guardias Civiles creen que, en la sociedad, existe un sistema patriarcal o machista establecido. Existe un 0,5 que no se han planteado discusión al respecto y un 1,8 que no tienen opinión definida. Misma interrogante, pero referida a la institución, ofrece un resultado 15,3 puntos menor. El 67,4% de mujeres piensan que, la Guardia Civil, es sistémicamente machista y un 3,7% no aportan opinión definida.

Un 60,2% sostienen que, por el hecho de ser mujer, han sentido encontrarse en desventaja respecto a sus compañeros de sexo masculino. Ante la pregunta de, si el hecho de ser mujer, ha supuesto en algún momento una ventaja, el 70,1% indica que no. Las que responden que no se han encontrado en desventaja son un 35,3% y las que afirman haber obtenido ventaja del hecho biológico son un 27,6%.

Ante conductas paternalistas o de protección, el 65,6% afirma haberlas sufrido y un muy similar porcentaje del 67,3, indica haberse sentido considerada como de menor valía por alguno de sus compañeros masculinos. También un 65,2% afirman haber tenido que realizar alguna tarea que les ha sido encomendada por el mero hecho de ser mujer.

Este bloque de preguntas presenta porcentajes muy parecidos (entorno al 65%) en la totalidad de las respuestas, añadiéndose a ello que, preguntadas por la intensidad de esos comportamientos o actitudes, un 64,2% responde, en un rango comprendido del 0 al 10, en los intervalos superiores, (5-10).

En la última pregunta de este bloque, mediante la que se pretende averiguar si estas conductas retroceden conforme se articulan políticas de igualdad y acción positiva y más mujeres se incorporan a la profesión, un 47,2% creen que la desigualdad se reduce y que las políticas van a resultar eficaces y un 14,8% manifiestan que, la desigualdad, no es un problema que exista en la Guardia Civil. Un 12,5% afirman que la tendencia, lejos de reducirse, aumenta y un 25,5% afirma que, el machismo es estructural en la Institución y que, las políticas, no van a surtir ningún efecto.

2.4.6. CONCILIACIÓN FAMILIAR

La Guardia Civil, como estamento público que es, está sujeto a normativa reglada en materia de conciliación familiar, permisos de maternidad, adaptación de puesto de trabajo, etc. En base a lo anterior, no debería existir ningún impedimento para que, tales derechos, sean respetados. Sin embargo, existe un 7,4% de encuestadas que afirman no haber sido respetadas en su derecho y un 23% que indican que solo han tenido posibilidad de ejercitar plenamente ese derecho tras haberlo exigido previo conflicto. Hay otro 7,4% que, a pesar de haber discutido por su derecho, no han conseguido ser acreedoras a él. Un 24% no han tenido necesidad de recurrir a medidas de conciliación familiar y un 38,2% afirma que han podido acceder a tales medidas de oficio y sin ningún tipo de impedimento.

Estas mismas mujeres afirman que, la falta de acceso efectivo a medidas de conciliación familiar, permisos o adaptación del puesto de trabajo, no se debería principalmente a un sistema machista o patriarcal, pues así piensan el 21,5% de las encuestas, sino que según un 39% de las mujeres participantes, sería la falta de claridad de la norma, así como la elevada complejidad de adaptarla a las peculiaridades de la Guardia Civil, la que estaría impidiendo que puedan disfrutar de esos derechos plenamente. Un 4,7% atribuyen el problema al desconocimiento de la misma por parte de los mandos encargados de velar por su cumplimiento y no encuentran en ello ninguna razón sexista.

A esta cuestión han respondido un porcentaje similar al de mujeres que son madres, un 76,5%.

2.4.7. CONOCIMIENTO DE LA TERMINOLOGÍA

Se han planteado a las mujeres participantes varios términos de uso común en el campo de estudio que nos ocupa. El primero de ellos, el de “acción afirmativa” es conocido en su implicación completa por un 22,7% mientras que un 6,5% han oído hablar de él sin conocer su significado. Existe un porcentaje del 55,1 a las cuales, aun sin haber oído hablar de tal expresión, les gustaría conocer y profundizar en su significado y un 15,7% que, además de no conocerlo, piensa que es otro de “esos términos grandilocuentes que, al final, no significan nada”.

Idéntica pregunta con el término “discriminación positiva” obtiene un conocimiento completo por parte del 76,5% de encuestadas, un 6,5% lo conoce, pero no así sus implicaciones. A un 15,2% le gustaría conocer más y solo un 1,8% entienden que es un término grandilocuente, pero en el fondo carente de contenido.

En relación a la cuestión anterior, un 48,8% afirmaron no haberla sufrido nunca, un 22,8% indicaron haberla sufrido en algún momento durante su carrera y el 28,4% pensaban que, tal vez, pero sin mostrar seguridad.

Sobre el término “techo de cristal”, son un 38,6% las que afirman conocer su significado e implicaciones, un 3,6% las que, habiendo escuchado el término desconocen su acepción y un 50,9% las que, sin conocerlo ni saber de su contenido, desean saber más. Un 6,8% indican que el término, como los anteriores, es grandilocuente pero vacío.

Sobre este término, se ha querido ofrecer en el cuestionario una explicación con el fin de que, una vez plenamente conocido, pudieran valorar las encuestadas si tal fenómeno, se produce en la Guardia Civil. Un 30% afirman categóricamente que sí, mientras un 18% responden en contra, valorando que, en ningún caso, existe techo de cristal. Un 28,6% afirman creer que existe, pero únicamente como apreciación subjetiva y un 23,5% indican que no se da tal situación pero, igualmente, como apreciación subjetiva.

2.4.8. SITUACIÓN ACTUAL PERCIBIDA EN MATERIA DE IGUALDAD

Las preguntas planteadas para obtener información acerca de cómo perciben la situación actual en materia de igualdad o comportamientos sexistas, complementan el anterior bloque por el que se trataba de pautar el conocimiento de la terminología.

Un 58,6% respondían que, el techo de cristal existía o creían que sí existía, lo que ya muestra que, en líneas generales, se percibe una condición desfavorable para el desarrollo de la mujer. En cuanto a si habían percibido discriminación positiva, un 48,4% respondió que no, subrayando la sensación de no haber recibido nunca trato de favor, si bien, un porcentaje parecido (51,2%) cree haberlo recibido sin duda, o no está segura del todo.

Visto lo anterior, se profundiza en situaciones sexistas derivadas de la capitalización erótica o de la belleza. El 33,3% de las respuestas indicaron que, con total seguridad, una mujer atractiva tiene más posibilidades de obtener mejores posiciones laborales y un 36,1% indicaron que sí, pero de forma subjetiva. El 22,8 y el 7,8% respondieron negativamente, de forma subjetiva lo primero y categóricamente, lo segundo. Así, un 69,4% perciben que, en la Guardia Civil, la belleza o atractivo permite obtener ventajas laborales.

Inevitablemente, había que interrogar sugiriendo el cambio de protagonista. Idéntica formulación pero centrada en el hombre, obtiene que, un 32,1% afirman que, en ningún caso, un hombre más atractivo va a conseguir mejores condiciones laborales <frente a un 7,8% respecto a la mujer> Un 50,5% intuyen subjetivamente que, tal situación, no se da y para un 14,2%, subjetivamente, el hombre atractivo puede obtener mejores condiciones y para un 3,2%, sin duda, es así.

Para el 17,4% de las encuestadas, existe posibilidad real o percibida de que el hombre capitalice su atractivo o belleza, mientras que, en el caso de la mujer, existe una posibilidad del 69,4%.

El 70,5% de las entrevistadas creen verse cada vez mejor situadas dentro del Cuerpo, sin embargo, el 56,4% de ellas cree que, aun así, falta mucho para alcanzar la igualdad. Un 10,9% cree que la situación sigue sin mejorar y un 18,6% opina que, aunque se ha avanzado, la mujer no obtiene la situación debida.

Sobre la obtención de opinión acerca de la formación en Igualdad entre hombres y mujeres y prevención de conductas sexistas, de acoso, etc. El 43,1% saben de su existencia y creen que pueden servir para mejorar las relaciones y prevenir conductas inadecuadas. Un 37,2%, conoce esas acciones formativas pero dudan de su eficacia y un 19,8% no sabían de la existencia de actividades de formación en igualdad.

Considerando el Comité de Igualdad Efectiva un mecanismo valioso para la supervisión, control y prevención de conductas inadecuadas o de acoso, así como para la implantación de futuras actuaciones positivas, resulta que un 29,3% no conoce su existencia, dudan de su eficacia un 11,9% y el 70,7% restante sí conocen sus actuaciones aunque, el 39,9% lo creen con poca capacidad de acción.

En una exploración somera de las conductas graves de acoso, abusos o agresiones, verbales o físicas, entre compañeros de distinto sexo motivadas por carácter del mismo, un 44% afirman haber conocido o vivido algún caso. El 35,2% de las encuestadas indican que fueron ocultados en la medida que fue posible, y sólo el 8,8% reparado por vía disciplinaria. El 56% restante manifiesta no haber vivido o conocido ningún caso. Cabe reseñar que, de ese 56%, un 23,1% afirma estar convencida de que, el caso, se trataría de ocultar.

Se incluye en el cuestionario una reflexión final sobre la valoración que existe sobre la mujer en la Guardia Civil, concluyendo un 17,7% que la mujer se encuentra muy bien valorada frente al 28,2% que piensan que lo está muy mal. El 25,4% opina que está valorada en idéntico concepto que el sexo masculino y el 28,7% afirman que no existe ningún debate ni valoración, ni se pone en duda, a día de hoy, el papel de la mujer.

Para un 9,7% de las mujeres participantes, la Guardia Civil es una de las instituciones con mayores cuotas de igualdad, respeto y trato igualitario entre hombres y mujeres y vigila el cumplimiento de las normas y evita o reprime cualquier tipo de conducta de carácter degradante, sexista o machista. En contraposición, un 13,8% opina que es una de las instituciones con menores cuotas de igualdad, que falta al respeto a cualquier tipo de trato igualitario y que obvia la existencia de conductas degradantes, sexistas o machistas. Un 34,6% manifiesta que, aun faltando mucho por recorrer, se ha procurado la mejora de estas condiciones y que se ha avanzado notablemente en el respeto y en el trato igualitario, pero que, en líneas generales, avanza al compás de la sociedad y, a veces, incluso más rápido. El 41,9% restante, afirman que se avanza pero a un ritmo demasiado lento y desacompañado con el del resto de la sociedad.

En su mayoría, un 84,9% de las mujeres participantes, se muestran a favor de implantar políticas de acción afirmativa que establezcan medidas encaminadas a equilibrar posiciones históricas de desventaja. De ellas, el 59,4%, lo creen imprescindible y un 25,5% lo creen útil aunque no imprescindible. Del 15,1% restante, un 8,5%, no las implementarían pero creen que, de alguna forma, podrían tener cierta utilidad y el 6,6% ni las implantaría ni creen que tengan ninguna utilidad.

3. CONCLUSIONES

Bien es cierto que la entidad de este documento no permitía gran profundidad investigadora y que, en cualquier caso, el marco temporal, tal vez no fuera lo suficiente como para abarcar lo ambicioso del proyecto, sin embargo, sí se han podido establecer una serie de conclusiones dentro de las cuales, la más importante, es posiblemente haber averiguado que no existe documentación ni trabajos suficientes en relación a Políticas de Igualdad ni Políticas de acción afirmativa, en un campo tan amplio como es el de la mujer en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y, menos aún, en la Guardia Civil.

Como primer aporte, señalar la reticencia de una gran parte de lo que podría haber sido una muestra más amplia, a participar en el estudio, bien por recelo, bien por profunda creencia de que nada de esto tiene utilidad. Así, con un cuestionario demostradamente anónimo y animadas estas mujeres a participar por parte de otras mujeres, muchas manifestaron su desconfianza ante el destino de sus respuestas y por su posible identificación. Algunas de ellas, directamente, rehusaron participar.

Antes de considerar lo anterior y lo referido en el apartado 2.3.10, los datos ofrecidos y la totalidad de respuestas obtenidas podrían parecer escasas o de poca entidad, comparativamente hablando, respecto a las muestras trabajadas en investigaciones realizadas en otros ámbitos, pero cabe señalar que, haber obtenido, teniendo en cuenta las dificultades presentes, un total de 224 respuestas³⁰ y haber podido organizar un grupo de discusión con seis mujeres así como poder realizar cinco entrevistas en profundidad, en un periodo de menos de cinco meses, puede considerarse, ciertamente, un éxito en cuanto a este tipo de investigaciones en el ámbito de la Guardia Civil.

Es preciso indicar que, finalizado el plazo, muchas Guardias Civiles que han tenido conocimiento reciente solicitaron participar sin que esto haya sido posible. Con ellas y con las que rechazaron participar, una muestra aproximada del 10% de la plantilla hubiera sido posible de contar con un curso completo.

³⁰ 4,4% plantilla femenina. Ver apartado 2.3.12.

En cuanto al cumplimiento de objetivos generales, desglosados atendiendo al esquema previo señalado en el punto 2.3.4

- Se ha establecido un marco general para el análisis de las políticas en materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres disponibles en España, constatando que existen políticas de igualdad generalistas y concretas que tratan de acordar un marco para la igualdad entre hombres y mujeres pero no existen políticas reales de acción positiva que aceleren la búsqueda de el equilibrio necesario.
- En términos generales, fuera de esas políticas de igualdad, que realmente solo afectan a la mujer en referencia a maternidad cuidados y violencia de género, no hay afección comprobable de acciones afirmativas puesto que, como se ha indicado, no existen tales políticas.

Es más, nuevamente, en lo concerniente a políticas de igualdad, se reproducen roles asignados por cuanto no se busca prevención (En VIOGEN, por ejemplo) o aseguramiento de certidumbres antes de afrontar el hecho de la maternidad o los cuidados sino que, trabajan estas políticas, sobre hechos consumados.

- No hay ninguna política de igualdad novedosa e independiente de exclusiva intervención para la Guardia Civil, solo se adaptan aquellas normas de obligado cumplimiento para la Función Pública a las peculiaridades del Cuerpo.

En lo referido a acción afirmativa, para las FCS, tras las muchas líneas y textos al respecto que presentan las diferentes leyes recogidas, no hay más que unas diferentes marcas tasadas para la realización de pruebas físicas para el acceso.

Sí existen actuaciones, de relativa eficacia según los datos obtenidos, cuya intención es la de crear un marco de convivencia adecuado para la plena igualdad, como pueden ser las acciones formativas. No obstante, no parece existir un compromiso adecuado en la promoción e impulso de las mismas³¹.

“Los cursos de igualdad son calificados como el curso que "igual-da" y se tratan como tales. Están mal preparados y dados por hombres y para hombres”.

“Lo de los cursos de igualdad es una tomadura de pelo”

“Sí, la Guardia Civil está tratando de avanzar rápidamente en temas de igualdad pero hay que empezar por formar a los jefes que son los que más hablan y luego son los peores y los que no van a ningún curso”.

³¹ se ha tenido conocimiento de que, en varias Comandancias, se conoce a estos cursos como de “igual da” (Ver anexo comentarios al cuestionario) y que, los Mandos, que son quienes principalmente deberían formarse para poder trasladar esos conocimientos y procurar que las actuaciones precedentes funcionen, no asisten en su mayoría



Sí se considera fundamental el aporte que a la Institución supone la creación del Comité de Igualdad que trabaja en la mejora y consecución de la plena igualdad o en la vigilancia del cumplimiento del protocolo de acoso, entre otras funciones que le han sido encomendadas.

Se habían determinado una objetivos específicos (Punto 2.3.5) sobre los que se concluye:

- Que, jurídicamente y sobre el papel, las políticas generalistas de igualdad se cumplen plenamente, puesto que la totalidad de ellas han sido incorporadas a la normativa específica de la Guardia Civil. En lo afirmativo o positivo, Igualmente, pues existe orden de realización de pruebas físicas diferentes para el acceso al Cuerpo.

Cosa diferente sería la verificación del cumplimiento de esas políticas generalistas, pues si bien las mujeres con menos antigüedad indican que se están respetando sus derechos, en contraposición de aquellas más antiguas que afirman haber tenido serias dificultades durante su maternidad o lactancia, siguen existiendo problemas señalados por una gran mayoría de madres en lo que atañe a reducciones de jornada o adaptación del puesto de trabajo. De cualquier forma, a pesar de una norma común, no se respeta por igual en la totalidad de unidades.

“Las mujeres embarazadas en la Guardia civil, y después el cuidado de hijos menores, la supuesta conciliación, en el momento que pides algo ya estás en el punto de mira tanto para compañeros como para jefes, ojalá algún día cambié. Esto es una vergüenza. Con mi primer hijo pedí reducción de jornada y adaptación de horarios y afín de cuentas me dijeron que lo que quería era vivir bien...ahora estoy embarazada del segundo...comienza la odisea”.

“Cuando he sido madre mis derechos se han respetado siempre. No se me ha dado ninguna facilidad extra más allá de lo que dice la ley, pero no he tenido que pelear por esos derechos que me correspondían”.

- A fecha actual, la eficacia de estas políticas sigue siendo relativa para las mujeres ya ingresadas, en tanto que, aún existe gran número, que deben elegir entre maternidad o ascenso.

Si observamos cómo está afectando a la incorporación de mujeres al Cuerpo, la muy exigua política positiva consistente solo en diferentes marcas para las pruebas físicas, encontramos que es completamente insuficiente, pues los porcentajes de entrada siguen siendo bajos. Sin cifras oficiales de acceso pero sí disponiendo de las de presencia, no será posible una presencia femenina del 10% salvo giro radical en acción afirmativa.

- La mujer Guardia Civil percibe que su labor en el Cuerpo no es discutida o que está muy bien valorada o en igualdad con sus compañeros, sin embargo aún existe un elevado porcentaje (28,2%) que se considera mal valorada e integrada en una dinámica masculinista o, directamente, machista.

“Nunca me han asignado una función por ser mujer, sino por mi empleo”.

“Creo que la mujer no está valorada en la Guardia Civil, como he dicho sí se la trata de proteger y cuidar pero con esa actitud de que hay que cuidar a la mujer porque es más débil o inferior. Queda muchísimo para que lo entiendan”.

“Valorada exactamente igual”

“No hay debate sobre la valía de la mujer en la Guardia Civil. Sí lo hubo y mucho. He oído muchas veces que las mujeres nunca debimos entrar aquí pero eso es historia. Igual en la mente de algún rancio, pero...”.

Las Guardias Civiles han mostrado, mayoritariamente, interés por conocer aspectos relacionados con la desigualdad y sus posibilidades de contradicción mediante el ejercicio de las opciones que nuevas políticas de acción positiva o afirmativa pudieran ofertar. También comienzan a comprometerse con causas feministas, bajo cuyo enfoque creen que pueden darse mejoras para el funcionamiento de la Institución al tiempo que comienza a adivinarse cierta desafección por todo lo que contenga el término “feminista”. Sin embargo, existe gran desconocimiento de los derechos que las asisten y de las normativas que afectan, hay también un gran número de mujeres que desconocen, siquiera, que se están ejecutando trabajos para ello y otra parte, aunque más reducida, a la que no interesan estas cuestiones.

“¿Feminismo, no? Pues no me interesa nada, la verdad. Eso del techo de cristal o la discriminación positiva... que no, no... Yo te contesto a todo lo que me preguntes, pero de esos términos ni entiendo ni quiero entender”.

Aunque tratan de conocer la terminología, no existe preocupación por lo conceptual sino por sus aplicaciones e implicaciones. Si comenzaba en la introducción afirmando que, generalmente, hablar en términos de acción afirmativa o positiva ofrecía cierta dificultad, en la Guardia Civil ocurre del mismo modo. La discriminación positiva es conocida y se puede trabajar sobre esa acepción pero no así sobre el positivismo, por lo que se comprueba que debe realizarse, aún, un abultado trabajo en la explicación de los términos.

No podemos olvidar que, antes que de Guardias Civiles, estamos hablando de mujeres y, una de las primeras hipótesis confirmadas es que, independientemente de su empleo, titulación académica o edad, el sentir mayoritario es que existe un sistema social establecido mayoritariamente patriarcal y, muchas veces, machista que, en ningún caso les es propicio. Sin embargo, esta percepción queda notablemente reducida <en 15 puntos menos> al referirse a lo percibido en su propio entorno laboral, lo que, en un análisis rápido y benevolente, presentaría a la Guardia Civil notablemente mejor situada en este campo que el común de la sociedad.

Las políticas de igualdad no se perciben como políticas de beneficio, sino como de pleno derecho por lo que son poco valoradas al tener, en muchos casos, que solicitar lo que en ellas se contiene, casi, como “prerrogativas graciabiles”.

Dos aspectos preocupantes a juicio del autor, a los que solo se ha dirigido una breve mirada son, por un lado, la posibilidad percibida del aprovechamiento de Capital Erótico y, por otro, la casuística de conductas de abuso o acoso.

Referente a lo primero, que un 69,4% de las encuestadas perciba que, el atractivo femenino, puede ser explotado como un mérito o capacidad más para obtener mejores condiciones laborales debe producir una profunda reflexión que quedaría para otro tipo de estudio.

En cuanto a lo segundo y mucho más inquietante, hallar un 44% de mujeres que han vivido o conocido algún caso de agresión o abuso por razón de sexo, de las cuales un 35,2% afirmen que los hechos se han ocultado o tratado de ocultar o que, de entre aquellas que no han vivido ni conocido ningún caso, exista suposición mayoritaria de que se hubiera ocultado o tratado de ocultar, abre, sin duda, la urgentísima necesidad de trabajar en la prevención y contundente reprensión de tales hechos y da razón a la implantación del protocolo de acoso y a la labor del Comité de Igualdad. Todo ello, además, teniendo en cuenta que hablamos de una institución considerada por sus propias componentes como menos machista y menos patriarcal que la sociedad en general y que tiene como misión la persecución de conductas delictivas.

“Se sufre acoso sexual y no puedes ni denunciarlo, porque entonces tú vida en esa unidad se convierte en un infierno. Se sufre acoso laboral degradante y mejor cambiar de destino porque acaban con tu salud física y mental, hasta utilizan medios de la GC para acosarte. Es mejor callar, sonreír y marcharse”.

“Sí conozco episodios de acoso. Yo soy la primera que miré a otro lado. Hoy no lo haría pero entonces te jugabas la carrera. Sabes que en esos años no podías protestar ni denunciar nada. Hoy sería muy diferente y alguno estaría en la cárcel como está pasando con las noticias que están saliendo del compañero ese que intentó envenenar a la Guardia o ese que dejó embarazada a una compañera y la hizo abortar. No recuerdo muy bien cómo fue...”.

“No he visto ningún caso de abuso o acoso. Sí me han contado cosas, pero yo nunca he visto nada”.

En la medida de lo tratado en la investigación y sin entrar a valorar si las políticas de igualdad actuales surten efecto o no, pues si bien ha quedado demostrado que la percepción es que no son del todo útiles, no se disponen datos estadísticos que validen las opiniones vertidas por las participantes, sí se hace preciso indicar que la inexistencia de políticas de acción afirmativa es clamorosa.

Para paliar todo lo anterior y, al menos hasta alcanzar porcentajes similares a la media de la Unión Europea³², cabría proponer:

- La incorporación de porcentajes mínimos de mujeres en relación a la totalidad de aquellas que se presenten a oposición.
- Reserva para promoción interna a las escalas de Mando de porcentajes que aseguren una presencia mínima de, al menos, el 50% de la media actual del total de mujeres presentes en la Institución.
- Implementar un sistema efectivo que posibilite la compatibilidad del ejercicio de la maternidad con los periodos académicos, al menos para los cursos de capacitación para la obtención de mayor empleo.

A pesar de la “desesperanza” aparente que algunos datos pudieran significar, no se puede obviar que, un 62% de las mujeres participantes, creen que los episodios y situaciones de desigualdad han desaparecido o se reducen notablemente conforme avanzan los tiempos y se implementan políticas y acciones de igualdad y se adquiere conciencia, al igual que un abultado 86,2% han manifestado que, aunque el camino por recorrer es largo, la Guardia Civil trabaja y procura alcanzar la plena igualdad entre los hombres y mujeres que prestan servicio en ella.

No obstante, el trabajo está en ese grupo porcentual que, no por ser menor, puede considerarse reducido, que se muestran profundamente decepcionadas con su situación en el Cuerpo y que desconfían absolutamente en la validez de cualquiera de las actuaciones que la Guardia Civil pueda llevar a cabo en materia de igualdad.

³² Media estimada del 15,4% según estudios de Vallés, et Al, para el Institut de Seguretat Pública de Catalunya, con cifras de 2013 a fin de que coincidan con los datos de que se dispone para Guardia Civil.

4. BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez- Uría, F., & Varela, J. (2009). *Sociología de género: algunos modelos de análisis*. En F. Álvarez- Uría, & J. Varela, *Sociología de las instituciones: bases sociales y culturales de la conducta* (págs. 39-54). Paracuellos del Jarama (Madrid), Madrid, España: Ediciones Morata S.L.
- Arriagada, I. (2006). *Cambios de las políticas sociales: políticas de género y familia* (Vol. 119). United Nations Publications.
- Ávila, M. G. (2002). *Aspectos éticos de la investigación cualitativa*. *Revista Iberoamericana de educación*, 29, 85-104.
- Ballestrero, M. V. (2006). *Igualdad y acciones positivas: problemas y argumentos de una discusión infinita*.
- Beltrán, M. E. (2001). *Justicia, democracia y ciudadanía: las vías hacia la igualdad*. In *Feminismos: debates teóricos contemporáneos* (pp. 191-242). Alianza Editorial.
- Callejo, J. (2001). *El grupo de discusión: introducción a una práctica de investigación*. Grupo Planeta (GBS).
- Camacho, R., Lara, S., & Madrigal, E. S. (1997). *Las cuotas mínimas de participación de las mujeres: un mecanismo de acción afirmativa: aportes para la discusión*. Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, Promoción de la Ciudadanía Activa de las Mujeres.
- Cattan, P. (1998), "The effect of working wives on the incidence of poverty", *Monthly Labor Review*, March, 22-29.
- Corbetta, P. (2003). *Metodología y técnicas de investigación social* (No. 303.1). McGraw-Hill,.
- Couselo, G. J. (1992). *La mujer en la Guardia Civil: una perspectiva sociológica*. *Reis*, 223-241.
- Del Río, C., Gradín, C., & Cantó, O. (2008). *Pobreza y discriminación salarial por razón de género en España*. *Revista de Hacienda Pública Española/Revista de Economía Pública*, (184), 67-98.



- Fernández, M. L. (2005). *El sexismo y sus caras: de la hostilidad a la ambivalencia*. Anuario de Sexología, 1-15. Recuperado el 2 de Febrero de 2015
- Galeano Marín, M. E. (2004). *Estrategias de investigación social cualitativa: el giro en la mirada*. Medellín: La Carreta.
- Gamson, W. A., & Modigliani, A. (1994). *The changing culture of affirmative action. Equal employment opportunity: labor market discrimination and public policy*, 373-394.
- García Ferrando M. *La encuesta*. En: Garcia M, Ibáñez J, Alvira F. *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de Investigación*. Madrid: Alianza Universidad Textos, 1993; p.141-70.
- Grisales, D. C. S., & Monsalve, P. A. R. (2015). *Acciones afirmativas. Políticas en pugna con la discriminación que develan estructuras hegemónicas de sometimiento*. Ratio Juris, 10(20), 115-138.
- Heredia, J. A. C., Giraldo, F. U., & López, C. A. V. (2009). *Un breve acercamiento a las políticas de Acción Afirmativa: orígenes, aplicación y experiencia para grupos étnico-raciales en Colombia y Cali*. Revista Sociedad y Economía, (16), 159-170.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación*.
- Herrera, A., Pina, A., Herrera, M., & Expósito, F. (10 de Julio de 2014). *¿Mito o realidad? Influencia de la ideología en la percepción social del acoso sexual*. (C. O. Madrid, Ed.) Anuario de Psicología Jurídica(24), 1-7. Recuperado el 18 de Marzo de 2015.
- Ibáñez, J. (1979). *Mas allá de la Sociología. EL Grupo de Discusión: teoría y crítica*. Madrid Siglo XXI.
- Jain, H. C., Singh, P., & Agocs, C. (2000). *Recruitment, selection and promotion of visible-minority and aboriginal police officers in selected Canadian police services*. Canadian Public Administration, 43(1), 46-74.
- Maître, B., C.T. Whelan y B. Nolan (2003), *"Female Partner's Income Contribution to the Household Income in the European Union"*, EPAG Working Papers, 43, Colchester: University of Essex.
- Martin, S. E. (1991). *The effectiveness of affirmative action: The case of women in policing*. Justice Quarterly, 8(4), 489-504.
- Martin, S. E. (2017). *Women on the move?: A report on the status of women in policing*. In Women Police (pp. 63-82). Routledge.
- Morgan, D., Krueger, R. A., & Scannell, A. U. (1998). *Planning focus groups* (Vol. 2). Sage.
- Murillo Huertas, I. P., & Simón Pérez, H. J. (2014). *La Gran Recesión y el diferencial salarial por género en España*.

- Osborne, R. (2005). *Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad*. *Política y sociedad*, 42(2), 163-180.
- Osborne, R. (1997): «*Grupos minoritarios y acción positiva: las mujeres y las políticas de igualdad*», *Papers*, octubre-noviembre, pp. 65-76
- Rodríguez Zepeda, J. (2005). *Definición y concepto de la no discriminación*. *El cotidiano*, (134).
- Santesmases M. DYANE. *Diseño y análisis de encuestas en investigación social y de mercados*. Madrid: Ediciones Pirámide, 1997
- Sierra Bravo R. *Técnicas de Investigación social*. Madrid: Paraninfo, 1994
- Torres, C. A. B. (2006). *Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson educación.
- Vallejos, D. Í. A. Z., & Antonio, Y. (2008). *Forma de hacer un diagnóstico en la investigación científica*. *Revista teoría y praxis investigativa*, 3(2), 11-22.
- Vallés, L.; Candé, M., Bande, M., (2012) *Women in Police Services in EU*. Insitut de Seguretat Pública de Catalunya. Gencat.
- Velasco, E., Aldámiz-Echevarría, (2015) 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.
- Vial, P. (Ed.). (1979). *Pour une renaissance culturelle: le GRECE [Groupement de recherche et d'études pour la civilisation européenne] prend la parole*. Copernic.
- Young, I. M. (2000). *La justicia y la política de la diferencia* (Vol. 59). Universitat de València.

4.1. CONSULTAS

- Instituto Europeo de la Igualdad de Género.
 - https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eige_es
- Instituto de la mujer para la igualdad de oportunidades.
 - <http://www.inmujer.gob.es/observatorios/observIgualdad/home.htm>
- Mujer y Guardia Civil.
 - <http://www.guardiacivil.es/es/index.html>
- Comisión Europea.
 - http://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/other/hi/h2020-ethics_code-of-conduct_en.pdf
- Committee on Publication Ethics COPE. Guidelines.
 - <http://publicationethics.org/resources/guidelines>
- Statista.com
 - <https://www.statista.com/statistics/657981/number-of-employees-at-the-swedish-police-by-age-group-and-gender/>
- Agencia Europea de Cooperación Policial
 - <https://www.europol.europa.eu/about-europol/statistics-data>
- Institut de Seguretat Pública de Catalunya
 - http://ispc.gencat.cat/web/.content/home/ms_institut_de_seguretat_publica_de_catalunya/recerca/Estudis_ispc/women_in_police_services/women_in_police_services_eu_2012.pdf

5. ANEXOS

5.1. TABLAS Y GRÁFICOS

En el presente apartado se adjuntan las gráficas proporcionadas por el sistema de encuestas Google, en las que se presentan las respuestas con el numérico o el porcentaje arrojado.

Puede apreciarse que, a pesar de ser 224 los cuestionarios recibidos, no son coincidentes las respuestas pues, a las mujeres participantes, se les ofrecía la posibilidad de no responder a alguna o algunas de las preguntas que se les presentaban. Algunas de ellas, incluso, leyeron el cuestionario sin marcar ninguna respuesta, aunque sí incluyendo comentarios en el apartado de texto libre y procediendo igualmente a su envío al sistema³³.

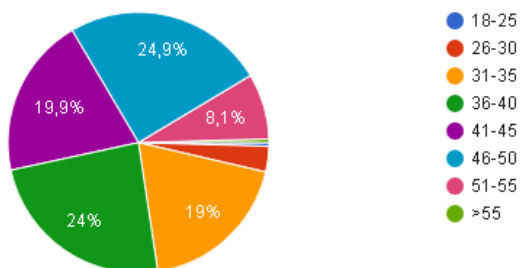
Nótese que en estas tablas o gráficos no están contenidas las respuestas de libre expresión que se proponían al final de cada uno de los bloques (Biográfico y de opinión/percepción) puesto que se reflejarán en anexo aparte.

³³ Tres mujeres no han deseado responder a ninguna pregunta si bien expresaron en los comentarios de libre texto un amplio malestar al considerar que este tipo de estudios no tenían ningún tipo de utilidad. Los comentarios en cuestión han quedado recogidos y se adjuntarán en el anexo correspondiente.

5.2. DEL CUESTIONARIO BIOGRÁFICO

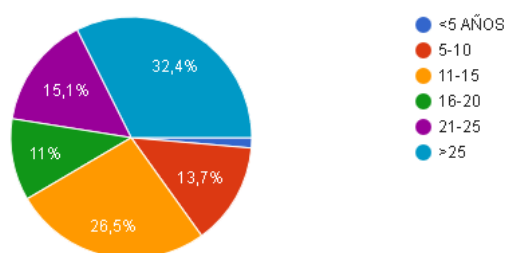
¿Cuál es su edad?

221 respuestas



¿Cuál es su antigüedad en el Cuerpo? (Contando el periodo de Academia)

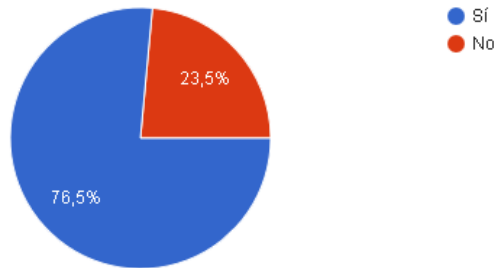
219 respuestas





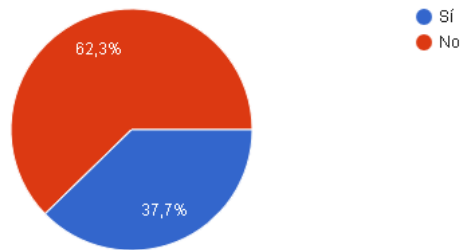
¿Es usted, o ha sido, madre?

221 respuestas



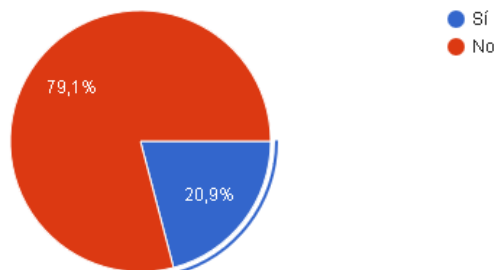
¿Tiene usted hijos a cargo por motivo de adopción, o menores en tutela u otra circunstancia?

220 respuestas



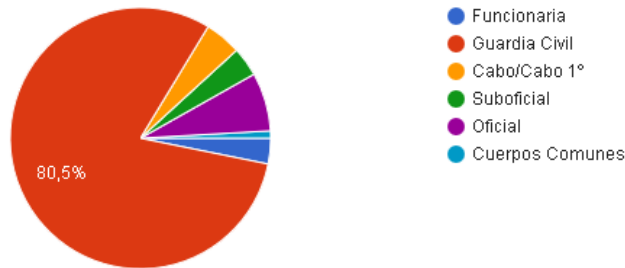
¿Es cuidadora principal de ascendientes u otros familiares?

220 respuestas



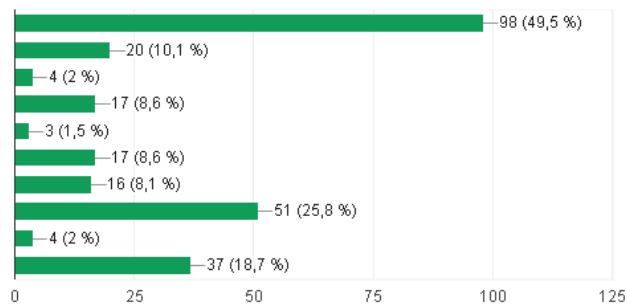
¿Cuál es su actual empleo?

221 respuestas



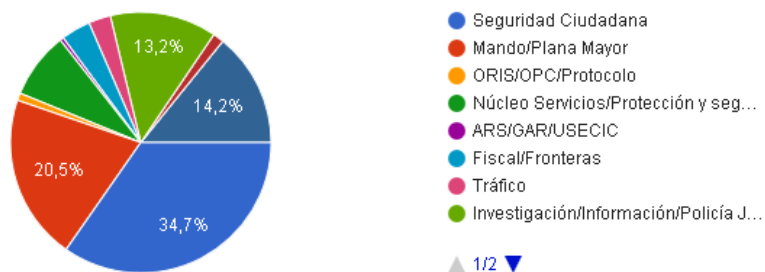
¿Ha obtenido Título en alguna especialidad? Puede marcar más de una casilla.

198 respuestas



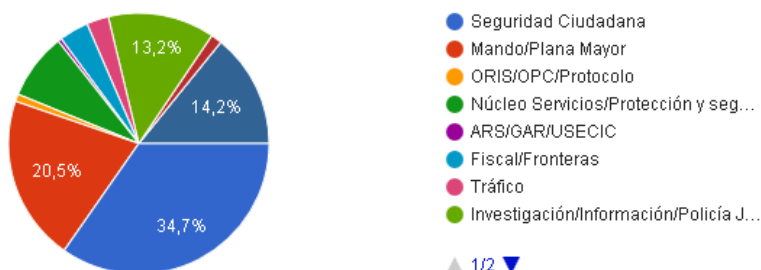
Independientemente de su titulación como especialista, su destino o comisión de servicio es:

219 respuestas



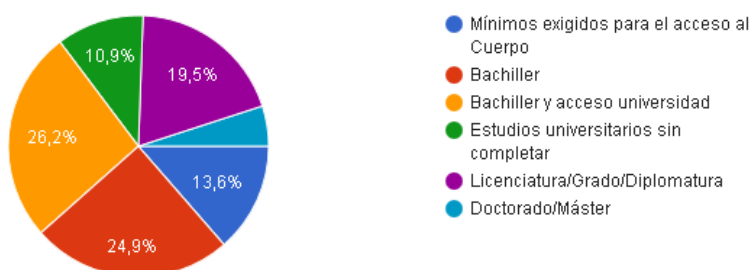
Independientemente de su titulación como especialista, su destino o comisión de servicio es:

219 respuestas



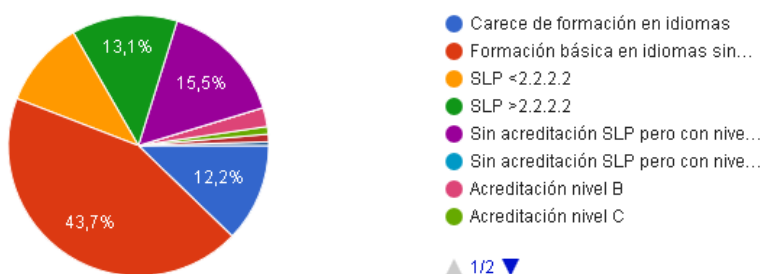
¿Cuál es su nivel académico?

221 respuestas



En cuanto a su formación en lengua extranjera:

218 respuestas



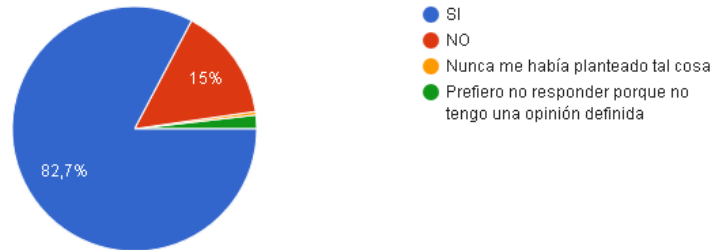
¿Alguna circunstancia sobre usted que considere de interés para este estudio y desee compartir con nosotros?

36 respuestas

5.3. DEL CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN/OPINIÓN

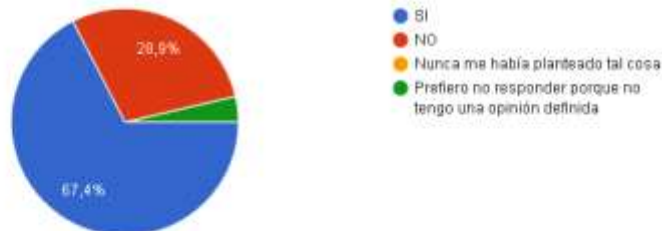
1) A nivel general, ¿cree que existe desigualdad de género, machismo o lo que podría definirse como sistema patriarcal, establecido, de facto, en la sociedad?

220 respuestas



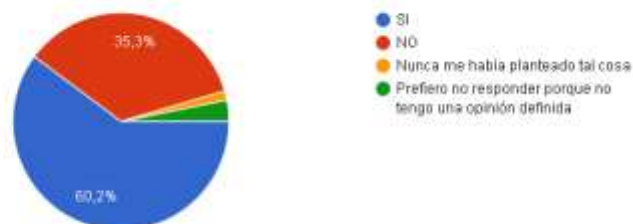
2) Y, en la Guardia Civil, ¿cree que existe desigualdad de género, machismo o lo que podría definirse como sistema patriarcal, establecido?

215 respuestas



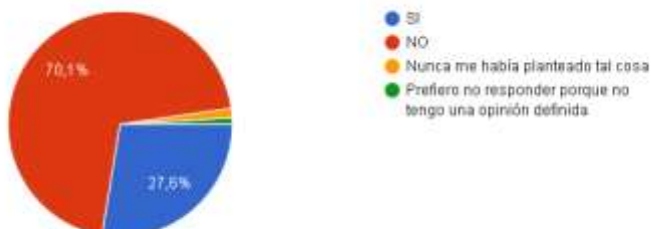
3) En algún momento, durante su carrera profesional, ¿Ha sentido que, ser mujer, haya supuesto un impedimento o desventaja para desarrollarse en igualdad de condiciones con sus compañeros de sexo masculino?

221 respuestas



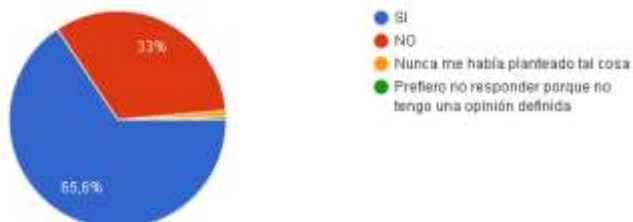
4) En algún momento, durante su carrera profesional, ¿Ha sentido que, ser mujer, haya supuesto una ventaja para desarrollarse en igualdad de condiciones con sus compañeros de sexo masculino?

221 respuestas



5) En algún momento, durante su carrera profesional, ¿Ha sentido que, por el hecho de ser mujer, ha tenido o recibido trato diferenciado de protección o paternalismo por parte de algún compañero de sexo masculino?

221 respuestas



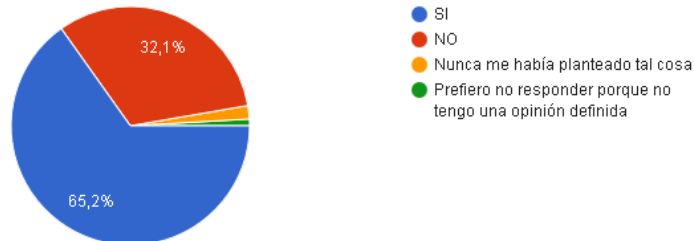
6) En algún momento, durante su carrera profesional, ¿Ha sentido que, por el hecho de ser mujer, ha sido considerada como de menor valía que sus compañeros de sexo masculino?

229 respuestas



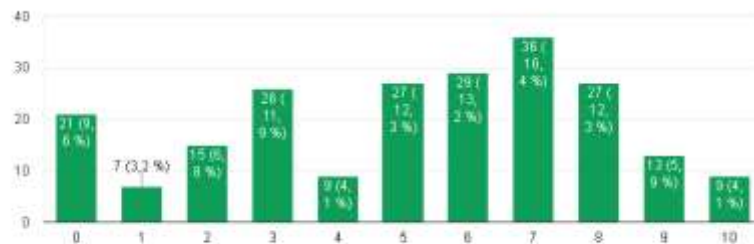
7) En algún momento, durante su carrera profesional, ¿ha sentido o ha creído que le encomendaban determinada tarea o puesto de trabajo por el hecho de ser mujer?

221 respuestas



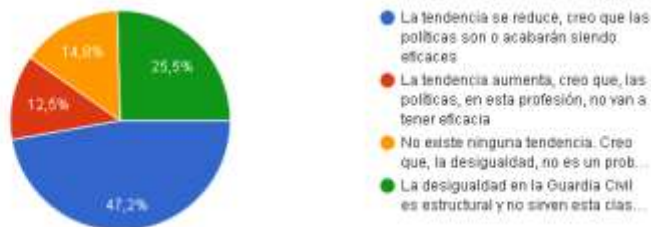
8) Respecto a las preguntas anteriores, ¿Con qué intensidad cree que esto le ha ocurrido? Siendo 0 nula intensidad o nunca le ha ocurrido y 10 alta intensidad o le ha ocurrido habitualmente

219 respuestas



9) ¿Cree que la intensidad de los episodios de desigualdad, conforme más mujeres se incorporan a la profesión y las políticas de igualdad en la sociedad aumentan, tiende a reducirse o, por el contrario, cree que, en este ámbito tan concreto, esas políticas no van a tener demasiada eficacia y la tendencia puede, incluso, aumentar?

216 respuestas



10) La Guardia Civil, como estamento público que es, está sujeto a normativa reglada en materia de conciliación familiar, permisos de maternidad, adaptación de puesto de trabajo, etc. ¿Siente que le han sido facilitados los trámites legales para que disfrutara usted de su derecho como madre o, por el contrario, ha tenido que exigir su derecho llegando, incluso, si ha sido el caso, a tener algún conflicto?

217 respuestas



11) Respecto a la pregunta anterior, caso de que sus derechos no se hubieran respetado, ¿A qué cree que ha podido deberse?

172 respuestas



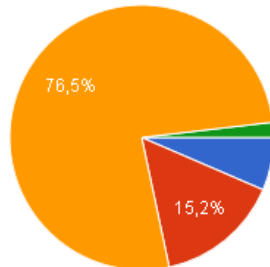
12) ¿Ha oído alguna vez hablar de políticas de <Acción afirmativa>?

216 respuestas



13) ¿Ha oído hablar, alguna vez, de discriminación positiva?

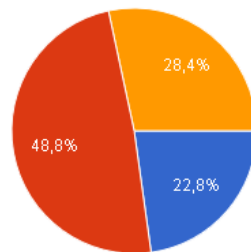
217 respuestas



- Sí, pero no sé qué significa
- NO, pero me gustaría conocer más
- Sí, y además, conozco el término y tengo una idea de su significado e implicaciones
- NO, pero tratándose de esta materia, creo que será otro de esos términos grandilocuentes que, al final, no significan nada.

14) Respecto a la discriminación positiva ¿La ha sufrido usted o cree haberla sufrido?

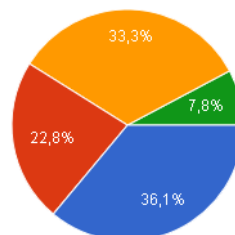
215 respuestas



- Sí
- No
- Tal vez, no estoy segura

15) ¿Cree que, en la Guardia Civil, una mujer considerada atractiva, tiene más probabilidades de situarse en mejores puestos de trabajo o de tener ciertas ventajas laborales?

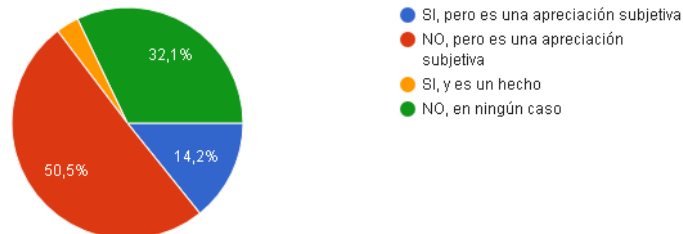
219 respuestas



- Sí, pero es una apreciación subjetiva
- NO, pero es una apreciación subjetiva
- Sí, y es un hecho
- NO, en ningún caso

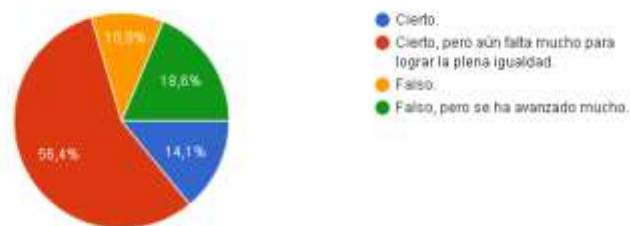
16) ¿Cree que, en la Guardia Civil, un hombre considerado atractivo, tiene más probabilidades de situarse en mejores puestos de trabajo o de tener ciertas ventajas laborales?

218 respuestas



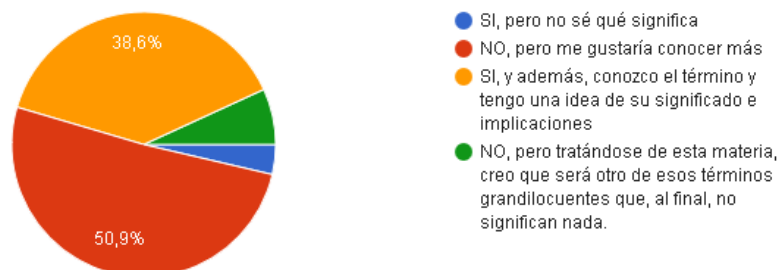
17) El número de mujeres que, cada año, se incorporan a la Guardia Civil aumenta exponencialmente así como el número de mujeres que ocupan puestos de responsabilidad y mando en todas las Escalas y Especialidades. La mujer está cada vez más presente y mejor situada. Sobre esta afirmación, opina usted que es:

220 respuestas



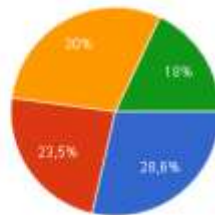
18) ¿Ha oído hablar del término "techo de cristal"?

220 respuestas



19) El techo de cristal, define la limitación velada del ascenso laboral de las mujeres a puestos elevados o de responsabilidad en una organización jerarquizada. Se describe como "de cristal" porque, aunque se vislumbra la posibilidad de acceder, en la práctica, no deja de ser un techo y, por tanto, es imposible de atravesar para llegar a esos puestos o es extremadamente difícil. Sabiendo esto ¿Cree que en la Guardia Civil existe un techo de cristal?

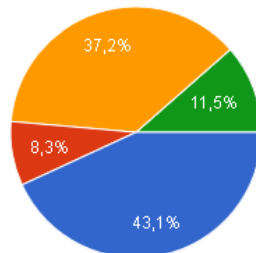
217 respuestas



- SI, pero es una apreciación subjetiva
- NO, pero es una apreciación subjetiva
- SI, y es un hecho
- NO, en ningún caso

20) ¿Sabía que la Guardia Civil realiza, desde hace ya tiempo, para sus componentes, formación en materia de igualdad de género y formación en lenguaje no discriminatorio, entre otras acciones?

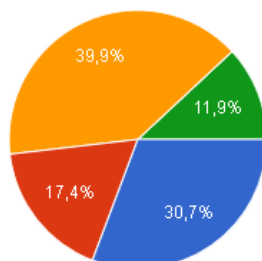
218 respuestas



- SI y creo que puede servir para mejorar las relaciones de igualdad
- NO, pero no creo que vaya a servir para nada
- SI, pero no creo que vaya a servir para nada
- NO, pero creo que podría servir para mejorar las relaciones de igualdad

21) ¿Sabía usted de la existencia o ha oído hablar del Comité de Igualdad efectiva de mujeres y hombres de la Guardia Civil?

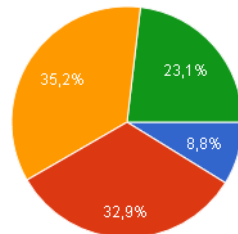
218 respuestas



- SI y creo que es un mecanismo valioso que puede conseguir importantes objetivos en materia d...
- NO, pero creo que puede ser valioso y conseguir importantes objetivos en materia de igualdad
- SI y creo que es un mecanismo con escasa capacidad efectiva de acción
- NO, pero creo que sería un mecanismo con escasa capacida...

22) ¿Ha tenido conocimiento cierto o vivido algún caso de abuso o agresión, del tipo que sea, (Verbal o física) proveniente de algún compañero hacia alguna compañera motivado por razones de sexo o género?

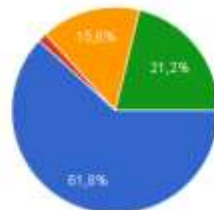
216 respuestas



- SI, y se reparó vía disciplinaria o penal
- NO, pero estoy segura de que se habría reparado vía disciplinaria o penal
- SI, y todo se ocultó en la medida de lo posible
- NO, pero estoy segura de que se ocultaría en la medida de lo posible

23) Llegados a este punto, aunque tal vez lo sepa, conviene explicar que, las políticas de acción afirmativa, pretenden establecer conjuntos de medidas encaminadas a la igualdad de posiciones y oportunidades para sectores que, históricamente, se han visto desfavorecidos. Estas medidas se destinan a prevenir la discriminación basada en raza, religión o, en el caso que nos ocupa, género y sexo. ¿Qué le parece esta definición?

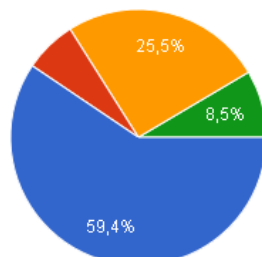
212 respuestas



- Correcta
- Incorrecta
- No me parece correcta del todo
- Tratándose de esta materia, creo que es otro de esos términos grandilocuentes que, al final, no significan nada

24) ¿Cree que es importante o adecuado implementar políticas de acción afirmativa en la Guardia Civil?

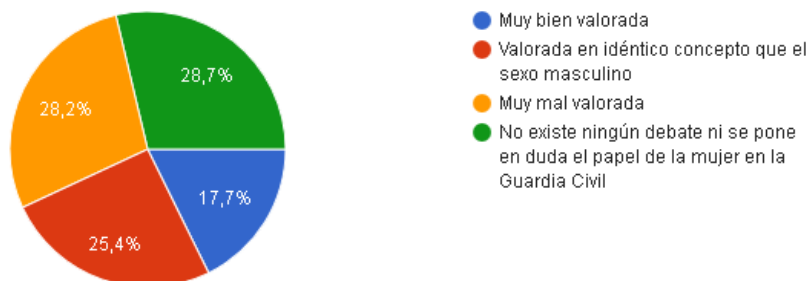
212 respuestas



- SI, es imprescindible implementarlas
- NO, son completamente innecesarias
- SI, pueden ser útiles pero no es imprescindible implementarlas
- NO, aunque podrían ser útiles de alguna forma, no son imprescindibles

25) Según su opinión, para sus compañeros de sexo masculino, la mujer en la Guardia Civil, está

209 respuestas



26) En materia de igualdad, y como resumen de su opinión, la Guardia Civil.

217 respuestas



27) Desea aportar cualquier información, sugerencia, conocimiento o episodio referente al tema que nos ocupa. Sería de gran valor para este estudio.

56 respuestas

5.4. CUESTIONARIO COMPLETO

POLÍTICAS DE ACCIÓN AFIRMATIVA EN MATERIA DE IGUALDAD EN LA GUARDIA CIVIL.

APARTADO BIOGRÁFICO:

EDAD:

20-25
26-30
31-35
36-40
41-45
46-50
51-55
>55

ANTIGÜEDAD: (Contando periodo academia)

<5 AÑOS
5-10
11-15
16-20
21-25
>25

MATERNIDAD:

SI
NO

HIJOS A CARGO POR MOTIVO DE ADOPCIÓN, TUTELA U OTROS:

SI
NO

CUIDADORA PRINCIPAL DE ASCENDIENTES U OTROS:

SI
NO

EMPLEO:

Funcionaria
Guardia Civil
Cabo/Cabo 1º
Suboficial
Oficial
Cuerpos Comunes

ESPECIALIDAD OBTENIDA:

Seguridad Ciudadana
Mando/Plana Mayor
ORIS/OPC/Protocolo
Núcleo Servicios/Protección y seguridad
ARS/GAR/USECIC
Fiscal/Fronteras
Tráfico
Investigación/Información/Policía Judicial
SEPRONA/Equipos

ESPECIALIDAD EN LA QUE PRESTA DESTINO:

Seguridad Ciudadana
Mando/Plana Mayor
ORIS/OPC/Protocolo
Núcleo Servicios/Protección y seguridad
ARS/GAR/USECIC
Fiscal/Fronteras
Tráfico
Investigación/Información/Policía Judicial
SEPRONA/Equipos
Otra

ESTUDIOS:

Mínimos exigidos para el acceso al Cuerpo
Bachiller
Bachiller y acceso universidad
Estudios universitarios sin completar
Licenciatura/Grado/Diplomatura
Doctorado/Máster

IDIOMAS:

Carece de formación en idiomas
Formación básica en idiomas sin acreditar
SLP <2.2.2.2
SLP >2.2.2.2
Sin acreditación SLP pero con nivel medio
Sin acreditación SLP pero con nivel avanzado
Acreditación nivel B
Acreditación nivel C
Nivel de idiomas superior/Filología/Certificado
Bilingüe por razón de parentesco o nacimiento

¿Alguna circunstancia sobre usted que considere de interés para este estudio y desee compartir?

APARTADO PERCEPCIÓN PERSONAL

- 1) A nivel general, ¿cree que existe desigualdad de género, machismo o lo que podría definirse como sistema patriarcal, establecido, de facto, en la sociedad?**
- a) SI
 - b) NO
 - c) Nunca me había planteado tal cosa
 - d) Prefiero no responder porque no tengo una opinión definida
- 2) Y, en la Guardia Civil, ¿cree que existe desigualdad de género, machismo o lo que podría definirse como sistema patriarcal, establecido?**
- a) SI
 - b) NO
 - c) Nunca me había planteado tal cosa
 - d) Prefiero no responder porque no tengo una opinión definida
- 3) En algún momento, durante su carrera profesional, ¿Ha sentido que ser mujer haya supuesto un impedimento o desventaja para desarrollarse en igualdad de condiciones con sus compañeros de sexo masculino?**
- a) SI
 - b) NO
 - c) Nunca me había planteado tal cosa
 - d) Prefiero no responder porque no tengo una opinión definida
- 4) En algún momento, durante su carrera profesional, ¿Ha sentido que ser mujer haya supuesto una ventaja para desarrollarse en igualdad de condiciones con sus compañeros de sexo masculino?**
- a) SI
 - b) NO
 - c) Nunca me había planteado tal cosa
 - d) Prefiero no responder porque no tengo una opinión definida
- 5) En algún momento, durante su carrera profesional, ¿Ha sentido que, por el hecho de ser mujer, ha tenido o recibido trato diferenciado de protección o paternalismo por parte de algún compañero de sexo masculino?**
- a) SI
 - b) NO
 - c) Nunca me había planteado tal cosa
 - d) Prefiero no responder porque no tengo una opinión definida



- 6) En algún momento, durante su carrera profesional, ¿Ha sentido que, por el hecho de ser mujer, ha sido considerada como de menor valía que sus compañeros de sexo masculino?
- SI
 - NO
 - Nunca me había planteado tal cosa
 - Prefiero no responder porque no tengo una opinión definida
- 7) En algún momento, durante su carrera profesional, ¿ha sentido o ha creído que le encomendaban determinada tarea o puesto de trabajo por el hecho de ser mujer?
- SI
 - NO
 - Nunca me había planteado tal cosa
 - Prefiero no responder porque no tengo una opinión definida
- 8) Respecto a las preguntas anteriores, ¿Con qué intensidad cree que esto le ha ocurrido? Siendo 0 nula intensidad o nunca le ha ocurrido y 10 alta intensidad o le ha ocurrido habitualmente
- 0 ----- 10
- 9) ¿Cree que la intensidad de los episodios de desigualdad, conforme más mujeres se incorporan a la profesión y las políticas de igualdad en la sociedad aumentan, tiende a reducirse o, por el contrario, cree que, en este ámbito tan concreto, esas políticas no van a tener demasiada eficacia y la tendencia puede, incluso, aumentar?
- La tendencia se reduce, creo que las políticas son o acabarán siendo eficaces
 - La tendencia aumenta, creo que, las políticas, en esta profesión, no van a tener eficacia
 - No existe ninguna tendencia. Creo que, la desigualdad, no es un problema en la Guardia Civil
 - La desigualdad en la Guardia Civil es estructural
- 10) La Guardia Civil, como estamento público que es, está sujeto a normativa reglada en materia de conciliación familiar, permisos de maternidad, adaptación de puesto de trabajo, etc. ¿Siente que le han sido facilitados los trámites legales para que disfrutara usted de su derecho como madre o, por el contrario, ha tenido que exigir su derecho llegando, incluso, si ha sido el caso, a tener algún conflicto?
- Se han respetado de oficio
 - No se me han respetado
 - Se han respetado pero después de discusión o conflicto
 - No se han respetado, aun después de discusión o conflicto

11) Respecto a la pregunta anterior, caso de que sus derechos no se hubieran respetado, ¿A qué cree que ha podido deberse?

- a) No puedo saberlo, siempre se han respetado mis derechos
- b) Al desconocimiento de la normativa, no creo que exista ninguna intención sexista
- c) Al machismo estructural existente que plantea problemas al hecho de ser mujer en la Guardia Civil
- d) A la falta de claridad en la normativa y la complejidad de aplicación para el Cuerpo de la Guardia Civil

12) ¿Ha oído alguna hablar alguna de políticas de <Acción afirmativa>?

- a) SI, pero no sé qué significa
- b) NO, pero me gustaría conocer más
- c) SI, y además, conozco el término y tengo una idea de su significado e implicaciones
- d) NO, pero tratándose de esta materia, creo que será otro de esos términos grandilocuentes que, al final, no significan nada.

13) ¿Ha oído hablar, alguna vez, de discriminación positiva?

- a) SI, pero no sé qué significa
- b) NO, pero me gustaría conocer más
- c) SI, y además, conozco el término y tengo una idea de su significado e implicaciones
- d) NO, pero tratándose de esta materia, creo que será otro de esos términos grandilocuentes que, al final, no significan nada.

14) Respecto a la discriminación positiva ¿La ha sufrido usted o cree haberla sufrido?

- a) SI
- b) NO
- c) Nunca me había planteado tal cosa
- d) No sé qué significa

15) ¿Cree que, en la Guardia Civil, una mujer considerada atractiva, tiene más probabilidades de situarse en mejores puestos de trabajo o de tener ciertas ventajas laborales?

- a) SI, pero es una apreciación subjetiva
- b) NO, pero es una apreciación subjetiva
- c) SI, y es un hecho
- d) NO, en ningún caso

16) ¿Cree que, en la Guardia Civil, un hombre considerado atractivo, tiene más probabilidades de situarse en mejores puestos de trabajo o de tener ciertas ventajas laborales?

- a) SI, pero es una apreciación subjetiva
- b) NO, pero es una apreciación subjetiva
- c) SI, y es un hecho
- d) NO, en ningún caso

17) El número de mujeres que, cada año, se incorporan a la Guardia Civil aumenta exponencialmente así como el número de mujeres que ocupan puestos de responsabilidad y mando en todas las Escalas y Especialidades. La mujer está cada vez más presente y mejor situada. Sobre esta afirmación, opina usted que es:

- a) Cierto.
- b) Cierto, pero aún falta mucho para lograr la plena igualdad.
- c) Falso.
- d) Falso, pero se ha avanzado mucho.

18) ¿Sabe qué es el techo de cristal?

- a) SI, pero no sé qué significa
- b) NO, pero me gustaría conocer más
- c) SI, y además, conozco el término y tengo una idea de su significado e implicaciones
- d) NO, pero tratándose de esta materia, creo que será otro de esos términos grandilocuentes que, al final, no significan nada.

19) El techo de cristal, define la limitación velada del ascenso laboral de las mujeres a puestos elevados o de responsabilidad en una organización jerarquizada. Se describe como “de cristal” porque, aunque se vislumbra la posibilidad de acceder, en la práctica, no deja de ser un techo y, por tanto, es imposible de atravesar para llegar a esos puestos o es extremadamente difícil. Sabiendo esto ¿Cree que en la Guardia Civil existe un techo de cristal?

- a) SI, pero es una apreciación subjetiva
- b) NO, pero es una apreciación subjetiva
- c) SI, y es un hecho
- d) NO, en ningún caso



20) ¿Sabía que la Guardia Civil realiza, desde hace ya tiempo, para sus componentes, formación en materia de igualdad de género y formación en lenguaje no discriminatorio, entre otras acciones?

- a) SI y creo que puede servir para mejorar las relaciones de igualdad
- b) NO, pero no creo que vaya a servir para nada
- c) SI, pero no creo que vaya a servir para nada
- d) NO, pero creo que podría servir para mejorar las relaciones de igualdad

21) ¿Sabía usted de la existencia o ha oído hablar del Comité de Igualdad efectiva de mujeres y hombres de la Guardia Civil?

- a) SI y creo que es un mecanismo valioso que puede conseguir importantes objetivos en materia de igualdad
- b) NO, pero creo que puede ser valioso y conseguir importantes objetivos en materia de igualdad
- c) SI y creo que es un mecanismo con escasa capacidad efectiva de acción
- d) NO, pero creo que sería un mecanismo con escasa capacidad efectiva de acción

22) ¿Ha tenido conocimiento cierto o vivido algún caso de abuso o agresión, del tipo que sea, (Verbal o física) proveniente de algún compañero hacia alguna compañera motivado por razones de sexo o género?

- a) SI, y se reparó vía disciplinaria o penal
- b) NO, pero estoy segura de que se habría reparado vía disciplinaria o penal
- c) SI, y todo se ocultó en la medida de lo posible
- d) NO, pero estoy segura de que se ocultaría en la medida de lo posible

23) Llegados a este punto, aunque tal vez lo sepa, conviene explicar que, las políticas de acción afirmativa, pretenden establecer conjuntos de medidas encaminadas a la igualdad de posiciones y oportunidades para sectores que, históricamente, se han visto desfavorecidos. Estas medidas se destinan a prevenir la discriminación basada en raza, religión o, en el caso que nos ocupa, género y sexo. ¿Qué le parece esta definición?

- a) Correcta
- b) Incorrecta
- c) No me parece correcta del todo
- d) Tratándose de esta materia, creo que es otro de esos términos grandilocuentes que, al final, no significan nada.

24) ¿Cree que es importante o adecuado implementar políticas de acción afirmativa en la Guardia Civil?

- a) SI, es imprescindible implementarlas
- b) NO, son completamente innecesarias
- c) SI, pueden ser útiles pero no es imprescindible implementarlas
- d) NO, aunque podrían ser útiles de alguna forma, no son imprescindibles

25) Según su opinión, para sus compañeros de sexo masculino, la mujer en la Guardia Civil, está

- a) Muy bien valorada
- b) Valorada en idéntico concepto que el sexo masculino
- c) Muy mal valorada
- d) No existe ningún debate ni se pone en duda el papel de la mujer en la Guardia Civil

26) En materia de igualdad, y como resumen de su opinión, la Guardia Civil.

- a) Es, sin duda, una de las instituciones con mayor cuota de integración, respeto y trato igualitario entre hombres y mujeres, vigilando escrupulosamente el cumplimiento de leyes y normas al efecto así como procurando la evitación de cualquier tipo de trato degradante, vejatorio o de carácter machista o sexista.
- b) Ha procurado la mejora de las condiciones y trato hacia la mujer y su plena integración en el Cuerpo. Si bien falta camino por recorrer en materia de igualdad, se está trabajando en ello y podría decirse que se ha avanzado de forma muy notable en la buena dirección al compás de la sociedad y, en ocasiones, más rápido que ésta.
- c) Ha procurado la mejora de las condiciones y trato hacia la mujer y la integración en el Cuerpo, aunque de forma demasiado paulatina y sin compromisos definidos. Falta camino por recorrer en materia de igualdad y se está trabajando en ello aunque, podría decirse, que se avanza de forma desacompasada y lenta en comparación con el resto de la sociedad.
- d) Es, sin duda, una de las instituciones con menor cuota de integración, falta de respeto y trato igualitario entre hombres y mujeres, omitiendo el cumplimiento de las leyes y normas al efecto así como obviando y ocultando la existencia de trato degradante, vejatorio o de carácter machista o sexista.

27) Desea aportar cualquier información, sugerencia, conocimiento o episodio referente al tema que nos ocupa. Sería de gran valor para este estudio.

5.5. COMENTARIOS AL TEXTO LIBRE DEL CUESTIONARIO

- *“Siempre he estado en destinos operativos que requieren una gran disponibilidad”.*
- *“En la actualidad, no cuido de mis padres porque ya están fallecidos pero los he cuidado durante años hasta su fallecimiento con algo de ayuda externa”.*
- *“Master Políticas Publicas Igualdad”*
- *“En el primer año de mi trayectoria profesional estuve destinada en seguridad ciudadana y pude comprobar el machismo que existe en el cuerpo, situaciones de acoso laboral, sexual entre mis propios compañeros por el mero hecho de estar soltera. Creo que en el cuerpo se refleja lo que pasa hoy en día socialmente pero todavía es más marcado por un lado por la presencia mayoritaria de hombres y por otra porque la guardia civil no hace nada por integrar a las componentes femeninas en el cuerpo”.*
- *“Espero que de verdad sirva para algo hacer el estudio”.*
- *“Hacen falta más guarderías en comandancias o centros en los que haya un gran número de efectivos trabajando. Ayudaría bastante a la tan utópica conciliación laboral”*
- *“Necesidad de renovar la uniformidad de premamá y plazos de entrega por parte de vestuario de la GC”.*
- *“Las necesidades más actuales relacionadas con la conciliación familiar no son de importancia, al tener mi hija independizada, pero por lo vivido en el pasado, lo considero un tema prioritario”.*
- *“Poco tacto con bajas para enfermedades complicadas”.*
- *“Compatibilizar con hijas sin reducción de jornada no está contemplado en este cuerpo, para desgracia de muchas”.*
- *“Sería buena la adaptación del servicio durante un tiempo en unidades especiales, tras una baja de maternidad para volver a recuperar la forma física”.*
- *“Se debería intentar la mayor promoción de especialidades mediante exámenes a los que pudiéramos acceder todos así como dentro de los acuartelamientos tener en cuenta los estudios/ conocimientos para asignar según que funciones”.*
- *“Pues tengo una hija Autista y el horario me viene bien”*
- *“Habría que legislar más en temas de conciliación de la vida familiar y laboral, queda mucho por hacer en esa materia, las mujeres en la Guardia Civil somos pocas pero necesitamos más facilidades para compaginar, es una asignatura pendiente la conciliación”.*
- *“Mi marido es compañero”.*
- *“Más flexibilidad en el ámbito familiar”*



- *“Actualmente estoy retirada”*
- *“Ha sido mi marido quien ha tenido que modificar su horario de trabajo por conciliación familiar porque en mi puesto no daban facilidades. Él es policía Nacional. En el cuerpo hermano hay muchas más facilidades y derechos para prácticamente cualquier cosa. A mí me han mandado obligatoriamente hasta a un funeral de un general que ni sabía quién era, simplemente para hacer paseillo y saludar al féretro. Obligar a eso siendo policía nacional es impensable. Pero la Guardia civil es militar, ahí terminan nuestros derechos y nuestro turno de réplica”.*
- *“Aunque siempre quise hacer un curso, nunca tenía la antigüedad necesaria”.*
- *“Familia monoparental de hijos menores, completamente a mi cargo. Hijo mayor, con 89% de discapacidad mental/psíquica con 16 años, hijas de 5 y 6 años”.*
- *“Lo difícil que es poder compaginar los horarios de trabajo y los turnos para poder conciliar una vida familiar con hijos”.*
- *“¿Por qué no podemos salir dos mujeres solas de patrulla? hay mandos que lo dicen claramente sin temblarle la palabra”.*
- *“Las mujeres embarazadas en la Guardia civil, y después el cuidado de hijo menores, la supuesta conciliación, en el momento que pides algo ya estás en el punto de mira tanto para compañeros como para jefes, ojalá algún día cambié. Esto es una vergüenza. Con mi primer hijo pedí reducción de jornada y adaptación de horarios y afín de cuentas me dijeron que lo que quería era vivir bien...ahora estoy embarazada del segundo...comienza la odisea”.*
- *“No se favorece la lactancia natural ni por horarios ni por lugares adecuados e higiénicos para la extracción de leche. No se favorece la conciliación familiar con la laboral realmente. No está recogido en ley el disfrute de paternidad/maternidad con permiso de incorporación y esto perjudica pues pierdes derechos. La normativa del preferente del Norte descuenta el período de maternidad y lactancia y no lo tiene en cuenta. Conclusión: la Guardia Civil no sólo no favorece las circunstancias para la maternidad y lactancia sino que también las perjudica. En el Norte no hay todavía chalecos antibalas para mujeres cuando el resto de la unidad completada por hombres tienen uno asignado a cada componente. Queda mucho todavía por avanzar y parece que se incorporó la mujer hace 2 años al cuerpo en vez de en el año 88”.*
- *“Escaso poder de conciliación en determinadas especialidades, y poco reconocimiento profesional”.*
- *“No me gusta la discriminación positiva, preferiría la igualdad efectiva. He sufrido bastantes hechos discriminatorios: no ocupar destino de seguridad para no pasar horas nocturnas con hombres, no cobrar la productividad porque ya la cobraba mi marido, saludo demasiado cariñoso, ser la camarera del pincho del Pilar en la Unidad... Me arrepiento de haber ingresado. No esperaba sufrir para demostrar que era capaz en un Cuerpo que el honor y la justicia es o era su principal divisa”.*



- *“Ahora ya estoy prejubilada pero los datos son hasta q me jubile por tribunal médico”*
- *“Se sufre acoso sexual y no puedes ni denunciarlo, porque entonces tú vida en esa unidad se convierte en un infierno. Se sufre acoso laboral degradante y mejor cambiar de destino porque acaban con tu salud física y mental, hasta utilizan medios de la GC para acosarte. Es mejor callar, sonreír y marcharse”.*
- *“Entre las nuevas generaciones de mujeres veo muchas que se aprovechan de el hecho de ser mujer para quejarse de todo y poder cambiar de destino, véase por ejemplo la comandancia de Ciudad Real”.*
- *“Tras 28 años como Guardia Civil ni me he sentido ni me han hecho sentir distinta por mi condició de mujer, he tenido las mismas oportunidades y el mismo trato que el resto de mis compañeros, no concibo lo contrario”.*
- *“Espero que este estudio aporte información suficiente para seguir avanzando hacia la integración total. Muchas gracias. se podrían adjuntar demasiados episodios que por sus determinadas características serían reconocibles fácilmente”.*
- *“El machismo está presente desde la academia, compañeros de veinte años son machistas, futuros oficiales, en la academia los profesores también oficiales son conocedores y no hacen nada. No hace tantos años estuve en la academia y he visto y sufrido ataques machistas de mis “compañeros” y de otras promociones con el beneplácito del resto de “compañeros” y profesores”.*
- *“Es necesario diferenciar los años 90 a los actuales. Las primeras promociones lo tuvimos más fácil para muchas cosas pero también tuvimos que demostrar todos los días a nuestros compañeros que nunca habían trabajado con mujeres que éramos válidas”.*
- *“Muchas veces somos las mismas mujeres las que como consecuencia de la socialización patriarcal nos ponemos límites y barreras en el ámbito laboral. Potenciamos y anteponeamos excesivamente el rol de cuidadoras en detrimento de la promoción profesional, cosa que no ocurre con los compañeros de sexo masculino”.*
- *“Es tan grande la desigualdad y la poca conciliación familiar, que me encuentro en excedencia por cuidado de familiar con minusvalía por no concederme una concreción horaria”.*
- *“Al principio y antes de llegar a mí actual destino, me ha tocado sufrir la discriminación y el machismo, tanto en Mandos como en compañeros, eso sí, compañeros que por edad podían ser mis padres, nunca con compañeros de mi edad, escuchando frases y acciones totalmente inapropiadas, cierto que fui la primera en mi Unidad y no había experiencia con mujeres, aunque eso no es excusa; me tocó demostrar más que a mis compañeros en todo, podría escribir un testamento, desde no dejarme conducir los vehículos oficiales a llamarme estéril o cuando me quedé embarazada de mi primer hijo llamarme coneja, conseguí muy pronto mi actual destino y gracias a mi marido también compañero y a otros Mandos que vieron mi situación, pude salir de aquel manicomio”.*



- *“A las preguntas 10 y 11 no he podido responder porque cuando tuve a mi hijo en el año 94, no existían medidas efectivas de conciliación en la Guardia Civil”.*
- *“Yo misma me he visto forzada a abandonar mi servicio de puertas una noche para desplazarme a otro puesto a 25 km para realizar un cacheo a una detenida, ordenado por el COS. Quien me lo ordenó fue otra guardia mujer, pero ella no se desplazó. Me perjudicó el hecho de ser mujer. Se podría haber traído a la detenida a mi puesto en lugar de obligarme a desplazarme yo”.*
- *“Se dan charlas de igualdad en un power por personas nada preparadas. Después de 30 años seguimos sin material adecuado, sin vestuarios y aun debemos demostrar que valemos para este trabajo. Reclamar un derecho a la autoprotección te puede llevar a la cárcel y denunciar un acoso te lleva a que te apliquen el régimen disciplinario pasando a ser verdugo en lugar de víctima. Tapan todos los trapos sucios”.*
- *“En materia de conciliación familiar las trabas que se ponen es a ambos sexos. Desde mi experiencia personal el machismo a nivel de guardias civiles disminuye mucho en cuanto empiezan a trabajar con mujeres. El problema es mayor en relación con los superiores jerárquicos porque tienen muchos prejuicios”.*
- *“Pues en materia de conciliación laboral, cuando los matrimonios son de diferentes escalas deberían sacar las plazas vacantes al mismo tiempo, por ejemplo guarida y suboficial porque no puedes pedir cuando a tu marido no sabes lo que le va a sacar o a la inversa. O las de Oficiales y suboficiales que hay muchos matrimonios también”.*
- *“Por lo general en esta empresa no tratan bien a nadie, existen favoritismos hacia personas concretas y por lo general son hombres. No se valoran las capacidades personales de cualquier persona. No se valora el trabajo individual de cada uno ni se adaptan a las circunstancias de la forma de vida actual”.*
- *“Se debería de normalizar e igualar todo. Los permisos de maternidad, por ejemplo, ¿Acaso los hombres no son padres? En lo laboral referente al compañerismo. El guardia que es muy trabajador o la guardia, este tema se comenta, creo que a partes iguales. Y si es poco trabajador, de la misma manera, se comenta. independientemente del sexo. En esta vida no se puede ser víctima y se quiere avanzar. Hay que ser fuerte y comerse el mundo”.*
- *“Creo las mujeres deberíamos ser las primeras en respetarnos y no intentar acceder a puestos por ser mujeres y ser monas”.*
- *“Una mujer soltera tiene los mismos derechos y obligaciones que una pareja. Pero no siempre es así, y por estar soltera no significa que seas una mujer... finamente hablando, liberada”.*
- *“Sería importante y urgente sacar una ley de conciliación familiar y su obligación a cumplirse”*
- *“Esto da vergüenza, hay mujeres relegadas solo a puestos de oficina”.*



- *“Por normal general la mujer atractiva consigue mejor situación que sus otras compañeras, de eso depende que le gustes o no al jefe. Existe discriminación por el hecho de ser mujer y también hay un índice elevado de discriminación por orientación sexual y de eso no se habla nada. El número de compañeros que discrimina por ser mujer es mínimo, pero los hay, igual que hay un porcentaje mínimo que te tratan como si fueras su hija. Por lo general los compañeros tienen criterio y son objetivos. Hay un excesivo problema con los mandos, el alcohol y las chicas de compañía, y alguno cree que al tratar con una mujer guardia es como tratar a las que pagan”.*
- *“Mucha mujer comisionada. No hace falta sino darse una vuelta por las oficinas de la Comandancia”.*
- *“El trato de mis compañeros hacia mí es excelente, no así con algunos mandos que es donde reside el problema”.*
- *“Al final todas nos sentimos incomprendidas, frustradas y con depresiones. Sobre todo las primeras promociones”.*
- *“Yo creo que la igualdad también tiene que empezar por una misma e intentar ser uno más. Creo que hay compañeras que si se han aprovechado de ser mujer, por lo que luego no puedes pedir igualdad cuando tú misma te has beneficiado de tu condición”.*
- *“Mi problema fue con un mando, con compañeros masculinos no suele haber problemas”.*
- *“Solo he tenido un problema en esta empresa y ha sido con un mando mujer, a veces somos nosotras mismas las que peor nos tratamos, se debería de dejar de pensar tanto en el machismo del hombre hacia la mujer y pensar también en la mujer que pone impedimentos a conciliación de la vida laboral y familiar como fue mi caso y solicitando reducción de jornada y a otros compañeros chicos sin reducción tener el cuadrante a la carta. En ocasiones mujer hacia mujer es peor que hombre hacia mujer. Pero son casos puntuales”.*
- *“Hay que cambiar la mentalidad de la superioridad”.*
- *“Pienso que las medidas positivas hacia las mujeres solo crea incomodidad entre los compañeros, no me parecen buenas, y es muy difícil asegurar la discriminación fehacientemente”.*
- *“En la pregunta 25 pongo muy mal valorada porque son comunes los comentarios de que estamos enchufadas, u obtenemos mejor trato cuando suele ser al revés. Creo que a esa pregunta yo contestaría que somos estudiadas y examinadas más que nuestros compañeros. Siempre he trabajado a turnos, en patrullas y seguridad ciudadana y nunca me he librado de prejuicios. Es una lástima pero el machismo y la falta de medidas de conciliación hacen que el talento de la mujer en la guardia civil quede desperdiciado y acaben retiradas”.*
- *“A lo largo de mi carrera he visto no sólo discriminación con respecto al sexo, sino también en igual de condiciones antes hijos/as de. Que otro/a de ingreso civil o militar”.*
- *“Es una pérdida de tiempo, no me van a vender nada a estas alturas”.*



- *“Yo misma sufrí un episodio de acoso con un compañero. He de decir q en mi caso, mi jefe estuvo a la altura y la mayoría de mis compañeros también. Me dieron la opción a denunciar en el juzgado pero yo misma no quise llegar más lejos. Sé que tuve mucha suerte, por lo general, ni los jefes ni los compañeros suelen estar a la altura en estos casos. También sufrí episodio de mobbing por el que era mi grupo de seguridad ciudadana y especialmente por un sin vergüenza misógino que terminó intentando besarme en una cena de navidad de grupo. En esa ocasión, no conté nada a nadie. No llevaba ni 1 año en la Guardia Civil, me asusté. (Son 2 episodios distintos los q he narrado con 2 compañeros distintos.). Por desgracia, el acoso a las compañeras tanto laboral como sexual está demasiado extendido”.*
- *“Nunca se podrá integrar en igualdad de oportunidades el sexo femenino respecto al masculino en la G. C. Mientras quienes redacten ambiguamente derechos, juzguen y hagan cumplir las leyes desigualdad, sean personas ligadas directamente a este estamento, y sigan siendo hombres casi en exclusiva. Esto no sirve para nada”.*
- *“Me parece importante no tender a la generalidad, ya que en un colectivo tan grande lo raro sería que no hubiera de todo, por parte de ambos géneros”.*
- *“Como mujer guardia civil, nunca me he sentido, ni he dejado que me hicieran sentir inferior en mi trabajo, aunque algún jefe lo ha intentado, no hace falta que se nos trate mejor que a ningún hombre, somos iguales, desempeñamos el mismo trabajo y se nos debe juzgar, ascender y tratar en función de nuestra valía, méritos y estudios como cualquier Guardia civil”.*
- *“Tras 30 años de la mujer en la Guardia Civil, la normalidad debería de ser lo más común. Estar hablando de ello es señal de que poco se ha evolucionado”.*
- *“En mi opinión la formación que se da sobre igualdad actualmente es muy genérica y no adaptada a los casos cotidianos que se están dando en el día a día de nuestra Institución. Y por otro lado veo que por parte de los compañeros existe un trato más igualitario hacia las mujeres que por los mandos correspondientes y tampoco veo que estén presentes en dichas jornadas de formación”.*
- *“Muchas compañeras han sufrido acoso y lo han tapado por miedo a ser "la mala" de la película”.*
- *“Solo hay que mirar el número de mujeres que hay en cada promoción y el total ¿Porque hay más mujeres en los demás cuerpos policiales?”*
- *“Falta formación en TODOS los ámbitos y falta asunción de responsabilidad en aquellos que ocupan un cargo. Exceso de confianza con las mujeres, a veces parecemos el bufón de la corte”.*
- *“He tenido que hacer más servicios que mis compañeros por el hecho de ser mujer y no por machismo si no por no haber más mujeres”.*
- *“La teoría es una cosa y la práctica otra, queda mucho camino, y en algunas especiales más”.*
- *“Los cursos de igualdad son calificados como el curso que "igual-da" y se tratan como tales. Están mal preparados y dados por hombres y para hombres”.*



- *“La igualdad es muy relativa. Yo no he tenido problemas en la Guardia Civil hasta que me he quedado embarazada. La conciliación ha sido algo que desde que fui madre me ha quitado el sueño. Padre y madres dentro de la Guardia civil, los hay de ambos sexos pero que casualidad que las que pidamos reducción, adaptación etc...seamos las madres. Deberían sacar alguna orden donde se pudiera favorecer el cuidado de hijos menores para no desatenderlos o meterlos en una guardería a los 4 meses. O incluso la gente que está comisionado/ enchufada, y nunca he estado en contra de esta gente, debían dejar los sitios de privilegio para las personas que lo necesitamos en un momento dado como es el cuidado de un bebé. Creo que se ha de inventar otro término que explique las necesidades o realidad de la mujer en la vida laboral y más concretamente en la Guardia civil. La mujer que trabaja fuera se casa no sólo trabaja fuera sino dentro de casa, con mil tareas y si hay niños ya ni te cuento...después de todas estas cargas tienes que cumplir en el trabajo como cualquier hombre que no tengas cargas, no solamente es problema de la Guardia civil sino de la sociedad en la que vivimos...ojalá y valga para algo este estudio”.*
- *“Hablo y opino desde mi propia experiencia ya q el escuadrón estaba vetado en el 93 para mujeres pero creo q está avanzando y van ocupando puestos en todos los servicios”.*
- *“Estudien el nivel de estudios de hombres y mujeres en el cuerpo que se presentaron para ascenso y cuales consiguieron ascender desde 1990 hasta 2017, compárenlo con el nivel de estudios de los que consiguieron el ascenso”*
- *“Al pertenecer a la Primera Promoción de Mujeres, a lo largo de estos años, ha habido un cambio muy importante en estos temas. Algunas respuestas han sido relacionadas en mis comienzos como guardia que fueron muy duros, sobre todo desde el momento que quede embarazada la primera vez, y seis años después volví a quedarme embarazada y cambio bastante en algunos aspectos. En fin, desde entonces hasta ahora, la sociedad y la guardia civil han avanzado mucho con respecto a estos temas y me alegro mucho por todas las compañeras que han venido detrás”.*
- *“Aunque la proporción entre hombres y mujeres para ascender dentro de la Guardia Civil sea mínima entre las mujeres comparadas con los hombres, muchos de ellos sin generalizar opinan que esas pocas mujeres que logran acceder al ascenso lo hacen por el hecho de ser mujeres y porque según ellos deben de haber un mínimo de mujeres entre esas promociones, algo que me parece totalmente falso y de una manera de opinar un tanto retrógrada”.*
- *“Me coincidió la baja por maternidad y lactancia con el curso de ascenso. Pedí un aplazamiento para realizarlo y lo hice con promoción posterior a la mía y eso me supuso un perjuicio en mi ascenso, ya que no se me respetó mi antigüedad originaria”.*
- *“En la Guardia Civil cada vez hay más mujeres, y cada vez está más valorada, pero aún no es suficiente. Como funcionaria me he encontrado con raras trabas para mi carrera profesional por ser mujer, pero a menudo oigo comentarios machistas, en ocasiones de muy mal gusto, que son dichos como bromas o simples comentarios. La mentalidad de algunas personas aún tiene que cambiar mucho. Otro tema es la formación para la igualdad que se nos pretendió dar en la oficina, la impartieron personas sin formación al respecto, y estuvo lejos de lo que tenía que haber sido”.*

5.6. FICHAS DE ENTREVISTADAS Y EXTRACTOS

- 1) Realizada de 12:50 a 13:35 horas, día 02 de marzo de 2018, con la siguiente ficha personal básica:
 - Mujer, 42 años de edad.
 - 24 años de antigüedad en el Cuerpo.
 - Madre; dos hijos menores a cargo. Divorciada.
 - Escala Cabos y Guardias.
- 2) Realizada de 14:00 a 14:45 horas, día 11 de marzo de 2018, con la siguiente ficha personal básica:
 - Mujer, 49 años de edad.
 - 31 años de antigüedad en el Cuerpo.
 - Madre; dos hijos (Mayores de edad) a cargo. Divorciada.
 - Personal funcionario.
- 3) Realizada de 18:00 a 18:50 horas, día 24 de abril de 2018, con la siguiente ficha personal básica:
 - Mujer, 38 años de edad.
 - 18 años de antigüedad en el Cuerpo.
 - Sin hijos. Soltera.
 - Escala de Oficiales.
- 4) Realizada de 09:00 a 09:40 horas, día 3 de mayo de 2018, con la siguiente ficha personal básica:
 - Mujer, 27 años de edad.
 - 3 años de antigüedad en el Cuerpo.
 - Sin hijos. En pareja.
 - Escala Cabos y Guardias.
- 5) Realizada de 19:30 a 20:15 horas, día 07 de mayo de 2018, con la siguiente ficha personal básica:
 - Mujer, 51 años de edad.
 - 24 años de antigüedad en el Cuerpo.
 - Madre; una hija a cargo. Casada.
 - Escala de Suboficiales.

5.6.1. ENTREVISTA Nº1

- *“Ingresé muy joven en la Guardia Civil. Al principio tuve muchas dificultades porque era muy cría y algunos no me dejaban hacer nada, otros no me dejaban ni conducir y algunos no querían salir conmigo de servicio porque decían que conmigo iban vendidos en caso de problemas”.*
- *“En alguna unidad cuando ya era algo más veterana, tenía los mismos problemas. No tuve problemas de acoso ni un trato degradante como tal pero sí muchas conductas sexistas o machistas. Siempre los mismos temas sobre sexo, siempre se consideraba que las compañeras teníamos que ir bajo la protección de un compañero varón”.*
- *“A fuerza de ser cada día más mujeres el comportamiento de los compañeros y de los jefes va cambiando, pero muy poco a poco”.*
- *“No diría que me he sentido despreciada, sino excesivamente protegida o cuidada pero en el mal sentido”.*
- *“Cuando he sido madre mis derechos se han respetado siempre. No se me ha dado ninguna facilidad extra más allá de lo que dice la ley, pero no he tenido que pelear por esos derechos que me correspondían”.*
- *“Eso sí, dependiendo del jefe, fuera de lo que es obligatorio, te pueden dar más o menos facilidades. O sea, si pides unas horas para salir al médico o a buscar al niño porque está malo, es raro que te pongan ningún problema”.*
- *“Lo de los cursos de igualdad es una tomadura de pelo”*
- *“He visto episodios bastante graves de acoso y nadie ha hecho nada para evitarlos. Todo se ha tapado como se ha podido, sobre todo si hay algún jefe por medio”*
- *“Creo que la mujer no está valorada en la Guardia Civil, como he dicho sí se la trata de proteger y cuidar pero con esa actitud de que hay que cuidar a la mujer porque es más débil o inferior. Queda muchísimo para que lo entiendan”.*
- *“Sí, la Guardia Civil está tratando de avanzar rápidamente en temas de igualdad pero hay que empezar por formar a los jefes que son los que más hablan y luego son los peores y los que no van a ningún curso”.*

5.6.2. ENTREVISTA Nº2

- *“Entré a los 18 años, como matrona. Aún no había mujeres Guardias Civiles. En el primer destino no habían visto nunca a una mujer de uniforme y me trataban con una mezcla de indiferencia, asombro y condescendencia”.*
- *“He pasado muchos días completamente sola porque nadie se atrevía a decirme ni hola. Sobre todo compañeros casados, por el qué dirán. Los solteros tampoco se acercaban porque no sabían qué repercusiones podría tener eso en su carrera. Eché mucho en falta tener a alguien con quien hablar o tomar un simple café”.*
- *“Muy poco después entraron las mujeres y las matronas pasamos a ser funcionarias pero aún se tardó y nadie sabía, ni siquiera los jefes, que teníamos que hacer exactamente”.*
- *“Me tenían para todo. Un cacheo, un registro, una detención... y no tenía horario ni se me respetaba absolutamente nada. Era llamarme y ahí tenía que estar, daba igual la hora. Eran los ochenta y ya te puedes imaginar”.*
- *“Yo tuve a mis hijas siendo bastante joven y nadie me respetó nada porque no había ninguna facilidad ¡Búscate la vida! Además había que oír eso de que -¡Para qué trabajas! Si tu marido también trabaja. ¡Una pena!”.*
- *“En los últimos años el cambio ha sido enorme, sobre todo con los compañeros. Han asimilado que eres una más y el trato es exactamente igual de malo o de bueno que con cualquier Guardia. O sea, si tienen que decir una burrada, la dicen, estés tú o no estés. Si es una broma soez, igual. El que es simpático lo es igual contigo y que es un borde, también lo es contigo. Yo creo que nadie se está planteando ya la diferencia entre hombres y mujeres”*
- *“Creo que las mujeres que se incorporan en los últimos años tienen demasiado asumido el papel de víctima y no aguantan absolutamente nada, creen que todo es machismo y que tienen que darles un trato especial”*
- *“Sí conozco episodios de acoso. Yo soy la primera que miré a otro lado. Hoy no lo haría pero entonces te jugabas la carrera. Sabes que en esos años no podías protestar ni denunciar nada. Hoy sería muy diferente y alguno estaría en la cárcel como está pasando con las noticias que están saliendo del compañero ese que intentó envenenar a la Guardia o ese que dejó embarazada a una compañera y la hizo abortar. No recuerdo muy bien cómo fue...”.*
- *“No hay debate sobre la valía de la mujer en la Guardia Civil. Sí lo hubo y mucho. He oído muchas veces que las mujeres nunca debimos entrar aquí pero eso es historia. Igual en la mente de algún rancio, pero...”.*
- *“La Guardia Civil ha dado la vuelta como un calcetín. Las nuevas no lo ven, pero verán cambios aún mayores cuando ellas sean veteranas y esperemos que sean cambios a mejor”.*

5.6.3. ENTREVISTA Nº3

- *“En mi promoción éramos varias compañeras, tanto de Guardia Civil como del Ejército. Siempre se me ha tratado con corrección e igualdad absoluta”.*
- *“Puede que la educación militar superior aún conserve rasgos anticuados de trato y deferencia hacia la mujer. Sí, si lo pienso, puede que sí, que a las Oficiales se nos considerara eso, Oficiales y no mujeres, pero en un sentido militar. Precisamente por eso no creo que se establezcan diferencias entre hombres y mujeres. Si hay machismo, desde luego no está en la organización sino en el comportamiento de algunos hombres y por fortuna yo no lo he vivido”.*
- *“Si alguien ha pensado que tener una mujer como jefe no era lo adecuado o que iba a ser peor jefe, desde luego a mí no me lo ha hecho saber, ni yo lo he notado. –Ni lo hubiera permitido, vaya- El comportamiento de mis subordinados siempre ha sido ejemplar”.*
- *“Cada vez somos más mujeres y las tendencias de las que hablas se irán reduciendo. Supongo que habrá casos puntuales que yo no he conocido. De todas formas el Comité está ahí para eso y las medidas disciplinarias, si yo tuviera noticia de un caso así, serían ejemplares”.*
- *“Algo sé de políticas afirmativas. He dado alguna formación pero no es mi campo. Estaría bien informarse algo más pero tenemos personal especializado en la Dirección General o los compañeros que imparte la formación”*
- *“No, no he estado en ninguna formación de igualdad de Comandancia, pero sí en otras”.*
- *“Dudo mucho que ser atractivo o no vaya a facilitar un puesto mejor. ¿Crees que alguna compañera va a tratar de conseguirlo así? Yo lo dudo. Además, los puestos de trabajo se otorgan por mérito, antigüedad o capacidad y hacerlo de otra forma es imposible. – ¿Me hablas de comisiones? Pues lo que yo conozco hay más hombres que mujeres, pero si estamos hablando de lo que me dices de adscripción a otra unidad, pues sí, puede que sean mayoritariamente mujeres por problemas de cuidados familiares, eso es otra cuestión que sí habría que ver con detenimiento”.*
- *“La Guardia Civil ha integrado a la mujer perfectamente y no digo que no haya cuestiones a mejorar, muchísimas, pero son puntuales y no estructurales y desde luego se está haciendo una gran labor para superar todo esto”.*
- *“Nunca me han asignado una función por ser mujer, sino por mi empleo”.*
- *“Eres más antiguo que yo en el Cuerpo, habrás visto que se han producido muchísimos avances. Siempre falta trabajo pero yo diría que estamos a la cabeza. Aquí nadie cobra menos por ser mujer, nadie hace más horas por ser mujer o se le da una tarea peor”.*

5.6.4. ENTREVISTA Nº4

- *“Llevo muy poco tiempo. Siempre me han tratado con igualdad. Las únicas excepciones han sido algunos mandos de la academia que se veía que no sabían tratar a una mujer, pero era hasta gracioso verlos decir tonterías como por ejemplo no hablar mal o decir tacos porque –Había señoritas en clase”.*
- *“En el Puesto no he tenido problemas por ser mujer”.*
- *“Sí sé qué significa el techo de cristal o la discriminación positiva. Eso de las políticas de acción afirmativa no lo entiendo muy bien, pero vamos, que no creo que esto sea un problema en la Guardia Civil. Algunas ven problemas en todo porque es un tema del que se habla entre compañeras mucho últimamente y yo no veo ese maltrato que ellas dicen por ninguna parte”.*
- *“Algunas lo que le echan es mucho morro. ¿Cuántas estamos trabajando en la calle? Pues eso. La mayoría colocadas en una oficina y encima protestando por todo. No me parece justo. Alguna viene a trabajar más maquillada y con más joyas que yo a una boda. Es que ya vale de aprovecharse del rollo del feminismo”.*
- *“Pues no sé. Cuando sea madre ya te diré si tengo problemas con la conciliación. Hombre, todas se quejan, la verdad. No tengo nada en contra de que haya más permisos por maternidad y lactancia y tal, pero alguien tiene que venir a trabajar, claro que eso no es un problema de las compañeras. Que contrate más gente la Guardia Civil, que estamos cuatro”.*
- *“No he visto ningún caso de abuso o acoso. Sí me han contado cosas, pero yo nunca he visto nada”.*
- *“Es que no entiendo eso de que si se discute el papel de la mujer en la Guardia Civil. Yo no tengo ningún problema cuando salgo con un compañero. Hay alguno que me cae mejor o peor, y alguno que es un gilipollas, pero no porque sea hombre, sino porque es un gilipollas como también hay alguna compañera que es gilipollas. Se nos nombra un servicio y lo hacemos y nadie pregunta si soy mujer o no. Es que no entiendo eso”.*
- *“Sí creo que la Guardia Civil es una buena empresa para la mujer. Yo cobro lo mismo que todo el mundo, hago las mismas horas. Mira... tenemos un Sargento que es un poco particular y aun así, si le pides que tienes que hacer algo concreto de médicos o lo que sea, pues sin problema. Lo que no puedes es abusar que muchos se pasan la vida pidiendo. O los malosos, o las bajas... Desde luego mejor que <cita una conocida empresa> seguro que es”.*
- *“Me gustaría hacer el curso de Policía Judicial, pero está complicado. Ya hay muchas mujeres dentro. Seprona o Tráfico no me gusta, quiero algo de investigación. Información... Bueno, llevo muy poco tiempo. Igual en un área de investigación para luego entrar en comisión o tener puntos para el curso”.*

5.6.5. ENTREVISTA Nº5

- *“Primero me hice Cabo y luego Sargento. Ya no quiero ascender más. Tenemos dos sueldos y mi hija ya ha terminado de estudiar. Desde luego la que algo quiere, algo le cuesta. No me hizo gracia dejar a mi hija cuando era pequeña para hacer los cursos, pero entre mi marido y yo nos fuimos apañando. Más o menos planificamos las cosas. Es que lo que no veo lógico es que quieras ascender y luego, sabiendo que el curso es en unos meses, te quedas embarazada. Pues ¡hija! Planifica con algo de lógica. Un curso breve cuando es pequeña y cuando ya es más mayorcita, pues el otro.*
- *“Yo sabía los días que me correspondían por maternidad y los he pedido, nadie me ha puesto ninguna pega. Bajas habré estado en estos años, un mes si llega en total. A ver... es que esto es muy relativo. Todos conocemos a las que llevan de baja meses y meses, vuelven dos semanas y otra vez de baja. Luego un hijo, baja y permiso, luego más baja y llevan veinte años en la empresa sin currar. Son las que más hablan luego”.*
- *“¿Feminismo, no? Pues no me interesa nada, la verdad. Eso del techo de cristal o la discriminación positiva... que no, no... Yo te contesto a todo lo que me preguntes, pero de esos términos ni entiendo ni quiero entender”.*
- *“Si la mujer no está mejor situada es por su culpa. No me gusta generalizar pero es que hay que luchar por lo que una quiere no pretender que te lo den llorando. En la academia hice lo mismos que mis compañeros y en la unidad igual y nadie me ha quitado nada por ser mujer ni he querido que nadie me dé nada por serlo”.*
- *“Sí he conocido casos graves de abusos, eso es verdad. Hace muchos años cuando era una pepinilla. Me pongo en su lugar y... No sé... Creo que se actuó muy mal porque la compañera ya está fuera. Es que ¿ves? Hay casos y casos...”.*
- *“Valorada exactamente igual”*
- *“Como de la noche al día. Ha cambiado mucho. Antes lo pasábamos muy mal porque no había derechos casi y nadie hablaba de estas cosas. Ahora que todo el mundo hace aquí lo que le da la gana, que hay permisos para todo y el cuadrante está con un mes de antelación, todo el mundo hablando de que no hay derechos y nosotras con el rollo del machismo. Es que oyes a las nuevas y te echas a llorar. Parece que las explotan”.*
- *“La igualdad plena no se ha alcanzado nunca en la historia y no va a ser ahora cuando se alcance. Que antes eran los hombres superiores a las mujeres, pues ahora las mujeres superiores a los hombres. La realidad es que por mucho que hablen, yo en sus discursos no veo más que odio y rencores. Lo mismo que el tío más machista y cutre pero en mujer. A mí no me va ese rollo así que no cuenten conmigo”.*

5.7. FICHA DEL GRUPO

Compuesto por seis mujeres con las siguientes características.

- 54 años de edad– Funciones Administrativas
- 49 años de edad– Funciones Administrativas
- 44 años de edad– Funciones Administrativas
- 42 años de edad– Funciones Administrativas
- 42 años de edad– Funciones Administrativas
- 38 años de edad– Funciones Administrativas

5.7.1. LÍNEAS DE DISCUSIÓN

- **Conocimiento de la terminología.**

El debate se iniciaba interrogando acerca del conocimiento del término de acción afirmativa en contradicción con la discriminación positiva. A diferencia de en el caso de las encuestadas y las entrevistadas, este grupo manifestaba abultado conocimiento de la terminología, parte por su capacitación académica y parte por el interés que, en ellas, suscita esta materia.

Existe en el grupo preocupación por la aplicación de políticas efectivas de igualdad y son capaces de distinguir las perfectamente de las de acción afirmativa, siendo conscientes de su inexistencia y mostrando inquietud por su estudio. Todas ellas demuestran conocer la normativa que les afecta como mujeres en el ámbito de la institución a la que pertenecen y manifiestan sugerencias para aumentar la presencia de mujeres en la Guardia Civil imponiendo cuotas, aunque sean muy reducidas, para asegurar la incorporación de mujeres.

Afirman su convencimiento de la inexistencia de un techo de cristal en el Cuerpo, puesto que por configuración de empleos y escalas, esa definición no encajaría, pero sí y en su caso, son conscientes de que no tienen posibilidad real de obtener, salvo sorpresa, cambios favorables en los cometidos o destinos que ocupan. La brecha salarial también resulta inexistente pero afirman quedar excluidas del reparto de productividades en igualdad de condiciones.

■ Labores desarrolladas.

En lo que a su empleo se refiere, labores burocráticas, el 50% del grupo perciben ser consideradas en el peor y más antiguo y peyorativo del término “secretaria”, puesto que, en determinadas ocasiones, se les relega de su función para que desarrollen otros cometidos que nada tienen que ver con sus tareas. Profundizando en el relato para indagar en cuántas ocasiones podían darse estas situaciones, lo cierto es que son residuales y concretas pero, no por ello, dejan de vivirlas como un menosprecio a su función.

Lo anterior se ve amplificado en situaciones en las que, ellas, encargadas temporales o, incluso fijas, de un determinado negociado, caso de no estar acompañadas de personal masculino de la Guardia Civil, cuando han de atender a un compañero, escuchan interjecciones como – Ya veo que no hay nadie. Luego vuelvo.

En su carácter de funcionarias, se produce una situación imposible en el caso de hombres o mujeres con empleo de Guardia Civil. En caso de ascenso, no les son encomendadas tareas de mayor responsabilidad sino que continúan en sus funciones originales.

En la relación con la superioridad para dirimir cuestiones relacionadas con su empleo y funciones, le es exigida casi continuamente, razón de los textos y normas legales que amparen sus pretensiones, siendo que, habitualmente, no se tienen en consideración la información que ellas aportan si no es con el refrendo del organismo superior.

■ Maternidad y conciliación

A excepción de una de las participantes, todas son madres y sus derechos como tales han sido respetados con excepciones y matices.

Una de ellas, la más antigua, no disponía de medidas de conciliación efectiva en el momento de ser madre y, otra, tuvo que solicitar los permisos correspondientes no sin problemas para la organización y concesión de los mismos. En cuanto a esas medidas, coincidiendo todas ellas en su insuficiencia, si bien se les han facilitado, no ha sido sin vencer ciertas resistencias y, en todo caso, sin la flexibilidad necesaria que la situación demandaba.

En la totalidad de los casos, además de sus cometidos como profesionales, son ellas las que soportan la mayor parte de la carga de cuidados y, en mayoría, sienten que la responsabilidad de sus familias, recae totalmente en ellas, dejando sus compañeros abandonado este rol o asumiéndolo solo como encargo o en funciones de ayuda o colaboración.

■ Desigualdad percibida

Preocupa la elevada sensación de encontrarse en un plano de desigualdad que, la mayoría del grupo, sienten o perciben. De entrada, manifiestan que la igualdad en la Guardia Civil se entiende como protección o cuidado hacia la mujer y no como un posicionamiento de equilibrio e igualdad, partiendo de esa base, coinciden en que todo el trabajo está por hacer. Que los pasos dados, han sido en esa dirección paternalista y por eso, están fallando.

Realmente, no se consideran maltratadas ni vejadas, pues todas ellas mantienen excelentes relaciones laborales con la inmensa mayoría de los compañeros varones con los que trabajan, sin embargo, manifiestan vivir a diario conductas de trato desigual, cuando no despectivo, que son indiciarias de la falta de normalización de un ambiente laboral igualitario y respetuoso.

Comentarios sexistas, no dirigidos a ellas pero sí en su presencia “como si formáramos parte del mobiliario”, apreciaciones de tipo sexual hacia determinadas compañeras o hacia otras mujeres cuando no están en su presencia, “gestitos y miradas”. Actuaciones completamente normalizadas de carácter machista y, otras, de carácter totalmente paternalista.

Parte de ese problema, entienden, no es corregible sino desde el área de la educación, pues incluso alguna de las mujeres del grupo reconoce tener una educación machista y mostrar un carácter completamente “impermeable” a determinados de esos actos. Un sentir mayoritario es que, muchos de los problemas, se atenuarán cuando más mujeres alcancen empleos de mando que, hasta el momento, son sumamente reducidos.

Nuevamente, aparecen en el debate informaciones que ya se han encontrado en cuestionarios y entrevistas. Por un lado, la consideración de que, el aporte laboral de la mujer, es complementario y que, realizan un trabajo “porque quieren” puesto que “disponen de hombres que pueden mantenerlas”, sea así o no, puesto que sus interlocutores desconocen su estado civil o si el peso económico del hogar puede corresponderle a él o ella y sugerencias de compañeros, aunque estas se van reduciendo, que inquietan las motivaciones de una mujer para incorporarse a la Guardia Civil.

También aparece clara expresión a que la belleza puede capitalizarse para obtener mejores puestos de trabajo y se llegan a señalar casos y se aportan informaciones conocidas de conductas que serían constitutivas de acoso laboral o sexual.

Para finalizar, no existe consenso en cuanto a la dirección que, en esta materia, lleva la Guardia Civil, pues aun coincidiendo en los avances, una gran parte del grupo siente que, más allá de “en los papeles” no se está tomando en serio la pretendida igualdad.



Mi padre quisiera que fuera
su niña estudiosa de alguna carrera

Mi madre prepara mi boda
con un caballero de güisqui con soda

Y yo quiero ser equilibrista
Paloma, la pluma, reina de la pista

Evangelina Sobredo "Cecilia", 1973.