

En el transcurso del este año se constituyó la Comisión de la Mujer en el seno de AUGC, pretende ser un instrumento de conocimiento de la problemática específica de las mujeres en la Guardia Civil, un canal de sugerencias, de propuestas, de interlocución con la Administración y la Dirección General. La problemática específica de las mujeres es patente y no sólo esta sino la que afecta a ambos géneros desde un punto de vista transversal como no podría ser de otra forma si queremos entender la igualdad entre hombres y mujeres. Partimos de una discriminación evidente al constituir tan sólo el 5% del total de la plantilla de la Guardia civil y lejos seguimos de las expectativas formales planteadas por el Ministerio del Interior el cual reconoce el “significativo” y escaso número de mujeres en la Guardia Civil.

Seguimos, después de veinte años de presencia, sin una verdadera y plena integración. Se nos ha “encajado” en una estructura puramente masculina sin haber realizado las adaptaciones previas necesarias y obligatorias (uniformidad, espacios e instalaciones específicas, etc.).

Es hora de poner sobre la mesa de diálogo las verdaderas políticas dirigidas a afrontar la integración real y efectiva en la Guardia Civil. Lejos quedó la pretendida operatividad del Observatorio de la Mujer así como proyectos anclados y grupos de trabajo que quedaron en papel mojado. Esto es lo que la Dirección de la Guardia Civil entendió como medidas favorecedoras de la igualdad entre sus miembros.

Desde AUGC y a través del futuro Consejo de la Guardia Civil, la Comisión de la Mujer se adhiere a los quince compromisos expuestos en nuestra campaña electoral y específicamente pone de manifiesto la importancia de garantizar la Igualdad real entre mujeres y hombres desde una perspectiva multidisciplinar y transversal proponiendo la creación de un PLAN DE IGUALDAD como medio para enfrentarse a la discriminación de forma activa. Este Plan debe estar basado en el acuerdo de condiciones negociadas de forma articulada entre la Administración y Dirección de la Guardia Civil y las asociaciones como representantes de I@s Guardias Civiles.

Dicho Plan deberá contener:

-A) Un diagnóstico de la situación ( presencia equilibrada, acciones positivas actuales, existencia del lenguaje sexista, ocupación de puestos y especialidades segregados en función del sexo, riesgos laborales específicos de género, bajas derivadas de situaciones no regladas sujetas a la arbitrariedad del mando, etc...)

-B) Un conjunto integrado de medidas con los objetivos:

.Alcanzar la igualdad de oportunidades real entre mujeres y hombres.

.Erradicar y evitar conductas discriminatorias.

-C) Sistemas de control y seguimiento periódico del Plan de Igualdad

Todo ello deberá incluir una regulación del acceso al empleo así como de la promoción y formación, regulación de la ordenación del tiempo de trabajo para favorecer en términos de igualdad la conciliación de la vida laboral, personal y familiar (licencias, permisos, reducción de jornada, etc.) y un protocolo de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo así como medidas de actuación entre otros.

Desde la Comisión de la Mujer y a través del futuro Consejo defenderemos posturas encaminadas a eliminar prejuicios y estereotipos hacia las mujeres en el entorno laboral y profesional y denunciaremos conductas represivas mediante el uso de nuestros derechos. Entendemos que estos compromisos contribuyen y forman parte del fin último del Consejo que es mejorar las condiciones profesionales y el funcionamiento de la propia Institución.