



Trabajo de Fin de Grado

**PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS
FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD:
LA FIGURA DE LA MUJER EN LA
POLICÍA NACIONAL**

Presentado por: **Iria Fernández Fariñas**

Tutor/a: **Sebastián Esparducer Gargallo**

Grado en Criminología y Seguridad

Curso 2019 / 20

Perspectiva de Género en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad:
La Mujer en la Policía Nacional

Índice

1. Introducción.....	8
2. Incorporación de la Mujer en las FF.CC. de Seguridad.....	10
3. Igualdad de Género.....	15
3.1. Oficina Nacional para la Igualdad de Género (ONIG).....	16
3.2. Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LO 3/2007)....	17
3.3. Plataforma de Mujeres Policías y Militares para la Visibilización.....	17
4. Mujer y Policía Nacional.....	19
4.1. Maternidad.....	19
4.2. Uniforme.....	21
4.3. Puestos.....	21
4.4. Retribuciones.....	23
5. Acceso y Promoción Interna.....	24
5.1. Acceso.....	24
5.2. Promoción Interna.....	25
6. Acoso y Discriminación por razón de Género.....	27
7. Análisis estadísticos y Perspectiva de Futuro.....	29
7.1. Análisis estadísticos.....	29
7.2. Perspectiva de futuro.....	33
8. Conclusiones.....	36
9. Bibliografía.....	39
10. Anexos.....	43

EXTENDED SUMMARY

The main objective of this work is the study of the State Security Forces and Corps from a gender perspective, where the difference between men and women are shown within their occupation. To do this, we will focus on the National Police Corps.

And therefore, the objective of the work is also, to show what the incorporation of women in the FFCC of Security meant. And, in reference to this, show all the problems that are linked to gender within the National Police, nowadays and in the past.

To do this work we will rely on manuals and bibliography of the teaching guide of the Degree in Criminology and Safety. Especially in the field of security. In addition, a bibliography comprehensive study of information will be carried out on various books, articles, reports, as well as relevant legislation. They are related to the subject and purpose of this document, and will be detailed at the end, in the corresponding bibliography.

In addition, concepts linked to the genre such as the theory of "the leaking pipe", "the sticky floor," or "the glass ceiling". They make more than obvious reference to the obstacles with which women find it in their professional careers.

I have considered that to reach the purpose of this work it was necessary to highlight aspects as important as Equality, which is a factor more than necessary to achieve a gender vision. Furthermore, it is important to remember the Equality Law present in both of the processes of access to the National Police and internally once they are part of the Corps. It is also determinant to remember that the mechanisms, which have been created over time to try to achieve effective real equality, such as the National Office for Gender Equality (ONIG) as well as the Women and Military Platform for Visibility, have been a breakthrough in combating inequalities.

What supposed a before and after, was the fact that today we are dealing with the issue of gender in the National Police, is the incorporation of women in the Body. I have emphasized aspects that are directly linked to women, and in which a differentiation or inequality is created compared to male agents. They are factors such as motherhood, uniforms, jobs and salary.

In reference to these last two, the job and the salary obtained, they seem to me of great importance to mention it. In both, gender inequality will be clearly seen. And we will find very clearly both vertical and horizontal segregation, as well as the case of the 'glass ceiling'. They are key aspects that will make us easily understand the situation of inequality, in this case in the National Police. All this will be supported by statistical data and through sources, such as annual state bulletins, as well as from the National Police's own source of information.

In addition, data from the different legislations will be mitigated that may allow us to carry out an examination of the differences in access and selection. That will be checked again the presence of a horizontal segregation.

And for the study of internal promotion, through statistical data showing the majority of men in high positions, and personal stories of female police officers, and will be verified vertical segregation.

Will be analyzed a very interesting topic within Criminology, which is harassment and discrimination based on gender. Through the different manuals, and the contributions obtained throughout the degree, they will allow us to deep filling , and clarify as concisely as possible what it means, and why it is produced in this field. As well as explaining what is the current climate of the National Police, and what are the mechanisms that are being followed to solve this problem, as the production of these situations. The use of criminal law in this area will be of great importance.

Therefore, the knowledge that will be applied throughout this document will be basically pure Criminology and Security notions, which are Law, Psychology and Sociology. In addition, a historical study is also carried out, based on the steps of evolution of women in the labor market.

In the last point of the document, a statistical study will be developed, based on surveys of Spanish society, by age, to try to find thoughts and ideologies that try to explain the low presence of the figure of women in the National Police.

Moreover, together with fieldwork, we will be able to unite both sources of information to draw conclusions with a vision for the future, which will allow us to make a general forecast of how this sector of Security can evolve in our country.

Finally, there will be a conclusions section, which will make a critical opinion based on the entire document, trying to touch on all the most relevant points, and to give an opinion on its content. . The final part of the essay is as essential as all the parts of it, since it will give a certain sense and configuration to the entire document.

It is also worth mentioning that all the bibliography and material used for its preparation can be consulted at the end of this document, as well as an annex with additional information about content throughout the text, in order to expand clarifications and concepts. The different sections of the annex will be marked and indicated for easy search in the document.

Resumen:

El siguiente documento explica la perspectiva de género dentro de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, en concreto de la Policía Nacional.

Trata de abordar una visión objetiva a través del recorrido en el tiempo desde la incorporación de la mujer en la Policía Nacional, con el objetivo de poder explicar las problemáticas de desigualdad de género que todavía se siguen sufriendo en este sector laboral. Por lo que se realizará una comparativa de género de la situación actual dentro de la Policía Nacional. Para ello se ha llevado a cabo un estudio de diferentes referencias bibliográficas, así como de trabajo de campo a través de encuestas, de las cuales se desarrollarán diferentes estadísticas.

En conclusión, la situación actual en lo que respecta a la igualdad de género en la Policía Nacional, no es una igualdad real, pero sí es cierto que se está avanzando hacia una igualdad cada vez más efectiva. Sin embargo quedan muchas cosas que cambiar.

Palabras Clave: mujer, policía, igualdad, género, hombre.

Abstract:

The following document reveal the gender situation from a perspective within the Security Forces and Corps, specifically the National Police.

It tries to recreate an objective vision of the journey of the women in the National Police starting with hers incorporation, with the aim of being able to explain the problems of gender inequality that are still suffered in this labor sector. Therefore, a gender comparison of the current situation within the National Police will be carried out. For this, a study of different bibliographic references has been develop, as well as field work through surveys, from which different statistics will be developed.

In conclusion, the current situation with regard to gender equality in the National Police is not real, but what is real is how a progress is being made towards increasingly effective equality. Nevertheless, there are many things to change.

Keywords: woman, police, equality, gender, man.

1. INTRODUCCIÓN

El siguiente documento, es un trabajo de Fin de Grado de Criminología y Seguridad, que tratará sobre la perspectiva de género en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Versará sobre la realidad de hombres y mujeres dentro de esta profesión.

Como siempre ha sido el lado masculino el que ha estado vinculado a este oficio, se prestará mayor atención al papel que juega la mujer, y las desigualdades que se presentan en referencia al género.

Me ha parecido interesante este tema, porque permite desarrollar desde una perspectiva feminista el estudio de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, mostrando un enfoque comparativo entre ambos sexos.

Y de esta forma, haciendo un recorrido por el tiempo, para llegar a una conclusión final sobre la realidad actual, donde poder comparar como ha cambiado la situación desde que ambos sexos comparten oficio, y reflexionar sobre los pasos que todavía quedan por dar para llegar a una igualdad real.

Es un aspecto muy importante en el que enfocarse, ya que a pesar de estar situados en el año 2020, todavía existen diferencias, y muchas veces discriminaciones de género en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

Por ello uno de los puntos a tratar y el cual considero muy importante, es el del acoso sexual y la discriminación por razón de género. Un tema que, permite realizar un estudio e investigación interesante, desde el punto de vista criminológico.

A pesar de que se sigan produciendo estas situaciones de desigualdad, no podemos olvidarnos de todos los logros que se han ido ganando a lo largo del tiempo.

Perspectiva de Género en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad:
La Mujer en la Policía Nacional

Las labores que se realizan cada día tanto de forma interna como externa, supone un paso más hacia una igualdad de género efectiva en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

2. INCORPORACIÓN DE LA MUJER EN EL LAS FFCC DE SEGURIDAD

La incorporación de la mujer en las FFCC¹ de Seguridad se produjo en la Policía Municipal en Córdoba y Madrid en el año 1971; en la Guardia Civil el 1 de Septiembre de 1988; en el mismo año también se incorporaron las primeras mujeres militares a las Fuerzas Armadas; y en la Policía Nacional fue el día 11 de Septiembre de 1979, donde se incorporaron las primeras Inspectoras, hace 40 años. Y sería en el año 1984 cuando la mujer pudo acceder entonces al Cuerpo Nacional de Policía.

Pero para llegar a este punto, la mujer ha pasado por muchas barreras, por muchos momentos de la historia en la que ni si quiera tenía voto, o en la que dependía al cien por cien de su marido o de su padre para tomar decisiones en su vida.

Han sido muchas las luchas, y los obstáculos superados, para llegar al punto de la incorporación de la mujer en las FFCC de Seguridad. Incluso una vez incorporadas, han tenido que soportar muchas discriminaciones, insultos e imposiciones, hasta llegar a la posición en la que se encuentran ahora. Y, a pesar de haber pasado 40 años, desde su incorporación, todavía siguen siendo muchas, las dificultades que todavía tienen que superar.

Por ello, las mujeres policías, son un ejemplo de fortaleza, que han superado y han vencido muchas barreras ideológicas establecidas a lo largo de los años, desde una perspectiva de patriarcado.

La incorporación de la mujer en el mercado laboral en España, no llegaría hasta el último tercio del siglo XX, donde se va visibilizando la imagen de la mujer trabajadora en el panorama de la sociedad española. Esto ocurre debido a la promulgación de la Constitución Española² en el año 1978, la cual es el punto de partida, para ir poco a poco acabando con la desigualdad de género en el país. Este cambio llega con la aparición de la democracia y el fin de la dictadura.

1 FFCC de Seguridad: Fuerzas y Cuerpos de Seguridad

2 Constitución Española : <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

Se establece por lo tanto una sociedad, que asume que el rol de la mujer no es solo el de quien atienda la casa, y cuide de sus hijos, sino que se establece un reparto de tareas entre los componentes de la familia, independientemente del género. Esto permite a las mujeres disponer de mayor tiempo, y por lo tanto poder incorporarse al mercado laboral. Se establecería por lo tanto una conciliación laboral y familiar.

Por ello, esto implicaría también, que ya no es solo el marido el que trae el dinero a casa, algo que sería impensable unas décadas atrás.

Se instaura así, un cambio de mentalidad en el cual, muchas de las ideologías que se tenía antes sobre los roles de las mujeres, ahora se empezarán a considerar machistas.

Sí, es cierto que los tiempos han cambiando desde ese entonces, y que muchos han sido los avances a nivel social y laboral. A pesar de ello todavía sigue existiendo la segregación por género³ en el sector laboral, algo con lo que podremos apreciar en el panorama de las FFCC de Seguridad de forma muy clara, tanto en España como en otros países europeos.

Además se siguen atribuyendo roles de género, en menor medida que antes, pero todavía se siguen manteniendo unas ideologías retrogradadas, que tratan de enmascarar la cultura machista en la que se ha ido educando la sociedad española desde décadas atrás.

Por eso las mujeres son las que poseen los trabajos menos remunerados y los puestos más bajos de la pirámide organizacional. Parece increíble que, hace más de cincuenta años desde la creación del Tratado de Roma en 1957⁴, que suponía la igualdad en referencia al puesto de trabajo–sueldo, y a pesar de ello, las mujeres de la Union Europea siguen cobrando un 17 ,5% menos de sueldo que los hombres.

3 **Segregación por razón de género en el mercado laboral:** *“se expresa como una relación simétrica de desigualdad en la distribución de hombres y mujeres entre las diferentes ocupaciones o entre diferentes sectores”* Estudio de la segregación por razón de género en el mercado laboral, Región de Murcia, 2009.

4 Tratado de Roma : <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/es/in-the-past/the-parliament-and-the-treaties/treaty-of-rome>

A parte del sueldo y la posición profesional de la mujer, es importante mencionar la Teoría de “leaking pipe” o “la tubería que gotea”, que hace referencia al decrecimiento de puestos liderados por mujeres a medida que se avanza en la pirámide de poder o liderazgo; de forma que, las mujeres tienen mayor estudios que los hombres, pero si nos fijamos en lo alto de la pirámide, y observamos los puestos de poder o de liderazgo, nos encontraremos con más hombres.

Esto es algo que sucede en la escala de la Policía Nacional, donde existe mayor número de hombres que mujeres, a medida que se va ascendiendo en la pirámide de este sector.

De forma generalizada se explica esta Teoría en la siguiente figura (*Figura 1*)

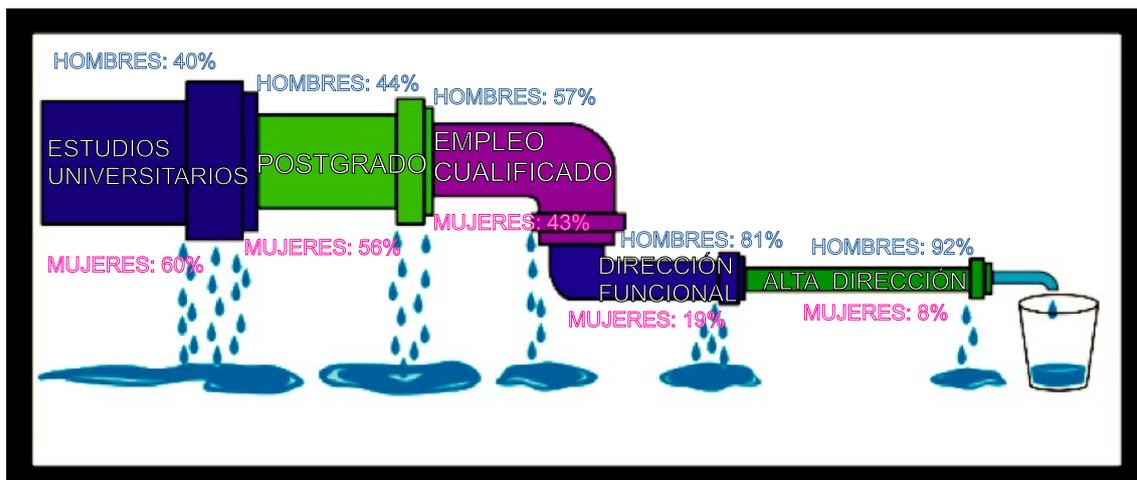


Figura 1. Teoría “leaking pipe” o de “la tubería que gotea”, sobre la comparativa de géneros en el ámbito profesional (Informe PwC e Isòtes, La mujer directiva en España)

En referencia, a la Teoría de “la tubería que gotea”, la anterior *Figura 1* nos muestra una comparativa de como se desarrolla el camino profesional en referencia al género, y mostrando de forma notoria la diferencia entre el porcentaje de hombres y mujeres en el mundo del liderazgo.

Esto puede trasladarse también al panorama laboral de la Policía Nacional donde nos encontraremos con un recorrido similar, en el que no veremos un gran porcentaje de mujeres liderando los puestos más altos de las escalas de la Policía Nacional, como el de Director General o Comisario Principal, sino todo lo contrario, las cifras son

realmente bajas. Aquí nos encontramos con el techo de cristal, que muchas veces parece de plomo.

Se denomina techo de cristal: *“la limitación velada del ascenso laboral de las personas dentro de las organizaciones. Se trata de un techo que limita sus carreras profesionales, difícil de traspasar y que les impide seguir avanzando. Es invisible porque no existen leyes o dispositivos sociales establecidos y oficiales que impongan una limitación explícita en la carrera laboral a las mujeres”*⁵

Bien es cierto, que la incorporación de la mujer a la Policía Nacional supuso un cambio de mentalidad dentro del Cuerpo, ya que hasta el año 1988, que fue cuando ingresaron las primeras mujeres, siempre había sido un oficio de hombres. Y por ello supuso un gran esfuerzo para las mujeres que entraban como pioneras del oficio. Tratar de lidiar, ya no solo con la sociedad, el mundo exterior al oficio, sino con muchos de sus compañeros, con los que trabajaban día a día. Pues vivían en una sociedad, todavía con una mentalidad machista, que había decidido incorporar a las mujeres en el trabajo de la Policía, no por crear igualdad, sino por falta de vocación masculina en el país.

Así lo describen, Delfina Tapia y Dolores Tapia, dos hermanas de Córdoba, pioneras en el trabajo de Policía Municipal, que formaron parte de la primera promoción de mujeres policías en el año 1971.⁶

Relatan como tuvieron que pasar por una trayectoria profesional, en la que no fue fácil iniciarse, debido a que se adentraban en una profesión *masculinizada*, y en donde también influía la época machista en la que vivían.

Recuerdan el inicio de su profesión como policías, muy diferente al de los hombres con los que trabajaban, ya que en principio, su función era para dirigir el tráfico, como ellas dicen *“nos querían como mujeres florero”*.

5 Burin, Mabel (1996). «Una hipótesis de género: el techo de cristal en la carrera laboral». Género, psicoanálisis y subjetividad. Paidós. ISBN 950-12-4192-0.

6 *“Delfina y Dolores Tapia: las mujeres que dijeron “quiero ser policía” en 1970”*, ElDiario.es (2018)

La iniciación de las mujeres en las FFCC de Seguridad supuso un proceso de *feminización*, y un cambio de mentalidad, además de una novedad en el ámbito profesional, ya que suponía un antes y un después.

Las primeras en incorporarse a la Policía Municipal de Madrid fue en el año 1971, junto con la promoción de Córdoba. Empezaron formando Agrupaciones Mixtas Femeninas de circulación, dirigidas a regular el tráfico. A pesar de su incorporación, todavía seguían manteniendo una desigualdad con respecto al resto de trabajadores hombres de la Policía Municipal, ya que a ellas se les exigía ciertos requisitos, a diferencia de los varones, y los puestos de trabajo no eran los mismos.

En el año 1980, se comenzaban a lograr más igualdad en el aspecto laboral, y la mujer empezó a ganar mayores derechos con respecto a los hombres, además de la incorporación oficial de las primeras 42 mujeres al Cuerpo de la Policía Nacional.

A pesar de ello más de una mujer policía tuvo que escuchar por la boca de los ciudadanos frases que erradicaban de una sociedad machista y patriarcal.

Como se explicaba al inicio de este punto, desde muchas décadas atrás se ha estereotipado los oficios, y en concreto el oficio policial se creía que debía ser desempeñado por los hombres, y serían ellos los que asumirían el rol de policía. Las mujeres tenían mayor cabida en otros trabajos, como por ejemplo los servicios.

Es evidente que la incorporación de la mujer en las FFCC de Seguridad está directamente relacionada con la promulgación de la Constitución de 1978, donde realmente se trata de equiparar al hombre y la mujer en el mundo laboral.

Asimismo, otra cosa que está clara, es que la mujer ha sufrido una adaptación mucho más lenta que los hombres en este oficio.

3. IGUALDAD DE GÉNERO

Desde que la mujer se incorporó en las FFCC de Seguridad, han sido muchos los progresos conseguidos con respecto a la igualdad de género. Pero a pesar de ello, todavía quedan muchos aspectos que mejorar y pulir para llegar a una total igualdad de género en lo que se refiere al oficio.

Esto se hace visible, en primer lugar al valorar la diferencia de número entre hombres y mujeres. En la Guardia Civil tan solo hay un 8,5% de mujeres en la plantilla, en la Policía Nacional un 14,56%, y en las Fuerzas Armadas un 12,7%.

Además es prácticamente invisible la figura de las mujeres en los puestos más elevados de las escalas. Algo que denota falta de igualdad, ya que en caso de existir debería de establecerse plantillas donde las funciones de los cargos sean equilibradas, y no con un claro dominio masculino.

Pero, es normal que la igualdad de género no haya progresado lo suficiente, para llegar al punto en el que las mujeres no tengan que sufrir desventajas, ya que de forma general, tanto en los aspectos sociales como laborales, independientemente de las FFCC de Seguridad, tampoco se ha producido esa igualdad total.

Todavía se siguen manejando estas injustas desventajas, en muchos terrenos de nuestra sociedad. Y esto, se traslada también al ámbito de las tareas de Seguridad.

Por ello, ya no solo en las FFCC de Seguridad sino en el resto del panorama social, se hace necesario la creación de Políticas de Igualdad, que permita escalar poco a poco, hacia un punto en el que ambos sexos gocen de los mismos derechos e igualdades, tal y como establece el *artículo 14 de la Constitución Española*.

3.1. Oficina Nacional para la Igualdad de Género (ONIG)

Las FFCC de Seguridad deben servir de ejemplo al resto de la sociedad, para la efectiva búsqueda de igualdad entre ambos sexos.

En el panorama interno de la Policía Nacional se ha creado una **Oficina Nacional para la Igualdad de Género (ONIG)** en febrero de 2018, con el fin de cubrir todas las necesidades actuales en lo referente a las desigualdades que se están sufriendo o se puedan llegar a sufrir en el interior de la Policía Nacional. Y con ello llegar a una igualdad efectiva dentro de las filas de la Policía Nacional.

Para ello se inauguró el ***I Curso de Igualdad de Género de la Policía Nacional***, en abril de 2018, compuesto por especialistas en el ámbito de igualdad, capaces de formar a agentes de la Escala Ejecutiva, para poder participar en la ONIG, y trabajar como enlaces en la oficina, para potenciar las relaciones entre las diferentes instituciones, con otros organismos externos, en referencia al tratamiento de la igualdad de género en España.

Se incluyen también en este curso temas como el de la violencia de género, y las correspondientes actuaciones que deberían de realizarse en este caso, así como el estudio del acoso laboral y discriminación por razón de género dentro de los Cuerpos de Policía Nacional, al igual que el protocolo a seguir.

A partir de este se han ido desarrollando más cursos para formar agentes.

El trabajo de esta Oficina actúa en tres ámbitos. A nivel nacional, a nivel internacional y a nivel interno de la Policía Nacional. Las funciones a desarrollar en esta Oficina, son tales como las de realizar informes sobre el impacto de género, o participar en el desarrollo de políticas de actuación en el ámbito del género, así como ayudar en la prevención y resolución de conflictos que suceden a nivel internacional.

Gracias a esta incorporación en la Policía Nacional, se han ido consiguiendo pequeños logros dentro de las instituciones que permiten desarrollar el trabajo de las mujeres

policías dentro de una mayor igualdad. Por lo que es algo que ha llevado a una adaptación más eficaz de las mujeres en el ámbito policial.

3.2. Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LO 3/2007)

En referencia a la Igualdad de Género en el ámbito de las FFCC de Seguridad, es importante la incorporación de la LO 3/2007 Ley de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en concreto en el Capítulo V.⁷ Se establecen medidas tanto en los procesos de selección como en los procesos internos, así como en las situaciones administrativas.

Además de las FFCC de Seguridad en concreto, se establecen criterios de igualdad muy importantes en la referente Ley, que han supuesto un avance en el camino hacia una igualdad efectiva.

3.3. Plataforma de Mujeres Policías y Militares para la Visibilización

El pasado noviembre de 2019, se creó la primera plataforma que busca la protección y la igualdad de género en los Cuerpos de Seguridad, y sobretodo con el propósito de cambiar la invisibilidad de las mujeres en la profesión, debido al bajo porcentaje de su participación.

Quiénes han colaborado conjuntamente en la creación de esta plataforma son Asociación Unificada de Mujeres Españolas (AUME), el Sindicato Unificado de Policía (SUP), la Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC) de CCOO, así como la Asociación Unificada de Guardia Civil (AUGC)

⁷ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres : <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

La plataforma se creó con la intención de dar visibilización a todos los problemas a los que se enfrentan las mujeres en esta profesión, como son el acceso, la promoción... Y, además de ello, recalcar la poca participación de las mujeres en este oficio.

Por ello, esta Plataforma trata de dar a conocer todas las desigualdades que las mujeres sufren en los Cuerpos de Seguridad, y así poder erradicar esta problemática. También, se crea esta iniciativa, para dar protección a las mujeres que trabajan en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, en relación al acoso sexual y laboral que algunas de ellas sufren.

El objetivo principal de esta plataforma, es posicionar a la mujer en un plano visible de las FFCC de Seguridad, de forma que no sean tan bajos los porcentajes en las filas que las componen. Y con la unión de más mujeres, la fuerza, y por ende su visibilización, será mayor.

Pero para ello, se pide una participación y colaboración de los hombres, ya que no es un camino que deban realizar las mujeres por solitario para lograrlo, pues el feminismo, y por ello la igualdad de género, es cosa de todas y todos.

A parte de establecer esta plataforma a nivel nacional, lo que se pretende por parte de todas las asociaciones participantes, es llevarlo a una proyección internacional de colaboración, de forma que el apoyo, y la lucha por lograr un paso más en la igualdad, en este ámbito, sea cada vez más grande.

4. MUJER Y POLICÍA NACIONAL

La Policía Nacional, es una profesión, que como bien se ha remarcado a lo largo del presente documento, se encuentra *masculinizada*, siguiendo unas directrices, según su cultura organizacional, que en parte, no permiten del todo la conciliación familiar y laboral para las mujeres que componen este Cuerpo.

Es muy pequeño el número de mujeres que forman parte de la Policía Nacional, y comparando porcentajes, es más pequeño todavía el número de mujeres policía, que lideran los puestos más altos de las escalas. Y por ello, son pocos los ejemplos que las jóvenes de nuestro país tienen para decidir seguir el camino de la Policía Nacional.

A pesar de ello, se considera, según investigaciones realizadas, que tras la todavía “reciente” incorporación de los estudios de Criminología en el panorama nacional, serán más las mujeres que opten por unirse a esta profesión, ya que la Criminología, es un estudio *feminizado*. El porcentaje de mujeres frente al de hombres es mucho mayor cuando se trata de estos estudios.

Además, es cierto que, cada año son más las mujeres que deciden presentarse a las oposiciones del Cuerpo Nacional de Policía. Por lo que, esto denota un cambio importante en lo referente a la igualdad, y quizás en la seguridad y confianza que se transmite a las mujeres por parte de la sociedad y de las FFCC de seguridad para su entrada en los respectivos Cuerpos.

Por ello en este apartado se hablará de las características comunes referentes a las mujeres, y su adaptación o no dentro de la Policía Nacional.

4.1 Maternidad

Si nos fijamos en los inicios de la mujer en la Policía, la maternidad es uno de los temas más controvertidos, porque para poder participar en el Cuerpo, y unirse a las filas de policías del país, uno de los requisitos que se exigía a las mujeres, era no tener hijos, así como no estar casada.

De tal forma que, si una mujer, que ya formaba parte del Cuerpo Nacional de Policía, se casaba, o se quedaba embarazada, sería expulsada.

Lo que se pretendía era buscar en la mujer policía, una imagen lo más *masculinizada* posible, por decirlo de esa manera.

Haciendo un recorrido en el tiempo, y evolucionando a la actualidad, en el año 2020, obviamente la situación no es igual que los años 70.

A día de hoy existen unas medidas de protección de la maternidad ⁸ para las funcionarias del Cuerpo de Policía Nacional. Pues se dispondrán de las medidas necesarias, para que durante todos los períodos, tanto antes de tener al bebé, como posteriormente, se garantice seguridad tanto para ellas como para el feto o lactante.

Además, serán excluidas del trabajo nocturno, o relevadas de las tareas que estaban realizando, si los informes médicos lo aconsejan, conservando el derecho a las retribuciones de su puesto de origen, que venían desempeñando anteriormente a la maternidad. Así como disfrutar del permiso de maternidad durante las 16 semanas que dura, y que pueden ser prorrogables, en caso de discapacidad del hijo o hija, o de embarazo múltiple.

También algo muy importante que se garantiza a las mujeres embarazadas, es que sus derechos para promocionar de forma interna no se vean reducidos.

8 Artículo 11. Medidas de protección de la maternidad, Real Decreto 2/2006, de 16 de enero, por el que se establecen normas sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía : <https://www.boe.es/eli/es/rd/2006/01/16/2/con>

Y en relación al uniforme, las embarazadas podrán vestir ropa adecuada para su situación, que les garantice realizar su trabajo de la forma más cómoda y segura dentro de lo posible.

4.2. Uniformes

*“El Cuerpo Nacional de Policía es un Cuerpo uniformado”*⁹, por lo que es obligatorio para las y los policías que forman parte del Cuerpo llevarlo puesto durante su servicio, o cuando sea requerido en los diferentes actos.

El uniforme de las mujeres policía ha ido cambiando, ya que en sus comienzos, las primeras mujeres policías vestían una falda lisa, bombín, medias y bolso. Poco más tarde la falda se sustituyó por pantalón.

A día de hoy el uniforme de la mujer es similar al del hombre, consta de pantalón, y dependiendo de la época del año, varía la parte superior, en jersey, camisa o cazadora.

Quizás el aspecto más controvertido, desde la perspectiva de género en el tema del uniforme sea el que tienen que vestir en eventos. Pues, para los eventos como galas y representaciones, existe una diferenciación de género, ya que los hombres visten pantalón, mientras que las mujeres visten falda.

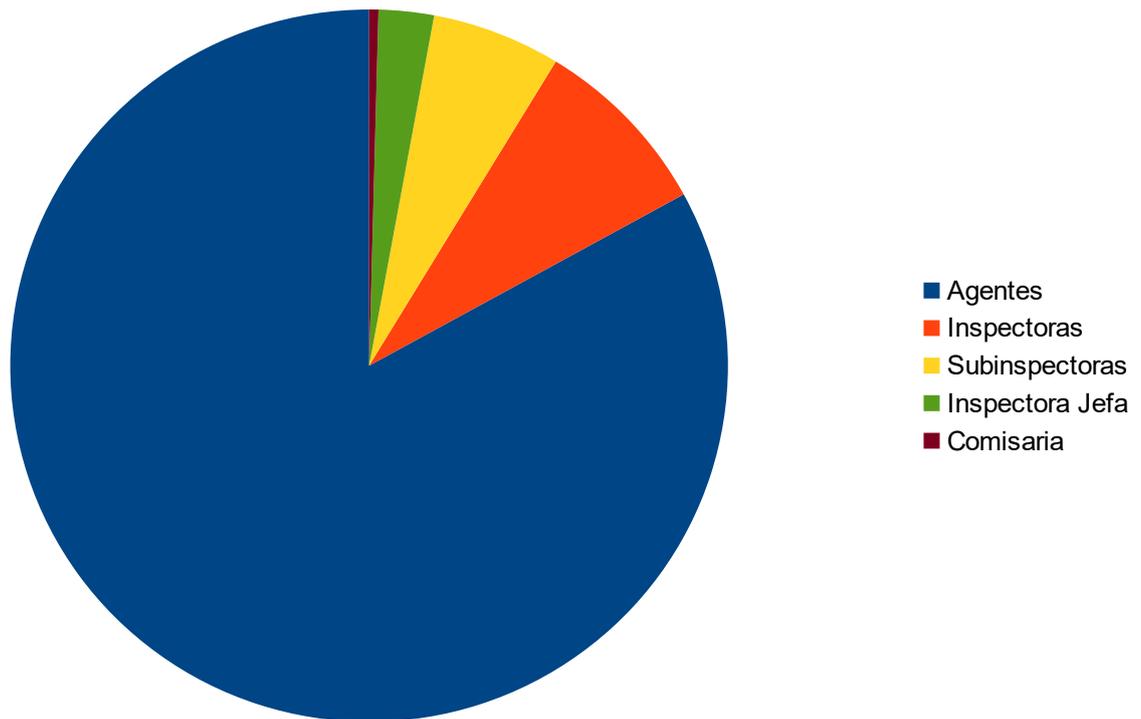
4.3. Puestos

Los puestos y funciones desempeñados en la Policía Nacional, en principio no tienen discriminación de género. Y digo en principio, ya que esa es la teoría, pero si nos basamos en la práctica y echamos un vistazo a los puestos más elevados de las diferentes escalas, encontraremos una mayoría masculina.

⁹ Artículo 1 de la Orden INT/430/2014, del 10 de marzo, por la que se regula la uniformidad en el Cuerpo Nacional de Policía.

Por lo que nos encontramos con el famoso *techo de cristal*, que se refiere a las barreras que se interponen a las mujeres en su camino profesional, y que impiden el acceso de las mismas a lo alto de la pirámide profesional, en diversos puestos de trabajo. Y, por lo tanto, estas dificultades son las que tienen que superar para poder promocionar de forma interna, y que por el contrario el sector masculino no.

En el siguiente gráfico, podemos apreciar el elevado porcentaje de mujeres que son *Agentes*, y sin embargo el reducido número de mujeres *Comisarias*, o el inexistente número de mujeres *Comisarias Principales*.



*Figura 2. Gráfico Circular: Porcentaje de Mujeres Presentes en la Escala de la Policía Nacional
(Fuente: Policía Nacional, año 2016)*

De modo que se comprueba que las mujeres sufren segregación horizontal, que dificulta la entrada a los puestos de trabajo de la Policía Nacional, además de una segregación vertical que dificulta el avance profesional, o la promoción interna dentro del trabajo.

4.4. Retribuciones

Las retribuciones, o pagos que cobren los diferentes funcionarios y funcionarias de la Policía Nacional, está directamente relacionado con el puesto que ocupan, no existe una diferenciación por razón de género. De tal forma que una funcionaria que ocupa la categoría de “Agente”, cobrará una retribución menor que una persona que ocupa la categoría de “Comisaria”.

Por lo tanto teniendo en cuenta el apartado anterior 3.2., en el cual se reflejaba de forma clara, la baja presencia de las mujeres en las categorías más altas de la escala, a pesar de que no exista una diferenciación de género, si que es cierto que son los hombres los que mayor retribución obtienen, ya que existen más hombres en las categorías altas de la escala.

En consecuencia estos factores, anteriormente mencionados, que son la discriminación horizontal y vertical, así como el “techo de cristal”, nos encontramos con una evidente brecha salarial de género¹⁰.

10 **Brecha salarial de género:** es la diferencia que existe de media entre los ingresos brutos por hora de mujeres y hombres. Muestra que en toda la UE las mujeres generalmente ganan menos que los hombres. La brecha salarial en España se encuentra en el 15,1%, siendo la más alta de la UE en Estonia con un 25,6%, y la más baja en Rumanía con un 3,5%. Parlamento Europeo, 2020.

5. ACCESO Y PROMOCIÓN INTERNA

5.1. Acceso

El tema del acceso y las pruebas de selección para entrar al Cuerpo de Policía Nacional, es un tema controvertido en la sociedad.

Retrocediendo en el tiempo, nos encontramos con que el acceso a la Policía en relación a las pruebas físicas, suponía normalmente pruebas en las que se medía básicamente la fuerza de los participantes, sin tener en cuenta otras cualidades también importantes, y sin hacer distinción de género; eran para todos y todas igual.

Por ello, teniendo en cuenta que la fortaleza de los hombres no es la misma que la de las mujeres, debido a sus características fisiológicas, el número de hombres que superaban las pruebas era muy grande en comparación con el número de mujeres que llegaban a hacerlo.

Actualmente las pruebas se han ido adaptando, en consecuencia de lo anteriormente dicho, ya que en condiciones de ejercicio igual, las mujeres no tienen la misma masa muscular y potencia que los hombres, por lo que deben de superar pruebas adaptadas a sus capacidades.

Pero, a día de hoy sigue existiendo una desigualdad más que evidente, en relación a la altura mínima exigida.

La altura media en España, es de 176 cm en los hombres, y en las mujeres es de 161,5 cm. Sin embargo si nos fijamos en la altura mínima exigida, para los hombres se establece en 165 cm , y para las mujeres 160 cm. ¹¹

11 2. *Requisitos de los aspirantes*, Resolución de 30 de mayo de 2019, de la Dirección General de la Policía, por la que se convoca oposición libre para cubrir plazas de alumnos de la Escuela Nacional de Policía, de la División de Formación y Perfeccionamiento, aspirantes a ingreso en la Escala Básica, categoría de Policía, del Cuerpo Nacional de Policía : https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-8256

Por lo que conlleva que las posibilidades de acceder para la población masculina es mayor, ya que se permite a esos hombres que están por debajo de la media nacional participar en la selección (-12 cm), mientras que para las mujeres tan solo hay 1,5 cm por debajo de la media nacional, lo que implica que son menos mujeres las que podrán acceder.

Esto implica una gran desigualdad de género en el sistema de selección, en lo relacionado a la talla mínima exigida.

En referencia a las demás pruebas realizadas, como por ejemplo la entrevista de personalidad o la prueba de conocimiento, en las cuales las mujeres destacan por obtener mayor puntuación que los hombres, no existe desigualdad, como en las pruebas físicas o en el requisito de la talla.

De manera que, si se llega a una igualdad efectiva en las pruebas físicas, se podrá lograr un mayor acceso de mujeres a este Cuerpo, y por ende una igualdad real.

Sin embargo, para llegar a lograr esa ideal igualdad efectiva y real, las políticas de igualdad deberían de establecer planes en los que exista un porcentaje equitativo en las filas de la Policía Nacional, en referencia a mujeres y hombres. Tienen que servir de base para cualquier cambio y así hacer efectivo el derecho de Igualdad.

Podría servir de ejemplo en nuestro país, el caso de Holanda, en el que se reservan hasta un 40% de las plazas de cada promoción para las mujeres.

5.2. Promoción interna

La carrera vertical, y por lo tanto la promoción interna que se realiza dentro de la Policía Nacional, se lleva a cabo a través de concurso-oposición, o por antigüedad. Para promocionar de forma interna, se exige que las funcionarias y funcionarios de la Policía Nacional, estén lo suficientemente cualificados para poder ascender a puestos

superiores en el escalafón, ya que la Policía Nacional conlleva una organización jerarquizada.

Otro de los requisitos para poder promocionar es la estar en posesión del título de subgrupo de clasificación correspondiente.

Haciendo referencia al derecho de igualdad del que gozan las funcionarias y funcionarios, en la promoción interna, es curioso resaltar que tan solo un 3% son mujeres que han ascendido a los puestos más altos de las escalas.

Teniendo en cuenta este dato, solo cabe preguntarse el porque de la mínima participación de las mujeres en la cima de la pirámide.

En primer lugar, si el porcentaje total de mujeres dentro del Cuerpo, es muy bajo, ya que tan solo es 14% del total, es evidente que el número de mujeres que vayan a promocionar de forma interna será menor que el de los hombres que puedan hacerlo.

Y por otro lado, volvemos de nuevo al factor de conciliar la vida laboral y familiar que tantas trabas sigue provocando en la carrera profesional de las mujeres.

Pues, si tenemos en cuenta el tiempo invertido para poder promocionar, las mujeres tardan más en hacerlo que los hombres. Ya que el hecho de tratar de conciliar la vida familiar y la laboral, crea una incompatibilidad, que conlleva su estancamiento.

El famoso *suelo pegajoso*, que impide a las mujeres evolucionar en sus carreras profesionales debido a que el ámbito doméstico no les deja avanzar.

Además, existen factores, como el machismo, todavía presente, que se establece por los superiores de policía, así como el *enchufismo* que muchas funcionarias del Cuerpo de Policía mencionan.

6. ACOSO Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO

Otro de los problemas que se hace visible al hacer un enfoque de género en la Policía Nacional, y en general en las FF.CC de Seguridad es el acoso sexual¹² y acoso laboral¹³, presente en este oficio, así como la discriminación por razón de género¹⁴, con lo que las mujeres pertenecientes a este sector deben lidiar.

Han sido muchos los pasos logrados por las mujeres para llegar a incorporarse al mercado laboral, y para encontrar su lugar en el ámbito de la seguridad.

Y, no han sido pocos los obstáculos y barreras, con las que se han encontrado en el camino durante estos 40 años, y muchas de esas dificultades han sido de forma interna, es decir, dentro de su ámbito de trabajo.

No es algo que haya quedado en el pasado, sino que todavía sigue ocurriendo. Todavía existen personas que creen que no está bien la *feminización* de la Policía Nacional, y a pesar de que la mujer se haya insertado prácticamente del todo en este oficio, todavía siguen existiendo vertientes en contra de esta situación, en la que las mujeres sean policías.

Por lo que, por parte de los hombres que no son afines a que la mujer pueda ser policía al igual que un hombre, se producen estas conductas de acoso y discriminación, de forma interna, hacia las funcionarias del Cuerpo. Han sido muchas las mujeres víctimas de acoso sexual en su trabajo como policías, ya sea por comentarios o burlas sexuales, así como invitaciones a prácticas sexuales.

12 **Acoso sexual:** *Solicitud de favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, cuando tal reclamación sea continuada y tal comportamiento provoque en la víctima una situación intimidatoria, hostil o humillante.* CP, art. 184.

13 **Acoso laboral:** *Acoso que se realiza en el ámbito de una relación laboral o funcional. Es el constitutivo de delito si se realiza con prevalimiento de una relación de superioridad y es grave.* CP, art. 173.1.

14 **Discriminación por razón de género:** *se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.* LO 3/2007, de 22 de marzo, art. 6.

Asimismo, vemos el caso de la discriminación hacia las mujeres por razón de género. Ya sea en el aspecto para la entrada al Cuerpo de Policía, así como una vez dentro de forma interna, donde se llega a producir una discriminación hacia las funcionarias, ya no solo por parte de sus compañeros y superiores, también por sindicatos, que no las apoyan, o no actúan como Agentes de Igualdad.

También hay que recalcar la discriminación por parte de la sociedad, que todavía hoy en día, pone en cuestión la valía de una mujer para poder ejercer como policía.

Y partiendo de ahí, es donde se debe cambiar, para que esa mentalidad se modifique, y siga una progresión hacia una igualdad real y efectiva.

Además las mujeres policías reconocen que en su trabajo día a día, son miradas con lupa, y analizadas, de forma que deben demostrar su valía constantemente, cosa que a sus compañeros varones no les sucede.

El Sindicato Unificado de Policía (SUP), ha querido demostrar las diferentes muestras de acoso y discriminación que sufren las mujeres policías por razón de género. Para ello, presentaron un informe por parte de las Universidades de Vigo y Santiago el pasado Noviembre de 2019, el *"Informe sobre el clima laboral en la Policía Nacional"*¹⁵.

El informe se realiza con el objetivo de que se cree un protocolo efectivo contra el acoso sexual dentro de la Policía Nacional, ya que el protocolo utilizado hasta ahora en contra del acoso laboral no resultaba efectivo.

En este informe se recogen datos tales como que un 48,8% reconoce haber sufrido acoso, o que el 37,8% piensa que sus compañeros tienen ventajas por razón de su sexo. Esto quiere decir que de cada 100 personas que trabajan en la Policía, 48 han sufrido acoso. Es una cifra realmente alta, por lo que no puede pasar desapercibida, ya que el acoso es real, y la discriminación por razón de género también.

¹⁵ *El SUP denuncia, la Policía Nacional carece de protocolo contra el acoso sexual en sus filas*. Galicia Press, Noviembre de 2019.

Perspectiva de Género en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad:
La Mujer en la Policía Nacional

Por ello es necesario que se creen, protocolos realmente efectivos como el que propone el SUP, para erradicar este problema, y que ninguna policía se quede callada por miedo a no sentirse lo suficientemente protegida, o simplemente porque considere que no sirva de nada alzar la voz ante estas situaciones.

7. ANÁLISIS ESTADÍSTICOS Y PERSPECTIVA DE FUTURO

7.1. Análisis estadísticos

Tal y como dice María Marcos, Comisaria Principal de la Policía Nacional y Jefa de la Unidad de Delincuencia Especializada: *“la Policía Nacional es el reflejo de la sociedad”*.¹⁶Y con ello se hace necesario preguntar a las personas que forman parte de nuestra sociedad para llegar a comprender si esto es así. Y de esta forma tratar de lograr una comparativa y con ello una conclusión final sobre la visión de la sociedad y la actual situación de la Policía Nacional.

Las estadísticas a las que se han llegado en conclusión, se han conseguido a través de encuestas de forma anónima, y por rangos de edad. De esta forma, comprobar si en función de la edad de las personas encuestadas varían las respuestas.

Los rangos de edad son los siguientes:

- Menos de 18 años
- Entre 18 y 30 años
- Entre 30 y 50 años
- Entre 50 y 70 años
- Más de 70 años

En total se ha llevado a cabo el cuestionario a través de 10 preguntas, entre las cuales se incluye una cuestión final sobre la idea que las personas de a pie tienen sobre el futuro de la Policía Nacional en base a una perspectiva de género e igualdad.

El total de participantes en la encuesta es de 195 personas, recogidas en los diferentes rangos de edad.

Se ha hecho énfasis en la figura de la mujer como policía, para tratar de comprender, si la sociedad, considera a las mujeres una seguridad efectiva. Para ello, también preguntas referentes a la proporción tan desigual en relación a hombres y mujeres que forman parte del Cuerpo, así como al acceso y promoción interna.

¹⁶ Entrevista a la Comisaria principal de la Policía Nacional Maria Marcos, Cope, 2018.

A continuación se mostrarán gráficos de las estadísticas obtenidas a través de las encuestas realizadas.

- **Gráfico1:** Cuestión 1.

1. ¿Consideras que la Policía Nacional debe de estar formada de manera equitativa por hombres y mujeres?

184 respuestas



Figura 3, Gráfico n.º 1. "Policía Nacional y Género" (Fuente: Encuesta sobre a Policía Nacional, Iria Fernández Fariñas, 2020)

En referencia a la *Figura 3*, es importante tenerla en cuenta, ya que se puede apreciar una clara posición en la sociedad por tratar de alcanzar la igualdad efectiva. Y, a pesar de que los datos y el número de mujeres, como se ha comentado a lo largo de este documento, no es muy elevado, si se puede lograr su aumento con un pensamiento progresista y feminista de la sociedad venidera.

- **Gráfico 3:** Cuestión 3.

3. Ponte en situación. Vas por la calle, y una persona te intenta robar la cartera y forcejea contigo de forma violenta; inmediatamente un/una agente de policía se dirige a prestar su ayuda ¿te sentirías igual de protegido por un hombre policía como por una mujer policía?

187 respuestas

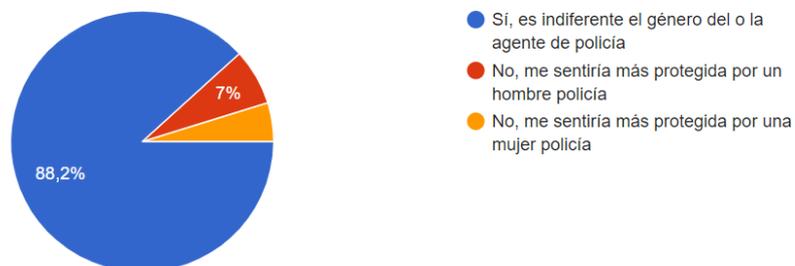


Figura 4, Gráfico n.º 3. "Policía Nacional y Género" (Fuente: Encuesta sobre la Policía Nacional, Iria Fernández Fariñas, 2020)

• **Gráfico 7: Cuestión 7.**

7. En referencia a una situación que conlleve la protección por parte de la Policía Nacional, te sentirías más protegido por:

184 respuestas

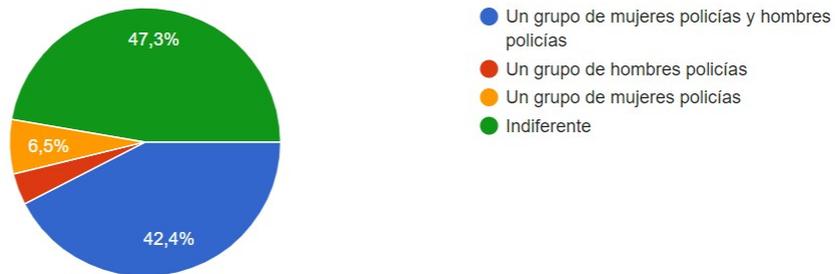


Figura 5, Gráfico n.º 7. “Policía Nacional y Género” (Fuente: Encuesta sobre la Policía Nacional, Iria Fernández Fariñas, 2020)

En relación a los dos gráficos anteriores, es importante ver la idea de la mujer policía en las personas de nuestra sociedad, ya que muchas barreras a la hora de decidir trabajar en la policía, o de tener un ambiente agradable por parte del resto de compañeros, no es posible porque no se dota de confianza a las mujeres. Y con ello, se fomenta una inseguridad en las mujeres hacia la idea de presentarse a las oposiciones para entrar en la Policía Nacional.

• **Gráfico 4: Cuestión 4.**

4. ¿Consideras que las mujeres del Cuerpo de Policía deberían de realizar funciones no físicas y de fuerza, y que por ello, estas funciones sean realizadas exclusivamente por los hombre del Cuerpo?

187 respuestas

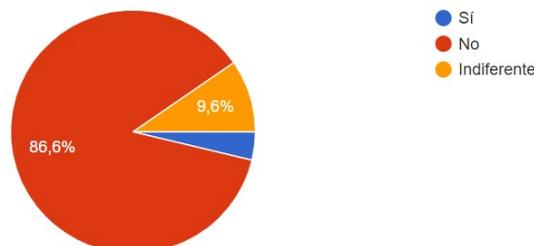


Figura 6, Gráfico n.º 4. “Policía Nacional y Género” (Fuente: Encuesta sobre la Policía Nacional, Iria Fernández Fariñas, 2020)

Considerando el gráfico anterior, todavía sigue existiendo una proporción de personas que consideran que las mujeres no pueden llegar a realizar las funciones físicas de la misma forma que un hombre, y por ello no están capacitadas para realizar estas tareas de la Policía Nacional.

Un claro ejemplo de otra traba más por parte de la sociedad, que dificulta la entrada de las mujeres en Instituciones como es el Cuerpo de Policía Nacional.

Ya que si desde la posición de la mujer no reciben la confianza suficiente por parte del resto de ciudadanos y ciudadanas, no se sentirán lo suficientemente seguras como para presentarse a las pruebas que les permitan optar a un puesto en la Policía Nacional.

Considerando todas las respuestas que se han obtenido en la encuesta, se ha notado que la sociedad está avanzando hacia una igualdad cada vez más efectiva.

Esto es evidente teniendo en cuenta las respuestas en relación a los rangos de edad. Podemos comprobar una perspectiva mucho más feminista en las generaciones más jóvenes, mientras que el rango de edad de entre 30 – 50 años se posiciona en una actitud mucho más reacia a los cambios, y reacia a la idea de igualdad de género, así como la integración total de la mujer en la Policía Nacional.

A pesar de ello, es más que evidente que se ve un cambio en la integración de la mujer en la Policía Nacional, así como en puestos similares, y quizás una evolución, al mismo tiempo que ocurre de forma interna en los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad.

Con todo ello, es perceptible que quedan muchas cosas que cambiar y muchos pasos que dar en el futuro para llegar a lograr la equidad entre hombres y mujeres en lo que respecta a la perspectiva de género.

7.2. Perspectiva de futuro

El último apartado de la encuesta es, quizás, el más interesante, ya que trata de buscar la opinión más directa de los ciudadanos, su visión más sincera sobre las cosas que tendrían que cambiar para que los Cuerpos de la Policía Nacional lleguen a una igualdad cada vez más efectiva.

Al preguntar en este apartado “¿Que crees que tiene que que cambiar para que la Policía Nacional esté formada de forma más equitativa con respecto al género?”, algunas de las respuestas que se han obtenido son las siguientes :

- *“Fomentar ese tipo de trabajos entre las mujeres.”*
- *“Que cambie la mentalidad machista.”*
- *“Discriminación positiva.”*
- *“Menos machismo.”*
- *“Pienso que tan solo es cambiar la forma de pensar de la propia plantilla de los policías. Si educáramos en igualdad todos pensaríamos que podemos optar a entrar en un cuerpo de policía y subir hasta un alto cargo. Hay muchas mujeres que no opositan tanto para entrar en el cuerpo como para subir o bien porque les han criado con la idea de que por ser mujeres no deben de optar a ello, o bien tienen miedo de hacerlo.”*
- *“Debería de estar repartido en un 50% para cada género, si hay suficientes personas destinadas a ocupar ese puesto.”*
- *“Se tiene que dar más información y educar en la igualdad a ambos géneros.”*
- *“Supresión de barreras por razón de sexo.”*
- *“Mayor visibilidad de mujeres policías.”*
- *“Erradicar el machismo dentro de las instituciones.”*
- *“La educación desde la infancia.”*
- *“La sociedad en general, no es un problema exclusivo de la policía nacional.”*
- *“Tiene que cambiar la sociedad. Solo así cambiará todo.”*
- *“El machismo en las instituciones responsables.”*
- *“Plazas mínimas a mujeres.”*
- *“Las normas de acceso.”*

- *“Los mandos.”*
- *“Menos machismo en las jefaturas.”*

Estas son algunas de las respuestas que parte de la sociedad ha respondido en la encuesta, al preguntarles que creen que es lo que está fallando, que impide que las mujeres tenga igualdad de oportunidades, y tengan esa reacción negativa hacia su entrada en los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad.

Analizando todas las respuestas, las principales “soluciones” que han surgido por parte de la sociedad son: *menos machismo; más educación en igualdad de género; menos barreras hacia las mujeres; y plazas mínimas.*

En primer lugar el machismo, más que evidente de nuestra sociedad, y que sigue siendo esa lacra social que se sigue reflejando, por desgracia, en las Instituciones del país.

Este machismo no tiene mayor erradicación que desde la educación. Una educación, que permita enseñar a niños y niñas, a mujeres y hombres, que ha de crearse una igualdad de género efectiva, ya no solo en la Policía Nacional, sino en cada situación de nuestra vida.

A través de esta educación, y con ello, la erradicación de ese machismo, se permitirá establecer una sociedad, y un progreso, en el que no se pongan trabas, ni barreras, a las mujeres. Tanto para la entrada en diversos trabajos, así como para su ascenso en la vida laboral a lo largo de la vida. De tal forma que poco a poco se vaya difuminando tanto la *segregación vertical* como la *segregación horizontal*, y por ende el famoso *techo de cristal*.

El caso de Holanda, es algo que tomar como ejemplo, y que permite que al menos un mínimo de plazas se reserven a mujeres, para que no existan porcentajes de género tan dispares en la composición de los Cuerpos.

Por lo tanto, quizás el futuro de esa igualdad efectiva en los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, radiquen en soluciones relacionadas con la educación de nuestra sociedad, y todo ello en políticas que apuesten por el trabajo en la igualdad entre hombres y mujeres, tanto en el panorama laboral, así como de forma generalizada, en todos los contextos que forman nuestro día a día. Porque será a través de las situaciones cotidianas donde se trasladará a todos los ámbitos de panorama.

8. CONCLUSIONES

En el presente apartado del documento, se abordarán aquellas conclusiones principales que se han extraído del mismo.

Las conclusiones a las que se han llegado, han sido a través del estudio de manuales y referencias bibliográficas mencionadas a lo largo del texto, así como fuentes virtuales. Además de comparaciones estadísticas en trabajo de campo.

Se exponen a continuación las siguientes conclusiones.

PRIMERA: A través de la visión por el recorrido en el tiempo, se han comprobado los grandes cambios que las FFCC de Seguridad, y en este caso concreto, la Policía Nacional, han sufrido con respecto al género.

Al principio, en la incorporación de la mujer en la Policía Nacional, la situación no gozaba de igualdad de género, ya que las funciones eran distintas, y el machismo de la sociedad de ese momento se hacía notar. Pero se ha podido comprobar un gran cambio con el paso del tiempo, ya no solo en las funciones a desempeñar, sino en muchos factores como uniformes, condiciones de acceso, así como la imagen de la mujer policía, que se ha ido instaurando en toda la sociedad. A pesar de ello, es evidente que todavía sigue existiendo una diferencia notable, en referencia al género, dentro del Cuerpo.

Por ello, echando una mirada desde el pasado hasta ahora, sí ha existiendo esa progresión, pero todavía quedan muchos pasos que dar, y mucho que luchar para que las mujeres logren tener una igualdad efectiva y real dentro del Cuerpo de la Policía Nacional.

SEGUNDA: Desde las respectivas FFCC de Seguridad, se ha hecho evidente esta desigualdad presente. Es un problema que emerge tanto de forma interna como externa. Pero, en este caso, de forma interna, los respectivos Cuerpos, han ido creado tanto plataformas como oficinas, para luchar por esta igualdad así como dar visibilidad a todas las mujeres que crean la figura de la mujer policía.

Esto significa un paso más para tratar de lograrla, ya que si se fomentan este tipo de funciones desde el interior de las Instituciones, servirá de ejemplo para el resto de la sociedad, y una forma de realizar un cambio de mentalidad tratando de lograr la equidad para hombres y mujeres dentro de las FFCC de Seguridad.

Tal y como se comenta en la conclusión anterior, todavía hay muchos pasos que dar, y esta es una forma de lucha para alcanzar ese objetivo de posicionamiento igualitario entre ambos sexos.

TERCERA: Como se ha podido observar a lo largo del documento, es incuestionable que el porcentaje de mujeres en la Policía Nacional es muy bajo, así como el porcentaje de mujeres que se encuentran en los puestos superiores de la escala. Sin lugar a dudas, estamos ante una clara segregación tanto vertical como horizontal.

Por un lado el tema del acceso, donde existen desequilibrios en lo referente a la altura. Además, de la poca confianza que reciben las mujeres por parte de la sociedad, para incorporarse a la Policía Nacional, que dota de inseguridades, y por lo tanto de un rechazo a entrar al Cuerpo. De manera que es necesaria la visibilización de la figura de la mujer policía.

Por otro lado el tema del rechazo hacia su acceso, proviene de que, además de que el número de mujeres sea muy bajo, a la hora de progresar en su vida profesional en la Policía Nacional, las mujeres se topan con muchas trabas. El suelo pegajoso, que todavía en el año que corre, sigue impidiendo conciliar la vida laboral con la vida familiar de las mujeres, cosa que no afecta de forma directa a los hombres.

De manera que las mujeres sufren muchos más obstáculos que impiden que su camino sea igual de fácil.

Por ello es un problema evidente que emerge de una sociedad, en parte *machista*. Es necesario un cambio de mentalidad para comprender que debe de existir esa igualdad efectiva. Es entonces, manifiesto, que la educación y por ende las políticas de igualdad, son fundamentales para la sociedad.

CUARTA: El acoso y la discriminación laboral que se sufren en las FFCC de Seguridad, es innegable. Es un problema actual que debería de tratarse desde muchas perspectivas, entre ellas es fundamental la criminológica, para erradicar esa lacra que de forma interna todavía se sigue manifestando en los diferentes Cuerpos. En este sentido, es algo que ocurre de forma interna, es decir, el problema no se externaliza a la sociedad, como ocurre en otros caso. El cambio tiene que brotar del interior de estos cuerpos. Y llegar así a la conciliación de un ambiente de trabajo libre de estas conductas.

Teniendo en cuenta la situación actual, con respecto a este tema, están fallando los protocolos de actuación para tratar este tipo de conductas. Por esta razón hay que trabajar en estos protocolos de acción para lograr actuaciones efectivas, que no discriminen ni acosen a las mujeres por razón de género.

9. BIBLIOGRAFÍA

Agudo Arroyo, Y. (2014). *La participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas españolas : de la incorporación a la integración*. Comunitania: International Journal of Social Work and Social Sciences.

Colber Martínez, E. (2014). *La Feina de la Dona Policia*. Barcelona: Revista Catalana de Seguretat Pública.

De Antón, J. (2000). *Historia de la Policía Española*. Madrid: Tecnovic.

De Cabo, G. y Garzón, M.J. (2007). *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*. Madrid: Estudios del Instituto de la Mujer.

De Lucio, J., Valero, M. y Del Valle, M. (2012). *Determinantes de la Brecha Salarial de Género en España*. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Figeroa-Saavedra, M. (2008). *Mecanismos y procesos de segregación ocupacional de la mujer: las pruebas de selección al cuerpo de Policía Municipal*. Madrid: Cuadernos de Relaciones Laborales; 26, núm. 1, págs. 151-178.

Galvez Muñoz, L. (2016). *La lenta normalización de la presencia de mujeres en los Cuerpos de Seguridad*. Sevilla: Junta de Andalucía, Consejería de Justicia e Interior.

Jar Couselo, G. (1992). *La mujer en la Guardia Civil: Una perspectiva sociológica*. Revista Española de Investigación Sociológica (REIS), núm. 59, págs. 223-242.

Jar Couselo, G. (2000). *Modelos comparados de policía*. Madrid: Dykinson-Ministerio del Interior.

Jar Couselo, G. (1997). *Mujeres en la policía y las fuerzas armadas*. Especial referencia a la Guardia Civil. Madrid: Ministerio de Trabajo y asuntos sociales, Instituto de la Mujer.

Rodríguez-Farge Ricetti, M. (2004). 4. *Manual per a policia i aspirants a policia : drets humans i deontologia en la funció policial*. Barcelona: Atelier.

Ventura Franch, A., García Campa, S. (2018). El derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres: una evaluación del primer decenio de la Ley Orgánica 3/2007. Aranzadi.

Young, J.M.A. (2014). *Repercussió del gènere sobre el desenvolupament professional a la policia*. Barcelona: Revista Catalana de Seguretat Pública, núm. Març 2014, págs. 69-106.

La convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y el protocolo opcional a la convención. (1999). Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer.

Revista Catalana de Seguretat Pública, núm. 8. (2001). Barcelona: Escola de Policía de Catalunya.

Página Oficial del Cuerpo de Policía Nacional – Ministerio del Interior (<https://www.policia.es/>)

Página Oficial de la Asociación Unificada de Guardias Civiles (AUGC)
(<https://www.augc.org/>)

Parlamento Europeo (<https://www.europarl.europa.eu/portal/es>)

Legislación:

Constitución Española 1978

Legislación del Cuerpo Nacional de Policía

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

Real Decreto 2/2006, de 16 de enero, por el que se establecen normas sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía.

Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional.

Orden INT/430/2014, de 10 de marzo, por la que se regula la uniformidad en el Cuerpo Nacional de Policía.

Ley Orgánica 4/2015, de 30 de marzo, de protección de la seguridad ciudadana.

Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

Código Penal Español

10. ANEXOS

Anexo 1: Artículos destacados de la LO 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

- **Artículo 3.** *El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.*

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

- **Artículo 67.** *Respeto del principio de igualdad.*

Las normas reguladoras de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado promoverán la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, impidiendo cualquier situación de discriminación profesional, especialmente, en el sistema de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas.

- **Artículo 68.** *Aplicación de las normas referidas al personal de las Administraciones públicas. Las normas referidas al personal al servicio de las Administraciones públicas en materia de igualdad, prevención de la violencia de género y conciliación de la vida personal, familiar y profesional serán de aplicación en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado adaptándose, en su caso, a las peculiaridades de las funciones que tienen encomendadas, en los términos establecidos por su normativa específica.*

Anexo 2: Artículos destacados de la Constitución Española de 1978.

- **Artículo 9.2.:** *Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.*

- **Artículo 14:** *Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

Anexo 3: Gráficos restantes de la encuesta realizada.

- Gráfico Edad : Rango de edades.

¿En qué rango de edad te encuentras?

185 respuestas

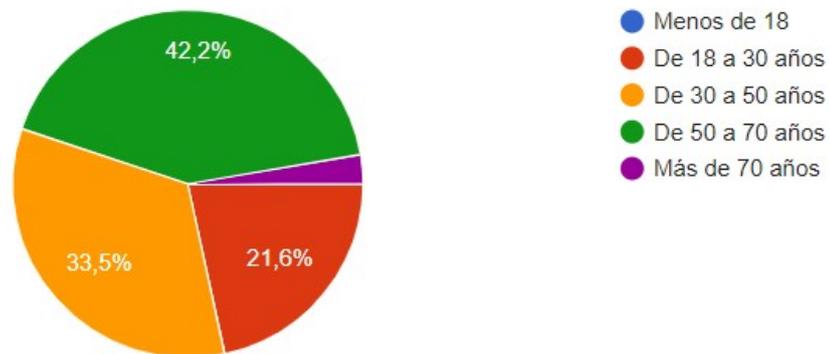


Figura 7, Gráfico Edad. “Policía Nacional y Género” (Fuente: Encuesta sobre la Policía Nacional, Iria Fernández Fariñas, 2020)

- Gráfico 2: Cuestión 2.

2. ¿Crees que es correcto que para las galas o representaciones las mujeres vistan falda y los hombres pantalón?

186 respuestas

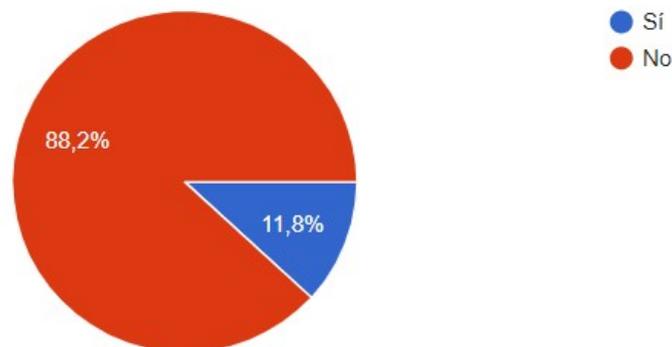


Figura 8, Gráfico n.º 2. “Policía Nacional y Género” (Fuente: Encuesta sobre la Policía Nacional, Iria Fernández Fariñas, 2020)

• **Gráfico 5: Cuestión 5.**

5. ¿Porqué crees que las mujeres tienen menor presencia (3%) en los puestos más altos de las escalas de la Policía Nacional ?

188 respuestas

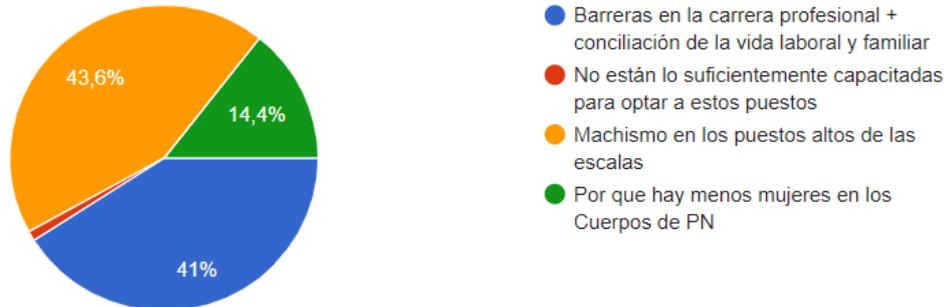


Figura 9, Gráfico n.º5. “Policía Nacional y Género” (Fuente: Encuesta sobre la Policía Nacional, Iria Fernández Fariñas, 2020)

• **Gráfico 6: Cuestión 6.**

6. En referencia a la altura mínima exigida para el acceso al Cuerpo, las mujeres tan solo tienen 1,5 cm de horquilla por debajo de la media nacional, que es 161,5 cm (exigen 160 cm), mientras que los hombres tienen 12 cm de horquilla en referencia a la media nacional, que es 176 cm (exigen 165 cm). Por ello el margen para que puedan optar más hombres al Cuerpo de Policía es mayor ¿Crees que la altura exigida está bien planteada?:

185 respuestas

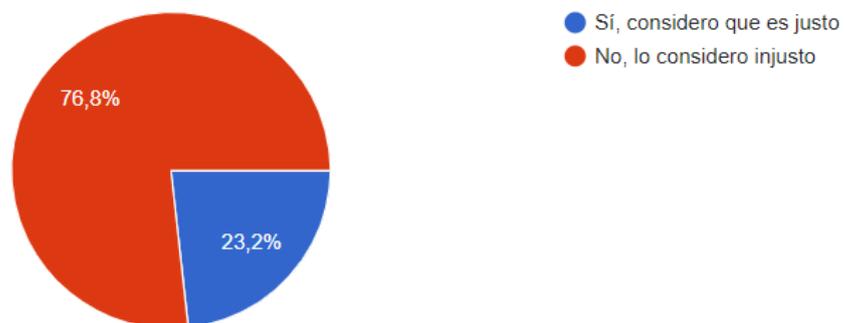


Figura 9, Gráfico n.º 6. “Policía Nacional y Género” (Fuente: Encuesta sobre la Policía Nacional, Iria Fernández Fariñas, 2020)

- **Gráfico 8:** Cuestión 8.

8. El porcentaje en los Cuerpos de la Policía Nacional es de un 14% de mujeres y 86% de hombres ¿Qué opinas sobre que dentro del Ministerio de Interior existan otros cuerpos (instituciones penitenciarias) que tenga unos porcentajes de igualdad de género más cercanos a la equidad, mientras que en la Policía Nacional no?

184 respuestas

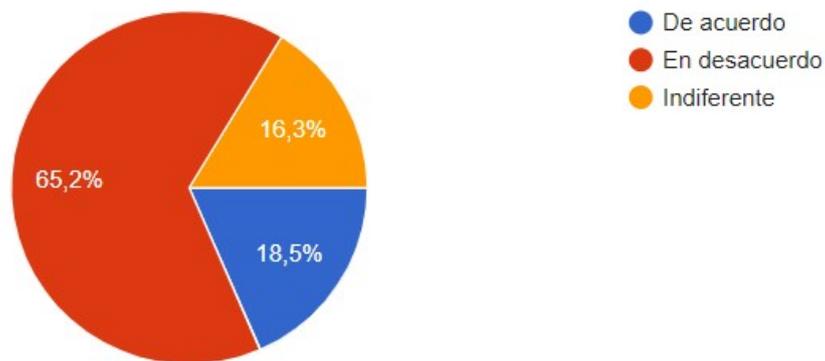


Figura 10, Gráfico n.º 8. “Policía Nacional y Género” (Fuente: Encuesta sobre la Policía Nacional, Iria Fernández Fariñas, 2020)

- **Gráfico 9:** Cuestión 9.

9. En otros países como Holanda, se reserva un 40% de las plazas de cada promoción exclusivamente para mujeres, ¿crees que España debería tomar ejemplo de este país en referencia a la Policía Nacional?

188 respuestas

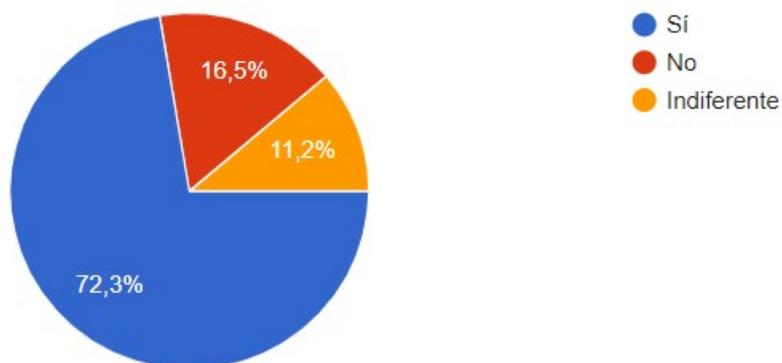


Figura 11, Gráfico n.º 9. “Policía Nacional y Género” (Fuente: Encuesta sobre la Policía Nacional, Iria Fernández Fariñas, 2020)

Perspectiva de Género en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad:
La Mujer en la Policía Nacional