

**UNIVERSITAT
JAUME·I**

Trabajo Fin de Grado

**PERSPECTIVAS DE GÉNERO EN EL
ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA (FFCCS)**

Presentado por:

Carla Arias Cañamero

Tutor/a:

Sebastián Esparducer Gargallo

Grado en Criminología y Seguridad

Curso académico 2020/21

ÍNDICE:

1.	<i>INTRODUCCIÓN</i>	8
2.	<i>LAS FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD DEL ESTADO</i>	10
2.1.	Las FFCCSS dependientes del estado.....	11
2.1.1.	El Cuerpo Nacional de Policía.....	13
2.1.2.	La Guardia Civil.....	14
2.2.	Los cuerpos de policía dependientes de las CCAA.....	16
2.3.	Los cuerpos de policía de las corporaciones locales.....	17
2.3.1.	Policía Local de la Comunidad Valenciana.....	17
3.	<i>LA INCLUSIÓN DE LAS MUJERES EN LAS FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD DEL ESTADO</i>	18
3.1.	Historia de su inclusión internacional y nacional en los Cuerpos Policiales. 18	
3.2.	La participación femenina en el Cuerpo Nacional de Policía.....	21
3.3.	Historia de su inclusión nacional en la Guardia Civil.....	23
3.4.	La participación femenina en la Guardia Civil.....	25
3.5.	Historia de su inclusión en la Policía Local de la Comunidad Valenciana. 29	
3.6.	La participación femenina en la Policía Local de la Comunidad Valenciana.....	32
4.	<i>ESTUDIO SOBRE SITUACIONES DISCRIMINATORIAS EN LOS CUERPOS DE SEGURIDAD ESPAÑOLES</i>	33

Extended Summary:

Different disciplines have made multiple attempts to explain gender inequalities in the labour market, and of these, the study of the occupational segregation in its two aspects has been the most prominent method for this task. On the one hand, there is the vertical segregation which explains the unequal representation of both sexes in the occupational hierarchy, thus implying less female participation in the spheres of power and decision-making. On the other hand, horizontal segregation refers to the differentiated distribution of women and men by type of work regardless of their economic, cultural or social differences.

Although several studies have been executed to analyse occupational segregation in different countries and economic sectors, there is less interest in investigating gender relations and women's participation in predominantly male work contexts, and there are few studies on women's participation in the security forces, where a male hegemony prevails.

With the exception of Anglo-Saxon countries and the United States, where there is a more extensive bibliography on the subject, women's participation in the security forces continues to be a territory lacking in research and analysis. For this reason, the goal of this study is to show a current and real picture of the incorporation of women into the Spanish police force.

By analysing the data provided by different official and secondary sources, we can show the current situation of women in the police force. It can be seen that this underrepresentation of women is not an isolated case at the national level but a global phenomenon, where women generally represent less than a quarter of the total number of police personnel.

As mentioned above, the main objective of this work is to gather information and data on the regulation of the incorporation of women into the police forces, as well as to hear first-person experiences of the difficulties encountered by women who belong to these forces. All this information will be analysed with the aim of showing the current situation of this phenomenon, analysing the reasons why and providing new visions for improvement to solve the problem of low female employment in the security forces and corps.

To achieve this, we have used the following methodology, structuring the work in three large blocks: the first shows the different National Security Forces and Corps at

state, regional and local level; the form of access, their regulation, structure and composition, and the common and specific competences required by each of the corps.

The second section provides a historical overview of the main milestones in the incorporation of women into the different security forces at an international and national level, which allows us to learn about the slow and delayed access of women to this professional sector. A descriptive and statistical analysis of the evolution in recent years of female participation in the different corps has also been made, making use of the same national and international comparison. This analysis has been done by using indicators with a gender perspective, such as gender distribution and concentration indices.

The last section is a personal study composed by different testimonials provided by women belonging to security forces, who were given a survey about discriminatory situations that they may have suffered from other colleagues or from the population due to the fact that they are women and belong to these security forces, so that they could explain in their own words what these situations had been and how they experienced them and dealt with them.

Finally, the main conclusions extracted from the research in question are reflected in the following section, which, as can be seen below, highlight the low presence of women in the police force and the inequality of participation in the different professional categories and scales within the security forces, thus demonstrating the existence of double occupational segregation: horizontal and vertical.

In general terms, it can be said that women's access and participation in the security forces is characterized by delays, discrimination and underrepresentation. Their inclusion within these police forces was not well accepted in its origins, as it was considered a temporary, complementary and supportive activity to that performed by men, consisting of care and organization of spaces, administration, and collection of minors and control of prostitution.

Thanks to social and political advances, legislative reforms made possible the full participation of women in the security forces and recognized their rights as equal to those of their male colleagues, thus achieving formal equality.

The purpose of this study is to expose the real situation of women's participation in the National Security Forces and Corps, and thanks to the data processed and analyzed, the following conclusions can be drawn:

The first statement is that the inclusion of women in the different Spanish security forces was very late, largely due to the Franco's dictatorship which delayed the evolution and progression of our country in this area, as in many other aspects relating to equality and freedom between genders. It was not until well into democracy, even several years later, that some laws were modified and new ones were created which allowed women to access these bodies with the same recognition as men.

With regard to occupational segregation, we can conclude that horizontal segregation has a very persistent existence, which means that women are still a minority within a group traditionally integrated by men. There is also a strong vertical segregation, as women's representation is mostly concentrated in the lower categories and scales of the different bodies, with their presence in the higher ranks being quite scarce, showing a clear example of the "glass ceiling" phenomenon, an expression that indicates that an invisible barrier makes it difficult for women, despite having the same qualifications and merits as their male colleagues, to gain access to high positions of power.

We can also conclude that it is quite difficult to completely eliminate sexism and gender inequalities within police forces, despite the many efforts and the great work that is being done in this area, as long as sexism continues to be manifest and prevailing in the society in which we live. For this reason, many women continue to experience discriminatory situations within this sector, influenced by their sex both by the system itself and the men included in it, as well as by private citizens.

In order to try to put an end to this situation of inequality and to solve the problem, the implementation of measures for a greater incorporation of women into the security forces, such as the one currently proposed in the Valencian Community, are good strategies to promote the quicker achievement of equal participation within the forces. If a certain number of positions are allocated exclusively for women until equality is achieved, the attainment of an egalitarian composition will be quicker and more effective. But, as has already been stated, work must continue so that once this equality of participation is achieved, it can be maintained in a fair and egalitarian manner; and also to ensure that there is an increase in equality of specialisation and internal promotion, thus managing to put an end to both horizontal and vertical segregation.

Despite the described above, it is clear that there is still a long way to go to improve this situation, since although women have been allowed to access to this area of work,

a balanced representation of both sexes has not been achieved, i.e., practical equality has not yet been achieved. In order to discover whether the only reason for the low presence of women in general, and in senior positions in particular, is due to their recent incorporation or whether there are other causes that limit their access and internal promotion, more in-depth and exhaustive analyses should be carried out, as both at national and global level this is a problem that is crudely dealt with and on which few studies have been carried out, thus encountering many difficulties in order to present the problem to society and to be able to act effectively to eradicate the problem.

Resumen: En el siguiente escrito se ofrece un visionado por la historia de la inclusión de las mujeres en las fuerzas y cuerpos de seguridad internacionales y nacionales. Empezando por una explicación teoría de la regulación, organización y composición de estos cuerpos de seguridad, pasamos a conocer cuando y como se produjo la inclusión informal y formal de las mujeres en los cuerpos policiales y los motivos de su tardanza. También se muestra cual ha sido la participación que ha habido en cada una de las fuerzas en los últimos años según la distinción de sexos y la distribución de los empleos que ocupan, exponiendo así la doble segregación ocupacional en este ámbito. Por último, se exponen confesiones reales de mujeres que trabajan actualmente dentro del ámbito de la seguridad con relación a situaciones machistas y discriminatorias que han sufrido dentro y fuera de su ámbito laboral debido a su sexo y al trabajo que desempeñan.

Palabras clave: mujeres, fuerzas y cuerpos de seguridad, desigualdad, discriminación, inclusión.

Abstract: The following paper provides an overview of the history of women's inclusion in the international and national law enforcement agencies. Starting with a theoretical explanation of the regulation, organisation and composition of these police forces, we move on to when and how the informal and formal inclusion of women in the police forces took place and the reasons for its delay. It also shows what has been the participation in each of the forces in recent years according to gender and the distribution of the jobs they occupy, thus exposing the double occupational segregation in this area. Finally, real confessions of women currently working in the security field are presented in relation to sexist and discriminatory situations that they have suffered inside and outside the workplace because of their sex and the work that they do.

Keywords: women, law enforcement agencies, inequality, discrimination, inclusion.

1. INTRODUCCIÓN.

Desde diferentes disciplinas se han realizado múltiples esfuerzos para demostrar las distintas desigualdades de género que se producen en el mercado laboral (Gálvez Muñoz *et al.*, 2017), siendo el método más destacable para ello la segregación ocupacional en sus dos vertientes. Por una parte, la segregación vertical explica la diferencia de participación entre hombres y mujeres dentro de la jerarquía ocupacional, por lo que se asume que las mujeres están menos involucradas en el poder y toma de decisiones (Varela Guinot, 2012). Por otro lado, la segregación horizontal se refiere a la diferente asignación de mujeres y hombres según el tipo de trabajo independientemente de sus diferencias económicas, culturales o sociales (Otero Giráldez y Gradín Lago, 2001).

A pesar de haberse realizado diversos estudios donde se analiza la segregación ocupacional a nivel internacional y en distintos sectores de la economía, el atractivo por el estudio de las relaciones de género y la participación de las mujeres en ambientes laborales predominantemente masculinos es menor, destacando la escasa cantidad de estudios sobre la participación de las mujeres en las fuerzas y cuerpos de seguridad, donde se destaca una hegemonía masculina (Hale, 2012; Spasić, Djurić y Mršević, 2015).

Con excepción de los países anglosajones y Estados Unidos, donde sí que hay una bibliografía más extendida con respecto a la temática que nos ocupa, la participación de las mujeres en los cuerpos de seguridad sigue siendo un territorio falto de investigación y análisis (Silvestri, 2003; Spasić, Djurić y Mršević, 2015; Torrente, 1992). Por ello, con este estudio se busca mostrar una imagen actual y real de la incorporación de las mujeres al ámbito policial español.

Mediante el análisis de los datos proporcionados por diferentes fuentes oficiales y secundarias podemos mostrar la situación actual de las mujeres en el ámbito policial. Se puede comprobar que esta baja representación femenina no es un caso aislado a nivel nacional, sino que es un fenómeno global, donde las mujeres suelen representar generalmente menos de un cuarto del total del personal policial (Prenzler y Sinclair, 2013).

En lo que respecta al trabajo, el objetivo principal es, como ya se ha mencionado, recopilar información y datos sobre la regulación de la incorporación las mujeres en los cuerpos policiales de seguridad, además de conocer relatos en primera persona sobre las dificultades que han sufrido mujeres que pertenecen a estos cuerpos; y se

analizará toda esa información con la finalidad de mostrar cual es la situación actual de este fenómeno, analizar el por qué y aportar nuevas visiones de mejora para solucionar el problema de la escasa ocupación femenina en las fuerzas y cuerpos de seguridad.

Para conseguirlo hemos empleado la siguiente metodología, estructurando el trabajo en tres grandes bloques: en el primero se muestran cuáles son las diferentes Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado a nivel estatal, autonómico y local; la forma de acceso, su regulación, estructuración y composición, y las competencias comunes y específicas de cada cuerpo.

En el segundo bloque se muestra una aproximación histórica sobre los hitos más importante respecto de la integración de las mujeres a los diferentes cuerpos de seguridad a nivel internacional y nacional, lo que nos permite conocer el lento y tardío acceso de las mujeres a este ámbito. Y también se hace un análisis estadístico descriptivo sobre la evolución en los últimos años respecto de la participación femenina en los diferentes cuerpos, también realizando una comparativa nacional e internacional. Este análisis se hace a través de indicadores con perspectiva de género¹ como son los índices de distribución por sexo y de concentración.

El último bloque se compone por un estudio realizado personalmente a diferentes mujeres pertenecientes a cuerpos de seguridad donde se les proporcionó un formulario de respuesta libre sobre situaciones discriminatorias que hayan podido sufrir por parte de otros compañeros o de la población por el hecho de ser mujeres y pertenecer a estos cuerpos de seguridad, para dejar así que expusieran con sus propias palabras cuales habían sido esas situaciones y poder explicar cómo lo vivieron y lo afrontaron.

Para finalizar, se reflejan las principales conclusiones extraíbles tras la investigación realizada, que profundizan en la baja presencia de las mujeres en el ámbito policial y en la desigualdad de participación en las distintas categorías profesionales y escalas dentro de los cuerpos de seguridad. Es decir, se evidencia que existe una doble segregación ocupacional: horizontal y vertical.

¹ La perspectiva de género permite analizar la forma en la que se crean y perduran sistemas sociales a partir de un determinado punto de vista del sexo, el género y la orientación sexual.

2. LAS FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD DEL ESTADO.

Las fuerzas y cuerpos de seguridad del estado español (FFCCSS) son el conjunto de fuerzas de seguridad del estado de carácter profesional y permanente, que la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (en adelante LOFCS) pone al servicio de las Administraciones Publicas para el mantenimiento de la seguridad pública.

En España estas fuerzas se dividen en tres niveles administrativos: el nacional, el autonómico y el local. Cada Administración territorial puede tener un cuerpo de seguridad inserto en su organización. Estos tres niveles están regulados en el artículo segundo de la LOFCS, que tal y como se ha mencionado indica que son Fuerzas y Cuerpos de Seguridad: las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado que dependen del Gobierno de la Nación, los cuerpos de Policía dependientes de las Comunidades Autónomas, y los Cuerpos de Policía de las Corporaciones Locales.” (Boletín oficial del Estado, 1986)

La misión última de estos cuerpos de seguridad es la salvaguarda del libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana; y se garantizara esa protección a través del desempeño de las siguientes funciones, que son comunes a estos cuerpos, y que están reguladas en el artículo once de la LOFCS,:

- a. Asegurar que se cumplan las Leyes y disposiciones generales, ejerciendo los mandatos que les dirigen las Autoridades, dentro del ámbito de sus competencias.
- b. Ayudar y asegurar a las personas y proteger la conservación y custodia de los bienes que se encuentran en situación de peligro debido a cualquier motivo.
- c. La vigilancia y protección de los edificios e instalaciones públicos que así lo necesiten.
- d. Proteger y asegurar a las altas personalidades.
- e. Asegurar o restaurar, en cada caso, el orden y la seguridad ciudadana.
- f. Prevenir que se cometan delitos.
- g. Investigar los delitos para averiguar y arrestar a los presuntos culpables, aseverar los instrumentos, efectos y pruebas del delito, poniéndolos a disposición del Juez o Tribunal con competencia y realizar los informes técnicos y periciales que procedan.
- h. Recabar, observar y estudiar todos los datos que puedan ser de interés para el orden y la seguridad pública, y analizar, programar y emprender aquellos métodos y técnicas que permitan una efectiva prevención de la delincuencia.

- i. La cooperación con los servicios de protección civil en las situaciones donde se perciba un grave riesgo, catástrofe o calamidad pública, cumpliendo con los mandatos de la legislación de protección civil.“ (Boletín oficial del Estado, 1986)

En su actuación, todos los miembros de estos cuerpos deberán ajustar su actuación al principio de cooperación recíproca entre ellos, y llevarán a cabo su coordinación a través de los órganos que para ello establece la LOFCS.

Junto a estos tres cuerpos policiales, encontramos otras Fuerzas y Cuerpos de Seguridad que también merecen su mención:

- El **Servicio de Vigilancia Aduanera (SVA)** es una corporación de condición policial destinada a combatir los delitos de contrabando, el blanqueo de capitales y el fraude fiscal. Este organismo es dirigido por el Departamento de Aduanas e Impuestos Especiales de la Agencia Tributaria, y sus labores de investigación y actuación se dirigen a la contención y prohibición de los ilícitos penales regulados en la Ley Orgánica 12/1995, de 12 de diciembre, de Represión del Contrabando.

- La **Policía Portuaria**, que depende de cada una de las Autoridades Portuarias de España, y que es uno de los cuerpos policiales más antiguos de nuestro país. Es un cuerpo de policía especial administrativa y la componen agentes de la autoridad, los cuales desarrollan funciones que se asemejan a las de las policías locales, así como todas aquellas que se vinculan con las operaciones portuarias.

- Los **Agentes Forestales** son funcionarios públicos con la categoría de agentes de la autoridad. Desarrollan, además de otras funciones, las de vigilancia y protección de los bienes jurídicos de naturaleza forestal y las funciones de policía judicial.

2.1. Las FFCCSS dependientes del estado.

En el artículo noveno de la LOFCS se indica que las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado ejercerán sus funciones en todo el territorio español, y que estas estarán formadas por:

- El **Cuerpo Nacional de Policía (CNP)**, es un Instituto Armado que tiene naturaleza civil, y es dirigido por el Ministerio del Interior.

- La **Guardia Civil (GC)**, es un Instituto Armado que tiene naturaleza militar, que depende del Ministerio del Interior para ejecutar las tareas que le asigna esta Ley, y también depende del Ministerio de Defensa respecto del cumplimiento de los cometidos militares que éste o el Gobierno le ordenen. En tiempo de guerra y durante

el estado de sitio, será únicamente dependiente del Ministerio de Defensa. (Boletín oficial del Estado, 1986)

Ambos cuerpos deberán cumplir con las funciones del artículo once de la LOFCS, ya mencionadas en el apartado anterior, con la distribución que establece el numeral segundo del mismo artículo; ocupándose de este modo el Cuerpo Nacional de Policía de desempeñar las funciones indicadas en las capitales de provincia y en los términos municipales y núcleos urbanos que el Gobierno establezca, y la Guardia Civil las practicará en el restante territorio nacional y su mar territorial.

A pesar de esta distribución, el numeral cuarto del mismo artículo indica que ambos cuerpos tendrán que actuar fuera de su ámbito competencial bajo mandato judicial o del Ministerio Fiscal o, en casos excepcionales, cuando así sea necesario para una buena eficacia en su actuación. Y el numeral quinto indica que cuando se produzca un conflicto de competencias, tanto positivo como negativo, será responsable de realizar las actuaciones oportunas el Cuerpo que las hay iniciado con anterioridad, hasta que el Gobernador Civil o las instancias superiores del Ministerio del Interior resuelvan a quien le corresponde la actuación realmente. (Boletín oficial del Estado, 1986)

Además de las funciones comunes ya mencionadas, cada uno de estos Cuerpos tiene asignadas unas competencias únicas y propias por el artículo doce de la LOFCS, que establece que serán llevadas a cabo por el Cuerpo Nacional de Policía:

- a. La fabricación y entrega de los DNI y pasaportes.
- b. Controlar los flujos de movilidad y tránsito por el territorio nacional tanto de españoles como de extranjeros.
- c. Las que se prevean en la legislación sobre extranjería, refugio y asilo, extradición, expulsión, emigración e inmigración.
- d. Comprobar que se cumple con la normativa referente al juego.
- e. Investigar y perseguir los delitos que estén relacionados con la droga.
- f. Auxiliar y cooperar con las policías de otros países, según se establece en los Tratados y Acuerdos Internacionales sobre las Leyes, bajo la superior dirección del Ministerio del Interior.
- g. Controlar a las entidades y servicios privados de seguridad, vigilancia e investigación, y a su personal, medios y actuaciones.
- h. Y todas aquellas que le sean atribuidas por la legislación vigente.

Y la Guardia Civil se encargará de ejercer exclusivamente:

- a. Aquellas que se deriven de la legislación vigente referente a las armas y explosivos.
- b. La defensa fiscal del Estado y otras actividades que se encaucen en la persecución y erradicación del contrabando.
- c. El control del tráfico, tránsito y transporte en las vías públicas interurbanas.
- d. La salvaguarda de las distintas vías de comunicación terrestre, costas, fronteras, puertos, aeropuertos, y centros e instalaciones que lo necesiten.
- e. Asegurar que las disposiciones que tienden a que se conserve la naturaleza y el medio ambiente, los recursos hidráulicos, y las referentes a la riqueza cinegética, piscícola, forestal y de cualquier otra índole vinculada a la naturaleza, sean cumplidas.
- f. El transporte y traslado interurbano de presos y detenidos.
- g. Cualquier otra que le sea atribuida por la legislación vigente.” (Boletín oficial del Estado, 1986)

2.1.1. El Cuerpo Nacional de Policía.

Centrándonos ahora en el Cuerpo Nacional de Policía, respecto a la organización del personal de este cuerpo, lo encontramos estructurado de la forma indicada en el artículo diecisiete de la Ley Orgánica 9/2015, de 28 de Julio, de Régimen de Personal de La Policía Nacional, el cual dispone que este cuerpo se estructura en cuatro Escalas y, dentro de estas, en Categorías:

- A) La primera es la Superior, que se compone de dos categorías: la de Comisario Principal y la de Comisario.
- B) La segunda escala es la Ejecutiva, que también se compone de dos categorías: la de Inspector Jefe y la de Inspector.
- C) La tercera escala es la de Subinspección, donde solo encontramos la categoría de Subinspector.
- D) Y la última de las escalas es la Básica, que también se compone de dos categorías: la de Oficial de Policía y la Policía.” (Boletín oficial del Estado, 2015)

Para conocer los criterios y requisitos de ingreso en este cuerpo debemos acudir a los artículos veinticinco y siguientes de la misma ley donde se indica que el ingreso en este cuerpo se efectuará en consonancia con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, a través de la aprobación sucesiva por los candidatos de las diversas pruebas que integran el proceso de selección. Este ingreso se realiza mediante el procedimiento de oposición libre, y para acceder a las categorías de Inspector y Policía.

Los requisitos que deben cumplir los aspirantes para poder participar en el proceso de selección son:

- Tener la nacionalidad española.
- Haber cumplidos los 18 años y no sobrepasar de la edad máxima de jubilación.
- No haber estado condenado por delito doloso, ni apartado de la actuación de la Administración general del Estado, de la Administración autonómica, local o institucional, ni estar inhabilitado para desarrollar alguna de las funciones públicas.
- No padecer alguno de los motivos de exclusión física o psíquica que limiten o menoscaben la capacidad funcional u operativa requerida para el buen desarrollo de las funciones propias de la policía nacional.
- Prestar compromiso, mediante declaración del solicitante, de portar armas, y llegar incluso a utilizarlas si el caso lo requiere.

Y, además de cumplir con todos estos requisitos, deben poseer un título universitario oficial de grado para acceder a la categoría de Inspector; o el título de bachillerato o equivalente para el acceso a la categoría de Policía.

2.1.2. La Guardia Civil.

Respecto a la estructura y organización de la Guardia Civil, la encontramos representada de forma gráfica en la Imagen 1, y esta se compone de:

- La **Dirección General**, que tiene rango de subsecretaría, y le corresponde, bajo la dependencia del Secretario del Estado de Seguridad, el mando directo del Cuerpo de la Guardia Civil.
- Los **Órganos Colegiados**, los cuales están adscritos a la Dirección General, y son el Consejo Superior de la Guardia Civil y el Consejo de la Guardia Civil.
- El **Gabinete Técnico**, con rango de Subdirección General, es el órgano de asistencia y apoyo de la Dirección General en el desarrollo de las funciones directivas de su competencia.
- La **Organización Central** está compuesta de los siguientes órganos con nivel de subdirector general dependientes de la Dirección General: la dirección adjunta operativa, el mando de fronteras y policía marítima, el mando de personal, y el mando de apoyo.
- La **Organización Periférica** está constituida por las siguientes unidades territoriales: zonas, comandancias, compañías, puestos.

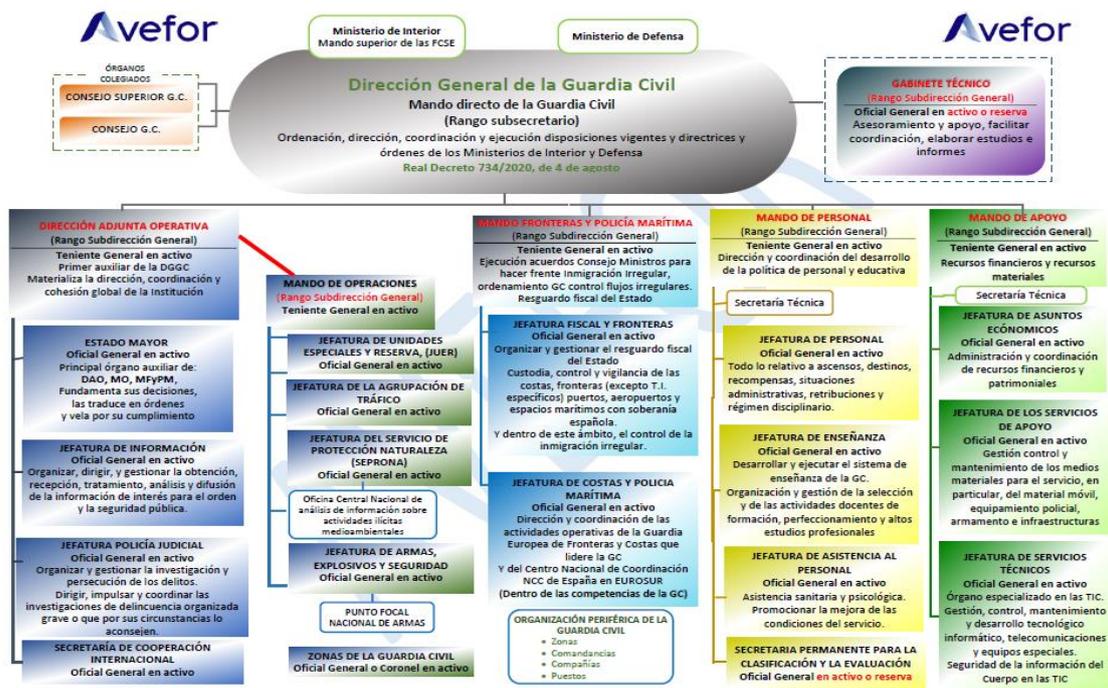


Imagen 1. Organigrama Guardia Civil.

Respecto a las escalas en las que se divide el personal de este cuerpo, estas se encuentran recogidas en la Ley 29/2014 del Régimen de Personal del Cuerpo de la Guardia Civil en los artículos 17 y siguientes, donde encontramos 4 escalas, siendo todos los componentes reconocidos como militares de carrera de la Guardia Civil:

- 1) La de **Oficiales Generales** compuesta por los Tenientes Generales, los Generales de División y los Generales de Brigada.
- 2) La de **Oficiales** compuesta por los Coroneles, los Tenientes Coroneles, los Comandantes, los Capitanes, los Tenientes y los Alféreces.
- 3) La de **Suboficiales** compuesta por los Suboficiales Mayores, los Subtenientes. Las Brigadas, los Sargentos Primeros y los Sargentos.
- 4) La de **Cabos y Guardias** compuesta por los Cabos Mayores, los Cabos Primeros, los Cabos, los Guardias Civiles y los Guardias Alumnos. (Boletín oficial del Estado, 2014)

Los requisitos que se deben cumplir para poder opositar para ingresar en la Guardia Civil son bastante similares a los mencionados para el acceso al cuerpo nacional de policía, exigiéndose además de aquellos:

- No estar privado de los derechos civiles.
- No superar la edad de 41 años.
- No tener abierto algún procedimiento judicial por la comisión de un delito doloso teniendo la calidad de procesado, investigado judicialmente o acusado.

- Altura mínima de 160 centímetros en los hombres y 155 centímetros en las mujeres y no superar en ambos casos 203 centímetros.
- Disponer del permiso de conducir de la clase B.
- No tener tatuajes que muestren expresiones o imágenes que contradigan los valores constitucionales, autoridades o virtudes militares, que puedan deshonorar el uniforme, que se opongan a la disciplina o la imagen de la Guardia Civil, que sean obscenos o inciten a la discriminación de cualquier clase. Tampoco se admiten los tatuajes, argollas, espigas e inserciones, automutilaciones o similares que se puedan vislumbrar al vestir cualquiera de los uniformes de uso general del Cuerpo de la Guardia Civil conforme a la Orden General de la Guardia Civil que regula la uniformidad del cuerpo.

2.2. Los cuerpos de policía dependientes de las CCAA.

Las Comunidades Autónomas también pueden crear sus propias policías autonómicas, tal y como indica el artículo treinta y siete de la LOFCS, solo en los casos en que esta posibilidad se haya previsto en sus respectivos Estatutos de Autonomía, pudiendo ejercer las funciones de vigilancia y protección que se recogen en el artículo 148.1.22 de la Constitución Española y el resto de funciones que le asigna la presente Ley. También podrán desarrollar estas funciones aquellas comunidades en las que sus Estatutos no prevean la opción de crear Cuerpos de Policía propios, a través de la firma de acuerdos de cooperación específica con el Estado. (Boletín oficial del Estado, 1986)

Las comunidades autónomas que tienen su propio cuerpo de policía son:

- La **Ertzaintza**, que es la policía autonómica del País Vasco. Se fundó en 1982 y desarrolla la mayoría de las funciones tanto de la Guardia Civil como del Cuerpo Nacional de Policía en sustitución de estas.
- Los **Mossos d'Esquadra**, es la policía autonómica de Cataluña. Fue creada en 1983 y, al igual que el cuerpo anterior, sustituye a la Guardia Civil y al Cuerpo Nacional de Policía en sus funciones.
- La **Policía Foral** es la policía autonómica de Navarra. Se trata de un cuerpo de policía adicional para la comunidad autónoma que no sustituye en sus funciones a los cuerpos dependientes del estado, sino que los complementa y ayuda en sus funciones propias.
- El **Cuerpo General de la Policía Canaria** es la policía autonómica de las Islas Canarias y tampoco sustituye a los cuerpos estatales, sino que actúa como el cuerpo anterior.

2.3. Los cuerpos de policía de las corporaciones locales.

La Policía Local son Institutos Armados de naturaleza civil, dependiente de los Municipios, y ejercen sus funciones sobre los ámbitos territoriales respectivos. Los municipios dependientes del ayuntamiento local cuentan con cuerpos de policía llamados, según la zona: Policía Local, Municipal o Guardia Urbana.

2.3.1. Policía Local de la Comunidad Valenciana.

De entre todas las policías locales de las diferentes comunidades y corporaciones locales me voy a centrar en hablar de los requisitos de ingreso y la organización y estructura del cuerpo de Policía Local de la Comunidad Valenciana, ya que es la comunidad autónoma en la que resido y a la que pertenece la Universidad Jaume I.

La forma de ingreso en este cuerpo, al igual que en los otros cuerpos ya mencionados, es a través de la superación de las oposiciones. Y los requisitos a cumplir para poder presentarse a este proceso de selección son muy similares a los mencionados en los dos cuerpos anteriores, exigiéndose, además de los allí mencionados:

- Poseer, además del permiso de conducción de clase B, el A2.
- Medir como mínimo 165 centímetros los hombres y 160 centímetros las mujeres.

Este cuerpo policial se estructura, según indica el artículo treinta y siete de la Ley 17/2017, de 13 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales de la Comunitat Valenciana, en las siguientes escalas, categorías y grupos de clasificación profesional:

- a) La primera es la **escala superior**, compuesta por las categorías de comisario o comisaria principal y la de comisario o comisaria, perteneciendo ambas al grupo A, subgrupo A1.
- b) La segunda es la **escala técnica**, compuesta por las categorías de Intendente e Inspector o inspectora, siendo ambas categorías pertenecientes al grupo A, subgrupo A2.
- c) La tercera es la **escala ejecutiva** que se compone exclusivamente por la categoría de Oficial, que pertenece al grupo B.
- d) Y por último esta la **escala básica**, que se compone también de una categoría, la de Agente, que pertenece al grupo C, subgrupo C1. “ (Boletín Oficial del Estado, 2018)

Respecto a la organización de la Policía Local de la Comunidad Valenciana, el artículo ocho del Decreto 19/2003, de 4 de Marzo, del Consell de la Generalitat, por el

que se regula la Norma-Marco sobre Estructura, Organización y Funcionamiento de los Cuerpos de Policía Local de la Comunidad Valenciana, indica que los cuerpos de policía local tendrán que ceñirse a nivel organizativo en la siguiente estructuración mínima (Consell de la Generalitat, 2003), indicada en la tabla 1:

En municipios de 5.001 a 10.000 habitantes	<ul style="list-style-type: none"> - Por cada 5 Agentes, 1 Oficial. - Por cada 2 o más Oficiales, 1 Inspector.
En municipios de 10.001 a 15.000 habitantes	<ul style="list-style-type: none"> - Por cada 5 Agentes, 1 Oficial. - Por cada 2 o 3 Oficiales, 1 Inspector.
En municipios de 15.001 a 20.000 habitantes	<ul style="list-style-type: none"> - Por cada 5 Agentes, 1 Oficial. - Por cada 2 o 3 Oficiales, 1 Inspector. - Por cada Inspector o más, 1 Intendente.
En municipios de 20.001 a 50.000 habitantes	<ul style="list-style-type: none"> - Por cada 6 Agentes, 1 Oficial. - Entre 1 y 3 Oficiales, 1 Inspector. - Entre 1 y 3 Inspectores, 1 Intendente. - Entre 1 y 2 Intendentes, 1 Intendente Principal
En municipios de 50.001 a 100.000 habitantes	<ul style="list-style-type: none"> - Por cada 6 Agentes, 1 Oficial. - Entre 1 y 3 Oficiales, 1 Inspector. - Entre 1 y 3 Inspectores, 1 Intendente. - Entre 1 y 2 Intendentes, 1 Intendente Principal
En municipios de más de 100.000 habitantes	<ul style="list-style-type: none"> - Por cada 6 Agentes, 1 Oficial. - Entre 1 y 3 Oficiales, 1 Inspector. - Entre 1 y 3 Inspectores, 1 Intendente. - Entre 1 y 2 Intendentes, 1 Intendente Principal - Entre 1 y 2 Intendentes Principales, 1 Intendente General

Tabla 1. Estructura de la Policía Local de la Comunidad Valenciana por población/municipio.

3. LA INCLUSIÓN DE LAS MUJERES EN LAS FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD DEL ESTADO.

3.1. Historia de su inclusión internacional y nacional en los Cuerpos Policiales.

Uno de los primeros países en integrar a las mujeres en las labores policiales fue Estados Unidos en 1845, sin embargo su incorporación se realizaba de un modo

informal. Se las califica “matronas” ya que su función era la asistencia a menores y madres en centros penitenciarios y de salud mental. Empezaron a ser reconocidas con la denominación de “policía” en 1893, y hasta 1910 no fueron reconocidas como “mujeres policías” (*policewomen*). En ese mismo año se contrató a la primera mujer agente de policía de Estados Unidos, en el Departamento de Los Ángeles (Roberts, 1976). Aunque fue una de las regiones precursoras respecto al reconocimiento e incorporación de las mujeres en las fuerzas de seguridad, a estas féminas solo se les concedieron algunos de los derechos de este ámbito laboral, estando muy litadas laboralmente hasta años más tarde.

Otro de los países donde la incorporación de las mujeres a las labores policiales fue más pronta fue Canadá. Estas fueron incluidas a la Real Policía Montada de Canadá en 1890. Al igual que pasaba en EEUU, realizaban las funciones de matronas y carceleras, o acompañaban y chequeaban a presas y detenidas. A pesar de ello, hasta 1974 no empezaron a aceptarse solicitudes de mujeres para adherirse a la policía y por tanto, no podían ejecutar las tareas propias de esta hasta ese momento (Royal Canadian Mounted Police, 2016).

Respecto a los países latinoamericanos, en Uruguay el acceso de las mujeres a los cuerpos policiales se produjo en 1930. Al igual que en el resto de países, las incorporaciones de las mujeres se hacían por la necesidad de que realizaran ciertas funciones que no podían desarrollar los hombres en relación con el apoyo y examen de mujeres y menores de edad (Jefatura de Policía de Montevideo, 2015). En Argentina, durante la primera mitad del siglo XX las mujeres eran voluntarias para cooperar con los cuerpos policiales, tratándose de hijas, madres o cónyuges de varones policías. Hasta 1947 no ingresó la primera mujer de las Brigadas de Seguridad en la Ciudad de Buenos Aires (Calandrón and Galeano, 2013).

En Colombia, las primeras incorporaciones de mujeres se produjeron en 1953 cuando fue engendrada la Policía femenina como un cuerpo especial que se encargaba del cuidado de parques infantiles, la protección de menores que se encontraban en situación de vulnerabilidad y/o riesgo, y de visitar hospitales (Policía Nacional de Colombia, 2014). Chile, a pesar de ser uno de los países donde la incorporación femenina en las Fuerzas del Orden y Seguridad en la actualidad es más elevada, creó el cuerpo de Policía Femenina de Carabineros en 1962, bastante después que sus países vecinos.

Si nos centramos en los países europeos, fue en Alemania en 1903 cuando se realizó la primera contratación femenina como auxiliar de policía teniendo el principal objetivo de controlar los problemas que se derivaban de la prostitución clandestina. Siguiendo el ejemplo alemán, Suiza realizó las primeras incorporaciones de mujeres policías en 1908 denominadas “ayudantes” (*aushifen*); y en el mismo año Suecia contrató a las tres primeras mujeres que formaron parte del cuerpo policial. Después de un exitoso periodo de prueba, fueron incorporando a más mujeres a las labores policiales en otras ciudades a partir de 1910. A pesar de ello no se les reconocían los mismos derechos que a los hombres, siendo llamadas “policías hermanas” (*polissyter*), situación que se estableció hasta 1954. Al igual que en los países americanos, se encargaban del cuidado de menores ya que esas actividades no se consideraban adecuadas para que las desarrollaran los hombres (Carlsson, 2008).

En Francia no fue hasta 1914 cuando las mujeres ingresaron en el cuerpo policial, ocupando el cargo de damas dactilográficas, y no pudieron utilizar el uniforme corporativo ni actuar como asistentes de policía hasta 1975 (Arteaga, 2000). En lo que respecta al Reino Unido, en el año 1889 ya se empleaban laboralmente a mujeres como matronas; sin embargo, no fue hasta el periodo de la Primera Guerra Mundial cuando se les concedió la posibilidad de actuar voluntariamente para patrullar las calles de Londres, creando así el *Women's Police Volunteers* (Salter, Watson and Norton, 2008). En 1915, Edith Smith fue la primera mujer policía de Inglaterra a la que se le permitió arrestar a delincuentes y sospechosos. (BBC News, 2006).

En nuestra nación, las mujeres se incorporaron a los cuerpos policiales al finalizar la Guerra Civil. Al igual que en los anteriores países, estas mujeres desarrollaban funciones de matronas y eran consideradas como tales.

A pesar de su participación en la Guardia Civil, no fue hasta finales de 1975 que el acceso a ciertos puestos policiales no estaba permitido ya que se consideraba que la “mujer pondría en peligro ciertos atributos a los que no debe renunciar, como son la ternura, al delicadeza y la sensibilidad” (Boletín Oficial del Estado, 1961).

Según datos de la Confederación Española de Policías, el 30 de Junio de 1979 se incorporaron por primera vez 42 inspectoras al Cuerpo de Policía Nacional (Confederación Española de Policías, 2009). Sin embargo, con anterioridad hubo una promoción inicial de mujeres agentes del cuerpo de la Policía Local de Córdoba en 1970 y en 1971 en Madrid, aunque estas fueron fuertemente rechazadas por la sociedad española. No podían usar armas, conducir o usar la defensa, tal y como se

enseña en el documental que hizo la Policía Local de Valencia titulado “Promoción del 81” (Zafra, 2018). Debido a la dictadura franquista, hubo que esperar hasta 1985 para que las mujeres pudieran introducirse en la Escala Básica del Cuerpo Nacional de Policías (Confederación Española de Policías, 2009).

3.2. La participación femenina en el Cuerpo Nacional de Policía.

En este apartado se van a exponer los datos que reflejan la presencia de las mujeres en el Cuerpo Nacional de Policía, pero antes de profundizar en la situación española es conveniente contextualizarla en el entorno europeo. Para ello vamos a desarrollar los datos que nos ofrece el gráfico 1 sobre el personal oficial de policía en los distintos países europeos haciendo una diferenciación porcentual del género masculino y el femenino.

Según los datos proporcionados por el Instituto Europeo de Igualdad de Género, en el año 2015 la media de la participación de las mujeres en los cuerpos policiales de los países que se analizaron era del 15,9%, sin embargo existen diferencias notables entre estos. Mientras que en los países de Albania, Bosnia y Herzegovina, Italia, Liechtenstein, Montenegro y Portugal la presencia policial femenina es inferior al 10%; en una mayoría de dieciocho países la presencia de las mujeres se encuentra entre un 10% y 30%. De los primeros países en encontrarse en este rango esta España, en el cual solo un 10,9% del total de sus policías son mujeres.

Entre aquellos países donde la presencia de mujeres es mayor al 30% encontramos, en orden creciente: Holanda con un 30,4%, Suecia con un 31,4%, Estonia con un 34,7%, Lituania con un 36,1% y Letonia con un 37,4%.

Como excepción positiva, destaca un país donde la incidencia de participación de las mujeres en las funciones de seguridad es mayor que la de los hombres y dista mucho del reflejo del resto de países que más o menos están en concordancia. En Bulgaria la participación de las mujeres en los cuerpos policiales supone un 79,1% del total de sus componentes.

De esta forma podemos concluir que la esfera policial es uno de los ámbitos laborales más masculinizados que existen desde sus inicios, produciéndose una hegemonía masculina legitimada y que supone un claro ejemplo de discriminación machista y sexista. (Archbold &Schuzl, 2012; O’Conor, Morabito y Tobin-Gurley, 2011).

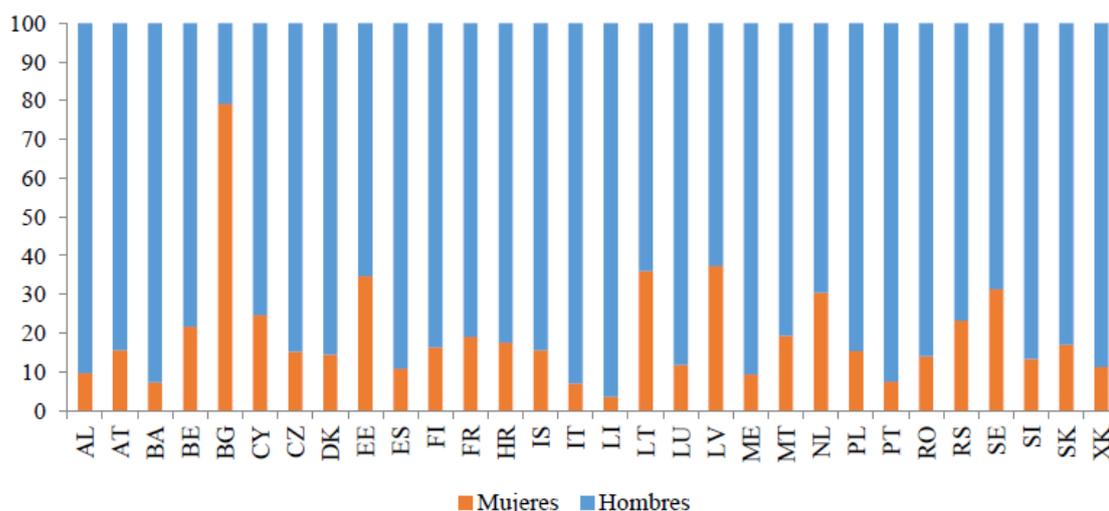


Gráfico 1. Personal oficial de policía en Europa, por países y sexo (porcentajes), 2015.

Si nos centramos en la participación de las mujeres en el Cuerpo Nacional de Policía en España, tal y como se refleja en el gráfico 2, las mujeres en el año 2020 han ocupado 10.390 plazas de policía frente a las 56.890 ocupadas por los hombres, siendo un total de 67.280 plazas, lo que supone un 15.44% (Ministerio de Política Territorial y Función Pública, 2020).

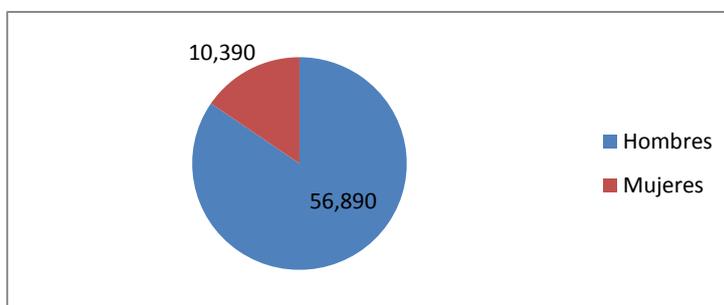


Gráfico 2. Personal al servicio del Cuerpo Nacional de Policía por sexo, 2020.

Para representar el aumento porcentual que ha habido respecto a la inclusión de las mujeres en el Cuerpo Nacional de Policía he elaborado el gráfico 3 en base a los datos extraídos de los Boletines Estadísticos del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de los años 2015 a 2020, donde se refleja que se está produciendo ese esperado aumento en la inclusión de las mujeres al cuerpo, pero que está siendo muy reducido ya que en los años indicados solo ha aumentado en 2.19 puntos porcentuales.

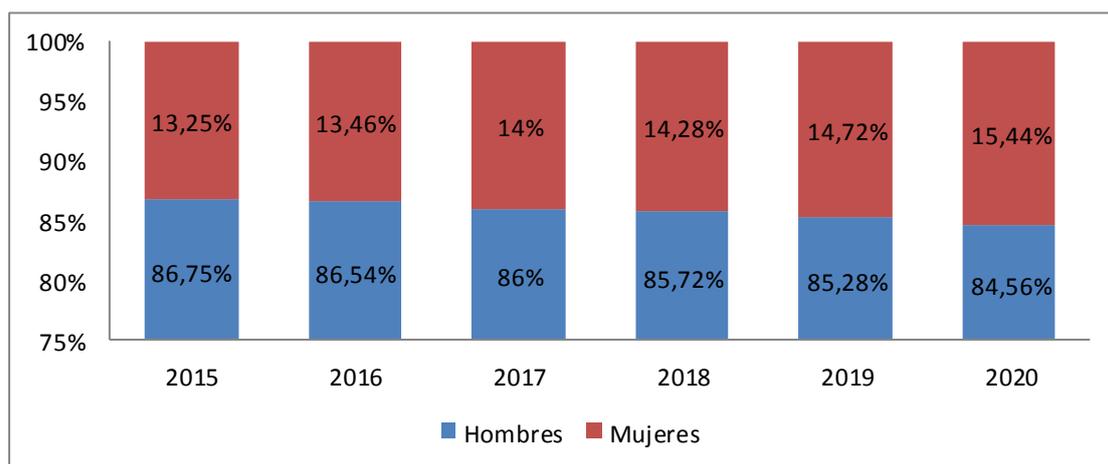


Gráfico 3. Evolución del Personal del Cuerpo Nacional de Policía por año y sexo (porcentajes), 2015-2020.

3.3. Historia de su inclusión nacional en la Guardia Civil.

Mucho antes de la incorporación oficial y legal de las mujeres al cuerpo de la Guardia Civil y las Fuerzas Armadas, en la década de los cuarenta ya se habían incorporado mujeres a la actividad de este cuerpo. Eran conocidas como matronas y sus funciones eran muy básicas, limitadas a realizar registros corporales y controles a otras mujeres. En esta época las mujeres no podían utilizar el uniforme oficial ni llevar emblemas o signos distintivos del cuerpo ni utilizar armas. Eran consideradas mujeres de segunda, y generalmente se trataba de las esposas viudas o hijas huérfanas de guardias civiles fallecidos (Jar Couselo, 1992).

Con el paso de los años, aumentaba la presión social para que se permitiera el acceso de las mujeres al Instituto Armado, al mismo tiempo que en otros países europeos se veía como ya se permitía el acceso de las mujeres a los cuerpos policiales. Por ello en febrero de 1988 se promulgó el Real Decreto-Ley 1/1988, de 22 de febrero, por el que se regula la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas y que dispuso que las mujeres tuvieran las mismas oportunidades que los hombres para acceder y entrar en el cuerpo de la Guardia Civil, es decir, no habría distinción de sexo en las pruebas de acceso al cuerpo (Jefatura del Estado, 1988).

Ese primer año se presentaron a las pruebas de acceso a la Academia de la Guardia Civil de Baeza (Jaén) 2.917 mujeres de las cuales 197 consiguieron entrar en el cuerpo, un gran número para ser el primero año, consiguiendo de esta manera que la promoción del 94 se convirtiera en la primera generación en la que se graduaban mujeres guardias como elementos de seguridad. A pesar de ello, la presencia de las mujeres dentro del cuerpo no era bien aceptada, ni por gran parte de la sociedad ni

por los propios integrantes de las Fuerzas de la Guardia Civil. Además, las instalaciones no habían sido preparadas para adecuarse a las necesidades que estas tuvieran y ni siquiera se les había adaptado el uniforme de los hombres ni se había creado uno específico para ellas.

Posteriormente, en 1992 se produjo el primer vuelo militar tripulado por una mujer, la alférez Yolanda Gassó, y su compañera María Reyes Mendoza Trujillo fue la primera paracaidista femenina del cuerpo, ambas pertenecientes al Ejército del Aire. En 1993 ingreso la primera mujer en la Academia General Militar de Zaragoza, y tras una formación de cinco años se convirtió en la primera mujer en ocupar el empleo de Teniente de la Guardia Civil en 1998 (EuropaPress, 2018).

Con el cambio de siglo, en el año 2001 se realizó la incorporación de las primeras mujeres boinas verdes a las unidades de Operaciones Especiales del Ejército de Tierra. En 2007 la Teniente Rosa María García-Malea se convirtió en la primera mujer piloto de caza del Ejército del Aire. Esta mujer volvió a ser galardonada en 2017 por volver a ser una pionera ya que consiguió ser la primera mujer en formar parte de la Patrulla Águila². También en el mismo año se creó el Observatorio de la Mujer en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, siendo el primer órgano en este ámbito que se dedica a formalizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en los cuerpos de seguridad. Otro de los avances de ese año fue la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Gracias a la aprobación de esta ley Carme Chacón consiguió convertirse en el año 2008 en la primera Ministra de Defensa que hubo en España, acto que supuso un nuevo paso hacia la integración y la igualdad. También en el año 2008 María de los Ángeles Roda Manzorro se convirtió en la primera mujer suboficial en embarcarse en un submarino.

En el año 2019 Patricia Ortega fue la primera mujer en ser nombrada como General del ejército, quien ya hacía 20 años antes había sido una de las mujeres pioneras en incorporarse a las Fuerzas Armadas. Y la última mujer en haber conseguido un logro que la convierte en pionera es María Gámez Gámez, actual directora general de la Guardia Civil, que ocupó el puesto el pasado enero de 2020.

33 años después desde la incorporación de la primera generación de mujeres a este cuerpo se han conseguido pequeños pero importantes pasos hacia la búsqueda

² Grupo de vuelo acrobático nacional.

de esa igualdad: una mujer ha formado parte de todas las unidades del cuerpo a excepción de la Unidad Especial de Intervención, el Grupo de Acción Rápida y la Unidad de Subsuelo. Pero a pesar de estos logros aún siguen sufriendo desigualdades como no disponer de vestuarios femeninos o de chalecos antibalas que se adapten a la ergonomía femenina.

3.4. La participación femenina en la Guardia Civil.

Al igual que se hizo al hablar del Cuerpo Nacional de Policía, antes de empezar a analizar cuál es la situación actual española respecto de la inclusión de las mujeres en el cuerpo de la Guardia Civil, conviene contextualizarla a nivel europeo. En datos del año 2018 las fuerzas de seguridad europeas de naturaleza militar similar a la de la Guardia Civil contaban con una considerable mayor proporción de oficiales. Tal y como representa la imagen 2, la Gendarmerie francesa tiene un 7.1% de mujeres y en la Guardia Nacional republicana de Portugal constituyen un 5%, cifra que se dobla en el caso de suboficiales. El cuerpo italiano de Carabinieri, a pesar de tener una presencia femenina bastante reducida en la plantilla (1.5%), la cual está por debajo de la que tiene la Guardia Civil, tienen un mayor índice de oficialidad (5.7%). En el caso español, a pesar de que la participación de la mujer en la plantilla es de un 7.5%, el índice de oficialidad de esas mujeres es de un 2.7%.



Imagen 2. Mujeres oficiales en las Fuerzas policiales de tipo militar en Europa, 2018.

Gracias a los datos expuestos por el Ministerio de Defensa es posible conocer cuál es la participación actual de las mujeres en el cuerpo de la Guardia Civil. (Unidad de Estadística del Órgano Central. Secretaría General Técnica., 2020) Según estos datos, tal y como se refleja en la tabla 2, en el ejercicio de 2019 el cuerpo de la Guardia Civil estaba conformado por 87.210 militares de carrera, de los cuales solo un 7.3% eran mujeres.

Dentro de la escala de **Oficiales Generales** no encontramos a ninguna mujer que desempeñe alguno de los empleos que se encuentran en este grupo. En la escala de **Oficiales** ya podemos encontrar a un total de 135 mujeres que desempeñan diversos de los empleos que conforman esta escala a pesar de que no haya todavía ninguna mujer con el empleo de Coronel. La mujer con mayor graduación es Cristina Moreno, siendo la única Teniente Coronel en el cuerpo. Respecto a la escala de **Suboficiales** encontramos a 219 mujeres que participan en todos los empleos que componen esta escala a excepción del de Suboficial Mayor donde por el momento no hay ninguna mujer. Por último, en la escala de **Cabos y Guardias** encontramos que la participación femenina es de 5.972 mujeres, siendo el único grupo donde si hay una participación en la totalidad de los empleos.

ESCALAS	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
TOTAL	87.210	6.326 (7.3%)	80.884 (92.7%)
OFICIALES GENERALES	66	0 (0%)	66 (100%)
OFICIALES	3.750	135 (3.6%)	3.615 (96.4%)
SUBOFICIALES	8.157	219 (2.6%)	7.938 (97.4%)
CABOS Y GUARDIAS	75.237	5.972 (7.94%)	69.265 (92.06%)

Tabla 2: Distribución de los militares de carrera por escala y sexo, 2019.

Respecto a la evolución de la participación de las mujeres en el cuerpo de Guardia Civil en los últimos años, gracias a los datos ofrecidos por los Boletines Estadísticos del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de los años 2015 a 2020 se ha podido diseñar el gráfico 4. Tal y como se muestra, la participación de las mujeres, al igual que pasa en el Cuerpo Nacional de Policía, tiene muy poca representación ya que actualmente no supera el 8% del total de los militares de carrera. Aunque se puede apreciar que en los años 2017 y 2018 hubo un pequeño aumento de la participación femenina dentro del cuerpo rozando el 10%, la realidad es que en el año 2020 nos encontramos con una participación más reducida.

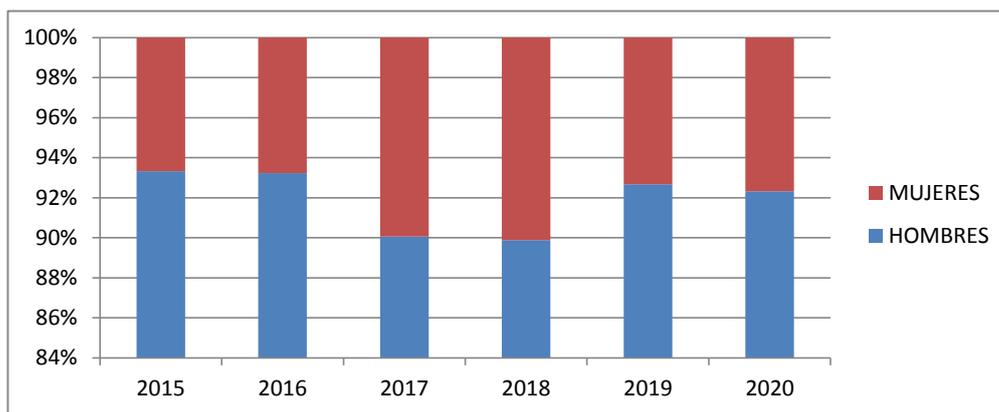


Gráfico 4. Evolución del Personal de la Guardia Civil por año y sexo (porcentajes), 2015-2020

¿A qué se debe esta variación en la tendencia de incremento de la mujer en la participación en el cuerpo de la Guardia Civil? Se desconoce, ya que la información referente a este cuerpo es concedida al público con bastante posterioridad a la temporalidad a la que se refiere.

En el año 2018 la Dirección General de la Guardia Civil presentó al Consejo de la Guardia Civil unas conclusiones sobre el ejercicio del cuerpo en ese año en referencia a la situación de la mujer en el cuerpo. De entre dichas conclusiones, las cuales siguen reflejando la situación actual; gracias al análisis elaborado por la Asociación Unificada de Guardias Civiles (AUGC) se extrae que sigue sin existir ni diversidad vertical ni horizontal debido a que sigue habiendo muy poca participación femenina dentro del cuerpo y la generalidad de los empleos que las mujeres desarrollan se corresponden con la escala de Cabos y Guardias, la más baja del cuerpo; sin llegar a estar presentes en todas las categorías ya que no hay ninguna mujer que desempeñe alguno de los empleos de la escala de Oficiales Generales.

Respecto a la formación de mujeres en los Colegios de Guardias Jóvenes, se ha llegado hasta un 20% de participación femenina, lo que se presenta y reconoce como un logro de búsqueda de la igualdad, pero esto no representa ni demuestra que este aumentado el número de mujeres dentro del cuerpo ya que las plazas de acceso son reducidas.

Otra de las conclusiones que más sorprendió a la AUGC fue que la Dirección General se enorgulleciera de que se estaba rompiendo la tendencia de recompensación ya que en ese año un 5.58% de las condecoraciones que se habían realizado se habían hecho para mujeres, lo que significaba que el 94.42% restante

eran referidas a hombres. Al considerar que este porcentaje es positivo se está perjudicando a las mujeres que se presentan a vacantes de mérito en que las medallas suman en el baremo o deciden ascender, porque realmente son muy pocas las mujeres que podrían optar a ese ascenso debido a la falta de condecoración y no por la falta de cualidades y el cumplimiento del resto de requisitos.

Con relación a la igualdad en la conciliación familiar, la Dirección General intentó dar a entender que se habían realizado más solicitudes de conciliación familiar por hombres (1778) que por mujeres (800) en el año 2018, y pese a ser esto cierto no refleja que se esté alcanzando una igualdad real ya que los datos de concesión de esas solicitudes muestran que siguen concediéndose más a las mujeres que a los hombres justificándose en la frase “según las necesidades del servicio”. Muy relacionado a la conciliación familiar se encuentra el absentismo laboral, ya que es mayor en las mujeres que en los hombres debido a que no se establecen turnos con suficiente anterioridad ni adaptados a las necesidades familiares generales ni específicas. En muchos casos las solicitudes de reducción de jornada no son concedidas debiendo recurrir al procedimiento contencioso, proceso que puede durar años. Debido a esto muchas mujeres deciden darse de baja o retirarse del cuerpo debido a que no pueden compaginar su trabajo con el cuidado de sus hijos u otros familiares necesitados.

La conclusión que se extrae respecto al informe proporcionado por la Dirección general es que es escueto, que no profundiza en las temáticas aportando datos muy superficiales y poco e inadecuadamente justificados, que ha sido muy tardío, y que resulta engañoso ya que se ha intentado plasmar que se está más cerca de la igualdad, y la realidad es que aún se está a mucha distancia de conseguirla.

Finalmente quiero hacer un inciso para representar visualmente cual es la participación de las mujeres en los diferentes cuerpos policiales españoles y hacer una comparativa con la representación femenina en la guardia civil. La imagen 3 se fundamenta en los datos del ejercicio de 2018, donde el cuerpo con mayor participación femenina fue los Mossos d'Esquadra (20.9%), seguido de las Fuerzas Armadas (12.5%) y el Cuerpo Nacional de Policía (12%), posteriormente encontramos a la Ertzaintza (11%), en penúltimo lugar se encuentra la Policía Foral de Navarra, y por último se encuentra la Guardia Civil, que es el cuerpo con menor inclusión de las mujeres en la plantilla.

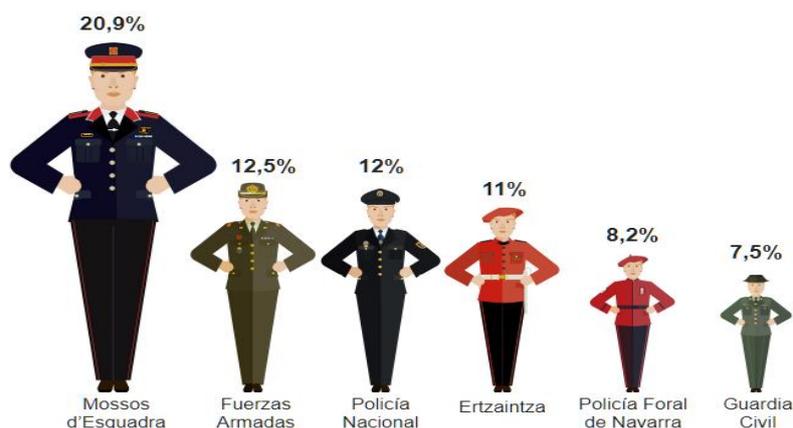


Imagen 3. Mujeres en las Fuerzas Policiales y de Defensa de España, 2018.

3.5. Historia de su inclusión en la Policía Local de la Comunidad Valenciana.

En el año 2018 la Fundación Policía Local de Valencia presentó el documental 'Promoción del 81', que trata sobre la primera vez que se incorporaron mujeres al cuerpo policial de la comunidad. Son las propias policías que accedieron en esa generación las que participan en el documental explicando como transcurrió todo el proceso, los detalles de la experiencia.

Fue el 3 de agosto de 1981 cuando por primera vez 29 mujeres³ entraron a formar parte de la Policía Local de Valencia, en aquel momento llamada Policía Municipal; más de un siglo después de la creación de este cuerpo de seguridad. Fue en 1980 cuando se abrió el plazo de inscripción para la oposición. Una vez superaron el proceso de oposición-selección empezó el plazo de formación, que tuvo una duración de 1 mes aproximadamente donde recibieron clases de preparación física y teóricas.

Tal y como las agentes relatan al principio no se sentían aceptadas socialmente, ya que había una parte de la población que mientras ellas ejercían sus funciones les decían "que le estaban quitando el trabajo a los hombres" o "que se fueran a fregar" (Fundación Policía Local de la Comunitat Valenciana, 2018). Todas las agentes estaban destinadas al departamento de circulación⁴ encargándose de la dirección del tráfico. Al principio siempre tenían que ir en pareja con un compañero, nunca podían estar solas ni acompañarse entre ellas únicamente; y siempre se encontraban en puntos cercanos al ayuntamiento de Valencia, no teniendo permitido el acceso a los barrios y zonas más alejadas del centro de la capital.

Relatan que habían muchos ciudadanos que cuando necesitaban dirigirse hacia algún agente siempre lo hacían hacia los hombres, no querían interactuar con las

³ La promoción de 1981 estaba constituida por 150 nuevos agentes, de los cuales 29 mujeres formaron parte.

⁴ El departamento de circulación actualmente es denominado como departamento de tráfico.

mujeres. De hecho, algunas personas se creían con el derecho de sobrepasarlas con ellas y llegar incluso hasta tocarlas obscenamente (Fundación Policía Local de la Comunitat Valenciana, 2018). Por estos motivos sus superiores creyeron que la mejor solución para evitar esos conflictos era destinarlas a las comisarias, para que estuvieran protegidas de sufrir tales actos, lo que supone un reflejo de la idea machista del paternalismo y necesidad de protección de las mujeres por los hombres por la fragilidad de estas.

Tenían prohibido conducir y la justificación que sus superiores daban para ello era que los seguros no cubrían la conducción de las mujeres. Tampoco podrían portar armas ni defensa supuestamente porque pertenecían al departamento de circulación, a pesar de que los hombres destinados a ese departamento sí que las llevaban. Si querían llevarlas tenían que comprárselas por su cuenta porque el cuerpo, a pesar de disponer de materiales suficientes no se los quería proporcionar.

Una de las agentes comenta que la primera vez que alguna de ellas tuvo permiso para conducir fue, sin recordar el año exacto, durante un acto fallero donde 4 agentes actuaron como escoltas de las falleras mayores y por lo tanto obtuvieron permiso para conducir moto, pero una vez finalizaron las fallas las 4 agentes volvieron a ocupar su puesto habitual en el departamento de circulación (Fundación Policía Local de la Comunitat Valenciana, 2018).

Respecto de los medios de comunicación de la época, estas mujeres comentan que hubo de todo: medios que las trataron muy bien y alababan el esfuerzo y la valentía que tuvieron animando así a más mujeres a participar en estos cuerpos y a buscar el progreso; pero hubo otros que se centraban en hablar de su aspecto o de infravalorar lo que hacían expresando que debían dedicarse a las labores domésticas. Una de las agentes comenta que al inicio de ingresar en el cuerpo les hicieron un reportaje que en la actualidad sería denunciado como “montaje” porque quisieron dar a entender que ellas desempeñaban funciones policiales distintas a las que realizaban, que tenían permiso de armas cuando no era cierto, haciéndolas posar con motos, armas, demostrando sus dotes de lucha, todo fingido, solo para dar la apariencia de que habían sido bien incluidas y recibidas en el cuerpo, como si estuvieran igual de reconocidas que sus compañeros y les concedieran los mismos derechos y oportunidades. (Fundación Policía Local de la Comunitat Valenciana, 2018).

Por parte de sus compañeros, sobre todo de los más veteranos en el cuerpo, no notaban como tal una discriminación, que por parte de algunos también la hubo, relatan; sino que notaban que las querían sobreproteger, notaban mucho paternalismo por parte de los compañeros que si las aceptaban. Y por parte de los agentes más

jóvenes y de promociones cercanas a la suya recibían un trato normal, como el que le darían a cualquier otro compañero. Por suerte tuvieron muchos compañeros que lucharon junto a ellas por su igualdad en el cuerpo. De hecho, tal y como se ve en el documental los superiores y compañeros de estas mujeres fueron más conscientes de la falta que hacía la inclusión de las mujeres en el cuerpo ya que son más afectivas y asertivas, lo que facilita muchas veces la actuación porque dan serenidad a la situación y facilitan la resolución del conflicto.

Estas mujeres son plenamente conscientes de que soportaron todas aquellas barreras y dificultades por la ilusión que tenían por hacer lo que estaban haciendo, pero también saben que en la actualidad no volverían a soportarlo porque pese a toda esa ilusión tuvieron que soportar muchos desencuentros con compañeros y ciudadanos por tener contra ellas actitudes discriminatorias y machistas (Fundación Policía Local de la Comunitat Valenciana, 2018).

Tuvo que pasar más de una década para que se produjeran nuevos progresos en el ámbito de la igualdad. En 1993 se produjo el nombramiento de la primera mujer Intendente y la primera Intendente Principal. Y un año después, 1994, se produjo el ascenso de la primera mujer Inspectora.

En el año 2015 Sandra Gómez se convirtió en la primera mujer que ha dirigido la Policía Local de Valencia como concejala de Protección Ciudadana.

En 2017 se aprobó la Ley 17/2017 de 13 de diciembre, de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad Valenciana. Esta ley es la actualmente vigente, y su Capítulo VI del Título III está dedicado a los planes de igualdad (Boletín Oficial del Estado, 2018). Con esta Ley se estableció una obligación para todos los ayuntamientos valencianos que consiste en que hasta que no se consiga que al menos el 40% de la plantilla de la Policía Local lo conformen mujeres, debe haber en todas las futuras convocatorias hasta conseguirlo, una reserva del 30% de las plazas para las mujeres (Boletín Oficial del Estado, 2018). La introducción de esta cláusula se debe a que en los casi 40 años que habían transcurrido desde la incorporación al cuerpo, las mujeres no habían alcanzado el 10% de la representación de la plantilla dentro del cuerpo.

Esta medida trajo, y continua haciéndolo, mucho debate en cuanto a si es justa o injusta su creación y aplicación, y si actúa de forma discriminatoria contra los hombres que podrían haber ocupado esas plazas según el sistema de oposición, y que con la nueva política no las podrán ocupar. En mi opinión, a pesar de una medida que puede resultar en una pequeña parte injusta, creo que es más que adecuada para conseguir esa igualdad real, por lo menos de participación, y ya con el tiempo se implantar otras que busquen la igualdad de especialización. Además, una vez se consiga esa igualdad

se deberían diseñar nuevas políticas que ayuden a mantener esa igualdad de participación donde seguramente se eliminaría que se haga una reserva de plazas a un sexo en contra del otro, y que se distribuyan en cuanto a competencias de los opositores.

3.6. La participación femenina en la Policía Local de la Comunidad Valenciana.

Gracias a los datos extraídos del ‘*Anuari Estadístic de la ciutat de València*’ de los años 2016 a 2020 (Ajuntament de València, 2020-2016) he podido elaborar el gráfico 5, que muestra los datos de la evolución de la ocupación de la Policía Local de la Comunidad Valenciana por sexo en esos años.

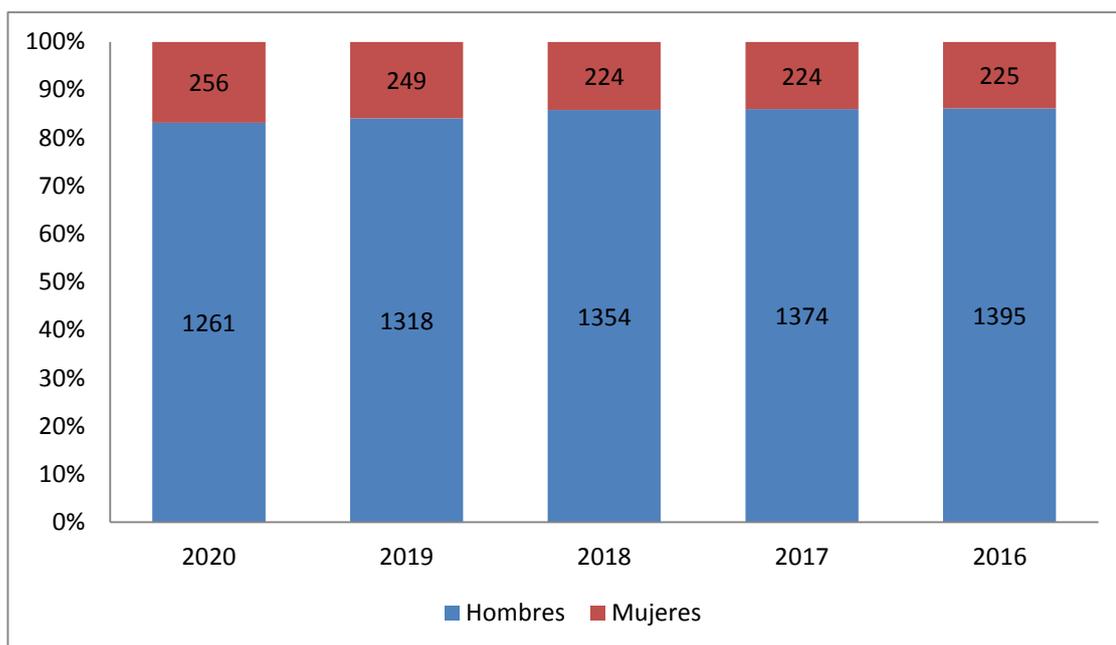


Gráfico 5. Ocupación de la Policía Local de la Comunidad Valenciana por año y sexo (2020-2016).

Las afirmaciones más importantes que se pueden extraer de este gráfico son que está habiendo una evolución positiva aunque pequeña respecto de la inclusión de las mujeres en este cuerpo policial. Esto se debe mayormente, como se comentó en el apartado anterior, a la inclusión en la Ley 17/2017 de la cláusula que obliga a que un 30% de las plazas de oposición al cuerpo se vean destinadas a mujeres hasta que la ocupación de estas no suponga efectivamente un 40% de la plantilla del cuerpo. Por ello se puede ver en el gráfico que después de tres años consecutivos con un estancamiento en la participación de las mujeres, 224 agentes; en los años 2019 y 2020 se han incorporado 25 y 7 mujeres respectivamente, lo que supone que en el año 2020 la representación de las mujeres dentro del cuerpo sea un 16.87%.

Respecto a los empleos desarrollados por féminas en este cuerpo de seguridad, en la escala de mandos solo encontramos una Intendente General, siendo este el mayor de los cargos de la escala de este cuerpo, y una Intendente principal, lo que muestra que a pesar de estar haciéndose nuevas políticas que buscan la igualdad de género y participación dentro de este cuerpo, no es tan fácil en lo que respecta a la promoción interna y requerirá seguir trabajando en ello.

A pesar de ser un número bastante menor en contraposición a los hombres, en la actualidad las mujeres están presentes en todas las secciones administrativas y operativas del Cuerpo de Policía Local de la Comunidad Valenciana, lo que vuelve a demostrar que se están haciendo políticas impulsadas por la igualdad y la inclusión, aunque se deberá seguir trabajando en ello.

4. ESTUDIO SOBRE SITUACIONES DISCRIMINATORIAS EN LOS CUERPOS DE SEGURIDAD ESPAÑOLES.

Para conocer de primera mano la experiencia real de mujeres que formen o hayan formado parte de los distintos cuerpos policiales de España, elaboramos un breve formulario donde consultamos sobre su experiencia profesional y situaciones discriminatorias o desigualdades que hayan sufrido o percibido por sus compañeros hombres y sus superiores por el hecho de ser mujeres que forman parte de un cuerpo o fuerza de seguridad.

El formulario fue proporcionado a 60 mujeres, y consta de las siguientes seis preguntas, que serán analizadas individualmente:

- **Edad:**

La muestra se comprende entre los 22 y 50 años, siendo la edad media de las participantes de 33 años. Las edades más predominantes son los 26, 28, 30 y 35 años, habiendo cinco participantes en cada uno de estos grupos de edad.

La variación tan amplia se debe a que varias de las participantes, generalmente las más jóvenes, son mujeres que aún están en la fase de oposición a este cuerpo o que han accedido recientemente, mientras que las mujeres con edades más longevas tienen una amplia trayectoria.

- **Cuerpo y cargo-escala al que pertenecen.**

Respecto al cuerpo de seguridad al que pertenecen las participantes, un 81.2% son miembros del Cuerpo Nacional de Policía ya que 49 mujeres pertenecen a este cuerpo,

siendo varias aún alumnas o encontrándose en la fase de oposición. En concreto 30 de estas mujeres forman parte de la escala básica del CNP, 1 de las participantes forma parte de la escala ejecutiva y 18 son alumnas u opositoras al cuerpo.

Otras 9 participantes son trabajadoras de la Guardia Civil y han preferido no indicar el cargo que ostentan en el cuerpo.

Dentro de las corporaciones locales, ha participado una agente en prácticas de la Policía Local de Andalucía y una agente de la Policía Local de la Comunidad Valenciana.

▪ **Temporalidad en el cuerpo.**

Con esta pregunta queríamos conocer cuánto tiempo llevan las mujeres participantes formando parte de estos cuerpos de seguridad, ya que es un factor bastante importante en cuanto a las posibles situaciones discriminatorias que han podido sufrir, ya que hace años había más machismo a nivel social, lo que también influía en los diferentes ámbitos laborales

Para exponer el tiempo de pertenencia a estos cuerpos, he agrupado a las participantes en grupos de cinco años, extrayendo los datos reflejados en la tabla 3:

De 0 a 5 años:	32 mujeres
De 6 a 10 años:	7 mujeres
De 11 a 15 años:	14 mujeres
De 16 a 20 años:	4 mujeres
De 21 a 25 años:	2 mujeres
De 26 a 30 años:	0 mujeres
De 31 a 35 años:	1 mujer

Tabla: Temporalidad de las participantes en los cuerpos de seguridad.

▪ **¿Has encontrado alguna dificultad durante la fase de oposición debido a tu sexo? Explica cual.**

El motivo por el que creí importante incluir esta pregunta, aparte de porque varias de las participantes aún se encuentran en esta fase de oposición o son alumnas; es porque en ese periodo, que puede durar años en muchos de los casos, es cuando se da el primer contacto de la mujer con el cuerpo policial y podría ser el primer momento en que sufran algún trato discriminatorio o vivan alguna situación machista.

Respecto a las respuestas dadas por las participantes, un 85% de estas mujeres consideran que no ha habido ningún trato discriminatorio o dificultad promovida por su sexo, lo que demuestra que todas las actuaciones para promover la igualdad de trato y no discriminación dentro de estos cuerpos está teniendo efecto y se están cumpliendo, además del avance social en cuanto a la igualdad laboral de hombres y mujeres.

Por otra parte, nueve participantes si exponen que se haya producido alguna situación discriminación. Cuatro de ellas exponen que si han sufrido discriminación aunque de manera positiva ya que las pruebas físicas de las oposiciones son de menor dificultad en comparación a las solicitadas a los hombres.

Aceptando este tipo de respuestas y opiniones, hay que aclarar que realmente no es que haya una discriminación positiva hacia las mujeres en este tipo de pruebas, sino que las pruebas físicas se establecen en proporción a las capacidades fisiológicas de cada sexo. Eso no quiere decir que las mujeres tengan menores capacidades físicas que los hombres, porque es lógico que hay mujeres con mayores capacidades físicas que otras mujeres y que los hombres, al igual que entre hombres; pero sí que las pruebas físicas se han establecido con un criterio científico-anatómico y proporcional a la fisionomía de cada sexo para que sean justas e igualitarias.

Por último, las otras 5 mujeres que manifiestan haber sufrido algún trato inadecuado durante el periodo de oposición relatan haber recibido comentarios despectivos por parte de otros opositores reprochándoles que las pruebas físicas de las mujeres sean más fáciles o que es un trabajo para hombres y que deberían dejárselo a ellos y dedicarse a otra cosa. Otra participante, la agente de la Policía Local de Andalucía, indica que en varios municipios a los que se presentó para realizar las practicas le indicaban que no querían incluir a mujeres en su plantilla sin justificar por qué no. Y la agente de la Policía Local de la Comunidad Valenciana indica que si ha sufrido bastante discriminación al intentar acceder como interina a determinados departamentos, haciéndole entrevistas incompletas más enfocadas a conocer si era feminista o no que a saber cuáles eran sus capacidades, estudios, experiencias y otras informaciones importante para acceder al puesto.

▪ **¿Has sufrido algún tipo de discriminación dentro del cuerpo debido a tu sexo por otros compañeros o superiores? Explica cual.**

Con esta pregunta se quiere conocer la experiencia propia y personal de las mujeres a las que se ha consultado para saber si han sido discriminadas machistamente por algunos de sus compañeros o superiores del cuerpo al que

pertenecen, a lo que 46 de las 60 mujeres entrevistadas han contestado que no han sufrido ningún trato discriminatorio dentro del cuerpo. Esto demuestra, al igual que la pregunta anterior, que las medidas de igualdad de trato entre los compañeros y superiores dentro del cuerpo están teniendo buenos resultados.

Las otras 14 mujeres que sí manifiestan haber sido víctimas de un trato discriminatorio presentan respuestas diferentes aunque iguales en fundamento, ya que todas han tenido que demostrar su valía por el hecho de ser mujeres, cosa que no pasa con los hombres; habiendo recibido comentarios machistas respecto a su validez como policías, no reconociéndoseles cuál es su posición jerárquica, etc.

Una de las participantes relata que dentro de su carrera policial ha estado ejerciendo en cuatro municipios distintos y en los cuatro ha sufrido tratos discriminatorios como no recibir formación que si se proporcionaba a sus compañeros masculinos, estar destinada siempre a labores básicas sin dejarla mejorar, aprender y evolucionar, darle ordenes que no tienen nada que ver con el trabajo que ella desempeña, y también ha tenido que lidiar con comentarios machistas como que debería vestirse de forma más provocativa que para eso es una mujer, o tener que obedecer órdenes no profesionales porque se las ha mandado un hombre, refiriéndose a que el hombre es superior a la mujer y por ello debe obedecer sus indicaciones a pesar de no ser concordantes y aceptadas por sus funciones legalmente establecidas.

Otra mujer relata que todavía las mujeres cuando se incorporan al cuerpo deben demostrar que son buenas policías para que sus compañeros masculinos las consideren como tal y que son constantemente cuestionadas en sus labores, además de estar escuchando constantemente insultos y faltas de respeto machistas como “nenazas”, “zorras” o “putas” cuando fallan en algo o no actúan del modo que ellos querrían. Otra compañera comenta que le han prohibido realizar viajes laborales sin exponerle ningún motivo que justifique tal decisión, que constantemente escucha comentarios machistas, sexistas y discriminatorios dirigidos a su persona y a la sociedad femenina y otros grupos minoritarios, y que en varias ocasiones ha sido juzgada por su aspecto.

Una guardia civil indica que la echaron de la brigada a la que pertenecía desde hacía 10 años porque le adjudicaron un nuevo oficial que se sentía intimidado cuando alguien tenía más conocimientos que él, por lo que interpuso un parte contra ella y la suspendieron sin dejarla explicar cuál había sido la situación desde su punto de vista.

Después se demostró cual había sido la situación real y la readmitieron pero estuvo dos años de baja por depresión debido a ese incidente.

Otra agente cuenta que una vez un jefe de otro grupo la vio con la escopeta colgada, siendo esta la forma en la que deben portarla, y le comento que la escopeta no debía llevarla colgada como si fuera un bolso cuando se va de compras. Es un comentario que a primeras parece inofensivo pero es inapropiado para dar una corrección, ya que si la hubiera tenido que hacer a un hombre no hubiera usado esa expresión.

▪ **¿Has conocido o sabido de algún caso en que se haya discriminado de cualquier forma a alguna compañera dentro del cuerpo debido a su sexo? Explica cual.**

Introduje esta pregunta en el formulario porque veía posible que hubiera mujeres que no hubiesen recibido un trato discriminatorio propio pero que si hubieran presenciado o conocido como alguna de sus compañeras eran discriminadas debido a su sexo en vez de a sus capacidades como agente. 43 de las participantes manifestaron que no han conocido ningún caso en el que una compañera haya sido discriminada laboralmente debido a su sexo.

Respecto a las 17 mujeres que si manifiestan conocer situaciones donde sus compañeras han sido discriminadas, encontramos mucha diversidad de respuestas aunque, al igual que pasa en la pregunta anterior, todas comparten el mismo fundamento.

Hay una de las entrevistadas que considera que las mujeres están discriminadas positivamente ya que muchas veces acaban realizando trabajos administrativos o en oficinas, viéndolo como algo beneficioso porque les da seguridad y les evita estar en contacto con los ciudadanos. En mi opinión, y tal y como expresan otras de las participantes, esto no es un trato discriminatorio positivo sino negativo ya que se le asignan estas labores a las mujeres para que estén seguras en vez de porque tengan mayores capacidades para ello, y se les esta privando de realizar otras actividades que ellas querrían hacer y para las que están capacitadas igual o más que lo hombres solo por el hecho de ser mujeres, por considerar que deben estar protegidas, habiendo un pensamiento machista sumergido sobre que las mujeres son frágiles y es una obligación de los hombres cuidarlas y protegerlas, fenómeno conocido como "paternalismo". De hecho, una de las participantes expresa que en cuatro ocasiones se le ha ofrecido un puesto en oficinas con el objetivo de que deje el trabajo de calle a

pesar de haber expresado reiteradamente que no quiere realizar actividades administrativas.

A modo general, todas las que manifiestan conocer situaciones discriminatorias contra compañeras hacen referencia a comentarios machistas o despectivos con respecto a la valía de las mujeres para ejercer sus puestos, dirigirse a ellas con expresiones inapropiadas como “nena”, “chica” o “rubia”; escuchar como alguna compañera o mujer es una “zorra” o “puta” por hacer algo de una forma distinta a la que el hombre querría que se hiciera. También manifiestan que hay departamentos en los que es conocido que no quieren aceptar a mujeres para que formen parte de ellos, y que hay hombres que solicitan el traslado o cambio de puesto porque no quieren ejercer con una mujer como compañera.

Varias participantes relatan que han conocido casos donde compañeras suyas han sido víctimas de mobbing⁵ y han sido increpadas sexualmente mediante material pornográfico por redes sociales y actitudes machistas y sexistas en el trabajo. Además, una de ellas comenta que cuando los superiores se enteraban de la situación justificaban que les pasaba por ser mujeres y por ser interinas⁶.

También manifiestan que cuando un superior tiene que comunicarse con los equipos o consultar sus opiniones, se dirigen o consultan a los hombres no teniendo en consideración las aportaciones que hacen las mujeres. Al igual que pasa con ciertos ciudadanos que no aceptan que una agente sea quien les atienda en sus consultas o les explique que están cometiendo una ilegalidad o ejerzan sus funciones.

A modo de conclusión de este apartado, y en base a lo relatado por las encuestadas, podría verse que a modo general sí que se está consiguiendo un trato igualitario entre los participantes en los cuerpos de seguridad, a pesar de que aún se den algunos casos donde se hacen comentarios o se proporciona un trato discriminatorio y machista. Ya se ha comentado en algún momento anterior, pero mientras sigan dándose situaciones machistas en la sociedad seguirán produciéndose dentro de este ámbito laboral concreto, al igual que se da en otros ámbitos laborales y otros ámbitos sociales, porque esas situaciones discriminatorias que se dan dentro del cuerpo son un pequeño reflejo de la sociedad en general. Por ello hay que seguir trabajando en nuevas políticas que promuevan el trato igualitario y no discriminatorio en todos los ámbitos sociales y educativos, donde se conciencie a la sociedad de que

⁵ Trato hostil o vejatorio al que es sometida una persona en el ámbito laboral de forma sistemática, que le provoca problemas psicológicos y profesionales.

⁶ Que sirve por algún tiempo supliendo la falta de otra persona o cosa.

no se puede discriminar a alguien para realizar una actividad por unas características que no demuestran o influyen en su capacidad para desarrollarlas.

CONCLUSIONES:

A nivel general se puede afirmar que el acceso y participación de las mujeres a los cuerpos de seguridad está caracterizada por la tardanza, la discriminación y la infrarrepresentación. Su inclusión en estos cuerpos policiales no fue bien aceptada en sus orígenes, ya que la consideraban una actividad temporal, complementaria y de apoyo a la que realizaban los hombres (Brown, 1999; Price, 1996); consistiendo en laborales de cuidado y ordenación de espacios, administración, recogida de menores y control de la prostitución (Carlsson, 2008).

Gracias a los avances sociales y políticos, se produjeron reformas legislativas que posibilitaron la participación plena de las mujeres en las fuerzas de seguridad y les reconocieron unos derechos iguales a los de sus compañeros masculinos, consiguiendo así la igualdad formal.

El objetivo de este estudio es exponer cual es la situación real de la participación de las mujeres en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, y gracias a los datos tratados y analizados anteriormente se pueden extraer las siguientes conclusiones:

Primera: La inclusión de las mujeres en los diferentes cuerpos y fuerzas de seguridad españoles fue muy tardía, en gran medida debido a la dictadura franquista que retrasó la evolución y progresión de nuestro país en este ámbito, al igual que en muchos otros aspectos. No fue hasta la entrada de la democracia, incluso varios años después, que se modificaron y crearon nuevas leyes que permitieron a las mujeres acceder a estos cuerpos con el mismo reconocimiento que los hombres.

Segunda: La segregación horizontal tiene una existencia muy persistente, lo que implica que las mujeres siguen suponiendo una minoría dentro de un grupo constituido tradicionalmente por hombres. También hay una fuerte segregación vertical ya que la representación de las mujeres se concentra mayormente en las categorías y escalas inferiores de los diferentes cuerpos, siendo su presencia en los rangos más altos bastante escasa, mostrándose así un claro ejemplo del fenómeno “techo de cristal”⁷.

⁷ El techo de cristal es una barrera invisible que dificulta que las mujeres, a pesar de tener la misma cualificación y méritos que sus compañeros, accedan a los altos puestos de poder.

Tercera: Es bastante difícil eliminar completamente el machismo y las desigualdades de género dentro de los cuerpos policiales, a pesar de los muchos esfuerzos y el gran trabajo que se está haciendo en este ámbito; mientras el machismo siga de forma manifiesta e imperante en la sociedad en la que vivimos. Por ello muchas mujeres siguen viviendo situaciones discriminatorias dentro de este ámbito laboral influenciadas por su sexo, tanto por el propio sistema y hombres incluidos en el, como por ciudadanos particulares.

Cuarta: La implantación de medidas para una mayor incorporación femenina a los cuerpos de seguridad como la planteada actualmente en la Comunidad Valenciana son buenas estrategias para impulsar de una forma más rápida la consecución de la igualdad participativa en los cuerpos. Ya que si hasta conseguir esa igualdad se destinan un número determinado de plazas exclusivamente a mujeres, la consecución de esa composición igualitaria a nivel participativo o compositivo será más rápida y efectiva. Pero, como ya se planteó, se debe seguir trabajando para que una vez se consiga esa igualdad de participación, esta se pueda mantener de una forma justa e igualitaria; y también para conseguir que haga un aumento respecto a la igualdad de especialización y promoción interna, consiguiendo así acabar tanto con la segregación horizontal como con la vertical.

Con todo lo expuesto, es latente que aún queda mucho por avanzar para mejorar esta situación, ya que pese a haberse permitido el acceso de las mujeres a este ámbito laboral no se ha conseguido una representación equilibrada entre ambos sexos, es decir, todavía no se ha alcanzado una igualdad práctica. Para conocer si el único motivo de que haya una escasa presencia femenina en general, y en los altos cargos en particular, es debido a su reciente incorporación o hay otras causas que limitan su acceso y promoción interna, deberían realizarse análisis más profundos y exhaustivos, ya que tanto a nivel nacional como global es una problemática que esta burdamente tratada y sobre la que se han realizado pocos estudios, encontrando así muchas dificultades para poder presentar la problemática a la sociedad y poder actuar eficazmente para erradicar en problema.

BIBLIOGRAFÍA:

Archbold, Carol A. y Schulz, Dorothy Moses (2012): "Research on women in policing: a look at the past, present and future". Disponible en: *Sociology Compass*, vol. 6. Nº. 9. pp. 649-706.

Ajuntament de València (no date) 'ANUARI ESTADÍSTIC DE LA CIUTAT DE

VALÈNCIA'. Available at: https://www.valencia.es/val/estadistica/anuari-estadistica?p_p_id=EstadisticaPorTemas_INSTANCE_Eri9LivkoTZ2&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&_EstadisticaPorTemas_INSTANCE_Eri9LivkoTZ2_IDCatalogo=12105828&_EstadisticaPorTemas_INSTANCE_Eri9Liv (Accessed: 11 March 2021).

Arteaga, N. (2000) 'El trabajo de las mujeres policías', *El Cotidiano, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco, México*, 16(101), pp. 74–83.

BBC News (2006) *Town remembers first policewoman*. Available at: http://news.bbc.co.uk/2/hi/uk_news/england/lincolnshire/4610200.stm (Accessed: 24 February 2021).

Boletín Oficial del Estado (2018) 'Ley 17/2017, de 13 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales de la Comunitat Valenciana.', pp. 1–51. Available at: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2018/BOE-A-2018-98-consolidado.pdf>.

Boletín oficial del Estado (1986) 'Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.', pp. 1–30. Available at: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1986/BOE-A-1986-6859-consolidado.pdf>.

Boletín oficial del Estado (2014) 'Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil.' Available at: <https://www.boe.es/eli/es/l/2014/11/28/29/con> (Accessed: 1 March 2021).

Boletín oficial del Estado (2015) 'Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional.', 71356300, pp. 119723–119944. Available at: <https://www.boe.es/boe/dias/2015/07/29/pdfs/BOE-A-2015-8468.pdf>.

Boletín Oficial del Estado (1961) 'Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos profesionales y de trabajo de la mujer', (175), pp. 11.004-11.005.

Calandrón, S. and Galeano, D. (2013) 'Mujeres y policías: La cuestión de género en las fuerzas de seguridad', *Mujeres y policías: La cuestión de género en las fuerzas de seguridad*, (9), pp. 109–111.

Confederación Española de Policías (2009) '30 Años De La Mujer En La Policía'.

Consell de la Generalitat (2003) 'DECRETO 19/2003, de 4 de marzo, del Consell de la Generalitat, por el que se regula la Norma-Marco sobre Estructura, Organización y

Funcionamiento de los Cuerpos de Policía Local de la Comunidad Valenciana.’, pp. 7476–7493.

EuropaPress (2018) *Mujer: Se cumplen 30 años de la entrada de la primera mujer en la Guardia Civil.*, *Público*. Available at: <https://www.publico.es/sociedad/mujer/mujer-cumplen-30-anos-entrada-primera-mujer-guardia-civil-mujeres-cumplen-30-aniversario-guardia-civil.html> (Accessed: 2 May 2021).

Fundación Policía Local de la Comunitat Valenciana (2018) *Promoción del 81*. Available at: https://www.youtube.com/watch?v=bvr0Ts0Fz_4 (Accessed: 4 March 2021).

Gálvez Muñoz, L. *et al.* (2017) *La lenta normalización de la presencia de mujeres en los Cuerpos de Seguridad: análisis de los mecanismos y barreras de acceso y promoción de mujeres y hombres en el Cuerpo de las Policías Locales Andaluzas*.

Jar Couselo, G. (1992) ‘La mujer en la Guardia Civil: Una perspectiva sociológica’, *Reis*, (59), p. 223. doi: 10.2307/40183823.

Jefatura de Policía de Montevideo (2015) ‘La mujer en la Policía’, *El Cotidiano*, (188), pp. 111–112. Available at: <https://policia.minterior.gub.uy/index.php/noticias-y-comunicados-de-prensa/1606-la-mujer-en-lapolicia> (Accessed: 24 February 2021).

Jefatura del Estado (1988) ‘Real Decreto-ley 1/1988, de 22 de febrero, por el que se regula la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas.’, *Boletín Oficial del Estado (BOE)*, 46, p. 5672. Available at: <https://www.boe.es/boe/dias/1988/02/23/pdfs/A05672-05672.pdf>.

Ministerio de Política Territorial y Función Pública (2020) ‘Boletín estadístico del personal al servicio de las administraciones públicas’, *Registro Central de Personal*.

Mujeres en la RCMP (2016). Available at: <https://www.rcmp-grc.gc.ca/en/women-rcmp> (Accessed: 24 February 2021).

Otero Giráldez, M. S. and Gradín Lago, C. (2001) ‘Segregación ocupacional en España, una perspectiva territorial.’, *Hacienda Pública Española*, 159(4), pp. 163–190. Available at: <http://cgradin.webs.uvigo.es/Publicacions/Segregacion-Hacienda.PDF> (Accessed: 8 April 2021).

Policía Nacional de Colombia (2014) *En 1953 se creó la policía femenina*.

Comenzaron 46 mujeres y ya van 11.498 uniformadas, noticias y actividades destacadas. Available at: <https://oas.policia.gov.co/noticia/en-1953-se-creó-la-policía-femenina-comenzaron-46-mujeres-y-ya-van-11498-uniformadas> (Accessed: 24 February 2021).

Roberts, A. R. (1976) 'Police social workers: A history', *Social Work (United States)*, 21(4), pp. 294–299. doi: 10.1093/sw/21.4.294.

Salter, W., Watson, E. and Norton, S. (2008) *Cronología de las mujeres policías en el Reino Unido*. Available at: https://www.oldpolicecellsmuseum.org.uk/content/history/women_police_officers/time_line (Accessed: 24 February 2021).

Unidad de Estadística del Órgano Central. Secretaría General Técnica. (2020) 'Estadística de personal militar de carrera de las FAS de las categorías Oficial General, Oficial y suboficial y de personal militar de carrera del Cuerpo de la Guardia Civil', *Anuario Estadístico Militar*. Available at: <https://www.defensa.gob.es/defensa/estadisticas/>.

Varela Guinot, H. M. (2012) 'Iguales, pero no tanto. El acceso limitado de las mujeres a la esfera pública en México.', *CONfinés*, 8(16), pp. 39–67. Available at: <http://www.scielo.org.mx/pdf/confines/v8n16/v8n16a3.pdf> (Accessed: 8 April 2021).

Zafra, I. (2018) 'Las primeras mujeres policías: "No nos dejaban conducir ni llevar armas"', *El País Digital*. Available at: https://elpais.com/elpais/2018/03/02/mujeres/1519946478_217033.html (Accessed: 24 February 2021).