
This is the **published version** of the bachelor thesis:

Miranda Soriano, Noelia; Vilatarsana Silvestre, Albert, dir. Mujer, discriminación y organización policial : especial referencia a la policía de Cataluña. 2021. 78 pag. (805 Grau en Criminologia)

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/248414>

under the terms of the  license



MUJER, DISCRIMINACIÓN Y ORGANIZACIÓN POLICIAL: ESPECIAL REFERENCIA A LA POLICÍA DE CATALUÑA

Trabajo final de Grado (8998 palabras)
Grado de Criminología – Curso 2020/2021
Fecha de entrega: 18 de mayo de 2021
Universidad Autònoma de Barcelona
Autora: Noelia Miranda Soriano
Tutor: Albert Vilatarsana Silvestre

AGRADECIMIENTOS

Mi agradecimiento a todas las participantes de la investigación por su valentía al querer formar parte de la lucha por el cambio. En especial, a las mujeres de las primeras promociones de la Policía de Cataluña que, como referentes, nos han abierto las puertas.

A mi tutor, por su tiempo y conocimiento brindado.

A Claudia, Hita, Rubia, Laia y Uroz, por siempre creer en mí.

A mi familia, por los valores que me han inculcado y por enseñarme a luchar por mis sueños. Abuelos, ojalá estuvierais aquí para verlo.

A Sara, por retarme a ser capaz.

Y, sobre todo, a ella.

Mama, sin ti nada de esto hubiera sido posible.

Tenerte es el mayor logro de mi vida.

Resumen:

El presente trabajo aborda la evolución y situación actual de las mujeres en la Policía de Cataluña tomando como eje de referencia la temporalidad para identificar los obstáculos existentes en el acceso, retención y promoción.

El estudio efectúa una aproximación a las consideraciones teóricas con la combinación de dos métodos cualitativos: la elaboración propia de propuestas de medidas que podrían implementarse para combatir los obstáculos existentes y se diseñan, implementan y analizan 67 entrevistas semiestructuradas a expertas, opositoras, aspirantes, agentes y altos cargos de la Policía de Cataluña.

Los resultados muestran que, si bien se han implementado medidas dirigidas a optimizar la situación de la mujer en la Policía de Cataluña, éstas llegan tarde y son insuficientes.

El acceso al ámbito policial se ve influenciado por las construcciones sociales de género que lo determinan como profesión masculina. Las actitudes discriminatorias de compañeros, altos cargos y ciudadanos dificultan la retención, aunque, actualmente, la discriminación es mayoritariamente indirecta mediante factores como otorgar valor al criterio de dedicación temporal o movilidad geográfica en promociones o no facilitar la corresponsabilidad en el hogar. En consecuencia, se pierden cualidades del liderazgo femenino que proporcionan una visión alternativa y complementaria a las características del liderazgo masculino.

La sociedad actual requiere un modelo policial de proximidad adecuado a las nuevas realidades sociales, por ello, el perfil de la mujer en las organizaciones es indispensable; y, en consecuencia, la investigación en esta línea es necesaria para apuntar hacia organizaciones policiales modernas y eficientes.

Palabras clave: mujer policía, Policía de Cataluña, discriminación, igualdad, perspectiva de género.

Abstract:

This research covers the evolution and current situation of women in the police forces of Catalonia, taking as reference the temporality to identify existing barriers to access, retention and promotion.

The study approaches theoretical considerations by combining two qualitative methods: development of proposals for measures that could be implemented to combat existing obstacles: and 67 semi-structured interviews are designed, implemented and analysed with experts, opponents, candidates, agents and senior officials of the Catalan Police help.

The results show that, although there have been implemented measures focused on optimizing the woman's situation in the Catalonian Police forces, these arrive late and are insufficient.

Access to the police field is influenced by the social constructions of gender that determine it as male career. Discriminatory attitudes from colleagues, senior officials and citizens make retention difficulties, although currently discriminations comes mostly from indirect factors such as giving value to time-consuming, geographical mobility in promotions or not giving co-responsibility at home. As a result, qualities of female leadership that provide an alternative and complementary vision the characteristics of male leadership are lost.

Today's society requires a community policing model that can fit into new social realities. Therefore, women's profiles in organizations are essential; consequently, research along these lines is needed to lead up to modern and efficient police organizations.

Key words: policewomen, Catalonian police, discrimination, equality, gender's perspective.

TABLA DE CONTENIDOS

I. INTRODUCCIÓN	6										
I.I. Planteamiento del Trabajo	6										
I.II. Objetivos generales	6										
I.III. Estructura	7										
II. MARCO TEÓRICO	8										
A. ESTADO DE LA CUESTIÓN	8										
1. Incorporación de las mujeres en el ámbito laboral	8										
2. Incorporación de las mujeres en la Policía de Cataluña	8										
3. Legislación y normativa vigente a favor de la igualdad de género	10										
B. ENFOQUE TEÓRICO ADAPTADO	11										
1. POSICIÓN DE LA MUJER EN LA ORGANIZACIÓN POLICIAL	11										
1.1. Pasado: análisis del acceso a los cuerpos policiales	11										
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td>1.1.1. Requisitos del proceso de selección</td> <td style="text-align: right;">11</td> </tr> <tr> <td>1.1.2. Pruebas de la oposición</td> <td style="text-align: right;">12</td> </tr> <tr> <td>1.1.3. Formación básica</td> <td style="text-align: right;">13</td> </tr> <tr> <td>1.1.4. Tribunal de selección y equipo docente del CFBP</td> <td style="text-align: right;">14</td> </tr> </table>	1.1.1. Requisitos del proceso de selección	11	1.1.2. Pruebas de la oposición	12	1.1.3. Formación básica	13	1.1.4. Tribunal de selección y equipo docente del CFBP	14			
1.1.1. Requisitos del proceso de selección	11										
1.1.2. Pruebas de la oposición	12										
1.1.3. Formación básica	13										
1.1.4. Tribunal de selección y equipo docente del CFBP	14										
1.2. Presente: ¿qué implica ser mujeres y trabajar como policía?	14										
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td>1.2.1. Distribución de funciones</td> <td style="text-align: right;">15</td> </tr> <tr> <td>1.2.2. Adaptación de instalaciones y uniformidad</td> <td style="text-align: right;">16</td> </tr> <tr> <td>1.2.3. Mobbing y acoso sexual</td> <td style="text-align: right;">17</td> </tr> <tr> <td>1.2.4. Trato de ciudadanos y familia</td> <td style="text-align: right;">17</td> </tr> <tr> <td>1.2.5. Reality Shock y burnout</td> <td style="text-align: right;">17</td> </tr> </table>	1.2.1. Distribución de funciones	15	1.2.2. Adaptación de instalaciones y uniformidad	16	1.2.3. Mobbing y acoso sexual	17	1.2.4. Trato de ciudadanos y familia	17	1.2.5. Reality Shock y burnout	17	
1.2.1. Distribución de funciones	15										
1.2.2. Adaptación de instalaciones y uniformidad	16										
1.2.3. Mobbing y acoso sexual	17										
1.2.4. Trato de ciudadanos y familia	17										
1.2.5. Reality Shock y burnout	17										
1.3. Futuro: ¿conformarse y quedarse ahí o tratar de ascender?	18										
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td>1.3.1. Proceso de promoción y ascensos</td> <td style="text-align: right;">18</td> </tr> <tr> <td>1.3.2. Techo de cristal</td> <td style="text-align: right;">19</td> </tr> <tr> <td>1.3.3. Especializarse</td> <td style="text-align: right;">20</td> </tr> <tr> <td>1.3.4. Autopercepción en posiciones de liderazgo</td> <td style="text-align: right;">20</td> </tr> </table>	1.3.1. Proceso de promoción y ascensos	18	1.3.2. Techo de cristal	19	1.3.3. Especializarse	20	1.3.4. Autopercepción en posiciones de liderazgo	20			
1.3.1. Proceso de promoción y ascensos	18										
1.3.2. Techo de cristal	19										
1.3.3. Especializarse	20										
1.3.4. Autopercepción en posiciones de liderazgo	20										
2. MEDIDAS IMPLEMENTADAS PARA LA PROMOCIÓN DE LA MUJER	21										
2.1. Contexto comparado	21										
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td>2.1.1. Nivel europeo</td> <td style="text-align: right;">21</td> </tr> <tr> <td>a. Casos de éxito: Holanda, Suecia, Bélgica y Dinamarca</td> <td style="text-align: right;">22</td> </tr> <tr> <td>b. Iniciativas prometedoras en las organizaciones policiales europeas</td> <td style="text-align: right;">22</td> </tr> <tr> <td>c. Nivel nacional</td> <td style="text-align: right;">22</td> </tr> </table>	2.1.1. Nivel europeo	21	a. Casos de éxito: Holanda, Suecia, Bélgica y Dinamarca	22	b. Iniciativas prometedoras en las organizaciones policiales europeas	22	c. Nivel nacional	22			
2.1.1. Nivel europeo	21										
a. Casos de éxito: Holanda, Suecia, Bélgica y Dinamarca	22										
b. Iniciativas prometedoras en las organizaciones policiales europeas	22										
c. Nivel nacional	22										
2.2. Medidas de la policía de Cataluña	23										

a. Medidas centradas en la selección	23
b. Medidas centradas en la retención	24
c. Medidas centradas en la promoción	24
3. MIRADA FEMINISTA: POSICIÓN DE LA MUJER-POLICÍA	25
3.1. Visión androcéntrica	25
3.2. Factores de la infrarrepresentación	25
3.3. Conciencia como colectivo de mujeres-policía	26
3.4. Barreras sociales	26
3.5. Aumento de mujeres: ¿organización más representativa o igualitaria?	27

III. METODOLOGÍA	28
1. Objetivos específicos y acciones	28
2. Hipótesis	29
3. Metodología	29
4. Propuestas que podrían implementarse en la Policía de Cataluña	30
4.1. Medidas centradas en el reclutamiento (pasado)	30
4.2. Medidas centradas en la permanencia (presente)	30
4.3. Medidas centradas en la promoción (futuro)	30
5. Entrevistas individuales	31
5.1. Participantes	31
5.2. Diseño	32

IV. RESULTADOS	32
A. Pasado	32
1. Entrada a la organización	32
2. Familia	33
3. Curso de formación básica policial	33
4. Procesos de selección	33
B. Presente	33
1. Uniformidad	33
2. Trato entre iguales	33
3. Nivel organizativo	34
4. Ciudadanía	34
C. Futuro	35
1. Trato de superiores	35
2. Techo de cristal	35
D. Cierre de la entrevista y propuesta de soluciones	35

1. Primeras mujeres-policía	35
2. Propuestas de medidas	35
3. Conciencia como colectivo de mujeres	37
4. Contextualización	37
E. Nuevas variables	37
F. Validación de las hipótesis	38

V. CONCLUSIONES	39
------------------------	-----------

VI. BIBLIOGRAFÍA	41
-------------------------	-----------

VII. ANEXOS	44
Anexo 1: Evolución de la mujer policía en Cataluña	45
Anexo 2: Evolución de la mujer en altos cargos en Cataluña	46
Anexo 3: Requisitos de altura	47
Anexo 4: Pruebas del proceso de oposición de la PG-ME	48
Anexo 5: Promoción horizontal de la PG-ME	50
Anexo 6: Campaña día de la mujer e infografía convocatorias	51
Anexo 7: Brecha salarial de género	53
Anexo 8: Medidas para la promoción de igualdad en los modelos de éxitos	54
Anexo 9: Medidas afectivas implementadas en Europa	55
Anexo 10: Propuestas para la Policía de Cataluña	56
Anexo 11: Presentación de expertas seleccionadas	61
Anexo 12: Preguntas-guía para las entrevistas	62
Anexo 13: Procedimiento de análisis de las entrevistas	71
Anexo 14: Consentimiento informado	73
Anexo 15: Anexo de legislación y jurisprudencia	74

I. INTRODUCCIÓN

I.I. Planteamiento del trabajo

Actualmente, una sociedad justa y democrática no necesita una policía represiva, sino una próxima con mentalidad abierta que represente a la ciudadanía que protege, con especial respeto al principio de igualdad. Para lograr una organización moderna, eficiente y próxima es imprescindible un porcentaje de mujeres cercano al 50%, puesto que representan más de la mitad del total de la población. El perfil de la mujer es necesario en las plantillas ya que, cometen menos infracciones penales y están menos representadas en la población reclusa a nivel nacional; además, está validado que, emplean menos fuerza física en la función policial.

La presente investigación abordará la situación de la mujer en las organizaciones policiales de Cataluña como un ámbito androcéntrico desde sus orígenes mediante una visión crítica debido a que, considero esencial la incorporación de la perspectiva de género en la planificación de la seguridad pública, así como buscar soluciones a las desigualdades existentes y promover una mayor presencia femenina en plantilla como medio para conseguir una sociedad más segura y menos violenta.

Mi motivación por la elección de este tema se debe a mi vocación y deseo de llegar a formar parte de un cuerpo policial en Cataluña, motivo por el que decidí indagar sobre el conocimiento existente y ampliarlo, abordando rigurosamente aquellos obstáculos que dificultan el acceso, permanencia y promoción de mujeres en el ámbito policial catalán para exponer posteriormente, propuestas de medidas de intervención.

I.II. Objetivos

Los objetivos generales de la investigación son los siguientes:

1. Analizar la evolución de la mujer en el ámbito policial español.
2. Revelar la incidencia femenina en el ámbito policial catalán actual.
3. Proponer soluciones a las problemáticas identificadas en el estudio.

4. Contrastar la teoría existente de la mujer-policía con la realidad en la actualidad.

I.III. Estructura

Se iniciará con una contextualización en un marco teórico general, seguido de uno específico para diferenciar en tres momentos significativos el acceso a una organización policial: el reclutamiento (pasado), permanencia (presente) y promoción (futuro) con un análisis crítico de las dificultades que se encuentran las mujeres en cada uno de ellos y el planteamiento de medidas para poder combatirlos. Finalmente, la metodología que se empleará junto con el análisis de los resultados y conclusiones.

Por último, en propósito de facilitar la accesibilidad a los contenidos, más allá de la mención bibliográfica, se ha instaurado un mecanismo de enlaces de cada punto del guion con su ubicación en el estudio con elementos tecnológicos.

II. MARCO TEÓRICO

A. ESTADO DE LA CUESTIÓN

1. Incorporación de la mujer en el ámbito laboral

A finales del siglo XX la incorporación de la mujer en el mercado laboral español se hace evidente, donde la Constitución Española (1978) supuso el punto de partida en la lucha por la igualdad. Mientras que en la década de los sesenta no se alcanzaba los 2,5 millones de trabajadoras, en los setenta se inicia un incremento masivo que, exceptuando la crisis económica (2008), se ha mantenido en auge con la influencia de tres factores: aumento de ocupación femenina (44,78%)¹, descenso de natalidad (7,6%)² y mayor presencia de mujeres en el sistema educativo (5,5% más con educación superior que varones)³ aunque están siendo subempleadas en sectores considerados socialmente femeninos o de tiempo parcial para facilitar la conciliación familiar (Instituto Nacional de Estadística, 2019). A continuación, una contextualización de la seguridad pública en Cataluña.

2. Incorporación de la mujer en la Policía de Cataluña

En el Estatuto de la Autonomía de Cataluña (Art. 164) y la Constitución (Art. 148.1.22) se le otorga a Cataluña la competencia de planificación y regulación del sistema de seguridad pública y la potestad de configurar un cuerpo de Policía Local (Ley 16/1991). Además de la Guardia Civil, el Cuerpo Nacional de Policía y la Policía portuaria, posee la Policía de la Generalitat – Mossos d'Esquadra (en adelante, PG-ME) que es integral de todo el territorio y la Policía Local -Municipal o Guardia Urbana- (en adelante, PL), dependiente de los ayuntamientos.

La incorporación de las mujeres en los cuerpos no ha sido simultánea, mientras que en la Guardia Civil se incorporaron 197 mujeres (1988) tras 144 años de historia, en la Policía Nacional ingresaron 42 en 1978.

¹Vid. en: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, Tasas de empleo, 2019. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=1381#!tabs-tabla> (actualizado enlace en fecha 17/05/2021)

²Vid. en: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, Tasa Bruta de Natalidad, 2019. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=1381#!tabs-tabla> (actualizado enlace en fecha 17/05/2021)

³Vid. en: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, Nivel de formación de la población adulta, 2019. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=12726#!tabs-grafico> (actualizado enlace en fecha 17/05/2021)

En la Policía de Cataluña, la PL es pionera ya que, en 1978, ingresaron 20 mujeres en la Guardia Urbana de Barcelona (en adelante, GUB) y fueron agrupadas con funciones específicas en una unidad y al año siguiente se descentraliza hasta la actualidad, donde pueden desarrollar todas las funciones (Cobler, 2014: 113); en cuanto a la PG-ME, en 1986 -2ª promoción- ingresaron las primeras 43 mujeres.

Según el Instituto de Estadística de Cataluña, en 2020, las mujeres representaban un 21,45% en la PG-ME⁴ -próximo a la media europea (20%)-; en cambio, en la PL en 2019, apenas alcanzó el 12,29% y su evolución presenta una tendencia ascendente, excepto en dicho año por una reducción en plantilla, que contrasta con la PG-ME donde, pese a la ausencia de promociones del 2012 al 2018 (que se transformó en una reducción de la plantilla con mayor abandono de hombres y un mayor porcentaje de mujeres) la proporción femenina se mantiene prácticamente estable. Sin embargo, hay una mayor diferenciación en altos cargos, siendo la escala básica la más representativa de mujeres⁵.

En la PL, hay una gran carencia de mujeres en la escala superior -en 2019 tan sólo 1,45% por una intendenta, donde el máximo fue tres (2013) -, seguida por un 3,70% en la ejecutiva y un 2,94% en la intermedia que se mantienen prácticamente estables desde del 2010. En 2020, la PG-ME presenta un 7,29% de mujeres en escala superior, un 10,13% en la ejecutiva y un 8,34% en la intermedia. Pese al incremento en la escala ejecutiva, la proporción en la intermedia es la más baja de todo el periodo (2010-2020). Además, no ha habido ninguna mujer que haya sido “mayor” en la PG-ME ni ninguna “superintendente” ni “intendente mayor” en la PL.

Estas cifras representan los obstáculos para promocionar y como muestra Van Emijik (2011) en el gráfico, si se correlaciona el nivel de diversidad con el rango de los cuerpos policiales europeos, la diversidad es baja y disminuye a medida que éste aumenta.

⁴Véase anexo 1 y anexo 6

⁵Véase anexo 2

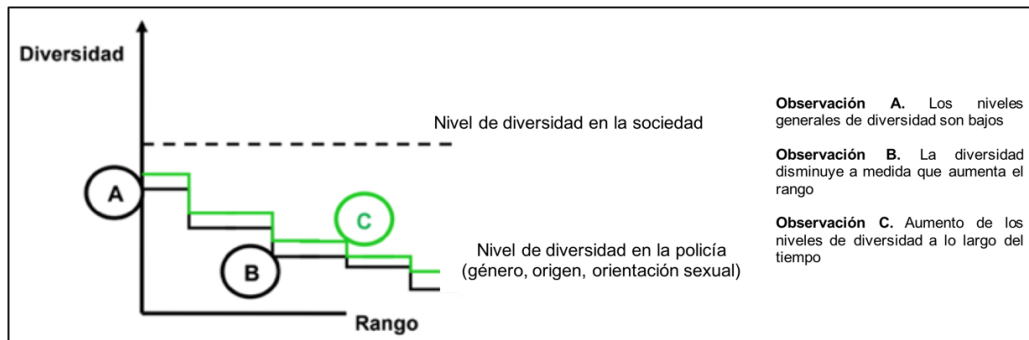


Figura 1. Diversidad de los cuerpos policiales en Europa, extraído “Diversity within the police office” de Van Emijik, 2011, *Diversity within Police Forces in Europe: A case for the Comprehensive View*, 1(6), pp. 76-92 [10.1093/police/par048]. Licencia CC By Oxford University Press

A continuación, una referencia a la normativa autonómica, nacional e internacional vinculada con la igualdad de género para establecer un marco legislativo.

3. Legislación y normativa vigente a favor de la igualdad

Es responsabilidad de poderes públicos y organismos, promover y velar por el respeto del principio de igualdad como imperativo social y político y desarticular procesos que lo impiden por una sociedad más justa e igualitaria.

En el ámbito internacional y europeo se ha desarrollado como estrategia, la integración de la perspectiva de género a todos los niveles -reconocida a partir de la IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la mujer en Beijing (1995)- con la implementación de políticas comunitarias que promueven la igualdad en declaraciones de derechos y cartas para garantizar la seguridad con perspectiva de género y resoluciones que lo protegen.

En el marco nacional, se han efectuado cambios en las políticas de igualdad de oportunidades entre géneros en el ámbito laboral mediante medidas de acción positiva hacia la mujer o *mainstreaming*⁶.

⁶Según el Grupo de Expertos del Consejo de Europa, la transversalidad de género es “la (re)organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas”, recuperado de The UN Refugees Agency (1998).

En el ámbito laboral, encontramos un punto de inflexión en el desarrollo normativo del derecho a la igualdad real -LO 3/2007 del 22 de marzo-, ya que promovió combatir la discriminación directa e indirecta que impide alcanzar la igualdad y se transformó, entre otras medidas, en establecer como obligación la implementación de informes de impacto de género en planes, regulaciones, normas generales y disposiciones relativas sobre el reclutamiento del personal de la Administración Pública.

Pese a las modificaciones legislativas para garantizar los derechos de las mujeres, sigue siendo necesario el abordaje de medidas específicas con perspectiva de género en los diferentes sectores, como la seguridad.

B. ENFOQUE TEÓRICO ADAPTADO

El enfoque teórico requiere una adaptación para profundizar en la situación de las mujeres-policías, para ello, se llevará a cabo un análisis de la posición de la mujer en las organizaciones policiales, una síntesis sobre las medidas para la igualdad, un análisis feminista crítico y, por último, propuestas de mejora que podrían implementarse.

No se puede concebir una policía moderna sin mujeres, las cuales merecen mayor presencia institucional con más protagonismo en la toma de decisiones. Pese a su incorporación a todos los cuerpos, la plena incorporación en igualdad de condiciones al varón es un proceso tardío, lento e incompleto (Martín, 1994: 14).

1. Posición de la mujer en la organización policial

Para conocer la posición de la mujer en el ámbito policial, valoro positivamente efectuar el análisis desde una perspectiva temporal diferenciando en el proceso de acceso (pasado), la permanencia (presente) y la promoción (futuro).

1.1. Pasado: análisis del acceso a los cuerpos policiales

1.1.1. Requisitos del proceso de selección

En los requisitos se da la primera diferenciación por razón de género en el mínimo de altura, aunque hay variaciones en el lindar de los diferentes cuerpos policiales en España⁷.

En la PL puede variar según la convocatoria e incluso eliminarlo como en 2020 en la GUB. En cuanto a la PG-ME, fue en la convocatoria de escala básica de octubre del 2019, donde se incorpora como novedad la supresión de la altura mínima, que en el origen estaba establecido en 1,65m para mujeres y 1,70m para hombres⁸.

Se trata de una segregación no acorde con la realidad antropométrica de la población española y carece de evidencia científica, pues no responde a ningún valor de eficacia añadida para la función policial (Figuroa, 2008). La exigencia del permiso de conducir B es otra forma de desincentivar a las mujeres pues implica una dedicación temporal y económica que dificulta su conciliación y, en la PL, es habitual requerir el permiso A2, siendo éste minoritario en mujeres.

Pese al incremento femenino en las convocatorias, éste apenas se refleja en el acceso, por lo que, hay factores que contribuyen a la segregación sexual de la profesión y, como sostiene Vallès (2020: 35), modificar los requisitos, puede tener impacto en el número y tipo de personas que se presentan.

1.1.2. Pruebas de la oposición

En el estudio de Vallés, L. et al. (2019: 20), de cada 4 candidatos de la PG-ME, una es mujer; esta baja presencia está condicionada por la cantidad de aspirantes, por lo que conviene analizar las desigualdades existentes en las pruebas selectivas, obligatorias y eliminatorias de la convocatoria de 2019.

⁷Véase anexo 3: la Guardia Civil consta con el límite inferior español (1,55m para mujeres y 1,60m para hombres); seguidamente, el Cuerpo Nacional de Policía y Ertzantza con 1,60m para mujeres y 1,65m para hombres y la Policía Foral de Navarra como único cuerpo policial que no lo exige como requisito.

⁸En el 2003 ya redujeron 5cm en mujeres e implicó un gran aumento en su incorporación y en 2011 se atenuó a los hombres 5cm con un aumento de candidatos menor pero singular y se ha mantenido en 1,60m para mujeres y 1,65m para hombres hasta la convocatoria de enero de 2019 donde se ha suprimido.

La primera fase de oposición se basa en cuatro pruebas y las comprobaciones de causas de exclusión médica y tatuajes. La prueba sobre conocimientos y aptitudinal presenta el porcentaje más elevado -en ambos sexos- de suspensos, aunque recientemente, se percibe un aumento considerable de mujeres aprobadas (un 42,41% en 2019, en comparación con el periodo de 2009 a 2011, próximo al 25%).

En lo que las físicas aluden, se caracterizan por un sistema de evaluación diferenciado por sexo con adaptaciones en mujeres⁹, puesto que las capacidades físicas no son las mismas que los hombres, siendo un obstáculo para la igualdad de condiciones¹⁰. Si las variaciones en el contenido inciden en el número de mujeres que acceden¹¹, ¿realmente sus beneficios compensan? (Vallés, 2019: 24); en la práctica, una gran fuerza física no es imprescindible para la función policial, sino que es un ámbito “masculinizado” más.

En cuanto a la adecuación psicoprofesional y entrevista, se percibe en las psicotécnicas una tendencia decreciente en el porcentaje de mujeres aprobadas -ligeramente superior al masculino- donde convendría la revisión del contenido ya que, una de cada dos aspirantes que llegan a la entrevista la superan, lo que podría reflejar un mayor componente vocacional en las mujeres.

1.1.3. Formación básica

En el Curso de Formación Básica Policial (en adelante, CFBP) con una duración de seis meses, el aspirante aún puede ser excluido si no muestra tener conocimientos, aptitudes y capacidades suficientes e incluso se producen abandonos por exigencia u otros motivos. En un estudio (Vallés, et. al., 2019: 58), un 8% de media de mujeres y similar en hombres, suspende excepto en dos promociones.

⁹Véase anexo 4

¹⁰Hay una eximente temporal para mujeres embarazadas o que no hayan cumplido 16 semanas des del parto, donde se les reserva la puntuación de la primera prueba y pueden solicitar el aplazamiento de las físicas a la próxima convocatoria.

¹¹En la PG-ME, con la introducción de la prueba de levantamiento de banca en 2017 supuso un descenso notable de los aprobados en mujeres y pese que en 2019 se adaptaron condiciones y aumentaron las aprobadas, sigue lejos del anterior a la introducción de dicha prueba.

En las asignaturas prácticas se concentra el mayor porcentaje de suspensos en mujeres¹² -impacto de las diferencias biológicas- y si atendemos al rendimiento, en un estudio del curso del 2010-2011 sobre la vinculación del éxito -nota superior al 8- con los estudios previos, se obtuvo que para que las mujeres obtengan la excelencia requieren más formación¹³.

1.1.4. Tribunal de selección y profesorado del CFBP

Los Tribunales de oposición -especialmente para medios y altos cargos- están copados por hombres, lo que no facilita el camino de la mujer. Considero que, dada la inexistencia de una obligación formal de paridad, convendría abordar en futuros estudios, la posible vinculación del número de mujeres que superan los procesos de selección en función del porcentaje femenino en el Tribunal.

Siendo la formación fundamental para la adquisición de valores como la igualdad y no discriminación, conviene conocer la presencia femenina en el equipo docente del CFBP. Según Vallès (2019: 16), de cada 4 docentes, 1 es mujer -pese al ligero aumento de los últimos tres cursos-, aunque, entre el profesorado que es policía, la proporción es inferior -la mayoría de PG-ME- a diferencia del universitario donde las mujeres representan el 39% y de la Administración con un 47%, donde incluso llegó a ser superior en el curso 2013/14.

1.2. Presente: ¿qué implica ser mujer y trabajar como policía?

Una organización policial es una institución patriarcal que sostiene un estereotipo de masculinidad en la cultura profesional y la forma en que el género se construye socialmente.

¹²Del 2010/11 al 2018/19, suspendieron más de media que los hombres en educación física y en el resto de las asignaturas prácticas (defensa personal, simulaciones, formación operativa policial y técnicas de autocontrol) los resultados son a la inversa.

¹³Se debe tener en cuenta que, en los periodos del curso 2012/13 al 2016/17, sólo había aspirantes a la PL (Cervera, C. & Vallès, L., 2012).

Se necesita el talento femenino como fuente de riqueza de heterogeneidad social y no sólo proporciona recursos -cacheos a mujeres-, sino también otra perspectiva y forma de actuar (como el potencial materno influyente en la toma de decisiones), una mejora de las relaciones interpersonales y la comunicación (Moragas, 2012:10).

Sigue habiendo factores limitantes en la construcción social como la masculinidad o el ejercicio del poder, opuesto al rol femenino históricamente sometido por el patriarcado, especialmente en ámbitos masculinizados donde se corre el riesgo de que la actuación de una agente se haga extensiva al resto¹⁴.

1.2.1. Distribución de funciones

Como manifiesta Saavedra (2008: 170), el paternalismo se da como discriminación sutil mediante una sobreprotección de mandos y compañeros sin ceñirse a evidencia sobre la efectividad, sino como segregación que reafirma el estereotipo de la mujer como vulnerable apartándolas de intervenciones conflictivas y relegándolas a funciones administrativas o de atención a ciudadanos.

La lógica distributiva debería ser conforme a criterios objetivos -la resolución de conflictos, medición de tiempo, etc.-, sin embargo, hay una predilección en organizar binomios mixtos para “dotar” a las mujeres de autoridad y protección, y evitar patrullajes femeninos (favorecido por la baja representación femenina en plantilla y la distribución por turnos). Otra cuestión relevante sería comprobar si hay una tendencia en que sea el hombre del binomio quien intervenga y se exponga primero o a la inversa.

En tareas masculinizadas socialmente como la conducción de vehículos, ha sido un campo que conquistar y en la actualidad, generalmente es el copiloto aquel con mayor reconocimiento para dotarlo de más capacidad de reacción y dirección; por ello, la discriminación se daría de mostrar desconfianza estereotipada hacia las competencias conductoras de la mujer¹⁵

¹⁴Cuando un colectivo comparte espacio con otro y representa menos del 35%, la actuación de uno de sus elementos se hace extensiva a todo el grupo proyectando todos los estereotipos y prejuicios. (Gubianes, R., 2000: p. 26).

Las motocicletas¹⁶ es un ámbito masculinizado menos superado, que muestra la falta de búsqueda de la singularidad en las organizaciones.

1.2.2. Adaptación de instalaciones y uniformidad

Las organizaciones no están planteadas de forma neutral, siendo necesaria la incorporación de la perspectiva de género en la proyección de espacios¹⁷ y materiales. Con las primeras mujeres-policía en Cataluña, la Generalitat actuó mediante la adhesión de espacios femeninos en vestuarios y baños.

El uniforme confiere la participación simbólica en la identidad colectiva policial; pese a su conveniencia para la fácil distinción, suprime la singularidad y discrimina culturas por la incompatibilidad de su vestimenta con determinados elementos del traje, por lo que la uniformidad adapta a las personas y no a la inversa, perdiendo representatividad de la sociedad a la que se protege.

En cuanto al género, las primeras mujeres portaban prendas no funcionales para la operatividad policial¹⁸ y aunque ha evolucionado, sigue sin adaptarse a sus necesidades específicas, confirmando la hegemonía varonil.

Pese a la funcionalidad del chaleco antibalas para la protección de la integridad física, no está adaptado a cada condición fisiológica ni en las diferencias de pecho entre mujeres; del mismo modo que debe superar una inspección exigente de calidad, sería conveniente un control de adaptabilidad para cada agente. Esto lleva a cuestionar los intereses tras su fabricación -empresas externas- dado que, al tratar de optimizar las vendas, crean prototipos adaptados a la mayoría en plantilla (hombres) y aunque se han fabricado prototipos “mixtos”, son rechazados por molestias y no ser operativo para mujeres.

¹⁵En España, en el año 2020, tan sólo el 2,7% de los penados por infracciones en seguridad vial eran mujeres y había 1.159 personas privadas de libertad en prisión con el delito principal de seguridad vial (Ministerio del Interior., 2020).

¹⁶Especialmente las de carretera de alta cilindrada que requieren además del curso de especialización, un mínimo de fuerza por su peso.

1.2.3. Mobbing y acoso sexual

La cultura androcéntrica se puede manifestar con comentarios del aspecto físico o de carácter sexual, rumores, insinuaciones y/o acosos hacia las agentes. Si bien el aumento de mujeres ha diluido dichas conductas, se ha establecido un control interno para su detección y abordaje. Además, pueden ser víctimas de hostigamiento mediante la derivación a puestos que nadie quiere, dejarla sola en vigilancias, no tener en cuenta sus opiniones o tratarla como objeto de deseo sexual, lo que se definiría como *mobbing*.

1.2.4. Trato de ciudadanos y familia

Las primeras mujeres se toparon con el obstáculo del ejercicio de la autoridad, sufriendo intolerancia e ignorancia en la sociedad, incluso siendo vistas como objetos sexuales o insultándolas, poniendo en duda su feminidad por la inexistencia de la mujer-policía en el imaginario colectivo, situación que se agravaba de no verse apoyadas por compañeros. Actualmente se han superado ciertos clichés machistas, especialmente por la calidad de las intervenciones de mujeres y, pese a episodios aislados, la mayoría del rechazo se vincula con la figura policial y no por ser mujeres.

En cuanto a las familias, en los inicios, al carecer de antecedentes, no era bien recibida la voluntad de ingresar a una organización policial, generando paternalismo. Con los años, pese la preocupación razonable, hay un sentimiento generalizado de orgullo en especial cuando el familiar forma parte de un cuerpo policial.

1.2.5. Reality Shock y burnout

Con las primeras experiencias, se evidencia un desamparo por carencias formativas y aparece el *reality shock*¹⁹ al descubrir el rechazo y el lado oscuro de la sociedad, que conlleva un cambio de perspectiva del mundo.

¹⁷La perspectiva de género aplicada al urbanismo supone tener en cuenta tanto las exigencias del ámbito productivo como el reproductivo para adaptar el espacio a las necesidades heterogéneas de la población desde la diferencia entre géneros, culturas, religiones, etc.

¹⁸En la Policía Municipal de Madrid, portaban falda con pliegue delantero, bombín, bolso, medias y botas.

En la práctica se dan diferencias ya que, si bien la mayoría ingresa con altas expectativas que ven frustradas en la experiencia, esto afecta especialmente a mujeres que, por los obstáculos de género existentes, tienden a más autoexigencia y resistencia.

En cuanto al *burnout*²⁰, pese las desigualdades de condiciones, no se dan diferencias de género, puesto que la mujer ha desarrollado en el proceso de socialización y fatiga de vida, una mayor resistencia e inteligencia emocional y adaptativa, esencial para la función policial que exige contención en determinadas circunstancias.

Sin embargo, los hombres presentan menor tensión en situaciones emotivas -muerte de compañero, conflictos graves- influenciados por la masculinidad donde no está bien visto que se desmoronen, aunque externalizar emociones, no implica menor eficacia policial.

1.3. Futuro: ¿conformarse y quedarse ahí o tratar de ascender?

1.3.1. Proceso de promoción y ascensos

En la policía de Cataluña la estructura es piramidal y se asciende mediante oposición interna, que requiere dedicación para la formación por unos meses y en la PG-ME puede implicar una destinación a cualquier lugar del territorio. No es determinante ya que, en la PL, siendo la destinación más próxima, el porcentaje de mujeres es inferior.

La igualdad sigue siendo una asignatura pendiente en las cúpulas que gestionan decisiones, donde las mujeres deben superar más barreras organizativas y la creencia de la imposibilidad de conseguirlo.

¹⁹El *Reality Shock* es el choque de la realidad, es decir, “el asombro en las experiencias de un policía durante las primeras semanas y meses cuando encuentra los aspectos desagradables de tratar con el público, el sistema de justicia penal y la organización” (Walker y Katz 2011).

²⁰El *Síndrome de Burnout* es una “forma popular de describir la agonía personal del estrés laboral. Es ese “fuego” inicial de entusiasmo, dedicación y compromiso que se ha “quemado”, dejando detrás las brasas humeantes de agotamiento, cinismo e ineficacia” (Maslach citado en García, 2013: 4).

1.3.2. Techo de cristal

Actualmente, la formación académica es superior en las mujeres, sin embargo, el rol tradicional de ama de casa y madre sigue obstaculizando la conciliación, favoreciendo el desistimiento por una mayor percepción de renuncia a la vida familiar y por el concepto de eficacia como eje de su decisión, puesto que el hombre no asumirá dichas responsabilidades por la integración de los roles sociales: mientras las mujeres vinculan el deseo de promoción con el reconocimiento al esfuerzo, los hombres al poder.

Aparentemente no hay desigualdad en la promoción, sino que es con la discriminación por omisión²¹ al emplear como criterio el tiempo efectivo del trabajo, y no ajustarse al perfil de las mujeres que presentan mayor incidencia en el empleo (bajas por maternidad o cuidado de mayores).

También requiere voluntad femenina, pues no deben tratar de adoptar el perfil masculino renunciando a su identidad para ganar credibilidad, e incluso las mujeres mando podrían desarrollar el *síndrome de la abeja reina*²².

Las mujeres sufren presión por demostrar constantemente sus capacidades y costes personales añadidos por la reticencia de mandos puesto que se requiere de su reconocimiento para su promoción (Martín, 1994, p. 120 citado en Cobler, 2014).

Hay una necesidad de actuación para la igualdad en altos cargos -obligación por justicia social- pues no existe ningún atributo exclusivamente masculino en el liderazgo, sino que las mujeres aportan una fuente de cambio en la hegemonía masculina de las cúpulas siendo líderes y no autoritarias, con mayor empatía e inteligencia emocional, humanismo y comunicación.

²¹Factor aparentemente neutro que genera un impacto mayor sobre las mujeres al no haberse valorado el rol social de género.

²²El *Síndrome de la Abeja Reina* consiste en negar la discriminación femenina por atribuirse su éxito a sus méritos y preferir rodearse de hombres.

1.3.3. Especializarse

La promoción horizontal a grupos especializados se ve dificultada por no tener horario ni calendario fijo, actuando como selección natural donde únicamente accederán aquellos que tengan cargas familiares compatibles, que suelen ser hombres. En la PG-ME en 2019, las mujeres representaban únicamente un 8,6% del total en las diversas especialidades, donde ninguna supera el 25% y, entre ellas, la especialidad de subsuelo, especial e intervención en medio acuático no tenían ninguna mujer en plantilla²³.

1.3.4. Autopercepción de mujeres en posiciones de liderazgo.

El ascenso es una aspiración menos atractiva para las mujeres por la baja autoconfianza y pese a que se sientan preparadas, pocas lo intentan.

Las primeras que se incorporaron carecían de referentes y desconocían si serían capaces de resistir la presión y trataban de autoconvencerse constantemente. Actualmente, teniendo referentes femeninos, se facilita la inclusión y la aceptación intrapersonal.

Sin embargo, suelen adoptar actitudes masculinizadas porque son patrones que la sociedad considera como adecuados para lograr el éxito (Cobler, 2014: 121) y deben luchar contra el autoconcepto por haber sido socializadas en una sociedad patriarcal, lo que se traduce en una lucha externa por demostrar constantemente sus capacidades e interna para autoconvencerse de que pueden llevarlo a cabo.

²³Una de las unidades policiales con menor presencia femenina en todo el mundo es el Área TEDAX-NRBQ donde en la PG-ME no fue hasta el 2001 cuando ingresó la primera mujer y hasta el 2010 no accedió la segunda (Mossos, 2018: *Les TEDAX dels Mossos*).

2. Medidas implementadas sobre la promoción de la mujer

Una vez concluido el análisis, se expondrán medidas implementadas para la promoción de la igualdad a nivel europeo, nacional y, especialmente, en la Policía de Cataluña.

2.1. Contexto comparado

2.1.1. Nivel europeo

En numerosos países miembros, la mujer se encuentra mejor integrada respecto España²⁴ y los países nórdicos presentan una mayor presencia femenina en las organizaciones policiales -próximo al 30%- (véase figura 2).

No obstante, el nivel de diversidad sigue siendo bajo en el acceso, disminuyendo en altos rangos y, pese a la tendencia creciente de las últimas décadas, actualmente ha bajado de ritmo. En los escandinavos, estando menos representadas de la población total, hay un mayor porcentaje de mujeres activas que en países del Sur y Este.



Figura 2. Incorporación y porcentaje de mujeres en policías europeas (2008 y 2012), adaptado de “Incorporació de les dones als cossos policials europeus i percentatge de dones en aquests cossos al 2008 i al 2012” de Vallés, *Com incorporar més dones a la policia*, Licencia CC By Unitat de Recerca de l'Escola de Policia de Catalunya.

²⁴Estando España más avanzada en equidad y oportunidad que otros, como la Policía de Irak donde se incorporó la mujer en 2005 y siguen luchando contra prejuicios de una sociedad fuertemente patriarcal.

a. Casos de éxito: Holanda, Suecia, Bélgica y Dinamarca.

En un estudio (Vallès, 2020), se identificó Holanda, Suecia, Bélgica y Dinamarca²⁵ como modelos de éxito europeos por el incremento sustantivo de mujeres que acceden gracias a una serie de medidas²⁶.

Holanda, conteniendo el mayor aumento²⁷ y compartiendo características con nuestro contexto, puede ser ejemplo para una reproducción de medidas como, políticas de diversidad para erradicar la discriminación con sistemas de evaluación específicos, reserva de cuotas o formación en género al comité seleccionador.

b. Iniciativas prometedoras en las organizaciones policiales europeas

Numerosos estudios exponen la baja presencia femenina en policías europeas como obstáculo para la incorporación de la diversidad, por ello, se desarrollan medidas de impacto indirecto como las de erradicación de la discriminación y conciliación familiar, y de impacto directo, especialmente dirigir la publicidad de convocatorias a mujeres con lenguaje inclusivo, visibilizarlas en eventos públicos y adaptar criterios de selección²⁸.

2.1.2. Nivel nacional

En el modelo policial español se han implementado medidas para fomentar la igualdad, como en la Ertzaintza, que ha desarrollado temporalmente una cuota de mujeres hasta alcanzar el 33% junto con planes específicos con perspectiva de género. En algunas policías locales como Valencia, se reserva el 30% en escala básica en municipios donde sea inferior al 40%, aunque en un futuro indeterminado sea para el resto²⁹.

²⁵Suecia un 5,7%, Bélgica un 5,11% y Dinamarca donde el número de mujeres admitidas en los procesos de selección pasó de un 20% en 2009 a un 27,4% en 2019.

²⁶Véase anexo 8

²⁷En 1953 ingresaron las primeras mujeres a la policía holandesa y en 2012 ya representaban casi un 29%.

²⁸Véase anexo 9

²⁹En la Ley 7/2019 de 27 de junio, para paliar la escasa presencia de mujeres se fija un cupo en los procesos de selección con un mínimo del 25% dando preferencia en algunas circunstancias (diferencia con hombres menos de 15% de puntuación) y la Ley 17/2017 de coordinación de PL en la Comunidad Valenciana.

En la Policía Municipal de Madrid se han desarrollado proyectos como el ATENEA (2011), Jornadas sobre la Igualdad (2019), el Encuentro Nacional de la Mujer policía (2011) y el I Congreso Europeo sobre “la igualdad de género en los cuerpos policiales” (2018) para reivindicar a las mujeres dentro de la organización³⁰. No obstante, el mayor porcentaje femenino es en la PG-ME, próximo a la mediana europea.

2.2. Medidas de la PG-ME y PL de Cataluña

La PG-ME ha creado la Comisión para la Igualdad de Género para impulsar políticas de igualdad en el acceso, carrera y conciliación familiar y la Unidad de Igualdad y Equidad integrada por oficiales especializados en igualdad de género. Según el enfoque, se puede diferenciar en tres bloques las medidas implementadas: medidas centradas en la selección, permanencia y promoción.

a. Medidas centradas en la selección

Se han implementado medidas que de forma directa tratan de incrementar el número de mujeres que acceden e indirecta, haciendo más atractiva la organización para mujeres.

- En las directas encontramos la eliminación del mínimo de altura, la adecuación de las pruebas físicas y destacan las medidas de acción positiva, que generan divergencias de opiniones; si bien son una oportunidad para combatir la desigualdad estructural, no es bien recibida por mujeres que quieren ser valoradas por su potencial. Recientemente, se ha modificado la Ley de la PG-ME³¹ para garantizar la igualdad y la de PL³² como en la convocatoria de la GUB 2020³³.

³⁰El proyecto ATENEA estableció medidas de acción positivas orientadas al estudio de la situación de las mujeres, garantizar la igualdad en los procesos de selección y promoción, visibilizar a la mujer policía e intercambiar buenas prácticas. En 2019 se celebró la Jornada de “trabajando en igualdad de género” para conocer la situación de la mujer en el cuerpo y tratar de detectar la discriminación y poder combatirla. El 22 y 23 de marzo del 2011 organizó el Encuentro Nacional de la Mujer policía y en 2018, el I Congreso Europeo sobre la “Igualdad de género en los cuerpos policiales” donde recogieron experiencias y buenas prácticas sobre igualdad en los cuerpos policiales a nivel nacional y europeo.

³¹Decreto Ley 1/2021, de 12 de enero, por el cual se modifica la Ley 10/1994, de 1 de julio, de la PG-ME y se establecen medidas correctoras para equilibrar la presencia de mujeres y hombres mientras no se aprueba el plan de igualdad.

- Como indirectas, se han llevado a cabo estrategias para visibilizar a la mujer en redes sociales³⁴ y actos públicos para romper con los estereotipos masculinos de la profesión, esto es, focalizar información de los requisitos de acceso y condiciones laborales a las mujeres, como grupo diana.³⁵

b. Medidas centradas en la permanencia

Para superar las barreras, se han efectuado cambios en la estructura de la organización y propuestas como el Plan de igualdad de la PG-ME -todavía en desarrollo- o medidas acordadas en la Comisión para la Igualdad de Género como campañas, formaciones -especialmente en altos cargos- y estudios con coordinación de los órganos competentes³⁶.

c. Medidas para la promoción

Para romper el techo de cristal, se han desarrollado acciones para equilibrar la presencia de ambos sexos en especialidades y categorías de la PG-ME³⁷. En la PL, destaca el Plan de Acción de la GUB (2012-2015) donde identificaron obstáculos en promociones de escala intermedia, ejecutiva y superior, promovieron un aumento a las convocatorias de cabos y elaboraron un catálogo de buenas prácticas para impulsar sus carreras profesionales. Sin embargo, los sindicatos reclaman que en promociones internas el porcentaje es inferior al establecido en la legislación.

³²Ley 16/1991, de 10 de julio de las PL: determinar en las convocatorias las plazas reservadas para mujeres (del 25 al 40%) para establecer un equilibrio en plantilla siempre donde la presencia femenina sea inferior al 33%; pero bajo el criterio de la puntuación obtenida con el desempate establecido legalmente salvo que no se alcance de este modo el porcentaje de mujeres establecido, siempre que no haya un diferencial negativo de más del 15% respecto de los hombres.

³³Pionero en el consistorio catalán y punto de inflexión para una organización más representativa y próxima, se reserva el máximo de plazas posibles (40%). Pese que la GUB ya mostró mediante la creación de un Plan de Acción municipal (2012-2015) y la Comisión para la igualdad su voluntad de aumentar el porcentaje de candidatas y estudiar su situación en el cuerpo. No obstante, algunos sindicatos reclaman la incorporación de una cuota específica en altos cargos, puesto que es inferior al mínimo exigido por la Ley.

³⁴El 17 de diciembre del 2020, la PG-ME se incorpora a la plataforma de TikTok para llegar a los jóvenes utilizando su lenguaje y encajándolo con la identidad corporativa.

³⁵Véase *anexo 7*: En la convocatoria de octubre de 2019 de la PG-ME, se modificó la infografía con imágenes y textos inclusivos y durante el 2020 ha incrementado la presencia de la mujer en charlas informativas, los medios y ferias, con especial referencia al Día de la Mujer. En la PL también se han desarrollado campañas como la del eslogan “Somos mujeres, somos urbanas”.

3. Una mirada feminista: análisis de la situación de la mujer policía

3.1. Visión androcéntrica

Las mujeres tienen el derecho y la sociedad la necesidad de acceder al mercado laboral (Vilatarsana, 2015:51); sin embargo, los cuerpos policiales están compuestos y dirigidos por varones desde sus orígenes y las mujeres han tenido que gestionar el poder ante compañeros, ciudadanos, mandos, familia y a nivel intrapersonal según sus expectativas.

3.2. Factores de la infrarrepresentación

Según la literatura científica, los factores que inciden en la infrarrepresentación son:

- La *cultura organizacional* que integra un sistema de normas, valores y creencias cargados de masculinidad que dificultan el acceso a quien no sea blanco, hombre y heterosexual; además del imaginario social de profesión masculina (Vallés, 2019: 7).
- La *incompatibilidad de la vida laboral con la familiar*, puesto que continúan arraigados los roles femeninos de priorizar el cuidado de la familia frente al trabajo (Valle, 2000, p. 270 citado por Vallès, 2019). Desde el feminismo radical, se busca ir a la raíz incidiendo en lo privado ya que se necesita complementariedad, para evitar la nueva realidad donde la mujer dedica horas a su profesión, pero el hombre no concilia lo suficiente.
- Las *características psicológicas y valores predominantes en mujeres* actúan como obstáculo por la autopercepción de eficacia personal, es decir, las que siendo capaces prevén discriminación o interioricen la “temeridad” femenina -no demostrada biológicamente (Martín, 1994: 18)- o bien, que no observen

³⁶Como las jornadas sobre la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la PG-ME celebradas el 26 de noviembre del 2020 con el fin de reflexionar sobre la situación actual de la mujer y las tendencias futuras y proponer medidas contra la desigualdad en el cuerpo o como las Jornadas del Día Internacional de la Mujer de la PG-ME (Mossos 2021, marzo 10).

³⁷En 2012, la PG-ME celebró unas jornadas sobre el liderazgo de las mujeres policías donde se abordó tanto los obstáculos que dificultan dicha promoción como la importancia de la complementariedad del liderazgo femenino con el masculino para una mayor efectividad en la organización policial.

discriminación porque reproducen inconscientemente los estereotipos y asumen patrones masculinos que la sociedad ve adecuados para conseguir el éxito (Cobler, 2014: 116).

3.3. Conciencia como colectivo de mujeres-policía: sindicalismo

Siendo las mujeres menos representadas y dispersas en las organizaciones policiales, se dificulta la formación de red. Los sindicatos son un recurso de protección laboral que promueven la conciencia como colectivo de mujeres-policía. Actualmente, pueden afiliarse a nivel local, nacional e internacional³⁸ como la Asociación Internacional de Mujeres Policía (IAWP) cuya misión es aumentar la capacidad de las mujeres-policía a nivel internacional y la Red Europea de Mujeres Policía (ENP), para la colaboración de organizaciones de los países miembros y GAYLESPOL que aborda la diversidad y garantiza los derechos del colectivo LGTBI+³⁹.

3.4. Barreras sociales

No basta con superar las barreras internas, sino también obstáculos externos que condicionan el acceso y promoción de la mujer.

La educación es vital en el desarrollo ya que los roles de género impuestos en edades tempranas por una educación sexista inciden en aspectos como la elección académica y laboral que autolimita a las mujeres a optar por ámbitos masculinizados como la policía y promocionarse.

³⁸International Association of Women Police (2012). Disponible en: <https://iawp.wildapricot.org>
European Network of Policewomen. (2011). Disponible en: <https://www.enp.eu>

³⁹GAYLESPOL – Asociación de Policías LGTBI+ (2006). Disponible en: <http://www.gaylespol.es/inicio/>

En Cataluña, existen sindicatos como el USPAC de los MOSSOS, el Sindicat de policies de Catalunya (SPC), el Col·lectiu Autònom de Treballadors de Mossos d'Esquadra (CAT) y el Sindicat de Mossos d'Esquadra (SME).

En cuanto a la discriminación económica y acceso al mercado laboral, hay una pérdida de talento por una brecha salarial, una tendencia a contratos temporales o parciales y tasa de paro junto dinámicas de poder en el hogar con una distribución de recursos no equitativa⁴⁰.

3.5. Aumento de mujeres: ¿organización más representativa o igualitaria?

Las diferencias de género son una oportunidad para retroalimentarse y aportar un valor propio a la organización; pero ¿un incremento femenino implica una organización más representativa? o ¿además, se establece una igualdad efectiva en condiciones laborales, distribución de funciones y oportunidades de promoción?

Establecer un aumento cuantitativo no implica una organización igualitaria, se debe abordar los obstáculos con responsabilidad social, reflexión y concienciación hacia un cambio.

⁴⁰Véase anexo 7: Conde-Ruiz, J. I., & De Artíñano, I. M. (2019). Brechas salariales de Género en España. *Hacienda Pública Española*, (229), 116.

III. METODOLOGÍA

1. Objetivos específicos y acciones para abordarlos

Hasta aquí los obstáculos que dificultan la carrera profesional de la mujer en la policía y las medidas implementadas; en este punto, conviene establecer objetivos específicos para delimitar las finalidades generales mediante intervenciones y plantear hipótesis.

OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INTERVENCIONES
Analizar la evolución de la mujer en el ámbito policial español	Conocer los antecedentes y orígenes de las primeras incorporaciones.	Indagar en estudios existentes que aborden las primeras incorporaciones de mujeres en el ámbito policial español.
Revelar la incidencia femenina en el ámbito policial catalán actual	Demostrar la baja presencia de mujeres en las organizaciones policiales catalanas en la actualidad.	Averiguar las causas de la baja participación femenina basándose en estudios previos y visión crítica: <i>reclutamiento (pasado), retención (presente) y promoción (futuro)</i>
		Análisis crítico de la organización policial como ámbito masculinizado
Proponer soluciones a las problemáticas identificadas en el estudio	Definir elementos del ámbito policial con necesidad de intervención para la mejora de la situación de la mujer.	Diseño de propuestas de medidas que podrían implementarse en la policía de Cataluña para poder erradicar las desigualdades existentes.
Contrastar la teoría existente de la mujer-policía con la realidad en la actualidad	Mostrar experiencias y opiniones de la mujer del ámbito policial catalán	Entrevistas a mujeres opositoras, aspirantes, agentes y altos cargos.
	Conocer la perspectiva y análisis de expertas en la materia.	Entrevistas a mujeres expertas en la materia.

Figura 3. Planteamiento de objetivos generales, específicos e intervenciones. Elaboración propia.

2. Hipótesis

1. Las mujeres que no observan discriminación en las organizaciones policiales reproducen inconscientemente los roles y argumentos teóricos similares a la situación de la mujer en la sociedad (Cobler, 2014:116).
2. Las mujeres perciben discriminación en los requisitos y pruebas que configuran el proceso de selección.
3. Las mujeres deben esforzarse continuamente para demostrar que son capaces de desarrollar las mismas funciones que sus compañeros, a los que se les supone dichas competencias (Capell, 2011: 243).
4. Las mujeres ante tantos obstáculos desisten de sus aspiraciones cansadas y con el sentimiento de culpa de tener que elegir entre la maternidad o la carrera profesional.

3. Metodología

Si bien se han contemplado las tres modalidades metodológicas atendiendo a la guía, para dar respuesta a los objetivos del estudio, el modelo que más se ajusta es un trabajo de investigación mediante la revisión teórica junto con unas hipótesis para el abordaje de los objetivos, a partir de:

- Propuestas de medidas que podrían implementarse en la policía de Cataluña para intervenir en los obstáculos que dificultan la carrera profesional de las mujeres.
- Implementación de entrevistas para conocer experiencias y opiniones y proceder así a la validación de las hipótesis planteadas.

A continuación se procederá a llevar a cabo ambos sistemas.

4. Propuestas que podrían implementarse en la Policía de Cataluña

En esta coyuntura, procederé a plantear propuestas para combatir en la Policía de Cataluña los obstáculos expuestos en la investigación en función de si se dirigen al reclutamiento, retención o promoción de las mujeres⁴¹.

4.1. Medidas centradas en el reclutamiento (pasado)

Para incrementar el número de candidatas convendría *modificar la imagen social masculinizada* que se transmite, eliminando el sentimiento de intrusismo mediante las campañas de contratación y medidas dirigidas al equipo docente y contenido del CFPB. Además, conviene *atraer más candidatas* no únicamente con medidas cuantitativas de discriminación positiva en todas las convocatorias y categorías, sino también con otras técnicas, ya que una organización más representativa no implica que sea más igualitaria.

4.2. Medidas centradas en la retención (presente)

Para superar las barreras sociales como la brecha de género y discriminación económica se debe incidir en los medios de comunicación y la raíz del problema con una educación feminista. Además, fomentar el asociacionismo de mujeres-policía favorece la defensa de derechos, impulsar sus carreras y erradicar la reproducción de estereotipos que reflejan la hegemonía masculina, que debe acompañarse con políticas de conciliación y otras medidas formativas y estructurales en la organización para evitar el desperdicio del talento femenino y divulgar la aceptación natural y confortabilidad de las mujeres.

4.3. Medidas centradas en la promoción (futuro)

Se debe fomentar la promoción vertical y horizontal mediante medidas de captación

⁴¹Véase *anexo 10* para conocer en profundidad el agente, temporalidad y coste que supondría cada una de las medidas siguientes. Sobre el coste económico, he tratado de optimizar los recursos que deberían destinarse para las medidas puesto que como expresa Capell, M. (2011:249), en la actualidad, los mandos policiales sostienen una visión más economicista especialmente tras la crisis económica del 2007 que supuso el aumento de medidas de control del uso del material policial y otros gastos del servicio.

femenina con expectativas de promoción junto con acciones para combatir el techo de cristal acompañando el aumento cuantitativo con acciones cualitativas sin dirigirlas únicamente a las mujeres, sino también a nivel organizativo para divulgar la necesidad de diferentes perfiles en las cúpulas.

5. Entrevistas individuales

Para contrastar el contenido de la revisión teórica con la realidad, se ha optado por una metodología de tipo cualitativo mediante la implementación de entrevistas semi-directivas o directivas.⁴²

5.1. Participantes

La estrategia empleada para el muestreo ha sido no-probabilístico con un total de 67 participantes, distribuidas en cinco categorías: *14 opositoras, 10 aspirantes en el CFBP o en prácticas, 23 agentes y 12 altos cargos de la PG-ME o la PL de Cataluña y 8 expertas en la materia*⁴³. Combinando la tipología “intencional” para la selección de expertas y “bola de nieve” para el resto⁴⁴.

⁴²Este tipo de entrevistas son habituales en investigación social y permiten analizar una problemática mediante los puntos de vista y experiencias diferentes de los participantes, especialmente, desde sus sistemas de valores, señales normativas e interpretaciones de situaciones conflictivas. La selección de dicha metodología mixta (correo electrónico y video llamadas con diversas plataformas) se debe a la necesidad de adaptabilidad a la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 que ha limitado la disponibilidad horaria de las participantes, así como la movilidad se ha visto afectada por las restricciones municipales, por lo que en futuras investigaciones podría ser enriquecedor la implementación de entrevistas presenciales e incluso la organización de grupos de discusión de mujeres que pertenezcan a las cinco categorías establecidas -y no hayan participado en las entrevistas individuales- para llevar a cabo un análisis de grupo.

⁴³Las expertas en la materia seleccionadas han sido: Lola Vallès, Elena Cobler, Cristina Manresa, Rosa Gubianes, Olga Maeso, Isabel Tapia, Montserrat Royes y una Delegada de Igualdad de Género de una PL de Cataluña. Para más información véase *anexo 11*

⁴⁴El muestreo intencional es la técnica donde el investigador se basa en su juicio personal para la selección de los participantes (en este caso, para formar parte de la categoría de expertas) y la técnica de bola de nieve para a partir de la observación de un primer sujeto, éste se deriva al resto (en el estudio, se ha empleado para acceder a mujeres del resto de categorías: opositoras, aspirantes, agentes y altos cargos).

5.2.Diseño

Se han diseñado preguntas-guía⁴⁵ para abordar los factores analizados y los emergentes alrededor de las hipótesis, pero garantizando flexibilidad mediante un análisis sistemático que permite corregir o matizar las hipótesis⁴⁶. En cuanto a los aspectos éticos, se garantiza el anonimato de las participantes mediante el consentimiento informado⁴⁷, pese a que, en todo momento, son libres de abandonar la entrevista.

IV. RESULTADOS

Se presentarán los resultados siguiendo la distribución temporal del estudio junto con unas consideraciones de cierre; finalmente, la valoración de validez de las hipótesis.

A. PASADO

1- Entrada a la organización y expectativas

Sobre las causas para opositar, Vallés establece una diferenciación corroborada en los resultados: hay dos motivaciones, las *intrínsecas* (vocación, utilidad para la sociedad o tener a conocido en el cuerpo) en prácticamente una totalidad, aunque, en la mitad, además se mencionan *extrínsecas* (estabilidad económica y condiciones laborales) incluso el incremento de seguridad en sí mismas y, en menor grado, percibir la profesión “dinámica y de riesgo”.

Una pluralidad espera conseguir destinación próxima y especializarse en investigación criminal (según Vallés, ocupación que se feminizará antes) o atención a la víctima y no se plantean la promoción vertical. Como expresa Vallés, hay modificaciones en las expectativas en sentido positivo por las posibilidades en el cuerpo y en negativo por los sacrificios de promoción.

⁴⁵ véase anexo 12 para visualizar las preguntas-guías para las entrevistas

⁴⁶ véase anexo 13 para visualizar el procedimiento de análisis de las entrevistas

⁴⁷ véase anexo 14 para visualizar el consentimiento informado.

2- Familia

Generalmente recibieron actitudes positivas en el entorno -orgullo, si el familiar ya pertenece a la profesión- aunque gran parte recibió proteccionismo (principalmente paterno) y preocupación por noticias actuales o portar armas. También se han constatado distanciamientos de amistades por el rechazo al ámbito policial.

3- Curso de formación básica policial

Algunas participantes han sufrido discriminación o presión por tener que demostrar más en el ISPC, pero la mayoría percibe igualdad en la formación. Según Royes, la perspectiva de género es existente en asignaturas y seminarios, pese a que algunas reclaman más formaciones internas e incluir contenido sobre orientación sexual.

4- Proceso de selección

La delegada de igualdad sugirió la revisión de las pruebas físicas y Vallès su supresión, exigiendo un índice corporal y evaluando casos concretos; pero, especialmente opositoras y agentes, consideran que no debería haber ajustes en baremos, exceptuando en especialidades como el GEI, según Maeso. Se reitera la necesidad de actualizar los procesos para orientarlas a nuevas funciones policiales como la inteligencia y capacidades comunicativas.

B. PRESENTE

1- Uniformidad

La uniformidad se vincula al sentido de pertenencia, pese a que despersonaliza. Se considera obsoleta, no operativa y sin perspectiva de género (“por y para los hombres”) por el corte de vestimenta, calzado pesado, el mono (dificulta las necesidades femeninas), el cinturón, el arma por empuñadura grande y las motocicletas pesadas, especialmente en chalecos antibalas y según Maeso, en unidades como la BRIMO y ARRO.

2- Trato entre iguales

Una parte ha sufrido discriminación, conductas machistas actuales⁴⁸ o paternalismo, y en

⁴⁸Los tres comportamientos se encuentran arraigados en la cultura; el “mansplaining” es cuando el hombre explica las cosas de forma paternalista, el “maninterrupting” es la interrupción constante de su discurso y el “bropropriating” es cuando se apropia de una idea de la mujer.

altos cargos, reticencias de subordinados y presión por demostrar sus capacidades; Manresa relata que son sutilezas que “te van dejando pequeña”. Según Vallés, se genera un ambiente masculino que incomoda, especialmente en unidades como BRIMO -como vivió Maeso- que, además de sufrir acoso por un mando, tuvo que hacer “un doble esfuerzo”, pues relacionan su éxito con su aspecto físico⁴⁹.

No se considera que los comportamientos negativos de una mujer se extrapolen a todas, sino hacia el cuerpo. Pero, están en el “punto de mira”, lo que Vallès vincula a la teoría del acantilado de cristal.⁵⁰ Se ha evidenciado mobbing, discriminación y acoso sexual -especialmente con superiores-, condicionando la carrera profesional.

3- Nivel organizativo

Gran parte estima que la destinación de funciones es igualitaria y la organización de binomios mixtos es la más adecuada por criterios de operatividad (cacheos o mayor fuerza), pero priorizan las aptitudes independientemente del género.

Perciben rechazo de ciudadanos y compañeros ante binomios femeninos y se sienten más seguras con un varón. En cuanto a la conciliación, se considera que las oportunidades de maternidad, enfermedad o lactancia son insuficientes.

Según Vallès, en PL pequeñas y la PG-ME, hay un margen de mejora por la movilidad geográfica, siendo un sistema obsoleto y Cobler lo considera una discriminación por omisión hacia mujeres con cargas familiares.

4- Ciudadanía

Las participantes reciben rechazo social (no percibir las como autoridad o dirigirse al compañero) y comentarios de carácter sexual. Se coincide en etnias determinadas, en especial, hombres árabes. También reciben felicitaciones por ser mujeres-policía, lo que Cobler cuestiona, pues ya debería formar parte del imaginario popular.

⁴⁹Véase López, D. (2019).

⁵⁰Según Vallés, el *glass criff* se da cuando se las destinan a funciones de gran dificultad, porque se considera que, desde otra perspectiva, quizás puedan, lo que conlleva a que “se cumpla la profecía de que la mujer no ha podido hacer nada”.

C. Futuro

1- Trato de superiores

La mayoría de altos cargos -no agentes- se sienten infravaloradas, y ambas deben demostrar constantemente sus capacidades, aunque ellas mismas se presionan para no ser cuestionadas; Cobler expone que el problema es “cuando se mimetizan” y Gubianes considera que cuando un colectivo se encuentra en inferioridad numérica, difícilmente se siente valorada, la falta de apoyo está relacionada con el desconocimiento del otro.

2- Techo de cristal

Las aspiraciones de ascenso se limitan por la conciliación, movilidad geográfica, la atribución de aptitudes de liderazgo al hombre y la falta de formación de liderazgo femenino al tribunal seleccionador. Según Vallès, culturalmente, las mujeres para dar un paso deben estar completamente convencidas y Cobler, destacó que deben superar los obstáculos existentes (véase figura 4).



Figura 4. En esta fotografía descrita por Cobler se representa el significado del techo de cristal. Extraída de “Una imagen, en este caso una viñeta, vale más que mil palabras”
<https://twitter.com/malasmadres/status/1096861959016906755?lang=eu>

D. Cierre de la entrevista y propuestas de soluciones

1- Primeras mujeres que se incorporaron

Algunas de las pioneras forman parte del estudio y sufrieron constantes insinuaciones de carácter sexual y discriminación como no proporcionarles armas o exigir la soltería o viudez y el resto de las participantes las admiran por haberles “abierto las puertas”.

2- Propuestas de medidas

La baja presencia femenina es explicada por el imaginario social de una profesión masculinizada y sobre las medidas de discriminación positiva, hay controversia. Si bien

una parte se sitúa a favor puesto que se incita a las mujeres y compensa la discriminación histórica anterior, el resto lo considera una injusticia para hombres excluidos y se infravaloran las capacidades de la mujer, además de promover la estigmatización.

Según Gubianes y Tapia, es una compensación tras años de desventaja y Vallès, cree que “si no se hace nada, no pasará nada”, pero debe ser temporal y con un objetivo concreto para no perpetuar la discriminación.

A continuación, las propuestas de las participantes para la mejora de la situación:

Propuestas de medidas	Pasado	Intervención en origen	Erradicar patriarcado y empoderamiento Educación Aumentar el apoyo social
		Visibilidad para atraer mujeres	Campañas de concienciación: profesiones sin género Medios de comunicación: dirigido a mujeres Información de procesos de selección Promover admiración de ciudadanos Captación de talento: universidades e institutos Visibilidad de liderazgo femenino
		Cambios en procesos de selección	Cambio del perfil policial Adaptar concursos a peculiaridades de la mujer Formación en perspectiva de género y paridad al Tribunal
	Presente	Cambio organizativo	Incrementar redes Medidas de conciliación Adaptación de las instalaciones a necesidades femeninas Normalizar binomios femeninos Escuchar y considerar necesidades femeninas Formación en igualdad en todas las escalas Poner en marcha el Plan Estratégico en Igualdad
	Futuro	Mejora de oportunidades de ascenso	Limitar ratios de desplazamiento en ascensos Cursos de liderazgo femenino: fomentar carreras Promociones de ascenso

Figura 5. Presentación de resultados: propuestas de medidas. Elaboración propia

Manresa propone campañas de visibilidad en medios, oposiciones verticales por región policial y adaptación de armas; Cobler sugiere formaciones para “ponerse las gafas de igualdad” y organizar visitas con escuelas para generar en el imaginario de niñas, la profesión. La Delegada de Igualdad añade tener mujeres referentes en el cuerpo y consolidar redes, y Vallès diversificar el acceso por especialidades.

3- Conciencia como colectivo de mujeres-policía

Actualmente hay mayor concienciación, pero no sindicalismo e incluso han sufrido *mobbing* por afiliarse.

Destaca la falta de consenso, pues, algunas no perciben discriminación o tienen una actitud de sumisión y perciben la Unidad de Igualdad en la PG-ME, como “punto de inflexión por hacer sororidad”.

Según Tapia, cuesta implicar y que sea activista la mujer y la delegada menciona objetivos del Sindicato al cual pertenece: negociar cambios en convocatorias, lucha por binomios femeninos e igualdad en funciones o trabajar por un Protocolo de Maternidad.

4- Contextualización: feminismo

Finalmente, destacan la valentía del estudio al dar visibilidad y, pese a que todos los cambios provocan resistencia, es necesario afrontar la desigualdad.

Cobler considera que los hombres deben ser conscientes de que están siendo “clasificados por la cultura patriarcal” y el feminismo es la forma de erradicar la desigualdad.

A continuación, conviene mencionar las variables emergentes.

E. Nuevas variables

Una opositora musulmana ha reclamado una renovación del cuerpo pues, debe aceptar el *hijab* para incorporar a todos los colectivos y una agente negra considera que quizás se debería luchar por aceptarlo, pero no se debe mostrar ideales religiosos o políticos, y podría levantar rechazo de ciudadanos y compañeros; además, destaca la importancia de darles visibilidad, puesto que “los niños racializados, tienen que ver a adultos racializados haciendo cosas”.

Vallés añade que la diversidad (etnia, religión) y aceptación del velo es otro punto débil pendiente. Tapia expresa que “se debe abordar la diversidad completa: racial, religiosa, por orientación o identidad sexual, etc.”, y destaca la gran labor de GAYLESPOL.

F. Validación de hipótesis

- 1. Las mujeres que no observan discriminación en las organizaciones policiales reproducen inconscientemente los roles y argumentos teóricos similares a la situación de la mujer en la sociedad (Cobler, 2014:116).**

Según Cobler, por un lado, hay mujeres “que se han mimetizado con los hombres” que ingresaron sin medidas de acción positiva e inicialmente no perciben discriminación, aunque durante la entrevista, algunas la identificaron y, por otro lado, hay “mujeres y policías”. Algunas también destacan la influencia de la unidad y cuerpo policial para percibir discriminación.

- 2. Las mujeres perciben discriminación en los requisitos y pruebas que configuran el proceso de selección.**

A nivel general, son críticas con la subjetividad de las pruebas, pues no se seleccionan por capacidades y aptitudes, y recomiendan el cambio del perfil demandado. Hay discrepancia sobre los baremos: muchas perciben demasiado ajuste y otras creen que las pruebas físicas deberían suprimirse para promover una mayor incorporación femenina.

- 3. Las mujeres deben esforzarse continuamente para demostrar que son capaces de desarrollar las mismas funciones que sus compañeros, a los que se les supone dichas competencias (Capell, 2011: 243).**

Queda demostrada con los resultados pues, se ha obtenido que tanto agentes como altos cargos, expresan sentirse “en el punto de mira” y tener que esforzarse continuamente para demostrar sus capacidades, siendo más cuestionadas e incluso más sancionadas que sus compañeros.

- 4. Las mujeres ante tantos obstáculos desisten de sus aspiraciones cansadas y con el sentimiento de culpa de tener que elegir entre la maternidad o la carrera profesional.**

Gran parte sostiene que desisten por la movilidad geográfica -Manresa propone una limitación por región policial-, los sacrificios temporales y dificultades de conciliación, donde incluso en aquellas que no habían identificado discriminación alguna, se percatan de que esta limitación no condiciona las carreras de sus parejas.

V. CONCLUSIONES

En la investigación se ha analizado, con una mirada crítica y constructiva, la posición de la mujer en las organizaciones policiales de Cataluña e identificado los obstáculos existentes, tomando como eje de referencia la temporalidad (acceso, retención y promoción) con el fin de proponer medidas que podrían implementarse para combatirlos, tomando en cuenta la percepción de las mujeres implicadas: opositoras, aspirantes, agentes, altos cargos y expertas en la materia.

Sin embargo, cabe destacar como limitaciones: el tamaño de la muestra en comparación con la población general debido principalmente a las restricciones generadas por la pandemia del Covid-19 que ha limitado las posibilidades de implementación de las entrevistas y se ha tenido que adaptar mediante formatos digitales, así como renunciar a los grupos de discusión de mujeres de todas las categorías analizadas para obtener contraargumentos desde diversas perspectivas. También quisiera constatar la búsqueda autónoma de un modelo de citación ampliado al proporcionado desde la Universidad Autónoma de Barcelona⁵¹.

A continuación, las conclusiones obtenidas:

- **Pasado: acceso**

Las medidas de discriminación positiva son insuficientes y se requieren medidas más ambiciosas para la feminización de las organizaciones policiales, empezando por dirigir los procesos de selección a la búsqueda efectiva de un buen perfil policial y dejar a un lado aptitudes masculinizadas. Pese a las acciones destinadas a promocionar el ámbito policial como opción laboral femenina, es evidente la influencia de las construcciones sociales de género en la elección profesional de mujeres y hombres, viéndose “masculinizadas” aquellas con mayor temeridad o dinamismo como es la policial; por ello, las participantes sugieren medidas dirigidas al empoderamiento y erradicación del patriarcado.

- **Presente: retención**

Si bien en las distribuciones de funciones no se evidencia una segregación por sexo, sigue habiendo actitudes discriminatorias de compañeros y altos cargos hacia las mujeres-policía y en determinadas etnias entre los ciudadanos.

⁵¹Benito, R. (2020).

Además, las participantes sugieren un cambio organizativo para considerar las necesidades femeninas y una mayor corresponsabilidad en el hogar.

- **Futuro: promoción**

Actualmente, la formación de mujeres no es un obstáculo para promocionarse, cada vez están más cualificadas y, como sociedad, tenemos la obligación de aprovechar este talento. Se ha evidenciado el reclamo de una revisión de los requisitos de los procesos de promoción y ascensos, especialmente delimitar por área geográfica las convocatorias pues implica incerteza de futuro, y medidas dirigidas a la promoción de las carreras femeninas como grupo diana para erradicar el techo de cristal existente en las organizaciones policiales y aprovechar las cualidades específicas de liderazgo femenino en complementariedad con el masculino existente.

Si bien se han recogido las medidas implementadas en la policía catalana para optimizar la situación de la mujer, los avances llegan tarde y la cultura policial sigue siendo prominentemente masculina.

Las líneas de investigación futura son:

- Estudios específicos de la situación de la mujer en escalas superiores
- Investigaciones con la variable de diversidad en sentido amplio: etnia, identidad y orientación sexual.
- Estudios sobre la situación de la mujer en la seguridad privada.
- Metodología: implementar grupos de discusión y contar con la participación de hombres policía para conocer su percepción sobre la posición de sus compañeras.

Si la policía debe ser representación de la sociedad a la que sirve, es primordial una equiparación mínima de géneros en su composición para promover más seguridad y menos violencia, y para garantizar uno de los derechos que está obligada a proteger, el **derecho a la igualdad y la no discriminación**. La búsqueda de una optimización de la efectividad policial es fundamental para el ámbito criminológico, que se hace patente en el debate actual (aunque con precedentes) sobre el modelo de seguridad pública en Cataluña, por el ejercicio del poder en una sociedad democrática que requiere una **policía de proximidad**; donde precisamente el perfil de las mujeres-policías aporta una mayor flexibilidad y empatía con una perspectiva alternativa ante los conflictos.

VI. BIBLIOGRAFÍA

Anuario estadístico de Cataluña. (2019). *Policía de la Generalidad. Mossos d'Esquadra. Efectivos. Por sexo y graduación*. Instituto de Estadística de Cataluña. <https://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=899&lang=es>

Anuario estadístico de Cataluña. (2019). *Policía Local. Efectivos. Por sexo y graduación*. Instituto de Estadística de Cataluña. <https://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=951>

Benito, R. (2020). Guía per elaborar citacions bibliogràfiques en format APA 7a edició: Basada en el Publication manual of the American Psychological Association. Disponible a: <http://hdl.handle.net/10854/6275>

Cervera, C. & Vallès, L. (2012). Hi ha diferències en l'èxit acadèmic d'homres i dones en el Curs de Formació Bàsica Policial? <http://hdl.handle.net/2072/228573>

Capell, J.M. (2011). *Ser policia*. Plataforma Editorial.

Cobler, E. (2014). Dos contribuciones sobre mujer y policía: el trabajo de la mujer policía. *Revista Catalana de Seguretat Pública*, 1, 106-129. <https://www.raco.cat/index.php/RCSP/article/view/276374>

Educación. (2019). *Nivel de formación de la población adulta*. Instituto Nacional de Estadística. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=12726#!tabs-grafico>

Fernández, M. (1994). *Mujeres Policía*. Centro de Investigaciones Sociológicas.

Figueroa, M. (2008). Mecanismos y procesos de segregación ocupacional de la mujer: las pruebas de selección al cuerpo de Policía Municipal. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26(1), 151-178. <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0808120151A>

García, S. (2013). *Uniformes quemados: El Síndrome del Burnout en el cuerpo de policía de Mossos d'Esquadra*. (Trabajo Final de Grado, Universidad Pompeu Fabra). https://repositori.upf.edu/bitstream/handle/10230/20932/TFG_SARA_GR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

GAYLESPOL . (2006). Sobre nosotros.. <http://www.gaylespol.es/inicio/>

Generalitat de Catalunya. (2020). Pressupost 2020, Catalunya 2030: projecte, un país de prosperitat compartida. http://aplicacions.economia.gencat.cat/wpres/2020/04_dades_interactives.htm

Generalitat de Catalunya. (2020). *Presupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2020: estats d'ingressos i despeses*. http://aplicacions.economia.gencat.cat/wpres/AppPHP/02_subsectors.php?any=2020&i d=GC&mod=1

Gubianes, R. (2000). La Comissió de la dona policia: el treball desenvolupat i les propostes. *Revista Mossos* (10), 26-28. Revista disponible en el Centro de Conocimiento de la Seguridad del Instituto de Seguridad de Cataluña.

Indicadores de Natalidad. (2019). *Tasa Bruta de Natalidad*. Instituto Nacional de Estadística. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=1381#!tabs-tabla>

International Association of Women Police (2011, Setiembre). *Mission statement* <https://iawp.wildapricot.org>

López, D. (2019). *La mosso Olga, la hija del policia nacional acosada por su jefe hasta dejarla sin arma y sin placa*. El Español. https://www.elespanol.com/reportajes/20191109/mosso-olga-policia-nacional-acosada-dejarla-sin/442956808_0.html

Malasmadres [@malasmadres]. (16 octubre 2019). Una imagen en este caso una viñeta vale más que mil palabras. [Tuit]. Twitter. <https://twitter.com/malasmadres/status/1096861959016906755?lang=eu>

Media de los cuatro trimestres del año. (2019). *Tasas de empleo*. Instituto Nacional de Estadística. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4942#!tabs-tabla>

Ministerio del Interior. (2020, Julio 27). *Informe de Instituciones Penitenciarias 2019.159 personas en prisión por delitos contra la seguridad vial*. *Revista Dirección General de Tráfico*. <http://revista.dgt.es/es/noticias/nacional/2020/07JULIO/0727-Informe-Instituciones-penitenciarias-2019.shtml#.YCuheS1Dmb9>

Moragas, M. (2012). Jornades sobre el lideratge en el comandament de les dones policia: *aportacions de lideratge de la dona policia*. <http://hdl.handle.net/2072/228576>

Mossos d'Esquadra. (s.d.). *Dones*. <https://mossos.gencat.cat/ca/temes/dones/>

Mossos d'Esquadra. Generalitat. [@mossoscatalunya]. (8 de marzo de 2020). Dia de Dones 20.[Historia en Destacados de Instagram]. Instagram. Recuperado el 14 de noviembre del 2020, de: <https://www.instagram.com/stories/highlights/17953784341311450/?hl=es>

Mossos. (2021, marzo 10). *Jornada commemorativa del Dia Internacional de la Dona: la igualtat entre dones i homes a la PG-ME*. [Vídeo]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=jmf_KLHTmGg

Mossos d'Esquadra. (2018, Marzo 9). *Les TEDAX dels Mossos, dues dones compromeses amb una feina que "o t'apassiona o no la fas"* https://mossos.gencat.cat/ca/detalls/Noticia/Mossa_TEDAX

Organization. (s.d.). European Network of Policewomen. (2011). <https://www.enp.eu/category/publications/>

Sans, J. (2014). Jornades sobre el lideratge en el comandament de les dones policia: *evolució requisits alçada i edat home-dona per accés al Cos de Mossos d'Esquadra*. <http://hdl.handle.net/2072/228574>

The UN Refugees Agency (1998). Gender Mainstreaming: Conceptual framework, methodology and presentation of good practices. UNHCR. Recuperado 25 de marzo de 2021, de <https://www.unhcr.org/protection/women/3c160b06a/gender-mainstreaming-conceptual-framework-methodology-presentation-good.html>

Vallès, M. D. (2019). *Convertirse en Policía. Incorporación, socialización y profesionalización de la Policía de Catalunya* (Tesis doctoral). Universidad de Barcelona. <http://hdl.handle.net/10803/668187>

Vallès, M. D., Bande, M., y Candé, M. (2013). Women in police services in the EU: facts and figures 2012. <http://hdl.handle.net/2072/207935>

Vallès, M.D., Vivolas, B., y Egea, A. (2020). Com incorporar més dones a la policia: estat de la qüestió i propostes de futur. *Institut de Seguretat Pública de Catalunya*. <https://recercat.cat/bitstream/handle/2072/376678/COM%20INCORPORAR%20%2bDONES...accessible.pdf?sequence=1>

Van Emijik, A.R. (2011). Diversity within Police Forces Forcesin Europe. *Pennsylvania State University*.1(6), 76-92. [[10.1093/police/par048](https://doi.org/10.1093/police/par048)].

Vilatarsana, A. (2015). *La necessitat de construir un Sistema de Policia per a Catalunya: La coresponsabilitat del món local per aconseguir-ho*. (Tesi doctoral) Universitat Autònoma de Barcelona. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=117690>

Walker, S. y Katz, C.M. (2011). *Police in America, An Introduction: Chapter Six Police Officers II: On the Job*. The McGraw-Hill Companies, Inc. <https://www.sjsu.edu/people/mary.juno/courses/cj5/s2/walker7ch06.pdf>

VII. ANEXOS

ANEXO 1: EVOLUCIÓN CUANTITATIVA DE LA MUJER POLICÍA EN CATALUÑA

TABLA 1: Evolución de los efectivos de la PG-ME según el género (2010-2019)

POLICÍA DE LA GENERALIDAD											
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Hombres	12.606	13.158	13.536	13.468	13.378	13.292	13.221	13.079	12.961	13.355	14.150
Mujeres	Núm.	3.299	3.496	3.624	3.612	3.595	3.577	3.562	3.531	3.489	3.725
	%	20,74%	20,99%	21,12%	21,15%	21,18%	21,20%	21,22%	21,26%	21,21%	21,05%
TOTAL	15.905	16.654	17.160	17.080	16.973	16.869	16.783	16.610	16.450	16.916	17.365

Figura 6. Elaboración propia a partir de los datos del IDESCAT y las redes oficiales de la PG-ME

TABLA 2: Evolución de los efectivos de la PL según el género (2010-2019)

POLICÍA LOCAL: EFECTIVOS POR SEXO										
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Hombres	9.869	9.745	9.570	9.437	9.475	9.667	9.585	9.576	9.639	9.388
Mujeres	Núm.	1.158	1.149	1.120	1.149	1.156	1.221	1.263	1.274	1.315
	%	10,50%	10,55%	10,48%	10,85%	10,87%	11,21%	11,64%	11,74%	12,29%
TOTAL	11.027	10.894	10.690	10.586	10.631	10.888	10.848	10.850	10.968	10.703

Figura 7. Elaboración propia a partir de los datos del IDESCAT

**ANEXO 2: EVOLUCIÓN DE LA MUJER EN ALTOS CARGOS EN
CATALUÑA**

TABLA 3: Evolución de mujeres en la PG-ME según la escala jerárquica (2010 al 2019)

PG-ME: PROPORCIÓN DE MUJERES SEGÚN LA ESCALA JERÁRQUICA DEL 2010 AL 2019											
ESCALA	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Superior Mayor, comisario/a e intendente/a	8,39%	7,47%	7,47%	7,59%	7,59%	7,78%	7,98%	6,29%	6,01%	9,02%	7,29
Ejecutiva Inspector/a	7,81%	8,96%	8,27%	8,27%	8,27%	8,27%	8,27%	9,02%	8,40%	5,38%	10,13
Intermedia Subinspector/a y sargento/a	8,77%	7,96%	8,62%	8,64%	8,69%	8,73%	8,94%	8,73%	8,73%	17,5%	8,34
Básica Cabo y agente	18,41%	19,01%	19,15%	19,21%	19,22%	19,25%	19,30%	19,33%	19,33%	19,21%	19,36

Figura 8. Elaboración propia a partir de los datos del IDESCAT

TABLA 4: Evolución de mujeres en la PL según la escala jerárquica (2010-2019)

POLICÍA LOCAL: PROPORCIÓN DE MUJERES SEGÚN LA ESCALA JERÁRQUICA DEL 2010 AL 2019										
ESCALA	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Superior Superintendente/a, intendente/a mayor e intendente/a	1,67%	4,69%	4,84%	6,45%	4,84%	3,33%	3,57%	2,47%	2,38%	1,45%
Ejecutiva Inspector/a	3,67%	2,75%	1,90%	0,94%	1,92%	3,74%	3,70%	2,75%	2,65%	3,70%
Intermedia Subinspector/a y sargento/a	2,30%	2,31%	2,18%	2,58%	2,53%	1,92%	2,41%	3,05%	3,01%	2,94%
Básica Cabo y agente	8,99%	9,09%	8,92%	9,33%	9,36%	9,80%	10,32%	10,40%	10,78%	11,07%

Figura 9. Elaboración propia a partir de los datos del IDESCAT

ANEXO 3: REQUISITOS DE ALTURA

TABLA 5: comparativa de los requisitos de altura por género para el acceso en diferentes cuerpos policiales en 2019 con la media de altura de la población española

CUERPO POLICIAL	REQUISITO DE MÍNIMO DE ALTURA	
	Hombres	Mujeres
Policía Foral de Navarra	1,70 m	1,65 m
Policía de la Generalitat ó O ququf øGus wcf tc'(enero 2019)	1,65 m	1,60 m
Guardia Urbana de Barcelona (2019)	1,70 m	1,60 m
Ertzaintza	1,65 m	1,60 m
Cuerpo Nacional de Policía	1,65 m	1,60 m
Guardia Civil	1,65 m	1,60 m
Media de altura nacional	1,76 m	1,61 m

Figura 10. *Elaboración propia a partir de Sans, J. (2014) y Hernández (citado en Figueroa, 2008).*

ANEXO 4: PRUEBAS DEL PROCESO DE OPOSICIÓN A LA PG-ME

TABLA 6: pruebas oposición a la PG-ME de octubre de 2019

Primera prueba Conocimientos y aptitudinal	<p>Subprueba de conocimientos: test con contenido del temario en 35 minutos</p> <p>Subprueba aptitudinal: test para evaluar procesos de razonamiento y aptitudes intelectuales (se evalúa el razonamiento abstracto, espacial, aptitud verbal, numérica y perceptiva).</p>																																																																																																								
Segunda prueba: física	<p>Las personas aptas en la primera prueba son convocadas para las pruebas físicas que consiste en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Circuito de agilidad: el objetivo es valorar la agilidad del participante. - Presión sobre banco (<i>press banca</i>): el objetivo es medir la fuerza y resistencia de la musculatura de la extremidad superior del participante - Carrera de lanzadora: el objetivo es valorar la resistencia aeróbica del participante. <p>Los baremos de los ejercicios físicos son diferenciales por sexos:</p> <p style="text-align: center;"><i>P = puntuación; CA= carrera de agilidad; PB= presión sobre banca; CL= carrera de lanzadora.</i></p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="4">1. Homes</th> <th colspan="4">2. Dones</th> </tr> <tr> <th>P</th> <th>CA</th> <th>PB</th> <th>CL</th> <th>P</th> <th>CA</th> <th>PB</th> <th>CL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0</td> <td>> 20,8</td> <td><20</td> <td><7,5</td> <td>0</td> <td>>24,6</td> <td><6</td> <td><6,5</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>20,8</td> <td>20</td> <td>7,5</td> <td>1</td> <td>24,6</td> <td>6</td> <td>6,5</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>20,2</td> <td>22</td> <td>8,0</td> <td>2</td> <td>23,9</td> <td>8</td> <td>(---)</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>19,7</td> <td>24</td> <td>8,5</td> <td>3</td> <td>23,4</td> <td>10</td> <td>7,0</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>19,3</td> <td>26</td> <td>9,0</td> <td>4</td> <td>23,0</td> <td>12</td> <td>(---)</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>18,9</td> <td>28</td> <td>9,5</td> <td>5</td> <td>22,7</td> <td>14</td> <td>7,5</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>18,5</td> <td>30</td> <td>10,0</td> <td>6</td> <td>22,3</td> <td>16</td> <td>8,0</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>18,1</td> <td>32</td> <td>10,5</td> <td>7</td> <td>21,9</td> <td>18</td> <td>8,5</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>17,6</td> <td>34</td> <td>11,0</td> <td>8</td> <td>21,4</td> <td>20</td> <td>9,0</td> </tr> <tr> <td>9</td> <td>17,0</td> <td>36</td> <td>11,5</td> <td>9</td> <td>20,7</td> <td>22</td> <td>9,5</td> </tr> <tr> <td>10</td> <td><17,0</td> <td>>36</td> <td>>11,5</td> <td>10</td> <td><20,7</td> <td>>24</td> <td>>9,5</td> </tr> </tbody> </table>	1. Homes				2. Dones				P	CA	PB	CL	P	CA	PB	CL	0	> 20,8	<20	<7,5	0	>24,6	<6	<6,5	1	20,8	20	7,5	1	24,6	6	6,5	2	20,2	22	8,0	2	23,9	8	(---)	3	19,7	24	8,5	3	23,4	10	7,0	4	19,3	26	9,0	4	23,0	12	(---)	5	18,9	28	9,5	5	22,7	14	7,5	6	18,5	30	10,0	6	22,3	16	8,0	7	18,1	32	10,5	7	21,9	18	8,5	8	17,6	34	11,0	8	21,4	20	9,0	9	17,0	36	11,5	9	20,7	22	9,5	10	<17,0	>36	>11,5	10	<20,7	>24	>9,5
1. Homes				2. Dones																																																																																																					
P	CA	PB	CL	P	CA	PB	CL																																																																																																		
0	> 20,8	<20	<7,5	0	>24,6	<6	<6,5																																																																																																		
1	20,8	20	7,5	1	24,6	6	6,5																																																																																																		
2	20,2	22	8,0	2	23,9	8	(---)																																																																																																		
3	19,7	24	8,5	3	23,4	10	7,0																																																																																																		
4	19,3	26	9,0	4	23,0	12	(---)																																																																																																		
5	18,9	28	9,5	5	22,7	14	7,5																																																																																																		
6	18,5	30	10,0	6	22,3	16	8,0																																																																																																		
7	18,1	32	10,5	7	21,9	18	8,5																																																																																																		
8	17,6	34	11,0	8	21,4	20	9,0																																																																																																		
9	17,0	36	11,5	9	20,7	22	9,5																																																																																																		
10	<17,0	>36	>11,5	10	<20,7	>24	>9,5																																																																																																		
Tercera prueba: Adecuación psicoprofesional y entrevista	<p>Las 3.200 personas aptas en las físicas con mejor puntuación en la suma de las dos primeras pruebas llevan a cabo los tests psicotécnicos y entrevista para evaluar la adecuación de las características del participante en relación con las funciones a desarrollar.</p>																																																																																																								
Cuarta prueba: Conocimientos de lengua catalana	<p>Nivel de suficiencia del catalán, (C1) equivalente o superior, quien no esté en posesión del nivel deberá realizar la prueba de conocimientos de lengua catalana. La primera parte de la prueba se evalúa el dominio de la expresión escrita con una redacción de texto y los conocimientos prácticos de lengua por medio de 5 bloques de preguntas sobre conocimientos sintácticos y de comprensión de lengua catalana relacionados con las funciones y una segunda parte de lectura en voz alta de un texto y una conversación para evaluar la expresión oral.</p>																																																																																																								

Quinta prueba: comprobación de las causas de exclusión por falta de aptitud psicofísica	Pruebas médicas necesarias para comprobar que los participantes tienen la aptitud psicofísica necesaria para el desarrollo de la función policial y no están incluidas en ninguna de las causas de exclusión.
Comprobación de tatuajes:	Exclusión de la convocatoria el tener tatuajes con un contenido contrario a los principios, valores y competencias del código ético de la Policía de Cataluña

Figura 11. Elaboración propia a partir de la convocatoria de octubre de 2019 de la PG-ME

TABLA 7: evolución del contenido de las pruebas físicas en las convocatorias de la PG-ME

AÑO CONVOCATORIA	SUB-PRUEBAS FÍSICAS	VARIACIONES POR SEXO
2006-2010	Flexión de brazos Cursa lanzadora (<i>course navette</i>) Circuito de agilidad Tracción general	El circuito de agilidad presentaba variaciones en las exigencias según el género: la valla de atletismo de 10cm menos en mujeres y el saco a transportar de 5kg menos.
2011	Cursa lanzadora (<i>course navette</i>) Circuito de agilidad	Variación importante por reducirse a la mitad y supone un descenso de 8 puntos en el porcentaje de mujeres aprobadas en las pruebas físicas.
2017	Cursa lanzadora (<i>course navette</i>) Circuito de agilidad Levantamiento de banca (<i>press banca</i>)	Cambio más importante con la introducción del levantamiento de banca a pesar de que en mujeres era de 10kg menos se produce una caída en ambos sexos, pero más drástica en mujeres
2019	Cursa lanzadora (<i>course navette</i>) Circuito de agilidad Levantamiento de banca (<i>press banca</i>)	En el levantamiento de banca se reduce el peso de las mujeres a 25kg y las repeticiones exigidas y se produce un aumento de las mujeres aprobadas en las pruebas físicas, pero lejos del nivel anterior a la introducción del levantamiento de banca.

Figura 12: Elaboración propia a partir de datos de Vallés, 2019.

ANEXO 5: PROMOCIÓN HORIZONTAL DE LA PG-ME

TABLA 8: diferencias por género en promoción horizontal de la PG-ME en 2019

Especialidad profesional	Total plantilla	Núm. mujeres	% mujeres
Sin especialidad	11.108	2.708	24,38%
Soporte técnico básico	356	130	36,52%
Protección de personas y bienes – ARRO	646	56	8,67%
Investigación	2.387	489	20,49%
Tránsito	1.173	83	7,08%
Subsuelo	20	0	0%
Seguimiento y vigilancias	22	2	9,09%
Protección especial	160	9	5,63%
Policía científica avanzada	251	55	21,91%
Orden público	401	20	4,99%
Investigación interna	58	14	24,14%
Intervención en montaña	14	1	7,14%
Intervención en el medio acuático	11	0	0%
Guía canino	49	7	14,29%
Intervención especial	27	0	0%
Desactivación de artefactos explosivos - NRBQ	61	2	3,28%
TOTAL GENERAL	2.247	393	8,59%

Figura 13. *Elaboración propia a partir de datos de Sans, J.M. (2019)*

ANEXO 6:

A. PUBLICACIÓN EN EL PERFIL DE INSTAGRAM DE LA PG-ME 8/2021



Figura 14. Extraído de la cuenta de Instagram de la PG-ME

B. INFOGRAFIA CONVOCATORIA PG-ME OCTUBRE 2019

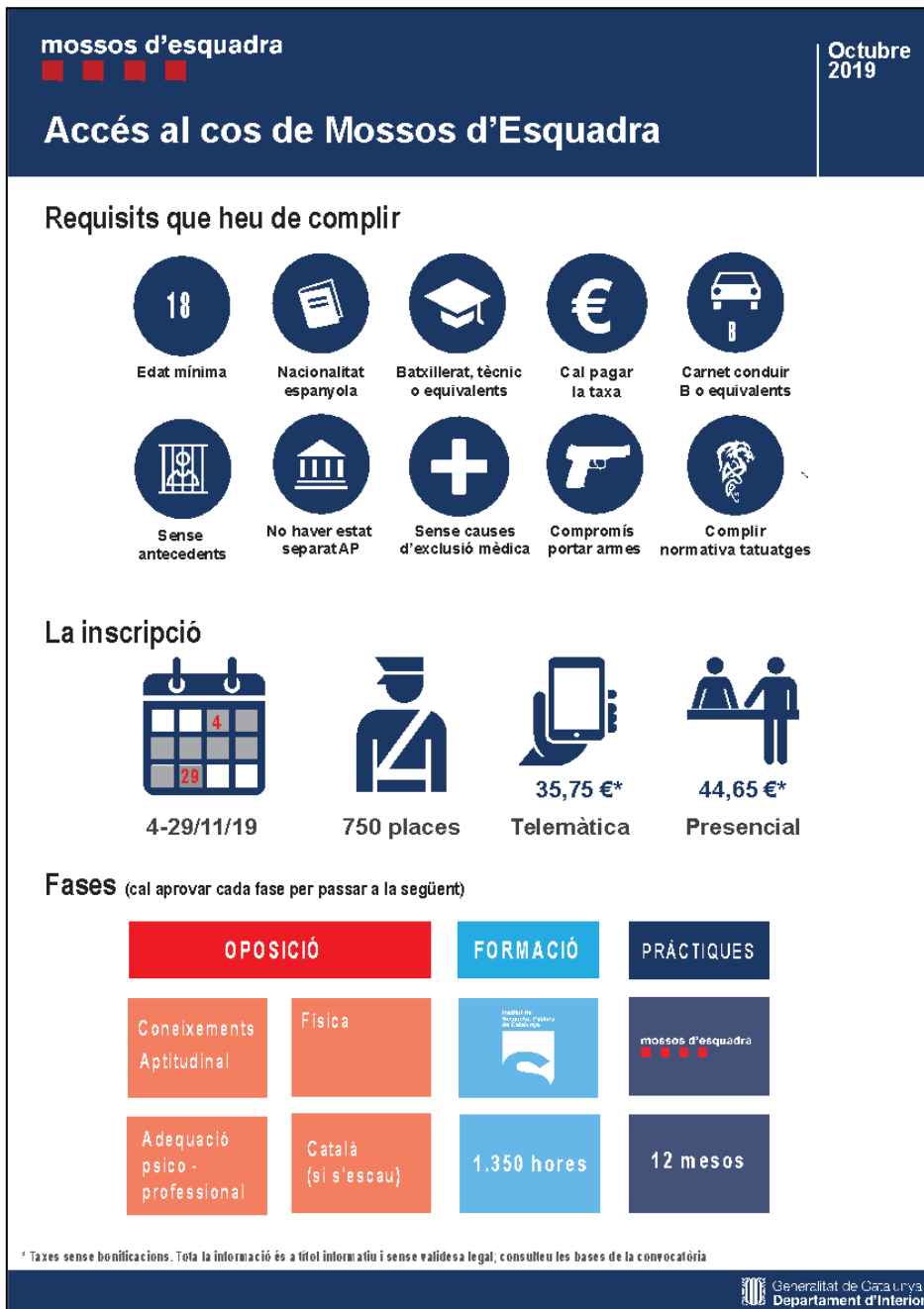


Figura 15. Extraïdo de Vallès, M.D., Vivolas, B., y Egea, A. (2020).

ANEXO 7: BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

TABLA 9: Brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario por hora por tipo de jornada y periodo. España (unidades %)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Jornada a tiempo completo	10,2	12,7	13,9	13,4	9,6	10,2	10,6	8,0	6,5
Jornada a tiempo parcial	34,6	30,9	31,9	28,2	18,6	15,1	17,4	20,8	20,6

Figura 16. *Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en INE (2020).*

ANEXO 8. TABLA 10: MEDIDAS PARA LA PROMOCIÓN DE IGUALDAD EN LOS MODELOS DE ÉXITO

MEDIDAS PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LOS MODELOS DE ÉXITO		
ERRADICACIÓN DISCRIMINACIÓN	HOLANDA	<ul style="list-style-type: none"> o Política de diversidad en todas las regiones policiales regulada a partir del departamento específico LECD (Centro Nacional holandés de experiencia en diversidad) que controlar la diversidad -incluida, la de género- en las diferentes regiones. o Formación para las plantillas de las organizaciones policiales. o Seguimiento y evaluación de políticas de género implementadas. o Sistema de evaluación de discriminación para cada organización. o Presentan redes de género policiales femeninas a nivel local y nacional y colaboran en redes internacionales. o Desarrollan proyectos de investigación sobre la situación de la mujer en la organización policial. o Perspectiva de género en campañas de promociones. o Discriminación positiva: reserva de cuotas para mujeres. o Promover programas sobre el talento, plan de desarrollo personal con diversos cursos de formación, programa sobre el liderazgo de las mujeres y mentoría. o Formación específica de diversidad para comité seleccionador. o Nueva vía de acceso con funciones operativas para universitarios.
	SUECIA	<ul style="list-style-type: none"> o Redes locales para mujeres de la policía local, una red nacional para mujeres policía en la escala ejecutiva y otra de mujeres civiles, otra red nacional para policías sobre la orientación sexual y otra sobre la igualdad de género. o Presentan una coordinadora nacional y un encargado de cada organización que aborda cuestiones de diversidad y grupos de especialistas sobre temas de género como violencia contra las mujeres. o Sistema de selección al máximo de transparente y legal. o Programas para promocionar el talento de las mujeres en la policía y el liderazgo en todos los niveles de las organizaciones (directo, intermedio y estratégico) mediante selecciones anónimas de candidatos, grupos evaluadores constituidos en paridad de género y un proceso de reclutamiento con medidas como cuestiones y ejercicios con perspectiva de género.
	BÉLGICA	<ul style="list-style-type: none"> o Tiene una red nacional de mujeres policías o Unidad de policía federal encargada de la diversidad como cuestiones de género. o Unidad de trabajo temporal para establecer iniciativas para conseguir más mujeres en la escala ejecutiva. o Esfuerzo por transformar procesos de selección: ofrecer a los miembros del comité seleccionador formación basada en perspectiva de género; velar por la paridad de género de este comité, mallada psicométricamente el proceso de selección para garantizar la no discriminación, emplear test basados en el género neutro, monitorizar psicométricamente el proceso de selección para asegurar la no-discriminación y establecer criterios diferentes para hombres y mujeres por las pruebas físicas. o Campaña de contratación inclusiva mediante la imagen y presencia de mujeres. o Creación de planes de acción para la diversidad incluyendo cuestiones de género, protocolos de actuación para la protección contra el acoso sexual en el trabajo, se ha creado el Woman and Police Centre en la organización policial y se ha dado más reconocimiento y colaboración económica a la red de mujeres policía del país.
	DINAMARCA	<ul style="list-style-type: none"> o Campaña de contratación: incluir a mujeres y minorías étnicas en el material de difusión utilizado y la participación de mujeres y minorías en eventos orientados a darse a conocer como ferias. o Procesos de selección: criterios diferentes para hombres y mujeres en las pruebas físicas
CONCILIACIÓN FAMILIAR	HOLANDA	Posibilidad de trabajara tiempo parcial y jornadas de trabajo compartido.
	SUECIA	Política de flexibilidad horaria y ofrece al personal comenzar la jornada entre las 9h y las 15h
	BÉLGICA	<ul style="list-style-type: none"> o Presentan una unidad de trabajo temporal para conseguir una mejor conciliación de la vida laboral con la familiar y de guarda de hijos especialmente durante las vacaciones escolares. o Opción de trabajo a tiempo parcial. o Posibilidad de teletrabajo para favorecer la conciliación familiar. o Proporcionar al personal un centro diurno de cuidado de hijos de personal de 0 a 3 años.

Figura 17. *Elaboración propia a partir de los datos de Vallès, L., Vivolas, B., & E, A. (2020).*

ANEXO 9. TABLA 11: MEDIDAS EFECTIVAS EN EUROPA

MEDIDAS EFECTIVAS IMPLEMENTADAS EN CUERPOS POLICIALES EUROPEOS PARA EL RECLUTAMIENTO DE MÁS MUJERES	
MEDIDAS CON IMPACTO DIRECTO	MEDIDAS CON UN IMPACTO INDIRECTO
<p>Medidas relativas a la campaña de contratación y su difusión. Dirigir la campaña de contratación al <i>target group</i> -mujeres- con un material publicitario que emplee un lenguaje y mensaje inclusivo, además de dirigir campañas directamente a las mujeres y que éstas estén representadas. En este grupo también se incluye la participación de las mujeres en la organización de eventos que estén orientados al aumento de la incorporación de mujeres como ferias laborales y educacionales, charlas en centros educativos, apariciones en televisión, debates, jornadas de puertas abiertas en comisarías, etc. Además, destaca la importancia de dirigir la publicidad a canales donde frecuente el público femenino como son las universidades, gimnasios y comercios. Otras medidas son la descripción explícita en las campañas de aquellas habilidades necesarias en el puesto de trabajo, especialmente las consideradas tradicionalmente femeninas como las competencias comunicativas y empáticas tan imprescindibles en el ámbito policial.</p> <p>Medidas relativas a la preparación de mujeres para el acceso Las medidas sugieren dirigir a mujeres cursos de preparación para el acceso al cuerpo policial utilizando las instalaciones de las academias de policía donde se proporcione tanto la información referente a los procesos de selección y los criterios, como de los retos y aspectos positivos de la profesión, así como proveer de aquellas habilidades necesarias para superar las pruebas que lo conforman con un equipo docente formado por jubilados o retirados de la academia junto con la participación de mujeres policía como tutoras de algunas de las sesiones de los programas.</p> <p>Medidas relativas al proceso de selección. Entre estas medidas destaca el desarrollo de formaciones vinculadas a la perspectiva de género al comité seleccionador, así como garantizar la paridad en el mismo, así como incorporar medidas objetivas y técnicas para reducir el sesgo de género en las pruebas del proceso de selección como la monitorización de las pruebas psicotécnicas como la elaboración de un guion de la entrevista que sea útil tanto para hombres como para mujeres con la finalidad de evitar el sesgo y los estereotipos de género que se deberá complementar con una prueba que evalúe las habilidades necesarias para el desarrollo de la profesión policial mediante simulaciones e incluso la demostración libre de habilidades de los candidatos. Además de la adaptación de los criterios de selección a la biología femenina como la altura y forma física</p> <p>Medidas de discriminación positiva Las medidas cuantitativas que hacen referencia al aumento de la incorporación de la mujer están vinculadas a otorgar preferencia a las mujeres que se encuentren en igualdad de condiciones con aspirantes hombres en los procesos de selección bajo unas determinadas circunstancias que marca cada organización policial, por ello, se establecen cuotas o targets de mujeres con acciones como fijar un porcentaje mínimo de mujeres. A pesar de las críticas, estas medidas resultan efectivas y son recomendadas por diversos estudios.</p>	<p>Medidas relativas a la erradicación de la discriminación. Para tratar de erradicar la discriminación, las organizaciones policiales europeas han optado por crear organismos específicos como unidades de igualdad para investigar aspectos como la evaluación de los perfiles de las mujeres que acceden y cuáles son los obstáculos que se encuentran o incorporar referentes de coordinación para detectar situaciones discriminatorias y acoso sexual que hayan sufrido las mujeres policías, iniciar protocolos para combatirlos e impulsar actuaciones sobre igualdad, y mediante auditorias de género se supervisa el abordaje de la igualdad dentro en la organización con implicación de todos los actores. Con el fin de sensibilizar a los miembros, se organizan, además de formaciones en perspectiva de género, campañas internas o externas y eventos como jornadas sobre la igualdad, así como la publicación de guías sobre lenguaje y comportamiento inclusivo e incluso formación basada en perspectiva de género para todos los miembros. Es importante la creación de asociaciones de mujeres a nivel local, nacional e internacional para ofrecer a las mujeres crear una red social de soporte que las defienda y ayude a prosperar en su carrera como identificar las problemáticas que sufren e intervenir ya sea asesorando o dirigiéndose a las organizaciones para afrontar estas situaciones.</p> <p>Medidas relativas a la creación de programas de soporte a la promoción Se han creado iniciativas dirigidas para toda la plantilla, pero idóneas para superar los obstáculos que limitan a la mujer policía como programas para ayudar a la promoción mediante técnicas motivacionales y una formación específica para las funciones del lugar de trabajo, además de proyectos de mentoría para configurar una perspectiva de red social donde un miembro se ofrece como mentor para asesorar y ofrecer soporte emocional y programas de desarrollo personal y liderazgo. Por último, se han implementado los denominados como “<i>talent programmes</i>” donde buscan policías aptos para promocionarse e incentivan a presentarse para promociones de un rango superior, especialmente a mujeres.</p> <p>Medidas relativas a la adaptación física de las organizaciones y uniformes a la biología femenina En cuanto a la confortabilidad de las mujeres, se han diseñado e implementado iniciativas de adaptación del material, uniforme e instalaciones a su biología e incluso creado uniformes para embarazadas.</p> <p>Medidas relativas a la transparencia de la organización. Para garantizar la transparencia de la organización, se incentiva publicidad que promueva el respeto a los principios de la no discriminación y para que las mujeres se sientan más respetadas y quieran formar parte de las organizaciones policiales mediante acciones como la publicación de los criterios empleados en los criterios de selección. Además, otro método implementado es la publicación de las políticas de sueldo y retribuciones y de los criterios de selección de los cuerpos policiales.</p> <p>Medidas relativas a la conciliación familiar. Otro grupo de medidas ponen el enfoque en la conciliación familiar y, a pesar de que no siempre se diseñan específicamente para las mujeres, éstas pueden beneficiarse en mayor medida dada la tendencia de distribución de las tareas domésticas y de cuidado. En este sentido, es fundamental mantener informado a los miembros sobre las opciones de que dispone en la organización policial como la oportunidad de flexibilizar o reducir la jornada de trabajo manteniendo las ventajas económicas, la posibilidad de trabajar a tiempo parcial o en jornadas de trabajo compartidas, así como oportunidades de teletrabajo y políticas de embarazo flexibles y seguras. En cuanto al cuidado de criaturas, se han implementado permisos de maternidad y paternidad razonables, proporcionar servicios de guardería en horarios no habituales a nivel interno o designar a un coordinador que lo gestione a nivel externo e incluso la oferta de vales de guardería. Algunos cuerpos policiales han optado por designar una coordinación interna sobre la designación de jornadas y la gestión de conciliación familiar con el objetivo de asesorar a mandos y agentes sobre sus derechos y opciones en cada caso concreto y velar por una flexibilización de las jornadas y a aumentar las posibilidades de teletrabajo. Además, otra medida que se ha creado en referencia a la conciliación se basa en organizar eventos y distribuir información en carteles y publicaciones visibles que promuevan la complementariedad, es decir, que los varones se involucren más en el cuidado y tareas domésticas.</p>

Figura 18. Elaboración propia a partir de los datos de Vallès, L., Vivolas, B., & E, A. (2020)

ANEXO 10. TABLAS 12, 13 Y 14: PROPUESTAS PARA LA POLICÍA DE CATALUÑA

Tabla 12: Medidas centradas en el reclutamiento (pasado)					
Ámbito	Medidas e indicadores	Agente	Temporalidad	Coste*	
<p>Modificar la imagen social masculinizada a que transmite el ámbito policial para eliminar el sentimiento de intrusismo.</p>	<p>Medidas relativas a la campaña de contratación y su difusión</p>	<p>Políticas activas de igualdad de género: Campañas a mujeres (lenguaje, fotografías e infografías inclusivas) Canales de difusión en contextos con presencia femenina (universidad, comercios, gimnasios etc.) Sistemas de captación de jóvenes Más mujeres en las redes en funciones operativas Visibilizar en ferias, jornadas de puertas abiertas, medios, etc. <u>Indicadores:</u> comprobar un aumento del interés femenino por la profesión</p>	<p>El responsable de llevar a cabo las campañas publicitarias y las redes sociales, junto con el coordinador de las charlas y ferias en los centros educativos u otros.</p>	<p>Durante las campañas previas a las convocatorias y en eventos puntuales con una evaluación inicial y final a corto plazo sobre los resultados obtenidos.</p>	<p>Los actuales tributos sobre las exposiciones, certámenes y otras actividades de promoción (15.000€), atenciones protocolarias y representativas (46.600€), publicidad, difusión y campañas institucionales (101.000€) y organización de reuniones y conferencias (30.000€), además de los gastos de publicaciones (5.000€)</p>
	<p>Medidas relativas a la preparación de las mujeres para el acceso</p>	<p>Cursos de preparación con mujeres policías y ex policías como docentes en las instalaciones policiales. Descripción detallada de los criterios, pruebas y habilidades necesarias (incluyendo las socialmente femeninas como empatía y comunicación) Presentar los aspectos positivos y negativos de la profesión, así como destacar la necesidad de promover la singularidad por la riqueza de incorporar diferentes perfiles psicoprofesionales. <u>Indicadores:</u> comprobar una amplia participación de mujeres en los cursos impartidos</p>	<p>Organización por parte del cuerpo y docentes que sean ex miembros o actuales, especialmente mujeres.</p>	<p>Cada vez que haya una publicación de una nueva convocatoria, especialmente en verano</p>	<p>El coste previsto para la reserva de instalaciones y remunerar a las expolicías o policías que emplearán horas de trabajo en la docencia</p>
	<p>Medidas relativas al Curso de Formación Básica Policial</p>	<p>Promover un aumento cuantitativo de las mujeres policías en el equipo docente Valorar habilidades “femeninas” en asignaturas como la atención al ciudadano, comunicación, empatía, inteligencia. <u>Indicadores:</u> un aumento en las mujeres que superan todas las asignaturas, especialmente aquellas masculinizadas; sin embargo, se debe tener en cuenta que la formación policial requiere de mucho dinero y tiempo.</p>	<p>Organización del equipo docente: promover que haya más mujeres policías y reestructurar contenido de las asignaturas</p>	<p>Durante la impartición del CFBP de cada promoción en el ISPC</p>	<p>El actual coste del Programa 224 sobre formación del personal de seguridad (3.684.210,07€) puesto que no debe suponer un coste añadido el cambio en el contenido de las asignaturas o el género del equipo docente (incluso, pudiendo ser inferior por la brecha de género existente). El coste. En el proyecto de presupuestos 2020 de Cataluña 2030 se estableció que se destinan 18M€ a la formación del personal de seguridad. Por ejemplo, en el caso de las retribuciones del Aspirante a Mosso (10.727,38€) y Mosso en prácticas (34.719,32€).</p>
<p>Atraer más candidatas</p>	<p>Medidas cuantitativas: discriminación positiva</p>	<p>Cuotas en todas las convocatorias y escalas siguiendo determinados criterios que fije la organización policial en cuestión. <u>Indicadores:</u> a corto plazo, una evaluación inicial sobre el número de mujeres que se presentan y a largo plazo, una evaluación continua para comparar el grado de efectividad respecto a los varones.</p>	<p>Predisposición de la cúpula organizativa para incrementar el porcentaje femenino</p>	<p>Cada vez que haya una convocatoria de cualquier escala</p>	<p>Si hubiese un aumento del coste, sería compensado porque con el aumento de la mujer no sólo se aumenta la humanización del cuerpo, sino que también se mejora la relación con la ciudadanía, lo que en definitiva es el mejor medio para proporcionar un servicio de calidad y una mayor eficiencia.</p>
	<p>Medidas relativas a los requisitos del proceso de selección: adecuarlos a la biología femenina</p>	<p>No requisito de altura en todas las convocatorias o adecuado a la media nacional No basar más requisitos en ámbitos más masculinizados. <u>Indicadores:</u> comprobar si el ajuste de los requisitos implica un mayor aumento</p>	<p>Quien establece los requisitos de los procesos de selección</p>	<p>Cada vez que haya una convocatoria, implementar mecanismos que garanticen la entrada de mujeres en condiciones de igualdad</p>	<p>Las modificaciones del contenido no deberían suponer un gran gasto a nivel económico.</p>

		de las mujeres que se presentan a las convocatorias.			
	Medidas relativas a las pruebas de los procesos de selección	Pruebas físicas: no <i>press banca</i> , posible cambio por la evaluación de la flexibilidad. Habilidades necesarias para la función policial: simulaciones, inteligencia emocional y adaptativa. Objetividad: monitorizar psicotécnicos (más rasgos de "personalidad femenina") y guion inclusivo en entrevistas. <u>Indicadores:</u> una comparativa sobre el número de mujeres que accedieron en la última convocatoria respecto con aquellas que ingresen en la convocatoria donde se implementan dichas medidas.	Quien plantea las pruebas de los procesos de selección	Cada vez que haya una convocatoria	Más allá de los tributos previstos sobre las oposiciones y pruebas selectivas (852.914,15€), no debería suponer un gran aumento del coste.
	Medidas relativas al Comité Seleccionador	Pese a que los datos indican que se aproxima a la paridad en el Tribunal de Selección, sería conveniente mantener cifras de paridad e incluso aumentar la femenina para dar visibilidad y tratar de ajustar la cultura policial tan masculinizada. Formación previa sobre igualdad y perspectiva de género para el Comité Seleccionador <u>Indicadores:</u> sobre el porcentaje de mujeres que superan las pruebas de la oposición efectuar una comparativa cuando en el tribunal evaluador haya más mujeres respecto a cuando no haya o estas representen un porcentaje inferior que los hombres.	Los miembros del tribunal junto con la persona que se destine para la coordinación de dicha formación.	Una formación anual previo a cada convocatoria	Sobre la destinación presupuestaria destinada a los servicios de formación (126.059,20€), se podría reservar una pequeña cantidad para dichos programas formativos. El aumento de las mujeres en el Comité no debe implicar diferencias sobre las remuneraciones previstas para el tribunal.

Figura 19. Elaboración propia

*En la última convocatoria a escala básica de la PG-ME, la presencia femenina en el tribunal ha sido prácticamente en igualdad de condiciones respecto la masculina, con 8 mujeres de los 13 miembros que configuran el tribunal aunque en menor medida entre las vocales suplentes, siendo 6 mujeres de los 13 totales.

Tabla 13: Medidas centradas en la retención de mujeres (presente)					
Ámbito		Medidas e indicadores	Agente	Temporalidad	Coste
Medidas relativas a superar barreras sociales	Brecha de género y discriminación económica	Incentivar que haya más mujeres en altos cargos para tratar de reducir las diferencias en las remuneraciones medias entre hombres y mujeres. <u>Indicadores:</u> comprobar si el aumento de mujeres en altos cargos implica una equiparación con los sueldos de los varones.	Requiere de gran voluntad por parte de las instituciones y poderes públicos para impulsar más medidas y actuaciones que busquen la promoción vertical de las mujeres	Lo más breve posible, pero requiere de una organización previa: a largo plazo tienen consecuencias positivas como el cambio de estereotipos sociales y pueden incentivar las elecciones profesionales de las mujeres	No debería suponer un coste añadido puesto que las mujeres ocuparían un cargo que pertenece actualmente a hombres con la misma remuneración; no obstante, si se organiza adecuadamente, puede resultar más efectivo a medio o largo plazo por la eficiencia femenina en altos cargos y la utilidad de su complementación con el método de liderazgo de sus compañeros varones.
	Concienciación social: educación	Medios de comunicación que promuevan la igualdad de género Educación y formación feminista <u>Indicadores:</u> comprobar si las nuevas generaciones formadas en perspectiva de género sostienen los mismos obstáculos en el ámbito laboral para la mujer e identificar el poder de influencia de los medios	Para concienciar y sensibilizar a la sociedad en materia de igualdad y perspectiva de género, es necesaria la voluntad de instituciones y poderes públicos para poder abordarlo en todos los estratos de la sociedad mediante el desarrollo e implementación de acciones	Es necesario empezar cuanto antes, pero se debe ser consciente de que no es tarea fácil, sino que se trata de una estrategia a muy largo plazo debido a que, como en todo proceso, se requiere de tiempo para poder consolidarse	Se deberían destinar recursos para modificar no sólo el contenido impartido en centros escolares en materia de igualdad y perspectiva de género sino también en efectuar un cambio de óptica por parte de los medios; sin embargo, puede resultar efectivo a medio o largo plazo en generaciones futuras donde se visibilicen a las mujeres como referentes profesionales en el ámbito policial.

Medidas relativas a la promoción de la conciencia colectiva de mujeres: sindicalismo	Promover el activismo y crear red para defender sus derechos	Folletos y charlas informativas en canales donde frecuentan mujeres: convocatorias, academia y comisaría Programa de mentoría a mujeres de escala base con las de escalas superiores <u>Indicadores:</u> seguimiento de las acciones implementadas por los sindicatos para la defensa de los derechos de las mujeres, se podría identificar si ha habido una mejora en la posición de éstas en la organización.	Sindicatos de mujeres policía con la colaboración de comisarías, academia e instalaciones donde se efectúan las pruebas de las oposiciones.	Mantener informadas a las mujeres continuamente en los diferentes canales, a pesar de que convendría implementar un seguimiento de las carreras profesionales de las mujeres del colectivo a corto y largo plazo	Coste considerable que debería asumir el sindicato dada la importancia que tiene efectuar charlas informativas de forma continua en comisarías junto con el despliegue en días puntuales como los de la oposición.
Medidas relativas a erradicar la discriminación	Abordar casos de abusos o <i>mobbing</i> Identificar y combatir obstáculos de las mujeres Intervención en los factores de la infrarrepresentación Reducir el <i>burnout</i> y el <i>reality shock</i> Conciliación familiar: más autonomía al cuerpo y compatibilidad de las funciones con la maternidad, custodia (liberar doble carga)	Creación de Unidades de Igualdad y guías sobre el lenguaje y comportamiento inclusivo, para tratar de introducir valores femeninos en la cultura organizacional Sensibilización: formación, campañas y eventos anuales sobre igualdad Revisión sistemas de selección y ajuste del contenido de la formación en la academia y mejorar la relación con la ciudadanía. <u>Conciliación familiar</u> cambio a nivel privado junto con: Acciones directas (más opciones y flexibilidad con mentalidad abierta a cambios: - Sistemas de apoyo según circunstancias familiares. - Banco de tiempos, turnos y horarios con el uso de nuevas tecnologías. - Permisos de maternidad o paternidad razonables. - Servicios de guardería interna o externa. - Reducciones de jornadas manteniendo las ventajas económicas. - Trabajos a tiempo parcial o a distancia cuando no sea imprescindible la presencia física. - Jubilaciones graduales o anticipadas. - Excedencias laborales. - Jornadas compartidas para racionalizar la dedicación temporal en determinados puestos. Indirectas - Informar sobre opciones - Asesorar altos cargos sobre la organización de jornadas y conciliación. - Publicidad que promueva corresponsabilidad para concienciar a varones. <u>Indicadores:</u> evaluar los casos de discriminación por razón de género para conocer el alcance de las guías de lenguaje y comportamiento inclusivo y las diferentes formaciones. Para comprobar la efectividad de las políticas de conciliación familiar conviene efectuar un seguimiento a	Incidir en las estructuras de gobierno para llevar a cabo las políticas igualitarias e implicación de todos los actores, con especial referencia a los órganos directivos. No obstante, en términos de conciliación en el ámbito privado, los varones tienen el deber de asumir el rol sobre las responsabilidades familiares	Gran dedicación temporal no sólo en la creación de la unidad sino en el abordaje de las situaciones discriminatorias y diseño de actuaciones específicas como auditoría de género, lo que conviene una previa organización a corto y largo plazo: establecer una evaluación del punto de partida de la organización para ver la situación inicial previa a las acciones, una evaluación continua como podría ser una trimestral y una final al terminar cada año para valorar el grado de detección y erradicación de la discriminación en el cuerpo.	En relación a los tributos, formaría parte de las atenciones protocolarias y representativas (46.600€), publicidad, difusión y campañas institucionales (101.00€), servicios de formación (126.059,20€) y otros gastos como servicios de formación específica (126.059,20). Además, el coste se vería incrementado por la dedicación temporal completa de algunos efectivos en la unidad de género y a nivel de conciliación familiar, se requiere de una destinación importante de recursos para poder diseñar una planificación horaria que suponga una mayor eficiencia en la distribución de tareas con jornadas flexibles, donde se podría ver beneficiado a largo plazo con un menor coste en desplazamientos al trabajo si por ejemplo se determina la opción del teletrabajo.

		las mujeres para conocer el grado de compatibilidad de la vida personal y laboral, además de evaluar la efectividad y adaptación de la planificación horaria a las necesidades de la organización.			
Medidas relativas a la formación en perspectiva de género	Promover la integración de mujeres y erradicar el paternalismo proteccionista	Seminarios sobre la perspectiva de género e igualdad a líderes policiales <u>Indicadores:</u> conocer la diferencia de la destinación de funciones que dirigen los líderes policiales a hombres y mujeres junto con la incidencia de binomios exclusivamente femeninos previamente a la impartición de las formaciones y posteriormente para conocer su incidencia.	Voluntad de participación por parte de los líderes policiales junto con una implicación a nivel organizativo de los cuerpos policiales de Cataluña.	Una formación cada trimestre, y una evaluación inicial antes de la distribución de funciones y binomios, y una evaluación trimestral para efectuar un seguimiento y cuando acabe el año ver la efectividad que se ha logrado.	Formaría parte de los tributos destinados al servicio de formación (126.059,20€) junto con los gastos diversos de formación específica (126.059,20). Además, se debe tener en cuenta que comporta un gasto añadido la contratación de formadores especializados en dicho ámbito
Medidas sobre la adaptación física de las organizaciones policiales a la biología femenina	Fomentar el feminismo estructural en las instalaciones policiales y adaptar el material a las mujeres como destinatarias	Crear y distribuir chalecos femeninos. Uniformidad adaptada a la fisionomía femenina Vestuarios y baños a las necesidades femeninas. <u>Indicadores:</u> a largo plazo, poder comprobar si efectivamente se ha adaptado a la fisionomía femenina mediante un seguimiento de una serie de mujeres junto con la evaluación de las mismas.	Es primordial promover un cambio en el espacio y material por lo que sugiere de voluntad a nivel organizativo y la impartición de un análisis estructural feminista por expertos.	A muy largo plazo dado la dificultad de la valoración, diseño, construcción y evaluación del resultado.	El coste es muy elevado, lo que en el diseño debe valorarse la efectividad final. En el proyecto de presupuesto del 2020 de "Cataluña 2030" se estableció que se destinarían más de 7M€ para la nueva uniformidad operativa de la PG-ME, por lo que sería interesante que se efectuara las adaptaciones al vestuario en este nuevo prototipo y se extendiera simultáneamente al cuerpo de policía local catalán. En cuanto a las instalaciones, sería conveniente la contratación de personal externo que promueva el urbanismo con perspectiva de género como es el caso del "Colectivo Punt 6" que es una cooperativa de arquitectas, sociólogas y urbanistas que llevan a cabo proyectos, acciones e investigaciones con el objetivo de lograr ciudades y espacios inclusivos.
Medidas relativas a la transparencia de la organización policial	Promover la transparencia de la organización y la no discriminación	Medición y publicación de las brechas salariales y criterios de selección. Análisis de pruebas de selección y resultados en cada convocatoria, sobre todo cuando haya modificaciones. Detección e intervención en casos de acoso y discriminación por la Unidad de Género. Articular procedimientos de interlocución entre diferentes cúpulas, comisiones, sindicatos y unidades de género Publicidad sobre los principios de la no discriminación <u>Indicadores:</u> evaluación anual del cumplimiento de la obligatoriedad de publicación de los datos; recoger anualmente todas las actas sobre las reuniones de las cúpulas directivas para conocer hasta qué punto se tiene presente la materia de la igualdad en el cuerpo y efectuar anualmente un inventario de los casos donde ha intervenido la Unidad de Género.	Voluntad de los poderes públicos para facilitar la publicación de datos que garanticen la transparencia en la organización, intervención de la Unidad de Género y la colaboración de todas las diferentes cúpulas de los ámbitos del cuerpo	Publicación anual en el último mes del año y excepcionalmente algún anexo específico en determinadas circunstancias. Intervención continua de la Unidad de Género como recurso ante situaciones discriminatorias. Colaboración continuada que facilite la comunicación entre las cúpulas junto con un acta que recoja las temáticas tratadas durante las reuniones, especialmente aquellas vinculadas con la igualdad y perspectiva de género.	El coste de dichas medidas recoge tanto el personal necesario para desarrollar las publicaciones de los datos, las actas de las diferentes reuniones entre las cúpulas directivas y el mantenimiento y remuneración correspondiente a la unidad de Género.

Figura 20. Elaboración propia

Tabla 14: Promoción de mujeres (futuro)				
Ámbito	Medidas e indicadores	Agente	Temporalidad	Coste
<u>Medidas relativas a la promoción vertical y horizontal</u>	<p>Búsqueda de miembros (especialmente mujeres) con cualidades para ocupar altos cargos. Programas formativos que permitan incorporar conocimientos necesarios.</p> <p>Adecuar los planes formativos de las especializaciones donde no sólo se valore rasgos masculinizados como la hombría o la fuerza</p> <p>Informar a mujeres sobre la posibilidad de especializarse (tanto miembros del cuerpo como externas) en todas las convocatorias</p> <p><u>Indicadores:</u> comparar los índices de participación femenina en todas las convocatorias a escalas superiores o especializaciones y el porcentaje en dichas plantillas.</p>	<p>Voluntad de la propia jefatura de cada especialización junto con la participación de mujeres que trabajan en dicho ámbito.</p>	<p>Búsqueda anual de talento femenino, ofrecer la oportunidad a las mujeres del cuerpo de participar en los programas formativos de forma voluntaria cada 6 meses y difundir información de forma continua en academias donde preparan oposiciones, en el ISPC y en comisarías. Adecuación de los planes formativos a partir de las próximas convocatorias de cada especialización.</p>	<p>El coste correspondiente a los programas formativos corresponde a una parte de los tributos destinados al servicio de formación (126.059,20€) y los gastos diversos de formación específica (126.059,20), además de las retribuciones para las mujeres policía que impartan las clases. Sobre la divulgación de la información, no sólo se podría emplear las redes sociales sin un coste añadido sino también entraría entre los tributos previstos sobre la publicidad, difusión y campañas institucionales (101.000€).</p>
<u>Medidas relativas a combatir el fenómeno del techo de cristal</u>	<p>Medidas dirigidas a las mujeres, pero también un cambio en la cultura de la propia organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>M. cuantitativas:</u> incrementar el número de mujeres líderes como ejemplo a nuevas generaciones. - <u>M. cualitativas:</u> a nivel individual: estrategias de apoyo a mujeres como mentorías o programas formativos y a nivel organizativo: responsabilidad de todos para impedir división interna por géneros, cambio de la cultura organizacional que les exige más capacidad, fomentar la flexibilidad y transparencia en las promociones. - Más estudios sobre mujeres en altos cargos: indagar en la experiencia de mujeres (a qué edad, trayectoria, requisitos y posiciones suelen ascender, la diferencia entre la PG-ME y la PL, rangos con más brecha de género y obstáculos existentes) <p><u>Indicadores:</u> comprobar si ha habido un aumento de mujeres en altos cargos posteriormente a la aplicación de las medidas.</p>	<p>No es sólo responsabilidad de las mujeres que deben especializarse en determinadas competencias porque “sean” menos aptas, sino que el principal agente responsable es la propia jefatura puesto que el cambio debe ser organizativo e incidir en los estereotipos que se reproducen. Los estudios deben ser desarrollados por el ISPC.</p>	<p>El incremento cuantitativo de mujeres líderes sería a muy largo plazo. Las estrategias de apoyo convendría desarrollarlas como mínimo cada 6 meses y los cambios en la cultura organizacional empezarán a verse a muy largo plazo pero es esencial garantizar la implementación de dichas medidas cuanto antes. En cuanto a los estudios sobre las mujeres en altos cargos sería interesante efectuar una comparación de la situación actual con la posterior a la aplicación de las medidas.</p>	<p>Incrementar el número de mujeres líderes no debería suponer un coste añadido para la organización, y además puede resultar más efectivo a medio o largo plazo por la utilidad del liderazgo femenino junto con el método de sus compañeros varones. Para financiar las estrategias de apoyo sí se requiere una mayor destinación presupuestaria por el sueldo de las mujeres que impartan las clases, además de que formaría parte de los tributos correspondientes a las estimaciones de los presupuestos de la Generalitat para el 2020 sobre los servicios de formación (126.059,20€) y los gastos diversos de formación específica (126.059,20). Por último, requeriría un soporte económico para el desarrollo de investigaciones sobre mujeres en altos cargos.</p>

Figura 21. Elaboración propia

*Las estimaciones del coste económico de las medidas se han obtenido mediante el Proyecto de presupuesto 2020 de “Cataluña 2030” y de los presupuestos de la Generalitat de Catalunya para el año 2020 sobre la Dirección General de la Policía.

ANEXO 11: PRESENTACIÓN DE LAS OCHO EXPERTAS EN LA MATERIA

Núm.	Nombre	Cargo	Motivo de selección
1	Isabel Tapia	Presidenta y fundadora de GAYLESPOL, agente Policía Municipal de Sabadell	La selección de Tapia para formar parte del grupo de expertas se debe a su experiencia en la lucha contra la discriminación y la formación en diversidad en el sentido más amplio a partir de la fundación y presidencia de la asociación GAYLESPOL, mencionada en el estudio.
2	Lola Vallès	Responsable de la Unidad de investigación y cooperación internacional del ISPC	Vallès es la autora de investigaciones esenciales sobre la materia de la situación de la mujer en los cuerpos policiales de Cataluña, las cuales han servido de eje y estado de la cuestión para el desarrollo del presente estudio.
3	Olga Maeso	Miembro de la PG-ME, ha pertenecido a diversas unidades como BRIMO y ARRO, escritora, profesora y monitora de tiro	Maeso es una gran referente para muchas de las mujeres participantes en el estudio por su gran labor en dar visibilidad a la profesión mediante sus libros, participaciones en televisión y radio
4	Elena Cobler	Agente de policía desde 1976, responsable del programa de violencia y referente de la OAV de la GU de Reus, formadora en resolución de conflictos y mediación e impulsora de la creación de la unidad en la GU de Reus de Mediación y Resolución de conflictos, autora de diversas obras.	Cobler es una experta incuestionable en la materia, con una gran trayectoria en la lucha por la igualdad en el ámbito policial, además de haber desarrollado grandes obras y estudios sobre la mujer-policía que han sido de gran ayuda para el estado de la cuestión y planteamiento de hipótesis de la presente investigación.
5	Cristina Manresa	Ingresó en 1991 en la PG-ME y es la primera mujer nombrada comisaria. También es miembro del Foro Internacional de la Mujer en Seguridad, Defensa y Emergencias	Manresa es una gran referente para las mujeres que ya forman parte de la organización policial, pues otorga una visión de gran experiencia sobre las oportunidades de promocionarse verticalmente, además de su labor y lucha diaria por dar visibilidad a la mujer en el Foro Internacional de la Mujer en Seguridad, Defensa y Emergencias y actos institucionales de la PG-ME sobre la situación de la mujer.
6	Montserrat Royes	Directora del Instituto de Seguridad Pública de Cataluña	Royes es una experta por su gran experiencia en el ámbito de la seguridad, pues ha ejercido de coordinadora de derecho penal y procesal en el Instituto de Seguridad Pública de Cataluña, donde actualmente es la directora desde 2018.
7	*	Delegada de Igualdad de Género en la plantilla de la Sección Sindical de una Policía Local de Cataluña	Pese a que ha optado por preservar su anonimato, su aportación en el estudio ha sido de especial relevancia, pues en consecuencia de una gran cantidad de casos discriminatorios en una Policía Local de Cataluña, se vieron obligados a incorporar la figura de la delegada de igualdad
8	Rosa Gubianes	Miembro de la primera convocatoria de mujeres de la PG-ME, primera mujer que logró obtener el rango de subinspectora en dicho cuerpo y actualmente, es Cap de la Unitat d'igualtat i Equitat de la PG-ME	Gubianes es una de las primeras mujeres-policías de la PG-ME, puesto que formó parte de la primera promoción de mujeres (segunda de cuerpo), por ello, su relevancia para el estudio gira en torno a su gran experiencia sobre la evolución de la mujer y, especialmente, como Cap de la Unitat d'igualtat i Equitat de la PG-ME

Figura 22. Elaboración propia

*La participante ha solicitado respetar su anonimato en la investigación

ANEXO 12: PREGUNTAS-GUÍA PARA LAS ENTREVISTAS

ENTREVISTA A MUJERES EXPERTAS EN LA MATERIA	Núm. identificación:
Presentación	
<p>La presente entrevista pertenece a un trabajo de investigación académico donde se abordará la situación de las mujeres en organizaciones policiales de Cataluña, para ello, se tratará de conocer los tres momentos significativos: el pasado con el análisis del acceso, el presente para conocer qué implica ser mujer y trabajar como policía y el futuro con el análisis de las promociones verticales y horizontales. La duración prevista es entre 20 y 40 minutos.</p> <p>Su elección como participante es de especial trascendencia por su experiencia y conocimiento sobre la temática de la situación de la mujer en la policía de Cataluña.</p> <p>Le hago entrega del Consentimiento Informado donde garantizo el anonimato y confidencialidad de sus respuestas, las cuales no serán usadas para ningún otro propósito fuera de los de este estudio. No obstante, puede retirarse del proyecto cuando así lo decida, sin que esto acaree perjuicio alguno contra su persona.</p> <p style="text-align: center;"><i>Le agradezco su predisposición y a continuación iniciamos con la entrevista</i></p>	
Preguntas de introducción	
<p>Datos personales: edad, profesión y formación*</p> <p>¿Su pareja está vinculado/a con el ámbito policial? (opositor, academia, agente, expolicía)*</p> <p>¿Cómo es su horario actualmente?*</p> <p style="text-align: center;">En el caso de formar parte de la Policía de Cataluña:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Una vez terminado el curso de formación básica, ¿ha llevado a cabo alguna formación interna? ¿algo vinculado con la igualdad o perspectiva de género? - ¿Qué puestos ha ocupado y cuál le ha gustado más? - ¿Qué función policial está desarrollando en la actualidad? (patrullaje, investigación, prevención, información, gestión, unidad especializada) ¿tiene personas a su cargo? 	
Pasado	
<p>De formar parte de la Policía de Cataluña:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Causas para presentarse a la oposición (más tiempo libre, utilidad para la sociedad, contacto con personas, riesgo y acción, trabajo asegurado, vocación, estabilidad económica, seguridad en sí misma, buenas oportunidades de promoción, etc.). - ¿Cuál fue la reacción de su entorno social al decidir opositar y el ingreso posterior al cuerpo? * - Expectativas antes de ingresar en el cuerpo (destino, formación, promoción, especialización...). - ¿Cómo fue la entrada en la policía y cuál fue vuestra primera destinación y función? - ¿Cambiaría o introduciría algún contenido en referencia con la igualdad o la perspectiva de género en el Curso de Formación Básica Policial? ¿Cuál? - ¿Qué opinión le merecen las pruebas de los procesos de selección? ¿Considera que se debe adecuar más para las mujeres? <p>De NO formar parte de la Policía de Cataluña:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué causas considera mayoritarias para que las mujeres decidan presentarse a la oposición? (más tiempo libre, utilidad para la sociedad, contacto con personas, riesgo y acción, trabajo asegurado, vocación, estabilidad económica, seguridad en sí misma, buenas oportunidades de promoción, etc.). - ¿Estima que las mujeres puedan colmar sus expectativas previas al ingresar en el cuerpo? (destino, formación, promoción, especialización...). - Actualmente, ¿las mujeres que ingresan tienen las mismas destinaciones y funciones que sus compañeros? 	

- ¿Cambiaría o introduciría algún contenido en referencia con la igualdad o la perspectiva de género en el Curso de Formación Básica Policial? ¿Cuál?
- ¿Qué opinión le merecen las pruebas de los procesos de selección? ¿Considera que se debe adecuar más para las mujeres?

Presente

De formar parte de la Policía de Cataluña:

- ¿Considera que hay diferencias en la forma de trabajar de hombres y mujeres en la policía? ¿Se pueden aprovechar las diferencias de género para determinadas funciones?
- ¿Qué ventajas y desventajas ve en llevar uniforme todos iguales?
- ¿Qué elementos cambiaría o adaptaría a la fisonomía o necesidad femenina?
- ¿Cuál ha sido la actitud y trato de sus compañeros varones? ¿Ha variado respecto al momento de su ingreso?
- ¿Cree que se fijan más en lo que hace o le exigen más por lo mismo respecto a sus compañeros?
- ¿Ha percibido diferencias de trato con las mujeres por parte de compañeros más veteranos respecto a los más jóvenes?
- ¿Conoce o ha sufrido alguna situación discriminatoria, de acoso o abuso sexual o de mobbing en el cuerpo? *
- ¿Se destinan a las mismas funciones ya sean mujeres o hombres? Y en el caso de la organización de binomios, ¿siempre asignan a las mujeres con un hombre? ¿Qué cree que ellas prefieren y por qué?
- ¿Considera que desde el cuerpo se proporcionan oportunidades a los miembros para poder conciliar la vida profesional con la personal?
- ¿La ciudadanía presenta actitudes discriminatorias hacia la mujer-policía en la actualidad?
- ¿Los aspectos que valora más de su profesión han variado respecto a cuando se presentó a las oposiciones?

De NO formar parte de la Policía de Cataluña:

- ¿Considera que hay diferencias en la forma de trabajar de hombres y mujeres en la policía? ¿Se pueden aprovechar las diferencias de género para determinadas funciones?
- ¿Qué ventajas y desventajas ve en llevar uniforme todos iguales?
- ¿Qué elementos cambiaría o adaptaría a la fisonomía o necesidad femenina?
- ¿Considera que hay actitudes y trato discriminatorio en los compañeros varones? ¿Cree que se fijan más en lo que hace la mujer o le exigen más por lo mismo? ¿Estima que pueda haber diferencias de trato por parte de compañeros más veteranos respecto a los jóvenes?
- ¿Conoce de algún caso de acoso o abuso sexual o de mobbing en el cuerpo? *
- ¿Se destinan a las mismas funciones ya sean mujeres o hombres? Y en el caso de la organización de binomios, ¿siempre asignan a las mujeres con un hombre? ¿Qué cree que ellas prefieren y por qué?
- ¿Considera que desde el cuerpo se proporcionan oportunidades para poder conciliar la vida profesional con la personal?
- ¿La ciudadanía presenta actitudes discriminatorias hacia la mujer-policía en la actualidad?
- ¿Considera que puede haber una variación en los aspectos que más valoran de su profesión respecto a las oposiciones?

Futuro

De formar parte de la Policía de Cataluña:

- ¿Se siente valorada en el cuerpo? ¿Percibe una falta de apoyo por los mandos?
- ¿Cree que la mujer lo tiene fácil para ascender en el cuerpo? ¿qué obstáculos añadidos respecto a sus compañeros debe superar?
- En definitiva, ¿es más fácil hacer carrera profesional en el caso de los hombres?

De NO formar parte de la Policía de Cataluña:

- ¿Estima que las mujeres se sienten valoradas en el cuerpo? ¿Considera que pueden percibir falta de apoyo por los mandos?

<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cree que la mujer lo tiene fácil para ascender en el cuerpo? ¿qué obstáculos añadidos respecto a sus compañeros debe superar? - En definitiva, ¿es más fácil hacer carrera profesional en el caso de los hombres?
Preguntas de cierre y aportar soluciones
<p>De formar parte o NO de la Policía de Cataluña:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo cree que tuvo que ser la entrada de las primeras mujeres en la policía? - ¿Qué opinión le merece la baja participación femenina? ¿Cree necesarias las medidas para garantizar un aumento del porcentaje de la mujer (por ejemplo, la reserva de plazas)? - Actualmente, ¿hay más conciencia como colectivo de mujeres policía y más activismo o sindicalismo en mujeres? - ¿Considera que hay comportamientos de las mujeres que pueden perjudicar la reputación femenina en el cuerpo? - ¿Qué propuestas considera oportunas para la mejora de la situación de las mujeres en la policía? - Finalmente, ¿cuál es su opinión sobre el movimiento feminista?*
Fin entrevista
<p>Vamos a terminar aquí la entrevista y quisiera finalizar dándole la oportunidad de destacar aquello que considere relevante y no se haya mencionado todavía:</p> <p style="text-align: center;"><i>Sus aportaciones han sido de gran relevancia para el estudio y le agradezco el tiempo brindado. Si así lo desea, puedo facilitarle el resultado definitivo de la investigación una vez finalizada.</i></p>

Figura 23. Elaboración propia

*Preguntas no obligatorias

ENTREVISTA A MUJERES QUE SE ENCUENTRAN PREPARANDO LAS OPOSICIONES O EN PROCESO DE OPOSICIÓN	Núm. identificación:
Presentación	
<p>La presente entrevista pertenece a un trabajo de investigación académico donde se abordará la situación de las mujeres en organizaciones policiales de Cataluña, para ello, se tratará de conocer los tres momentos significativos: el pasado con el análisis del acceso, el presente para conocer qué implica ser mujer y trabajar como policía y el futuro con el análisis de las promociones verticales y horizontales. La duración prevista es entre 20 y 40 minutos.</p> <p>Su elección como participante es de especial trascendencia por su experiencia y conocimiento sobre la temática de la situación de la mujer en la policía de Cataluña.</p> <p>Le hago entrega del Consentimiento Informado donde garantizo el anonimato y confidencialidad de sus respuestas, las cuales no serán usadas para ningún otro propósito fuera de los de este estudio. No obstante, puede retirarse del proyecto cuando así lo decida, sin que esto acaree perjuicio alguno contra su persona.</p> <p style="text-align: center;"><i>Le agradezco su predisposición y a continuación iniciamos con la entrevista</i></p>	
Preguntas de introducción	
<p>Datos personales: edad, profesión y formación*</p> <p>¿Su pareja está vinculado/a con el ámbito policial? (opositor, academia, agente, expolicía)*</p> <p>¿Cómo es su horario actualmente? *</p> <p>¿Qué función policial le gustaría desarrollar? (patrullaje, investigación, prevención, información, gestión, unidad especializada)</p> <p>¿quisiera tener personas a su cargo?</p>	
Pasado	

<ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué opinión le merece las pruebas de los procesos de selección? ¿Considera que se debe adecuar más para las mujeres? - Causas para presentarse a la oposición (más tiempo libre, utilidad para la sociedad, contacto con personas, riesgo y acción, trabajo asegurado, vocación, estabilidad económica, seguridad en sí misma, buenas oportunidades de promoción, etc.). - ¿Cuál fue la reacción de su entorno social al decidir opositar? * - ¿Cuáles son sus expectativas sobre su ingreso al cuerpo? (destino, promoción, especialización...). - ¿Estima que abordará la igualdad o la perspectiva de género en el Curso de Formación Básica Policial?
Presente
<ul style="list-style-type: none"> - ¿Considera que hay diferencias en la forma de trabajar de hombres y mujeres en la policía? ¿Se pueden aprovechar las diferencias de género para determinadas funciones? - ¿Qué ventajas y desventajas ve en llevar uniforme todos iguales? - ¿Qué elementos cambiaría o adaptaría a la fisionomía o necesidad femenina? - ¿Considera que hay trato discriminatorio en los compañeros varones? ¿Cree que se fijan más en lo que hace la mujer o le exigen más por lo mismo? ¿Estima que pueda haber diferencias de trato por parte de compañeros más veteranos respecto a los jóvenes? - ¿Conoce de algún caso de acoso o abuso sexual o de mobbing en el cuerpo? * - ¿Cree que se destinan a las mismas funciones ya sean mujeres o hombres? Y en el caso de la organización de binomios, ¿considera que siempre asignan a las mujeres con un hombre? ¿Qué preferiría usted y por qué? - ¿Considera que desde el cuerpo se proporcionan oportunidades para poder conciliar la vida profesional con la personal? - ¿La ciudadanía presenta actitudes discriminatorias hacia la mujer-policía en la actualidad?
Futuro
<ul style="list-style-type: none"> - ¿Estima que las mujeres se sienten valoradas en el cuerpo? ¿pueden percibir falta de apoyo por los mandos? - ¿Cree que la mujer lo tiene fácil para ascender en el cuerpo? ¿qué obstáculos añadidos respecto a sus compañeros debe superar? - En definitiva, ¿es más fácil hacer carrera profesional en el caso de los hombres?
Preguntas de cierre y aportar soluciones
<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo cree que tuvo que ser la entrada de las primeras mujeres en la policía? - ¿Qué opinión le merece la baja participación femenina? ¿Cree necesarias las medidas para garantizar un aumento del porcentaje de la mujer (por ejemplo, la reserva de plazas)? - Actualmente, ¿hay más conciencia como colectivo de mujeres policía y más activismo o sindicalismo en mujeres? - ¿Considera que hay comportamientos de las mujeres que pueden perjudicar la reputación femenina en el cuerpo? - ¿Qué propuestas considera oportunas para la mejora de la situación de las mujeres en la policía? - Finalmente, ¿cuál es su opinión sobre el movimiento feminista? *
Fin entrevista
<p>Vamos a terminar aquí la entrevista y quisiera finalizar dándole la oportunidad de destacar aquello que considere relevante y no se haya mencionado todavía:</p> <p style="text-align: center;"><i>Sus aportaciones han sido de gran relevancia para el estudio y le agradezco el tiempo brindado. Si así lo desea, puedo facilitarle el resultado definitivo de la investigación una vez finalizada.</i></p>

Figura 24. *Elaboración propia*

**Preguntas no obligatorias*

ENTREVISTA A MUJERES QUE SE ENCUENTRAN ESTUDIANDO EN EL CURSO DE FORMACIÓN BÁSICA POLICIAL	Núm. identificación:
Presentación	
<p>La presente entrevista pertenece a un trabajo de investigación académico donde se abordará la situación de las mujeres en organizaciones policiales de Cataluña, para ello, se tratará de conocer los tres momentos significativos: el pasado con el análisis del acceso, el presente para conocer qué implica ser mujer y trabajar como policía y el futuro con el análisis de las promociones verticales y horizontales. La duración prevista es entre 20 y 40 minutos.</p> <p>Su elección como participante es de especial trascendencia por su experiencia y conocimiento sobre la temática de la situación de la mujer en la policía de Cataluña.</p> <p>Le hago entrega del Consentimiento Informado donde garantizo el anonimato y confidencialidad de sus respuestas, las cuales no serán usadas para ningún otro propósito fuera de los de este estudio. No obstante, puede retirarse del proyecto cuando así lo decida, sin que esto acaree perjuicio alguno contra su persona.</p> <p style="text-align: center;"><i>Le agradezco su predisposición y a continuación iniciamos con la entrevista</i></p>	
Preguntas de introducción	
<p>Datos personales: edad, profesión y formación*</p> <p>¿Su pareja está vinculado/a con el ámbito policial? (opositor, academia, agente, expolicía)*</p> <p>¿Cómo es su horario actualmente? *</p> <p>Una vez terminado el curso de formación básica, ¿estaría interesada en llevar a cabo alguna formación interna? ¿algo vinculado con la igualdad o perspectiva de género?</p> <p>¿Qué función policial le gustaría desarrollar? (patrullaje, investigación, prevención, información, gestión, unidad especializada)</p> <p>¿quisiera tener personas a su cargo?</p>	
Pasado	
<ul style="list-style-type: none"> - Causas para presentarse a la oposición (más tiempo libre, utilidad para la sociedad, contacto con personas, riesgo y acción, trabajo asegurado, vocación, estabilidad económica, seguridad en sí misma, buenas oportunidades de promoción, etc.). - ¿Cuál fue la reacción de su entorno social al decidir opositar y el ingreso posterior al cuerpo? * - Expectativas antes de ingresar en el cuerpo (destino, formación, promoción, especialización...). - Actualmente, ¿las mujeres que ingresan tienen las mismas destinaciones y funciones que sus compañeros? - ¿Cambiaría o introduciría algún contenido en referencia con la igualdad o la perspectiva de género en el Curso de Formación Básica Policial? ¿Cuál? - ¿Qué opinión le merecen las pruebas de los procesos de selección? ¿Considera que se debe adecuar más para las mujeres? 	
Presente	
<ul style="list-style-type: none"> - ¿Considera que hay diferencias en la forma de trabajar de hombres y mujeres en la policía? ¿Se pueden aprovechar las diferencias de género para determinadas funciones? - ¿Qué ventajas y desventajas ve en llevar uniforme todos iguales? - ¿Qué elementos cambiaría o adaptaría a la fisonomía o necesidad femenina? - ¿Cuál ha sido la actitud y trato de sus compañeros varones en la formación? ¿Ha variado respecto al momento de su ingreso? - ¿Cree que se fijan más en lo que hace usted o le exigen más por lo mismo respecto a sus compañeros? - ¿Ha percibido diferencias de trato con las mujeres por parte de compañeros más veteranos respecto a los más jóvenes? - ¿Conoce o ha sufrido alguna situación discriminatoria, de acoso o abuso sexual o de mobbing durante la formación? * 	

<ul style="list-style-type: none"> - ¿Se destinan a las mismas funciones ya sean mujeres o hombres? Y en el caso de la organización de binomios, ¿siempre asignan a las mujeres con un hombre? ¿Qué preferiría usted y por qué? - ¿Considera que des del cuerpo se proporcionan oportunidades para poder conciliar la vida profesional con la personal? - ¿La ciudadanía presenta actitudes discriminatorias hacia la mujer-policía en la actualidad? - ¿Los aspectos que valora más de su profesión han variado respecto a cuando se presentó a las oposiciones?
Futuro
<ul style="list-style-type: none"> - ¿Estima que las mujeres se sienten valoradas en el cuerpo? ¿Considera que pueden percibir falta de apoyo por los mandos? - ¿Cree que la mujer lo tiene fácil para ascender en el cuerpo? ¿qué obstáculos añadidos respecto a sus compañeros debe superar? - En definitiva, ¿es más fácil hacer carrera profesional en el caso de los hombres?
Preguntas de cierre y aportar soluciones
<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo cree que tuvo que ser la entrada de las primeras mujeres en la policía? - ¿Qué opinión le merece la baja participación femenina? ¿Cree necesarias las medidas para garantizar un aumento del porcentaje de la mujer (por ejemplo, la reserva de plazas)? - Actualmente, ¿hay más conciencia como colectivo de mujeres policía y más activismo o sindicalismo en mujeres? - ¿Considera que hay comportamientos de las mujeres que pueden perjudicar la reputación femenina en el cuerpo? - ¿Qué propuestas considera oportunas para la mejora de la situación de las mujeres en la policía? - Finalmente, ¿cuál es su opinión sobre el movimiento feminista?*
Fin entrevista
<p>Vamos a terminar aquí la entrevista y quisiera finalizar dándole la oportunidad de destacar aquello que considere relevante y no se haya mencionado todavía:</p> <p style="text-align: center;"><i>Sus aportaciones han sido de gran relevancia para el estudio y le agradezco el tiempo brindado.</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Si así lo desea, puedo facilitarle el resultado definitivo de la investigación una vez finalizada.</i></p>

Figura 25. Elaboración propia

*Preguntas no obligatorias

ENTREVISTA A MUJERES QUE PERTENECEN A LA PG-ME O PL EN CATALUÑA	Núm. identificación:
Presentación	
<p>La presente entrevista pertenece a un trabajo de investigación académico donde se abordará la situación de las mujeres en organizaciones policiales de Cataluña, para ello, se tratará de conocer los tres momentos significativos: el pasado con el análisis del acceso, el presente para conocer qué implica ser mujer y trabajar como policía y el futuro con el análisis de las promociones verticales y horizontales. La duración prevista es entre 30 minutos y 1 hora.</p> <p>Su elección como participante es de especial trascendencia por su experiencia y conocimiento sobre la temática de la situación de la mujer en la policía de Cataluña.</p> <p>Le hago entrega del Consentimiento Informado donde garantizo el anonimato y confidencialidad de sus respuestas, las cuales no serán usadas para ningún otro propósito fuera de los de este estudio. No obstante, puede retirarse del proyecto cuando así lo decida, sin que esto acaree perjuicio alguno contra su persona.</p> <p style="text-align: center;"><i>Le agradezco su predisposición y a continuación iniciamos con la entrevista</i></p>	
Preguntas de introducción	
<p>Datos personales: edad, profesión y formación*</p> <p>¿Cómo es su horario actualmente? ¿A qué comisaría pertenece? *</p>	

¿Su pareja está vinculado/a con el ámbito policial? (opositor, academia, agente, expolicía)*

De haber escrito algún libro sobre su profesión:

Como escritora, ¿considera que las mujeres-policía que comparten su experiencia y conocimiento mediante la literatura, están visibilizando a la mujer en un ámbito profesional masculinizado?

- Una vez terminado el curso de formación básica, ¿ha llevado a cabo alguna formación interna? ¿algo vinculado con la igualdad o perspectiva de género?
- ¿Qué puestos ha ocupado y cuál le ha gustado más?
- ¿Qué función policial está desarrollando en la actualidad? (patrullaje, investigación, prevención, información, gestión, unidad especializada) ¿tiene personas a su cargo?

Pasado

- Causas para presentarse a la oposición (más tiempo libre, utilidad para la sociedad, contacto con personas, riesgo y acción, trabajo asegurado, vocación, estabilidad económica, seguridad en sí misma, buenas oportunidades de promoción, etc.).
- ¿Cuál fue la reacción de su entorno social al decidir opositar y el ingreso posterior al cuerpo? *
- Expectativas antes de ingresar en el cuerpo (destino, formación, promoción, especialización...).
- ¿Cómo fue la entrada en la policía y cuál fue vuestra primera destinación y función?
- ¿Cambiaría o introduciría algún contenido en referencia con la igualdad o la perspectiva de género en el Curso de Formación Básica Policial? ¿Cuál?
- ¿Qué opinión le merecen las pruebas de los procesos de selección? ¿Considera que se debe adecuar más para las mujeres?

Presente

- ¿Considera que hay diferencias en la forma de trabajar de hombres y mujeres en la policía? ¿Se pueden aprovechar las diferencias de género para determinadas funciones?
- ¿Qué ventajas y desventajas ve en llevar uniforme todos iguales?
- ¿Qué elementos cambiaría o adaptaría a la fisonomía o necesidad femenina?
- ¿Cuál ha sido la actitud y trato de sus compañeros varones? ¿Ha variado respecto al momento de su ingreso?
- ¿Cree que se fijan más en lo que hace o le exigen más por lo mismo respecto a sus compañeros?
- ¿Ha percibido diferencias de trato con las mujeres por parte de compañeros más veteranos respecto a los más jóvenes?
- ¿Conoce o ha sufrido alguna situación discriminatoria, de acoso o abuso sexual o de mobbing en el cuerpo? *
- ¿Se destinan a las mismas funciones ya sean mujeres o hombres? Y en el caso de la organización de binomios, ¿siempre asignan a las mujeres con un hombre? ¿Qué cree que ellas prefieren y por qué?
- ¿Considera que desde el cuerpo se proporcionan oportunidades para poder conciliar la vida profesional con la personal?
- ¿La ciudadanía presenta actitudes discriminatorias hacia la mujer-policía en la actualidad?
- ¿Los aspectos que valora más de su profesión han variado respecto a cuando se presentó a las oposiciones?

Futuro

- ¿Se siente valorada en el cuerpo? ¿Percibe una falta de apoyo por los mandos?
- ¿Cree que la mujer lo tiene fácil para ascender en el cuerpo? ¿qué obstáculos añadidos respecto a sus compañeros debe superar?
- En definitiva, ¿es más fácil hacer carrera profesional en el caso de los hombres?

Preguntas de cierre y aportar soluciones

- ¿Cómo cree que tuvo que ser la entrada de las primeras mujeres en la policía?
- ¿Qué opinión le merece la baja participación femenina? ¿Cree necesarias las medidas para garantizar un aumento del porcentaje de la mujer (por ejemplo, la reserva de plazas)?

<ul style="list-style-type: none"> - Actualmente, ¿hay más conciencia como colectivo de mujeres policía y más activismo o sindicalismo en mujeres? - ¿Considera que hay comportamientos de las mujeres que pueden perjudicar la reputación femenina en el cuerpo? - ¿Qué propuestas considera oportunas para la mejora de la situación de las mujeres en la policía? - Finalmente, ¿cuál es su opinión sobre el movimiento feminista?*
Fin entrevista
<p>Vamos a terminar aquí la entrevista y quisiera finalizar dándole la oportunidad de destacar aquello que considere relevante y no se haya mencionado todavía:</p> <p style="text-align: center;"><i>Sus aportaciones han sido de gran relevancia para el estudio y le agradezco el tiempo brindado.</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Si así lo desea, puedo facilitarle el resultado definitivo de la investigación una vez finalizada.</i></p>

Figura 26. Elaboración propia

*Preguntas no obligatorias

ENTREVISTA A MUJERES DE ESCALAS SUPERIORES DE LA PG-ME O LA PL	Núm. identificación:
Presentación	
<p>La presente entrevista pertenece a un trabajo de investigación académico donde se abordará la situación de las mujeres en organizaciones policiales de Cataluña, para ello, se tratará de conocer los tres momentos significativos: el pasado con el análisis del acceso, el presente para conocer qué implica ser mujer y trabajar como policía y el futuro con el análisis de las promociones verticales y horizontales. La duración prevista es entre 30 minutos y 1 hora.</p> <p>Su elección como participante es de especial trascendencia por su experiencia y conocimiento sobre la temática de la situación de la mujer en la policía de Cataluña.</p> <p>Le hago entrega del Consentimiento Informado donde garantizo el anonimato y confidencialidad de sus respuestas, las cuales no serán usadas para ningún otro propósito fuera de los de este estudio. No obstante, puede retirarse del proyecto cuando así lo decida, sin que esto acaree perjuicio alguno contra su persona.</p> <p style="text-align: center;"><i>Le agradezco su predisposición y a continuación iniciamos con la entrevista</i></p>	
Preguntas de introducción	
<p>Datos personales: edad, profesión y formación*</p> <p>¿Cómo es su horario actualmente? ¿A qué comisaría pertenece? *</p> <p>¿Su pareja está vinculado/a con el ámbito policial? (opositor, academia, agente, expolicía)*</p> <p>De haber escrito algún libro sobre su profesión:</p> <p>Como escritora, ¿considera que las mujeres-policía que comparten su experiencia y conocimiento mediante la literatura, están visibilizando a la mujer en un ámbito profesional masculinizado?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Una vez terminado el curso de formación básica, ¿ha llevado a cabo alguna formación interna? ¿algo vinculado con la igualdad o perspectiva de género? - ¿Qué puestos ha ocupado y cuál le ha gustado más? - ¿Qué función policial está desarrollando en la actualidad? (patrullaje, investigación, prevención, información, gestión, unidad especializada) ¿tiene personas a su cargo? 	
Pasado	
<ul style="list-style-type: none"> - Causas para presentarse a la oposición (más tiempo libre, utilidad para la sociedad, contacto con personas, riesgo y acción, trabajo asegurado, vocación, estabilidad económica, seguridad en sí misma, buenas oportunidades de promoción, etc.). 	

<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál fue la reacción de su entorno social al decidir opositar y el ingreso posterior al cuerpo? * - Expectativas antes de ingresar en el cuerpo (destino, formación, promoción, especialización...). - ¿Cómo fue la entrada en la policía y cuál fue vuestra primera destinación y función? - ¿Cambiaría o introduciría algún contenido en referencia con la igualdad o la perspectiva de género en el Curso de Formación Básica Policial? ¿Cuál? - ¿Qué opinión le merecen las pruebas de los procesos de selección? ¿Considera que se debe adecuar más para las mujeres?
Presente
<ul style="list-style-type: none"> - ¿Considera que hay diferencias en la forma de trabajar de hombres y mujeres en la policía? ¿Se pueden aprovechar las diferencias de género para determinadas funciones? - ¿Qué ventajas y desventajas ve en llevar uniforme todos iguales? - ¿Qué elementos cambiaría o adaptaría a la fisionomía o necesidad femenina? - ¿Cuál ha sido la actitud y trato de sus compañeros varones? ¿Ha variado respecto al momento de su ingreso? - ¿Cree que se fijan más en lo que hace o le exigen más por lo mismo respecto a otros mandos? - ¿Ha percibido diferencias de trato con las mujeres por parte de compañeros más veteranos respecto a los más jóvenes? - ¿Conoce o ha sufrido alguna situación discriminatoria, de acoso o abuso sexual o de mobbing en el cuerpo? * - ¿Se destinan a las mismas funciones ya sean mujeres o hombres? Y en el caso de la organización de binomios, ¿siempre asignan a las mujeres con un hombre? ¿Qué cree que ellas prefieren y por qué? - ¿Considera que desde el cuerpo se proporcionan oportunidades para poder conciliar la vida profesional con la personal? - ¿La ciudadanía presenta actitudes discriminatorias hacia la mujer-policía en la actualidad? - ¿Los aspectos que valora más de su profesión han variado respecto a cuando se presentó a las oposiciones?
Futuro
<ul style="list-style-type: none"> - ¿Se siente valorada en el cuerpo? ¿Percibe una falta de apoyo por sus superiores? - ¿Cree que la mujer lo tiene fácil para ascender en el cuerpo? ¿qué obstáculos añadidos ha tenido que superar? - En definitiva, ¿es más fácil hacer carrera profesional en el caso de los hombres?
Preguntas de cierre y aportar soluciones
<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo cree que tuvo que ser la entrada de las primeras mujeres en la policía? - ¿Qué opinión le merece la baja participación femenina? ¿Cree necesarias las medidas para garantizar un aumento del porcentaje de la mujer (por ejemplo, la reserva de plazas)? - Actualmente, ¿hay más conciencia como colectivo de mujeres policía y más activismo o sindicalismo en mujeres? - ¿Considera que hay comportamientos de las mujeres que pueden perjudicar la reputación femenina en el cuerpo? - ¿Qué propuestas considera oportunas para la mejora de la situación de las mujeres en la policía? - Finalmente, ¿cuál es su opinión sobre el movimiento feminista?*
Fin entrevista: agradecer
<p>Vamos a terminar aquí la entrevista y quisiera finalizar dándole la oportunidad de destacar aquello que considere relevante y no se haya mencionado todavía:</p> <p style="text-align: center;"><i>Sus aportaciones han sido de gran relevancia para el estudio y le agradezco el tiempo brindado.</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Si así lo desea, puedo facilitarle el resultado definitivo de la investigación una vez finalizada.</i></p>

Figura 27. Elaboración propia

*Preguntas no obligatorias

ANEXO 13: PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS

Para facilitar el tratamiento, análisis e interpretación de la información registrada en las entrevistas, se ha seguido una organización mediante la selección de una serie de categorías -codificadas, respectivamente- atendiendo a los tres ejes planteados en el transcurso de la investigación, para clasificar bajo cada uno de ellos los fragmentos textuales vinculados con éste que sean identificados como significativos: Pasado (PSD), Presente (PRS) y Futuro (FTR), junto con una categoría final de cierre (CRR). No obstante, sobre cada categoría, se desglosan diversas subcategorías en función de los ítems identificados en las informantes con la finalidad de organizar la información obtenida durante las entrevistas y exponer los resultados en función de los objetivos planteados, pese a que pueden emerger otros ámbitos temáticos no planteados previamente que puedan incorporarse a los existentes.

CATEGORÍA	CÓDIGO	SUBCATEGORÍAS (ÍTEMS)
Pasado	PSD	Entrada a la organización y expectativas
		Familia
		Curso de Formación Básica Policial
		Proceso de selección
Presente	PRS	Uniformidad
		Trato entre iguales
		Organizativo
		Ciudadanía
Futuro	FTR	Trato de superiores
		Techo de cristal
Cierre y propuestas de soluciones	CRR	Primeras mujeres que se incorporaron
		Medidas para la mejora de la situación de la mujer
		Contextualización

Figura 28. Elaboración propia

Para poder implementar un análisis exhaustivo de los resultados obtenidos en las entrevistas, se ha considerado indagar en cada una de las subcategorías de la siguiente forma:

PASADO (PSD)	
Subcategorías	Explicación
Entrada a la organización y expectativas	Conocer cuáles fueron las principales causas para decidir presentarse a las oposiciones de una organización policial en Cataluña, así como indagar en cómo fue su incorporación en la primera destinación. Las expectativas previas al ingreso al cuerpo en cuanto a destino, formaciones internas, promociones o especializaciones, además de identificar posibles variaciones en las expectativas en la actualidad respecto a cuando se presentaron a las oposiciones.
Familia	Las reacciones y actitudes del entorno social de las mujeres tras decidir opositar y/o el posterior ingreso al cuerpo policial.

Curso de Formación Básica Policial	Valoración de la incidencia respecto a la igualdad o la perspectiva de género en el contenido del Curso de Formación Básica Policial.
Proceso de selección	Valoración de las pruebas de los procesos de selección y estimación de la necesidad o no de una mayor adecuación para las mujeres.

Figura 29. *Elaboración propia*

PRESENTE (PRS)	
Subcategorías	Explicación
Uniformidad	Cuáles son las ventajas y desventajas de llevar un uniforme todos iguales, así como conocer si cambiaría o adaptaría algún elemento a la fisonomía o necesidad femenina.
Trato entre iguales	Indagar en el trato recibido por los compañeros varones y la posible variación des del momento del ingreso en el caso de llevar una trayectoria considerable en el cuerpo; además, conocer la existencia o no de diferencias de trato con las mujeres por parte de compañeros más veteranos respecto a los más jóvenes y si se considera que hay comportamientos de las mujeres que puedan perjudicar la reputación femenina en el cuerpo; e incluso si conoce -o ha sufrido- alguna situación discriminatoria, de acoso o abuso sexual o de mobbing en el cuerpo.
Organizativo	Valoración de la posible existencia de diferencias en la forma de ser policía entre los hombres y las mujeres y si estas diferencias son una oportunidad para determinadas funciones. Además, conocer si a nivel organizativo se destinan a las mismas funciones a hombres y mujeres y, en el caso de la organización de binomios, la tendencia es organizarlos en la medida de lo posible mixtos o indistintamente femeninos, así como conocer cuál es la preferencia de las mujeres. Por último, des del cuerpo se proporcionan oportunidades suficientes para poder conciliar la vida profesional con la personal.
Ciudadanía	Saber si la ciudadanía presenta actitudes discriminatorias hacia la mujer-policía en la actualidad

Figura 30. *Elaboración propia*

FUTURO (FTR)	
Subcategorías	Explicación
Trato de superiores	Se siente o no valorada en el cuerpo, así como si percibe una falta de apoyo por los mandos o bien, cree que se fijan más en lo que hace o le exigen más por lo mismo respecto a sus compañeros varones.
Techo de cristal	Conocer la percepción sobre si la mujer lo tiene fácil para tratar de ascender en la organización policial o bien qué obstáculos añadidos respecto a sus compañeros debe superar, para comprender si mantienen una percepción de que poder hacer carrera profesional resulta más difícil para las mujeres que no a sus compañeros hombres.

Figura 31. *Elaboración propia*

CIERRE Y PROPUESTAS DE SOLUCIONES (CRR)	
Subcategorías	Explicación
Primeras mujeres que se incorporaron	Comprender cómo cree que tuvo que ser la entrada de las primeras mujeres en la policía.
Medidas para la mejora de la situación de la mujer	Indagar en las consideraciones de la baja participación femenina para comprender si creen necesarias las medidas para garantizar un aumento del porcentaje de la mujer mediante la discriminación positiva. Además, estimar cuáles serían las propuestas que consideran oportunas las mujeres para la mejora de su situación en las organizaciones policiales puesto que son el género menos representado en todas las convocatorias.
Conciencia como colectivo de mujeres	Percepción que mantienen sobre un posible aumento de la conciencia como colectivo de mujeres-policía.
Contextualización	Finalmente conocer cuál es su opinión sobre el movimiento feminista para poder contextualizar las respuestas anteriores sobre su percepción de la igualdad en la actualidad.

Figura 32. *Elaboración propia*

ANEXO 14: CONSENTIMIENTO INFORMADO



Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Noelia Miranda Soriano (DNI: 53654164V), de la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB). La meta de este estudio es conocer la experiencia y situación de las mujeres que forman parte de la Policía de la Generalitat Mossos d'Esquadra o de la Policía Local en Cataluña.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado. No obstante, si no deseara ser grabado(a), se anotará el contenido siendo fiel a sus palabras.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información recogida será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, las grabaciones se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradezco su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Noelia Miranda Soriano (DNI: 53654164V). He sido informado (a) de que la meta de este estudio es conocer la experiencia y situación de las mujeres que forman parte de la Policía de la Generalitat Mossos d'Esquadra o de la Policía Local en Cataluña.

Me han indicado también que tendré que responder preguntas en una entrevista.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha

Figura 33. *Elaboración propia*

ANEXO 15: ANEXO DE LEGISLACIÓN Y DE JURISPRUDENCIA

Carta europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local de 2006 [Consejo de Municipios y Regiones de Europa y sus asociados]. Basada en la “ciudad de la igualdad” de 2006.

Constitución española (BOE núm.311, de 29 de diciembre de 1978).
[https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con)

Declaración de Montreal sobre la seguridad de las mujeres (2002), Dentro *Seminario Internacional sobre la Seguridad de las Mujeres*: 9-11 de mayo de 2002, Internacional: Mujeres y ciudades.

Declaración Universal de los Derechos Humanos, de 10 de diciembre de 1948. Asamblea General de las Naciones Unidas. núm.217(1948).

Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, de 19 de febrero de ALISON, anuncio sobre la aprobación de la convocatoria y bases específicas que han de regir la cobertura de 282 plazas de agente de la Guardia Urbana de Barcelona, mediante la oposición libre (núm. 8067).

Estrategias marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005), Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones.

Estrategias para la igualdad entre hombres y mujeres (2010-2015), comunicación de la comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité económico y social europeo y al Comité de las Regiones, desarrolladas por las Administraciones de los Estados Miembros, Bruselas.

Ley 16/1991, de 10 de julio, de las Policías Locales, BOE, 190 § 20343 (1991).
<https://www.boe.es/buscar/pdf/1991/BOE-A-1991-20343-consolidado.pdf>

Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, 131 § 9294 (2008). <https://www.boe.es/boe/dias/2008/05/30/pdfs/A25174-25194.pdf>

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, 313 § 21760 (2004). <https://www.boe.es/buscar/pdf/2004/BOE-A-2004-21760-consolidado.pdf>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 71 § 6115 (2007). <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

Ley Orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña, 172 § 13087 (2006). <https://boe.es/buscar/pdf/2006/BOE-A-2006-13087-consolidado.pdf>

Plan de Trabajo de la UE para la igualdad entre Hombres y Mujeres (2006-2010).

Resolución 2065 de 2007 [Parlamento Europeo]. Sobre la igualdad entre mujer y hombres en la Unión Europea. 27 de setiembre de 2007.

Resolución 2103 de 2013 [Parlamento Europeo]. Sobre la explotación sexual y prostitución y su impacto en la igualdad de género. 26 de febrero de 2014.

Resolución 2786 de 2019, [Departament d'interior]. De convocatoria mitjançant oposició lliure per cobrir places de la categoria de mossos/a de l'escala bàsica del cos de Mossos d'Esquadra. 29 de octubre de 2019. <https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/7993/1768006.pdf>

Resolución 9 de 2019 [Departamento de interior]. De convocatoria mediante oposición libre para cubrir plazas de la categoría de Mossos/a de la escala básica del cuerpo de Mossos d'Esquadra. 29 de octubre de 2019. <https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/7993/1768006.pdf>