

# EL CAMINO HACIA LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA POLICÍA NACIONAL: DESDE LOS ORÍGENES HASTA LA ACTUALIDAD

The road to gender equality in the National Police:  
From the origins to the present day

JAVIER DE LA FUENTE FERNÁNDEZ

Guardia Civil

jdelafontef31@gmail.com

## *Cómo citar/Citation*

Fuente Fernández, J. de la (2021).

El camino hacia la igualdad entre hombres y mujeres en la Policía Nacional:  
desde los orígenes hasta la actualidad.

*IgualdadES*, 4, 123-152.

doi: <https://doi.org/10.18042/cepc/IgdES.4.04>

(Recepción: 19/02/2021; aceptación tras revisión: 19/04/2021; publicación: 30/06/2021)

## **Resumen**

El presente artículo describe y analiza el proceso de incorporación de la mujer a la Policía Nacional. Este proceso reviste una importancia significativa en el marco de la lucha por la igualdad de la mujer, dado que se trata de un ámbito especialmente sensible y relevante: el de las Fuerzas Armadas (FAS) y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (FCSE) y, en particular, el de la Policía Nacional. El artículo aporta la descripción y análisis de un proceso normativo de incorporación de la mujer, relacionando los principales hitos que acompañaron esta evolución hasta la consecución de la igualdad formal. Finalmente se analizan las carencias y propuestas de mejora para la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en la Policía Nacional en la actualidad.

## **Palabras clave**

Policía; igualdad; integración; mujer; discriminación.

**Abstract**

This article describes and analyses the process of incorporating women into the National Police. This process is of significant importance within the framework of the fight for women's equality, given that this is a particularly sensitive and relevant area: that of the Armed Forces (FAS) and State Security Forces and Corps (FCSE) and, in particular, that of the National Police. The article provides a description and analysis of a regulatory process for the incorporation of women, relating the main milestones that accompanied this evolution until formal equality was achieved. Finally, it analyses the shortcomings and proposals for improvement in order to achieve real and effective equality between women and men in the National Police today.

**Keywords**

Police; equality; integration; woman; discrimination.

## SUMARIO

---

I. INTRODUCCIÓN. II. LA MUJER EN LA POLICÍA NACIONAL: 1. Desde los orígenes de la participación de la mujer en el Cuerpo Nacional de Policía hasta su integración. 2. El camino desde la incorporación hasta la igualdad formal. 3. El objetivo de la igualdad real y efectiva. III. LAS CIFRAS DEL PERSONAL FEMENINO. IV. ¿QUÉ ASPECTOS FALTAN POR CAMBIAR?: 1. Oficina Nacional para la Igualdad de Género en la Policía Nacional. 2. El futuro de la mujer en la Policía. V. CONCLUSIONES. *BIBLIOGRAFÍA.*

---

## I. INTRODUCCIÓN

El presente artículo describe y analiza el proceso de incorporación de la mujer a la Policía Nacional. Este proceso reviste una importancia significativa en el marco de la lucha por la igualdad de la mujer, dado que se trata de un ámbito especialmente sensible y relevante: el de las Fuerzas Armadas (FAS) y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (FCSE) y, en particular, el de la Policía Nacional. El artículo aporta la descripción y análisis de un proceso normativo de incorporación de la mujer, relacionando los principales hitos que acompañaron este proceso hasta la consecución de la igualdad formal. Finalmente se analizan las carencias y propuestas de mejora para la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en la Policía Nacional en la actualidad.

La primera incorporación de personal femenino al ámbito militar y policial tuvo lugar en el marco del entonces denominado Cuerpo Superior de Policía (1979). Tuvieron que pasar casi diez años para que se produjera lo mismo en las FAS y en la Guardia Civil (1988).

Fue pues la Policía Nacional el primer cuerpo de seguridad de España en abrir sus puertas a las mujeres. Aun así, cabe preguntarse por los antecedentes de este ingreso, es decir, si hubo algún tipo de colaboración con la Policía, por parte de las mujeres, aun antes de su ingreso.

Es propósito del presente artículo analizar, desde la perspectiva del principio de igualdad, los diferentes pasos que ha ido dando la mujer en la Policía Nacional. La integración del personal femenino provocó numerosos cambios con el fin de adecuar esta profesión a la nueva situación.

Creemos que el desconocimiento generalizado sobre los orígenes de la participación de la mujer en este ámbito, así como el detalle de los datos sobre la situación que ocupa en la actualidad, justifican la utilidad del presente análisis.

Al efecto, se describen los principales problemas que la incorporación de las mujeres a este cuerpo ha ido suscitando, la necesaria adaptación de la normativa (régimen de personal y disciplinario, ascensos, destinos, vestuario, etc.), así como los diferentes aspectos logísticos, entre otros. No obstante, el principal obstáculo en este proceso ha sido, sin duda, los estereotipos fuertemente arraigados: «Cambiar las infraestructuras y las leyes es más sencillo que el cambio de mentalidades» (Agudo Arroyo, 2014: 23).

## II. LA MUJER EN LA POLICÍA NACIONAL

Se aborda a continuación la descripción del proceso de incorporación de la mujer a la Policía Nacional, retrocediendo a los orígenes, que marcaron un hito en la historia de este cuerpo, hasta llegar a los tiempos actuales. La progresión que se recoge va acompañada de la descripción del marco normativo que se ha ido estableciendo en relación con el principio de igualdad.

### 1. DESDE LOS ORÍGENES DE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL CUERPO HASTA SU INTEGRACIÓN

De forma previa a la integración de la mujer en las FAS y FCSE, han existido diferentes colectivos femeninos que han apoyado en las labores militares y policiales del país. Al igual que en las FAS y en la Benemérita hay que remontarse aproximadamente al año 1940 para conocer los inicios de la participación de la mujer en este ámbito, siendo estos, respectivamente, las Damas de Sanidad Militar y el colectivo de matronas en la Policía, para lo que hay que remontarse hasta el año 1933: «Durante la Segunda República emerge la presencia de las mujeres en torno a la función policial. Desde 1933, y durante los siguientes 45 años, su trabajo se circunscribe a tareas administrativas y burocráticas de apoyo a la actividad policial. Si las circunstancias lo requerían, las mujeres podían ser utilizadas para colaborar en servicios de información e investigación»<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Datos extraídos en la exposición de Toledo sobre el «40.º aniversario de la mujer en la Policía Nacional», realizada en marzo del 2019.

Aunque las mujeres inicialmente ocuparon puestos de trabajo consistentes en cuestiones administrativas, paulatinamente irían adquiriendo nuevos cometidos hasta conseguir estar presentes en la actividad operativa policial<sup>2</sup>.

Con respecto a la primera etapa, hay que destacar que su presencia se debió a la convocatoria de plazas para mujeres en el Cuerpo de Auxiliares de Oficina, con tareas de apoyo administrativo a la función policial, establecida por la Dirección General de Seguridad. A grandes rasgos, los pasos que se fueron dando entre el año 1933 y 1985 son:

- 1933. *Ley de Personal. Taquígrafos y Mecanógrafos*. «Con la Ley de Presupuestos para 1933, en la que se conceden créditos para los gastos del Estado durante el año económico, se crea la escala auxiliar de Oficinas en la Dirección General de Seguridad, que en un principio estará formada tal como señala el artículo 16 de la citada ley por el actual personal de Taquígrafos-Mecanógrafos, Vigilantes administrativos y Agentes escribientes» (Cabo Meseguer, 2014: 42).
- 1934. *Cuerpo Auxiliar* (250 plazas para españoles de uno u otro sexo). «[...] el 14 de noviembre de 1934 se anuncia la primera convocatoria para cubrir plazas vacantes del Cuerpo Auxiliar, convocándose 250 plazas a las que podrían presentarse los españoles de uno y otro sexo, mayores de 16 años y menores de 40. El 7 de diciembre de 1934 se produce la convocatoria para ingreso en el Cuerpo de Auxiliares de Oficinas de la Dirección General de Seguridad, a la que concurrirían más de 10 000 hombres y mujeres» (Fuente Fernández, 2020: 189).
- 1936. *Nombramiento provisional de auxiliares de oficina*. El director general estaba facultado para el nombramiento de personal masculino o femenino para el Cuerpo de Vigilancia e Investigación.
- 1939. *Convocatoria de 70 señoritas mecanógrafas para el Grupo Uniformado*. Este hecho resultaría inédito. Ya no se volvería a ver una intención semejante sobre el ingreso de mujeres en el Cuerpo Uniformado de la Policía española hasta producirse su incorporación como funcionarias (a partir de su integración en el Cuerpo Superior de Policía).

---

<sup>2</sup> Dentro de los cometidos policiales realizados por la mujer, hay que hacer referencia al papel que tuvieron algunas de ellas durante la Guerra Civil española. «[...] iniciada la Guerra Civil se detecta en la zona republicana (tanto en la prensa de la época como en la propia Gaceta de Madrid) la participación de algunas mujeres en labores policiales operativas encuadradas en las filas del Cuerpo de Investigación y Vigilancia y también en el de Seguridad y Asalto» (Taboas Hermida, 2019: 50).

- 1965. *39 opositoras ingresan en el Cuerpo Auxiliar Femenino de Oficinas de la Dirección General de Seguridad*. «[...] con el paso del tiempo la denominación del Cuerpo va sufriendo cambios, el 17 de diciembre de 1965, se hace pública la relación de 39 opositoras aprobadas para el ingreso en el Cuerpo Auxiliar femenino de Oficinas, será la última en la que se llame así a dicho colectivo, nombrando a las 39 opositoras propuestas por el Tribunal, denominadas como Auxiliares de Oficina de la Dirección General de Seguridad» (Fuente Fernández, 2020: 189).
- 1979. Incorporación de la mujer al Cuerpo Superior de Policía.
- 1985. Ingreso de las primeras mujeres al Cuerpo de Policía Nacional.

Dentro de este período, hay que hacer referencia al Cuerpo Especial Administrativo y al Cuerpo Auxiliar de Oficinas. El perfeccionamiento de los diferentes órganos que componían estos cuerpos en cuanto a los cometidos que desarrollaban, así como el aumentar el número de efectivos que se centrasen en desarrollar las principales funciones encomendadas a este Cuerpo General de Policía, motivaron el origen de los dos primeros. Esto último favorecería que los nuevos cuerpos se encargasen exclusivamente de las tareas burocráticas que se derivaban de la función policial, permitiendo, a su vez, que el Cuerpo General de Policía se centrara en las labores propias del servicio a prestar a la ciudadanía (Fuente Fernández, 2020: 190).

El «Decreto 1712/1967, de 20 de julio, de ordenación del Cuerpo Auxiliar de Oficinas de la Dirección General de Seguridad» (ya derogado), hace referencia en el inicio de su preámbulo a la «Ley 90/1966, de 28 de diciembre, de creación del Cuerpo Administrativo de la Dirección General de Seguridad» (también derogado). Esto último se debe a la mención que se hace en varios de sus artículos (tercero y sexto) y en las disposiciones transitorias, al Cuerpo Auxiliar de Oficinas, por su relación directa con el Cuerpo Administrativo que había sido creado. Esta conexión es debida a que parte de las vacantes del Cuerpo Administrativo serían cubiertas por personal del Cuerpo Auxiliar de Oficinas.

Hay que destacar en el primer artículo del Decreto 1712/1967, de 20 de julio, las misiones que serían desempeñadas exclusivamente por el personal femenino. ¿Por qué solo por mujeres? Viene recogido en el segundo párrafo de la norma que, conforme a la Ley de 8 de marzo de 1941, en el Cuerpo Auxiliar de Oficinas únicamente habría mujeres destinadas. Como complemento a su servicio y dentro del primer artículo, se establece que dichas mujeres «[...] podrán ser utilizadas en servicios especiales de carácter policial, en los que su condición femenina sea necesaria o útil para la mejor y más digna realización de los mismos, de acuerdo con lo que la Dirección disponga en tal sentido. En este caso, a todos los efectos, tendrán el carácter de Agentes de la Autoridad».

Este decreto constituye uno de los primeros textos normativos que regulan en detalle la labor ejercida por las mujeres en la actividad policial que, con el paso del tiempo, iría ampliándose<sup>3</sup>.

Tuvieron que pasar algo más de cinco años para ver consolidado el anterior precepto referenciado. Es decir, el personal femenino comenzaría a desarrollar servicios especiales de carácter policial debido a la necesidad de que colaborara con la Policía Gubernativa. Todo ello fue recogido en la Orden General 11 169, de fecha de 28 de noviembre de 1974, de la Dirección General de Seguridad, y supuso, a su vez, la creación del Grupo Especial Femenino. Este cuerpo puede considerarse como el auténtico origen de la mujer policía en España.

Las funciones que desarrollar por este colectivo serían:

Se relegarían a una participación eventual, especial o subsidiaria en relación a los cometidos realizados por los hombres, siendo éstas:

- Información, tanto en materia de Investigación Criminal, como de Investigación Social.
- Vigilancia de personas que interese que sean sometidas a observación.
- Registros y cacheos de mujeres en centros policiales.
- Colaborar en todas aquellas funciones, excepto de detención, en que su intervención fuere requerida a los efectos de descubrir a los autores de hechos delictivos, instrumentos o efectos del delito, así como de los lugares o focos donde éstos tengan su iniciación o desarrollo (Fuente Fernández, 2020: 192).

El Grupo citado duró apenas tres años, ya que la promulgación del Real Decreto 1468/1977, de 17 de junio, fue causa de su desaparición. Esta norma,

---

<sup>3</sup> Es interesante conocer en su art. 6 los requisitos que tenían las mujeres para formar parte del citado cuerpo:

- a) Ser española.
- b) Tener cumplidos los dieciocho años y no exceder de treinta y cinco al término de la fecha de presentación de instancias.
- c) Estar en posesión del título de bachiller elemental o cualquier otro equivalente o superior, o encontrarse en condiciones de obtenerlo antes de que termine el plazo de presentación de instancias.
- d) No padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones.
- e) Haber observado intachable conducta en todos los órdenes; no estar procesadas ni sometidas a procedimientos administrativos, correctivos o disciplinarios, y no haber sido penadas por delito o sancionadas administrativamente por faltas graves o muy graves.

que modificó las condiciones de ingreso en el Cuerpo General de Policía, permitió por primera vez el acceso de ambos sexos a esta profesión. Al poner fin al Grupo Especial Femenino, «[...] las funcionarias que lo integraban retomarían las funciones de sus Cuerpos de origen, teniendo la oportunidad de integrarse en el Cuerpo General de Policía si superaban las correspondientes pruebas de acceso» (*ibid.*: 193). Por ello, estas mujeres volverían a incorporarse al Cuerpo Especial Administrativo y al Cuerpo Auxiliar de Oficinas.

En un continuo esfuerzo por seguir regulando la situación de las féminas, el Decreto 2038/1975, de 17 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Policía Gubernativa (disposición derogada), se centró en varios aspectos<sup>4</sup>:

- El Cuerpo Auxiliar de Oficinas lo compondría únicamente personal femenino (art. 255); ya se ha visto que se reguló previamente.
- Los cometidos principales a desarrollar estarían dentro del campo administrativo (art. 256).
- Para ser admitidas a la oposición, deberían cumplir los requisitos establecidos en el art. 30 del Decreto 315/1964, de 7 de febrero, por el que se aprueba la Ley articulada de Funcionarios Civiles del Estado<sup>5</sup>, que a su vez estaría en consonancia con el ya citado, art. 6 del Decreto 1712/1967, de 20 de julio.
- El personal femenino podría realizar servicios especiales de policía (art. 258).

En relación con las integrantes del Cuerpo Auxiliar de Oficinas, sería en 1977 cuando se nombrase funcionarias de carrera a las opositoras aprobadas en la convocatoria de 1 de abril de 1976<sup>6</sup>. Posteriormente, en 1979, se convocaron pruebas selectivas para cubrir 1300 plazas del Cuerpo Auxiliar del Estado, alterando ya el carácter exclusivamente femenino de las convocatorias

---

<sup>4</sup> Con el objetivo de evolucionar la normativa referente al personal femenino, este texto traspone parte de la norma reflejada en el Decreto 1712/1967, de 20 de julio, permitiendo un desarrollo más detallado.

<sup>5</sup> En esta norma se vinculan las primeras referencias a la maternidad y al cuidado de los hijos, relacionando su contenido con la Ley articulada de Funcionarios Civiles del Estado.

<sup>6</sup> Resolución publicada en el *Boletín Oficial del Estado*, número 76, de 30 de marzo de 1977. Es la última que se realizó en exclusiva para personal femenino.

previas al Cuerpo Auxiliar, permitiendo la concurrencia a las oposiciones tanto a varones como a «hembras»<sup>7</sup>.

## 2. EL CAMINO DESDE LA INCORPORACIÓN HASTA LA IGUALDAD FORMAL

Una de las normas con mayor impacto en la historia de la mujer policía fue el Real Decreto 1468/1977, de 17 de junio, por el que se modifican las condiciones de ingreso en el Cuerpo General de Policía. Para conocer las causas que motivaron la incorporación del personal femenino, hay que hacer referencia a lo expuesto en el propio texto del Real Decreto:

La complejidad creciente y la judicialización de las tareas asignadas al Cuerpo General de Policía, entre las que predominan con acusada importancia las de prevención y asistenciales a la comunidad social a la que ha de servir obliga, siguiendo el ejemplo de otros países, a aceptar en su seno, con plenitud de derechos y obligaciones, a la mujer; que con tanta efectividad ha sabido incorporarse en todos los campos de la sociedad.

Las actuaciones realizadas por las mujeres en las décadas previas a la norma citada permitieron ver los magníficos resultados cosechados, con la consiguiente aportación a la Policía. Así lo recoge el propio texto indicando que:

Las magníficas experiencias recogidas al respecto con la colaboración prestada en algunos campos por las funcionarias de los Cuerpos Auxiliares de la Dirección General de Seguridad, aconsejan abordar el problema de su incorporación a las tareas policiales, aprovechando así al máximo las especiales condiciones de que pueden hacer gala en el desarrollo de determinadas funciones.

Mediante la expresión «magníficas experiencias» se hace referencia al trabajo brillante realizado por aquellas féminas que prestaban sus servicios en los cuerpos Especial Administrativo y Auxiliar de la Dirección General de Seguridad.

Entrando en detalle en el propio Real Decreto, hay que citar los dos únicos arts. que desarrolla:

---

<sup>7</sup> «[...] este término “hembra”, será sustituido por el de mujer, más acorde con los tiempos, por la Resolución de 29 de abril de 1982 que convoca pruebas selectivas para cubrir 68 plazas del Cuerpo Auxiliar de Seguridad» (Fuente Fernández, 2020: 195).

Art. 1. En lo sucesivo en las pruebas de selección para el ingreso en la Escuela General de Policía podrán ser admitidos candidatos femeninos, en igualdad de condiciones con los varones.

Art. 2. En cada convocatoria de ingresos a la Escuela General de Policía se especificarán el número de vacantes que podrán ser cubiertas por aspirantes femeninos.

Según se deriva del primero de ellos, y teniendo en cuenta que se trata de un texto preconstitucional, cabe subrayar que ya se hacía alusión al principio de igualdad entre hombres y mujeres. Con respecto al segundo de los arts., hay que hacer mención el sistema de cuotas referenciado, pues inevitablemente surge la pregunta de si establecer un número máximo de vacantes a cubrir por un determinado sexo supone una práctica discriminatoria. Es decir, si al establecer un cupo máximo de vacantes a cubrir por las aspirantes de sexo femenino, se estaría o no vulnerando por tanto el principio de igualdad.

La primera convocatoria para acceder al Cuerpo General de Policía se publicó a través de la Orden de 28 de febrero de 1978, por la que se convocan pruebas selectivas para cubrir mil plazas de funcionarios en prácticas del Cuerpo General de Policía. Con respecto a lo recogido en el segundo art. del Real Decreto 1468/1977, de 17 de junio, las bases de esta resolución especificaron que cien de las plazas serían reservadas para el personal femenino aspirante. Este tipo de sistema se relacionaría con acciones positivas en favor del sexo al que hace referencia, siempre y cuando se establezca un mínimo de plazas a cubrir, estableciéndose en la convocatoria referida en cambio un máximo. Como contestación a la pregunta planteada, cabe considerar discriminación el haber establecido un número máximo de plazas para las mujeres aspirantes (cuota negativa). Según expresó la comisaria principal de la Policía Nacional Pilar Allué Blasco:

Afortunadamente las nuevas generaciones han interiorizado ya que las mujeres estamos en la Policía en igualdad de condiciones con el resto de nuestros compañeros, con los mismos derechos y obligaciones, y que no nos vamos a marchar. A las nuevas incorporaciones no les cabe en la cabeza que hubiera un tiempo en el que esto no fuera así, pues hubo una época en la que no es que se nos reservara una cuota para ingresar, no, era más bien al contrario, a las mujeres solo se nos permitía acceder como mucho al 10% de plazas convocadas, así fue en mi oposición de ingreso (Moreno y Llorente, 2019: 21).

Una vez finalizado el período de formación, 42 mujeres ingresaron en el Cuerpo Superior de Policía<sup>8</sup> por primera vez en la historia de esta institución. Algunas de estas contaban con experiencia profesional previa<sup>9</sup>, ya que, «a pesar de ser auxiliares o administrativas, habían colaborado con Unidades operativas que requerían la presencia de féminas para servicios más delicados, especialmente en el ámbito de la lucha contra el terrorismo o la delincuencia» (Confederación Española de Policía. Comité Ejecutivo Nacional, 2009: 1).

El nombramiento de estas inspectoras se hizo mediante la Orden General número 12556, de fecha 20 de julio de 1979. Según expone la comisaria principal de la Policía Nacional Eulalia González Peña: «[...] esas 42 mujeres demostraron una gran valentía al iniciar un camino en una profesión que hasta entonces estaba vetada para ellas. Y la senda iniciada no fue fácil, pues se enfrentaron a la desconfianza y al recelo de sus propios compañeros y de la sociedad de la época por causa de muchos de los estereotipos contra los que había también que luchar» (Galindo, 2019, párr. 1).

La gran mayoría de las barreras han desaparecido: «[...] afortunadamente, se han ido superando todos esos obstáculos y hoy en día la presencia de la mujer en la Policía Nacional es una realidad indiscutible e imparable» (*id.*).

Hay que señalar que desde que las mujeres obtuvieron el primer empleo en la Policía Nacional, no encontraron límite alguno a la hora de ocupar un destino determinado, a diferencia de las Fuerzas Armadas españolas, que hasta el año 1999 sí mantuvieron impedimentos de acceso a algunos puestos de trabajo. La principal misión de estas pioneras sería el desarrollo de actividades de investigación.

Además del CSP, en aquella época existía el Cuerpo de la Policía Nacional (CPN). Este último solo contaba en sus filas con efectivos masculinos. Hubo que esperar hasta el año 1983 para que se eliminase la barrera que impedía el acceso de mujeres a este cuerpo: «En 1984, se produciría la primera incorporación de mujeres en el Cuerpo de Policía Nacional [...]» (Figuerola-Saavedra, 2008: 156). A partir de estos datos cabe constatar que, a pesar de la entrada en

---

<sup>8</sup> Antes de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, había dos cuerpos diferenciados: el Cuerpo de Policía Nacional y el Cuerpo Superior de Policía.

<sup>9</sup> «Con anterioridad a esta fecha existía dentro de la Policía los conocidos Grupos Especiales Femeninos integradas por funcionarias de los Cuerpos Administrativo y Auxiliar de Seguridad que, de manera abnegada y brillante, venían colaborando leal y estrechamente con el Cuerpo General de Policía en sus funciones investigadoras fundamentalmente. Muchas de estas funcionarias, acostumbradas y conocedoras del trabajo policial, optaron por una plaza en esta primera convocatoria y accedieron a la función policial como inspectoras [...]» (Cantero, 1999: 14).

vigor de la Constitución y de la vigencia por tanto del principio de igualdad constitucional, la efectividad jurídica no fue inminente en este colectivo.

Fue a través de la Resolución de 5 de octubre de 1983, de la Dirección de la Seguridad del Estado, por la que se convoca oposición libre para cubrir quinientas plazas de policía nacional. Con esta norma se permitió, finalmente, que hombres y mujeres pudieran competir por una de las plazas ofertadas para el ingreso a este otro cuerpo. Así, en el año 1983 no hubo ningún límite que impidiera el acceso de la mujer a cualquiera de los cuerpos de la Policía. Hay que señalar que en este último no se estableció ninguna reserva de plazas.

La promoción de policías que superaron la oposición y completaron el período de formación implantado fue considerada la última del CPN. Esto último fue motivado por la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, ya que con esta norma se unificaron el CSP y CPN, creándose el Cuerpo Nacional de Policía (CNP). Dicho curso «duró 12 meses dividido en cuatro grandes áreas temáticas: técnico-operativa, técnico-jurídica, formación humanística, y defensa personal. Todo ello en la Academia de Policías de Canillas [...]» (Confederación Española de Policía. Comité Ejecutivo Nacional, 2009: 3). Del total de policías que juraron el cargo, 53 mujeres lo hacían en el CPN, cuerpo uniformado y encargado del orden público.

Por todo lo anterior, se puede afirmar que en el año 1985 había ya presencia femenina en los dos cuerpos de Policía.

### 3. EL OBJETIVO DE LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA

Antes de continuar con el desarrollo normativo que adaptaría la trayectoria profesional de hombre y mujer bajo el derecho de igualdad, hay que citar una de las normas de referencia del Cuerpo que recoge dicho principio, la Ley Orgánica 2/1986, de 13 marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. En su art. 5 (punto 1.b y 2.a), se hace mención a los principios básicos que debe tener todo componente de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Estos servirán de base para la actitud policial durante el servicio: «Actuar, en el cumplimiento de sus funciones, con absoluta neutralidad política e imparcialidad y, en consecuencia, sin discriminación alguna por razón de raza, religión u opinión» e «impedir, en el ejercicio de su actuación profesional, cualquier práctica abusiva, arbitraria o discriminatoria que entrañe violencia física o moral».

Continuando con las normas que han ido adaptando la situación de la mujer a esta profesión, hay que citar el «Real Decreto 1122/1985, de 26 de junio, sobre selección, formación y perfeccionamiento de los miembros de los Cuerpos que integran la Policía» (disposición derogada). El acceso a dichas vacantes se haría sin diferenciación alguna por razón de sexo, salvo lo

referente a las puntuaciones de las pruebas físicas que tenían que superar los y las aspirantes. Las mismas serían diferentes para hombre y mujer, hecho generalizado en el resto de fuerzas y cuerpos policiales y militares de España.

El «Real Decreto 614/1995, de 21 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de los procesos selectivos y de formación del Cuerpo Nacional de Policía», desarrollaba aún más la posición femenina en el Cuerpo. A diferencia del Real Decreto 1593/1988, de 16 de diciembre, en esta norma sí que se recogen alusiones directas a la igualdad de oportunidades, principio de referencia en los diferentes procedimientos enunciados en la norma (entre otros, los de ingreso y promoción interna).

Al objeto de hacer frente a las conductas que implican un trato discriminatorio, se redactaría la «Ley Orgánica 4/2010, de 20 de mayo, del Régimen Disciplinario del Cuerpo Nacional de Policía». Este nuevo documento, que derogó el Real Decreto 884/1989, de 14 de julio, adecuó su texto a la época actual. Favorecía, a su vez, y según se expone en su preámbulo, «conciliar las reivindicaciones de sus integrantes con las garantías derivadas de la misión encomendada por la Constitución y que, en suma, contribuya a mejorar y perfeccionar el régimen estatutario de una institución policial del siglo XXI». Como complemento a lo anterior, y con el fin de asentar unos principios y valores que tengan presente los efectivos de la Policía, se desarrollaría el Código Ético de la Policía Nacional (2013).

Hay que recordar que, como funcionarios que somos, nos afecta de forma subsidiaria toda la normativa que al respecto obre en la Administración General del Estado, si bien, debido a nuestra peculiaridad por ser policías, la misma debe adaptarse a las modificaciones necesarias para el correcto desempeño de esta labor policial. En este sentido, indicar que la Policía Nacional, ha realizado un esfuerzo normativo sustancial en los últimos años para adecuar su normativa interna a las previsiones de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (Herrera Panadés, 2018: 37).

Otro de los aspectos a los que se ha tenido que hacer frente y, sobre todo, recoger en la norma, es la situación de embarazo en la que puede encontrarse toda mujer. Por ello, y como complemento a otras normas, se reguló la «Instrucción operativa de prevención de riesgos laborales 008, de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o que se encuentre en período de lactancia». Este documento, con fecha de 25 de marzo de 2015, tiene como objetivo el establecimiento de una serie de acciones en favor de las situaciones que recoge el título de la Instrucción.

Las medidas impuestas no solo alcanzan a la mujer, sino también al hijo. Así se expone en el punto 2 de la norma citando que: «La acción protectora no se circunscribe únicamente a la protección de la salud de la trabajadora, pues pretende ir más allá, protegiendo la salud del feto o el recién nacido lactante a través de la salud de la madre». Con todo ello se consigue garantizar la salud tanto de la madre como del recién nacido. Estas acciones permiten conciliar la vida laboral con la personal, no siendo el trabajo un obstáculo para ello. De igual forma, y con el fin de que la ejecución de un servicio no comprometa la situación de embarazo, se analizaría cada puesto de trabajo antes de asignarlo.

Por otro lado, hay que citar una de las normas con mayor impacto en materia de igualdad en el Cuerpo: la Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional. El presente texto, que ha aportado un marco jurídico muy comprometido con el principio de igualdad y con la situación de la mujer, aprovechó para unificar todas las anteriores normas que regulasen asuntos de personal, además de actualizarlas a las necesidades policiales del momento. Dentro de las numerosas referencias, se van a destacar a continuación aquellas que consideramos más relevantes.

Una de las primeras manifestaciones sobre la igualdad de oportunidades, que emana de la «Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre» (LOIEMH), se encuentra en su art. 3, que consagra nuevamente la aplicación de este principio en los diferentes procesos presentes en el Cuerpo.

En relación con las modalidades de ingreso al Cuerpo (art. 25), serán realizadas por oposición libre, basándose, entre otros, en los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad; por otro lado, y siguiendo la misma línea que el anterior, el principio de igualdad será un referente en la formación de cada individuo (art. 29.1). Asimismo, estas referencias también se establecerían en la carrera profesional (art. 40) y en la promoción interna de los y las policías, considerándose derechos de carácter individual (art. 7). Con el paso de los años, el principio de igualdad sería la base en la gran mayoría de las acciones que regulasen los intereses personales en la Policía.

Por todo lo anterior, y haciendo referencia a los diferentes textos normativos que se han ido derivando para regular la situación del personal del Cuerpo, se afirma que en la trayectoria profesional de hombres y mujeres policías no hay ningún límite que los pueda diferenciar.

La carrera profesional se rige por los principios de objetividad, igualdad, mérito, capacidad y, en su caso, antigüedad, por lo que las oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional existen para todos los integrantes de la Policía Nacional. La problemática que tenga cada persona a la hora de plantearse un ascenso ya entra dentro de su ámbito personal y las circunstancias son muy diferentes. Por

eso, hay que avanzar en la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal y laboral y, por supuesto, en la corresponsabilidad (Galindo, 2019, párr. 6).

Un aspecto bastante significativo basado en los principios de igualdad y no discriminación, y que se ha modificado con la entrada de esta norma, ha sido la eliminación del requisito de edad máxima para ingresar (art. 26). Este hecho le diferencia de las FAS y Guardia Civil, que sí contemplan una edad límite para la incorporación. Aquí hay que subrayar que el Ministerio de Defensa no estuvo de acuerdo con la eliminación del límite de edad. Dicho ministerio manifestó que no se estaba produciendo ninguna vulneración del art. 14 de la Constitución española. El mismo lo fundamentó diciendo que «[...] se pueden establecer diferencias de trato por motivos de edad, siempre y cuando estén “justificadas”, sean “objetivas” y estén “razonadas”»<sup>10</sup> (Unión de Oficiales Guardia Civil Profesional, 2013, párr. 5). La eliminación de este requisito puede alterar el modelo de carrera, dificultar la planificación de personal para cada año, incluso ser poco motivador para aquellos que luchan por ingresar al Cuerpo desde que tienen oportunidad<sup>11</sup>.

Por otro lado, y a diferencia de otras fuerzas y cuerpos, aparece una referencia de forma indirecta al lenguaje no sexista en la norma. Así se expresa en su art. 17.2, donde se determina una variación en la nomenclatura de

---

<sup>10</sup> Continuando con la justificación que aporta el Ministerio, añade que: «En el caso de la Guardia Civil, según Defensa “es menester que las personas que ingresan en el Benemérito Cuerpo se ajusten a unos límites de edad para permitir no sólo atender a las necesidades numéricas a corto plazo, sino también aquellas que se precisan a largo plazo y que requieren una previa carrera basada en la experiencia y en la acumulación de méritos que han ido perfilando la carrera profesional [...]”. Defensa concluye, además, que el establecimiento de unos límites de edad en la Benemérita está justificado porque “quien pretende acceder a la Guardia Civil” debe tener “una edad suficiente” para “alcanzar ciertos empleos y, con ello, poseer la iniciativa nacida de una sana ambición”, y para formar parte de un Cuerpo “de naturaleza militar de futuro, moderno y adaptado a las nuevas exigencias tecnológicas, que no sólo le permitan realizar sus misiones” como parte de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, “sino también en aquellas de índole militar que pudiera desarrollar”» (Unión de Oficiales Guardia Civil Profesional, 2013, párr. 6).

<sup>11</sup> Se ha reflejado la necesidad de establecer una edad máxima para el ingreso a este tipo de profesiones. De igual forma lo expresa la inspectora Alma Herrera en una de las entrevistas que se le hizo, en la que afirmó lo siguiente: «Creo que el trabajo policial no es comparable a otras situaciones laborales. Sufrimos mucho más desgaste, y no me refiero solo a desgaste físico sino mental. Por todo ello, creo que se debe mantener una edad máxima de ingreso».

determinados empleos en el caso de estar ocupados por mujeres: comisaria, inspectora y subinspectora. Este punto, por tanto, contiene el debate presente en la actualidad: ¿es necesario usar el femenino de empleos y profesiones?, ¿se está discriminando a la mujer en el caso de no usarlo?<sup>12</sup>

Otra de las acciones más novedosas en materia de igualdad, fue la regulación de los órganos colegiados. Teniendo como referencia la ya derogada «Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público», la Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, refleja que la composición de estos órganos encargados de la valoración de los policías para un determinado puesto de trabajo se adecuaría al criterio de paridad entre hombre y mujer.

Para poner fin a este apartado, se va a hacer referencia de forma sucinta a la evolución de la uniformidad del Cuerpo. El Real Decreto 1484/1987, de 4 de diciembre, es considerado el texto de referencia, que se desarrolló ante la necesidad de uniformar a sus integrantes. Además de la voluntad de regular la vestimenta, se tenía como objetivo que la ciudadanía pudiera identificar al personal de Policía de forma inequívoca. No obstante, y aunque ya había personal femenino prestando sus servicios, no se hace mención expresa a un tipo de uniformidad específico para el sexo femenino. Con lo cual, habría que preguntarse lo siguiente: ¿por qué había un único uniforme cuando, en esa época, hombre y mujer trabajaban juntos?

---

<sup>12</sup> Bajo el punto de vista del autor del texto, y en relación a las FAS y Guardia Civil, empleos como: cabo, brigada, teniente, comandante, etc., son palabras neutras que pueden usarse tanto para hombres como para mujeres, gracias al uso de los artículos definidos en singular de la lengua española (la cabo, la brigada, la teniente, la comandante, etc.). Todo lo anterior iría en consonancia con el art. 10.4 de la Ley 17/1989, de 19 de julio, Reguladora del Régimen de Personal Militar Profesional, donde se establece: «En las denominaciones de los empleos militares no existirá distinción terminológica alguna entre el hombre y la mujer». Si se hace referencia a lo establecido por la Real Academia de la Lengua Española, esta última considera innecesario la inclusión del doble género, estableciendo que «el español ya dispone de un mecanismo inclusivo: el uso del masculino gramatical, que, como término no marcado de la oposición de género, puede referirse a grupos mixtos y, en contextos genéricos o inespecíficos, a personas de uno u otro sexo» (Real Academia Española, 2020: 64). Asimismo, y en relación con los empleos militares, considera lo siguiente: «Los nombres que designan grados de la escala militar se comportan como comunes en cuanto al género con independencia de cuál sea su terminación: “el/la cabo”, “el/la brigada”, “el/la teniente”, “el/la capitán”, “el/la coronel”, “el/la alférez» (Real Academia Española, 2020: 102).

Se ha recogido previamente que la efectividad del principio de igualdad fue tardía, como en el aspecto reseñado. La regulación de la vestimenta no cesaría y se irían promulgando diferentes normas<sup>13</sup> en aras de adaptar las situaciones que se vivían en esos precisos momentos. La experiencia acumulada en aquellos años hizo que se elaborase la «Orden INT/430/2014, de 10 de marzo, por la que se regula la uniformidad en el Cuerpo Nacional de Policía», con el objetivo, entre otros, de unificar todas las cuestiones relativas a la uniformidad del Cuerpo.

En relación con la mujer, se estableció una variante bastante relevante con respecto a la época previa, y exclusiva de esta. Dentro de las excepciones al uso de uniforme que recoge la norma, se hace constancia al período de gestación. Así lo establece en su art. 9.2.c: «Las mujeres en período de gestación, podrán prescindir del uniforme a partir del tercer mes de embarazo o antes si las circunstancias así lo aconsejan». Esta medida, incluida pasados 36 años desde la incorporación de la mujer, favorece la comodidad en el servicio diario. No obstante, sería idóneo que se hiciera como en las FAS, donde ya se ha desarrollado uniformidad para el personal femenino que esté en esta situación.

Por todo lo anterior, y habiéndose citado las principales normas que han sido el origen de los sucesivos textos normativos, cabe concluir que se ha alcanzado la igualdad formal en el marco normativo que regula la Policía Nacional.

### III. LAS CIFRAS DEL PERSONAL FEMENINO

Como complemento a la descripción y análisis del proceso de incorporación de la mujer y evolución normativa que se ha recogido, es necesario conocer otro aspecto que refleje claramente la situación femenina en la institución. Se establecen en la siguiente tabla las cifras del personal integrante en la Policía, desde el año 2008 hasta el 2019. Del total se ha extraído el alumnado por no disponer el desglose por sexo.

---

<sup>13</sup> Los principales textos fueron:

- Orden de 6 de marzo de 1989 por la que se establece el uniforme de trabajo del Cuerpo Nacional de Policía.
- Orden de 1 de octubre de 1992, por la que se complementan diversos aspectos de la regulación sobre uniformidad y distintivos del Cuerpo Nacional de Policía.
- Orden INT/2160/2008, de 17 de julio, por la que se regulan determinados aspectos de la uniformidad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía.

Tabla 1. *Número de efectivos por sexo*

<b>Año</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
2008	54.000	5.391	59.391
2009	56.702	6.420	63.122
2010	59.944	7.494	67.438
2011	62.139	8.328	70.467
2012	62.008	8.725	70.733
2013	60.578	8.781	69.359
2014	59.063	8.801	67.864
2015	57.528	8.790	66.318
2016	55.890	8.764	64.654
2017	54.409	8.753	63.162
2018	54.100	9.082	63.182
2019	55.090	9.621	64.711

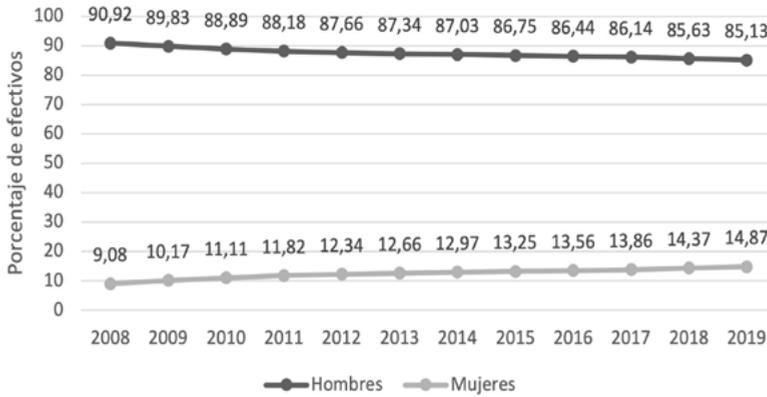
*Fuente:* elaboración propia a partir de los datos procedentes de la tesis doctoral *El camino hacia la igualdad entre mujeres y hombres: especial referencia a las Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad de España*.

La principal conclusión que se deriva al observar la tabla es la diferencia significativa entre los efectivos de uno y otro sexo. Al igual que en el resto de fuerzas y cuerpos españoles<sup>14</sup>, incluso en los de ámbito internacional, la mujer está representada con un número ínfimo de efectivos. Por otro lado, se puede comprobar cómo en los últimos diez años las mujeres casi han duplicado sus cifras en la Policía. El esfuerzo por parte de diferentes organismos de igualdad, la lucha progresiva contra diversos estereotipos, la adaptación de la normativa, etc., están favoreciendo la incorporación de las féminas a este cuerpo.

En el siguiente gráfico se expresa claramente la evolución que está teniendo cada sexo. El porcentaje femenino tiende a aumentar sus cifras paulatinamente.

Según esta tendencia, en diez años las mujeres podrían llegar a representar el 20 % de los efectivos. La comisaria principal Eulalia González Peña,

<sup>14</sup> El porcentaje de mujeres varía conforme a la fuerza o cuerpo del que se hable. En orden decreciente, dentro de España, entre otros, se encuentran: Policía de la Generalitat, Mossos d'Esquadra (21,09 %), Ertzaintza (14,54 %), FAS (12,7 %) y Guardia Civil (7,65 %).

Gráfico 1. *Evolución del personal de la Policía Nacional*

*Fuente:* elaboración propia a partir de los datos procedentes de la tesis doctoral *El camino hacia la igualdad entre mujeres y hombres: especial referencia a las Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad de España*.

en relación con la visión de futuro de las mujeres en la Policía Nacional, expresa lo siguiente:

Está repleto de oportunidades. El número de mujeres que ingresan en la Policía Nacional es cada vez mayor, con porcentajes de entre un 25 y un 40 % en las escalas básica y ejecutiva. Con estas cifras en aumento, las mujeres policías podemos posibilitar un cambio en las organizaciones policiales aportando riqueza y diversidad en beneficio de las instituciones; no buscar un beneficio solo para las mujeres, sino un equilibrio que enriquezca la profesión policial. Así se podrá conseguir la igualdad real y efectiva (Galindo, 2019, párr. 8).

Por último, hay que hacer referencia a la proporción de efectivos que hay por escala en la Policía. Los datos reflejados en la siguiente tabla se relacionan con el personal que se encuentra tanto en activo como en segunda actividad.

Como puede observarse, el personal femenino se concentra en mayor proporción, y en similar porcentaje, en las escalas Ejecutiva y Básica (coincide con las escalas a las que se puede ingresar por acceso directo). En las escalas Superior y de Subinspección, alcanzan, sin embargo, un menor porcentaje. Se ve claramente la existencia de una segregación vertical en esta profesión.

Uno de los motivos que influye a la hora de ascender a las últimas dos escalas mencionadas es la conciliación familiar. En mayor o menor medida, puede limitar la trayectoria profesional de las mujeres e impedir que quieran ascender. Aunque la igualdad de oportunidades está recogida en la norma, aspectos como la corresponsabilidad pueden limitar los recorridos profesionales.

Tabla 2. *Porcentaje de efectivos por sexo y escala*

	SUPERIOR		EJECUTIVA		SUBINSPECCIÓN		BÁSICA	
	H	M	H	M	H	M	H	M
2008	98,45	1,55	93,66	6,34	94,29	5,71	92,49	7,51
2009	98,25	1,75	93,13	6,87	93,54	6,46	91,41	8,59
2010	98,23	1,77	92,67	7,33	93,11	6,89	90,30	9,70
2011	98,04	1,96	92,02	7,98	92,68	7,32	89,57	10,43
2012	97,47	2,53	91,44	8,56	92,20	7,80	89,01	10,99
2013	96,67	3,33	90,56	9,44	92,04	7,96	88,61	11,39
2014	96,01	3,99	89,81	10,19	91,78	8,22	88,26	11,74
2015	95,58	4,42	88,81	11,19	91,58	8,42	87,94	12,06
2016	94,00	6,00	88,02	11,98	91,35	8,65	87,59	12,41
2017	93,20	6,80	87,21	12,79	91,21	8,79	87,25	12,75
2018	92,15	7,85	86,38	13,62	91,00	9,00	86,59	13,41
2019	90,70	9,30	83,88	16,12	90,07	9,93	84,77	15,23

*Fuente:* elaboración propia a partir de los datos procedentes de la tesis doctoral *El camino hacia la igualdad entre mujeres y hombres: especial referencia a las Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad de España*.

Como complemento a lo anterior, se reflejan en la siguiente tabla los porcentajes de efectivos de las plazas de facultativos y técnicos.

Se comprueba cómo en estos puestos los porcentajes de mujeres son mayores que los presentes en el resto de escalas. Para las plazas de facultativos y técnicos, los aspirantes (funcionarios de carrera) son seleccionados mediante un concurso de carácter selectivo en función de sus méritos. Estas vacantes hacen referencia a la posesión de titulaciones como Medicina, Psicología, Enfermería, Veterinaria, etc. Las diferentes titulaciones que se incluyen tienen una relación directa con las ramas de la enseñanza preferidas por las mujeres<sup>15</sup>. Por ello, y bajo el punto de vista del autor del texto, esto último ha podido ser una opción relevante y, a su vez, atractiva, para que muchas de ellas hayan

<sup>15</sup> En relación con los datos que aporta el Instituto Nacional de Estadística (INE) con respecto a los graduados por rama de enseñanza, se puede comprobar cómo en el último año ha habido un mayor porcentaje de mujeres en las titulaciones referidas a Ciencias Sociales y Jurídicas (60,14%), Artes y Humanidades (61,89%) y Ciencias de la Salud (70,85%). Para más información, véase el siguiente enlace: <https://cutt.ly/ebF9rQ7> (última consulta: 02/02/2021).

Tabla 3. *Porcentaje de efectivos*

	FACULTATIVO		TÉCNICO	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2008	80,77	19,23	70,00	30,00
2009	79,59	20,41	68,25	31,75
2010	80,43	19,57	67,48	32,52
2011	80,15	19,85	67,54	32,46
2012	79,83	20,17	64,42	35,58
2013	80,95	19,05	63,73	36,27
2014	80,41	19,59	61,05	38,95
2015	79,31	20,69	60,92	39,08
2016	72,73	27,27	66,34	33,66
2017	67,48	32,52	64,75	35,25
2018	66,07	33,93	66,37	33,63
2019	64,00	36,00	66,67	33,33

*Fuente:* elaboración propia a partir de los datos procedentes de la tesis doctoral *El camino hacia la igualdad entre mujeres y hombres: especial referencia a las Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad de España*.

decidido, y elijan, incorporarse a este tipo de escalas (Fuente Fernández, 2020: 212).

Una vez visto de forma detallada la historia de la mujer en la Policía, así como los porcentajes de estas que se presentan<sup>16</sup>, se continúa con la Unidad de Igualdad, que lucha por consolidar, aún más, la integración femenina en el Cuerpo.

#### IV. ¿QUÉ ASPECTOS FALTAN POR CAMBIAR?

La evolución constante de este Cuerpo ha favorecido, entre otras cosas, la integración de la mujer en esta institución. Dentro de los hechos más importantes en los últimos años, se encuentra la creación de una Unidad de Igualdad,

<sup>16</sup> Como complemento a esta información, se recoge en el siguiente enlace una comparativa de la proporción de mujeres presentes en las distintas policías de los Estados miembros, realizado por la Oficina Europea de Estadística (Eurostat): <https://cutt.ly/GbF9d2n> (última consulta: 06/01/2021).

que tiene como objetivo la efectividad de la norma y, por consiguiente, una igualdad de oportunidades plena entre mujeres y hombres.

## 1. OFICINA NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA POLICÍA NACIONAL

Los antecedentes de este observatorio se sitúan en 2007, año en que fue creado el Observatorio de la Mujer en las FCSE. Su principal objetivo consistió en conocer la situación de la mujer en la Policía y Guardia Civil para, posteriormente, tomar las medidas oportunas para eliminar los posibles obstáculos que hubieran presentes. Debido a la falta de efectividad de este órgano, así como la dificultad de la toma de decisiones, desapareció al poco tiempo. Según expresaban los sindicatos del Cuerpo, «hemos estado esperando un foro específico que realmente se ocupara de la problemática existente para la igualdad efectiva de hombres y mujeres en la Policía Nacional, puesto que aquel Observatorio nunca alcanzó el nivel de eficacia que todos hubiéramos deseado» (Sindicatos Policiales Representativos, 2017, párr. 2).

Por medio del «Real Decreto 400/2012, de 17 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio del Interior» (disposición derogada), se pone fin a la Dirección General de la Policía y de la Guardia Civil, creándose una distinta para cada cuerpo, «con el objeto de dotar al Cuerpo Nacional de Policía y a la Guardia Civil de un mando propio, sin perjuicio de las tareas de coordinación que desempeñe el secretario de Estado de Seguridad y el ministro del Interior». En este nuevo contexto, deberían trabajar cada cuerpo de forma independiente, aunque colaborasen recíprocamente.

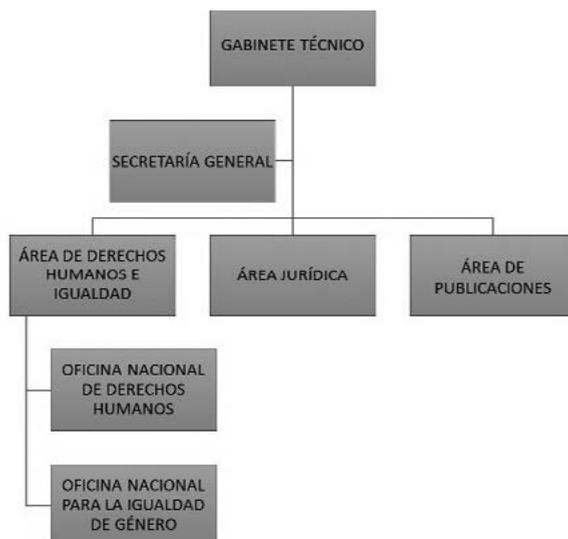
Pese a que las FAS y la Guardia Civil ya contaban con su propia unidad en materia de igualdad desde 2005 y 2014, respectivamente, la Policía Nacional la crearía posteriormente. Los años de experiencia y el trabajo desarrollado por las FAS y por la Benemérita, han favorecido el impulso de este tipo de unidades en otras fuerzas y cuerpos, tanto en el ámbito nacional como internacional.

El texto que dio paso al primer órgano de igualdad en la Policía fue la «Resolución de 2 de febrero de 2018 de la Dirección General de la Policía por la que se crea la Oficina Nacional para la Igualdad de Género en la Policía Nacional» (ONIG). Con el mismo se da cumplimiento a lo enunciado en la LOIEMH (art. 77), al establecer un órgano con cometidos en materia de

igualdad. En palabras de la inspectora de la Policía Nacional Alma Herrera<sup>17</sup>, la ONIG presenta tres características que lo definen: «exclusiva, específica, y permanente»<sup>18</sup>.

En el siguiente gráfico se refleja de qué órgano depende directamente la ONIG. La dependencia directa del Área de Derechos Humanos e Igualdad beneficiará a la ONIG a la hora de conseguir sus metas. El Gabinete Técnico depende directamente del director general de la Policía Nacional.

Gráfico 2. *Organigrama Subdirección General del Gabinete Técnico*



*Fuente:* elaboración propia a partir de los datos procedentes de la Oficina Nacional para la Igualdad de Género de la Policía Nacional.

<sup>17</sup> Gracias a la participación de la inspectora de la Policía Nacional, Alma Herrera, y del inspector Ángel García Navarro en el desarrollo del II Plan de Acción Nacional Mujeres Paz y Seguridad, surgió la idea de crear la actual ONIG. Bajo la supervisión de la comisaria principal Eulalia González Peña, la inspectora Alma Herrera puso en marcha la citada oficina.

<sup>18</sup> «Es exclusiva porque todos los temas relacionados con la Igualdad de Género en la Policía Nacional dependen únicamente de esta Oficina, eliminando de esta forma posibles duplicidades, y asegurando una gestión eficaz de los asuntos. Es específica porque el único cometido de esta Oficina es la Igualdad de Género en la Policía Nacional [...]. Y es permanente porque dada la estructura sobre la que se decidió constituir esta Oficina, la labor de fomentar la igualdad de género en la Institución Policial, se realiza día a día [...]» (Herrera Panadés, 2018: 75).

Esta estructura refleja el grado de compromiso que se le está dando a los asuntos referentes a la igualdad de oportunidades por parte de la dirección de la Policía Nacional.

Los objetivos de este órgano, que se destacan en el segundo punto de la resolución que le da origen, son los siguientes: «Mantener un conocimiento actualizado de la situación de la mujer en la Policía Nacional, detectar las posibles áreas potenciales de todo tipo de discriminación, avanzar en la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal y laboral, la corresponsabilidad, así como la mejora de las condiciones de representación y empoderamiento de la mujer en la Policía Nacional».

Como complemento a lo anterior, es necesario conocer las funciones que tiene encomendada la ONIG. Estas últimas facilitan el trabajo diario para eliminar cualquier tipo de discriminación en el Cuerpo y permitirán alcanzar la igualdad real y efectiva. Se destacan las siguientes:

- Operar como órgano de referencia en materia de igualdad, siendo el principal instrumento de enlace con otras instituciones.
- Analizar, evaluar y desarrollar diagnósticos de situación, en aras de proponer medidas que favorezcan la igualdad entre hombre y mujer, así como la conciliación familiar con la profesional.
- Potenciar programas de formación en estos campos, además de campañas de sensibilización en esta materia.
- Recibir propuestas para la mejora de la igualdad en el Cuerpo (Fuente Fernández, 2020: 257).

Para finalizar con las características de esta oficina, hay que destacar las acciones que ha ido realizando desde su creación:

- Diagnóstico de situación (en desarrollo); el mismo se centra en cinco aspectos: acceso, ascensos, plantilla, conciliación y formación. Este servirá de base para la futura elaboración de un plan de igualdad que, hasta la fecha, solo tienen la Guardia Civil y la Policía Municipal de Madrid.
- Establecimiento de diferentes puntos de contacto dentro de la organización del Cuerpo<sup>19</sup>. Al objeto de formar en materia de igualdad a los

---

<sup>19</sup> «[...] la idea sobre la forma y estructura de trabajo, creando una Oficina y unos Puntos de Enlace en todas aquellas áreas necesarias de trabajo dentro de la Policía Nacional [...], que debido a esa transversalidad en la materia de igualdad, deban trabajar junto con la Oficina Nacional, se inspira en la Red de Puntos de Contacto sobre Mujeres,

responsables de los puntos de enlace, se desarrolló el I Curso de Igualdad en el propio Cuerpo. Esta acción formativa fue motivada por la necesidad de formar a agentes de la Escala Ejecutiva para dirigir los 32 puntos de enlace de la Oficina Nacional de Igualdad de la Policía.

- I Congreso Internacional sobre Igualdad de Género: «Fueron tres días intensos en los que se pudieron intercambiar conocimientos profesionales a través de las ponencias y charlas de las invitadas en el auditorio, pero también vivencias personales en los momentos de descanso y durante los almuerzos» (Campos, 2019: 5).
- Plan Integral de Formación en Igualdad de Género dentro de la Policía Nacional. Dentro de este, además de los cursos de igualdad que se imparten, hay que destacar el I Curso Internacional de Introducción de Perspectiva de Género en un Modelo Policial.
- Se ha creado en la intranet del Cuerpo un apartado exclusivo para la ONIG. Este punto de acceso permite difundir información a nivel general y particular. Además, cuenta con un buzón de sugerencias.
- Fomento del lenguaje inclusivo. Al igual que en el Cuerpo de la Benemérita y las FAS, la Policía Nacional fomenta el lenguaje inclusivo conforme a lo establecido en el art. 14.11 de la LOIEMH. Previamente a lo citado, «el Comité de Ministros del Consejo de Europa aprobó el 21 de febrero de 1990 una recomendación sobre la eliminación del sexismo en el lenguaje, considerando que la igualdad de la mujer y del hombre se inscribe en el marco de los ideales y principios de su patrimonio común. Igualmente, el Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (1988-1990) recoge entre sus actuaciones la revisión de los textos reglamentarios para evitar usos y expresiones que refuercen actitudes de desigualdad hacia las mujeres» (Ortiz, 2018: 14).
- Impulso de la realización de programas de formación en materia de igualdad.
- Estudios pertinentes sobre el impacto de género de la normativa aplicada. Igualmente, sigue las recomendaciones internacionales como la Agenda MPS.

---

Paz y Seguridad que, dentro del ámbito del II Plan Nacional de Acción Mujeres, Paz y Seguridad 2017-2023, se han creado» (Herrera Panadés, 2018: 66). Según se deriva de la Resolución de 1 de septiembre de 2017, de la Secretaría de Estado de Asuntos Exteriores, por la que publica el II Plan Nacional de Acción de Mujeres, Paz y Seguridad, España tuvo la iniciativa de crear bajo su presidencia, una red de puntos focales que agrupa a más de sesenta Estados y organizaciones regionales con el fin de impulsar esta agenda.

A pesar de que la ONIG se ha creado recientemente, ha desarrollado numerosas acciones para impulsar la igualdad en la Policía. Por ello, se observa que el esfuerzo que desarrolla es continuo y persistente para reducir, lo antes posible, las diferencias que puedan existir entre hombre y mujer.

## 2. EL FUTURO DE LA MUJER EN LA POLICÍA

Se ha demostrado cómo existe una igualdad de oportunidades a nivel formal<sup>20</sup>, sin existir ninguna barrera normativa que impida el desarrollo profesional de sus integrantes. No obstante, el reparto de las tareas doméstico-familiares puede suponer una dificultad mayor en el ámbito laboral para las mujeres<sup>21</sup>. Por ello, y con el apoyo de diferentes unidades de igualdad, se pretende profundizar en el concepto de corresponsabilidad para que las cargas familiares no impidan o limiten el acceso o promoción de la mujer en este cuerpo.

Cabe plantearse si existe una igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en esta profesión. Aunque los avances han sido loables, todavía persisten importantes barreras que pueden condicionar el bajo número de féminas en el Cuerpo. Entre las principales dificultades, se encuentran:

---

<sup>20</sup> Uno de los puntos donde más énfasis se ha puesto en el desarrollo normativo ha sido en las desventajas que la mujer tenía a nivel profesional cuando se encontraba en estado de gestación; es decir, el inconveniente de no presentarse a unas pruebas de ingreso, cursos, etc. Actualmente, esos problemas ya no se encuentran reflejadas en la norma, con lo que no tienen ningún impedimento ni desventaja frente a los hombres.

<sup>21</sup> «En el apartado del “tiempo”, la puntuación de España es de 64,0 puntos, estando por debajo de la puntuación de la UE que es de 65,7. Las desigualdades de género en el uso del tiempo referente a las responsabilidades de atención familiar, han disminuido desde 2005. Las mujeres asumen más responsabilidades en el cuidado de la familia. Alrededor del 40 % de las mujeres cuidan y educan a sus familiares durante al menos una hora al día, en comparación con el 28 % de los hombres. La brecha de género ha disminuido (de 19 a 12 puntos). En parejas con hijos, el 81 % de las mujeres y el 73 % de los hombres cuidan de su familia a diario. El doble de mujeres (85 %) que de hombres (42 %), cocinan y hacen las tareas domésticas todos los días durante al menos una hora. La desigualdad en el tiempo compartido en el hogar también se extiende a las actividades sociales. Una proporción menor de mujeres (39 %) que, hombres (46 %), participa en actividades deportivas, culturales o de ocio fuera del hogar. Solo el 6 % de las mujeres y el 4 % de los hombres participan en actividades voluntarias o caritativas» (European Institute for Gender Equality, 2019) [traducción propia, no oficial]. Al igual que se expone en la página web del EIGE, la obtención periódica de datos con una mayor frecuencia permitiría analizar de forma más exhaustiva la evolución de estos parámetros.

- Existencia de algunos estereotipos en el mundo laboral; hay que sensibilizar a la ciudadanía en que ambos sexos pueden trabajar juntos en este ámbito. Esta acción, a través de la educación, permitiría el cambio de pensamiento e ideales que puede influir a la hora de elegir un futuro profesional.
- Lenguaje inclusivo e impacto normativo con perspectiva de género; hay que seguir potenciando su uso y análisis.
- El porcentaje de féminas en este tipo de profesión es muy reducido; asimismo, ocupan una proporción ínfima en puestos de responsabilidad y no están presentes en todos los destinos posibles.

En relación con este último punto, la cuestión principal es por qué no existe un mayor número de mujeres en el Cuerpo. En los últimos años las campañas de captación se han intensificado y han mostrado cómo es actualmente la Policía, donde hombres y mujeres prestan sus servicios en igualdad de condiciones. Esta medida ha favorecido el atraer la atención de muchas mujeres a la hora de plantearse el ingresar a esta institución. Pese a ello, no ha sido suficiente.

Con el fin de conocer las prioridades laborales de las mujeres, es necesario saber dónde se encuentran en mayor proporción dentro de la vida profesional. Conforme a los datos ofrecidos por el INE, las féminas se localizan en mayor porcentaje en sectores referentes a sanidad, administración y/o educación<sup>22</sup>. *A priori*, estas serían las profesiones preferidas por ellas actualmente. Por el

---

<sup>22</sup> Como ampliación a los datos reflejados, el INE aporta una serie de comentarios de interés que detallan la materia tratada. Conforme a lo expuesto por este organismo en relación con las mujeres ocupadas por rama de actividad: «[...] en el año 2018 del total de mujeres ocupadas, el porcentaje más alto de participación (17,0%) por rama de actividad económica corresponde a la actividad “G. Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas”. El segundo lugar (14,1%) corresponde a la actividad “Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales”, y el tercer lugar (10,3%) a la actividad “I. Hostelería”. Por otro lado, y según el tipo de ocupación, «en el año 2018, en el total de mujeres ocupadas el porcentaje más alto (29,3%) correspondía a la ocupación “5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores”. El segundo lugar (21,8%) a la ocupación “2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales” y el tercer lugar (16,4%) a la ocupación “9. Ocupaciones elementales”. Los porcentajes más bajos correspondían a la ocupación “0. Ocupaciones militares” (0,1%), y a la ocupación “6. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero” (1,0%)» (Instituto Nacional de Estadística, 2019). Para más información, véase el siguiente enlace: <https://cutt.ly/ObF4Ypb> (última consulta: 06/01/2021).

contrario, las mujeres se encuentran infrarrepresentadas en unidades militares y policiales.

A pesar de las medidas que se están tomando para captar a nuevo personal femenino e incrementar su porcentaje dentro de las FAS y FCSE, hay que plantearse la hipótesis de que la mujer prefiere otro tipo de trabajos. Así se deriva de los datos obtenidos de los cuestionarios realizados por el autor del texto en uno de sus estudios en materia de igualdad en este ámbito, donde alrededor del 75 % de las respuestas afirman que las mujeres prefieren otro tipo de trabajos o no le es atractiva esta profesión<sup>23</sup> (Fuente Fernández, 2020: 289).

Dentro de la Policía, y haciéndose extensivo al resto de fuerzas y cuerpos, se debería potenciar la realización de estudios psicológicos y sociológicos. La realización de este tipo de investigaciones podría proporcionar más respuestas y así, por ejemplo, se conocería en profundidad las causas de no encontrar un mayor número de mujeres en puestos de mando y/o en determinados destinos, por qué parte del personal femenino no se presenta a los procesos de ascensos, las razones del ínfimo porcentaje de mujeres, etc.

## V. CONCLUSIONES

La participación de la mujer en el ámbito policial se caracteriza por su tardía incorporación y por su ínfima representación, hechos motivados, principalmente, por los estereotipos y condicionantes sociales. Aunque su integración se produce en 1979, hay que remontarse a los años treinta para conocer las actividades que desarrollaban las primeras mujeres, en colaboración con la Policía. Es decir, antes de su integración, el personal femenino sí que apoyaba a este cuerpo.

El Cuerpo Superior de Policía fue el primero del total de fuerzas y cuerpos españoles en permitir el acceso a las mujeres. Aunque no se establecieron límites a la hora de ocupar un puesto de trabajo, sí hay que significar que no ingresaron al mismo tiempo en todos los cuerpos. Hubo que esperar a 1983 para que se produjera la eliminación de la prohibición del acceso de mujeres al por entonces Cuerpo de Policía Nacional. Por otro lado, hay que destacar las cuotas establecidas en la Policía, que aunque reservó un número de plazas para el sexo femenino, también estableció un cupo negativo al establecer un máximo de vacantes a ocupar por ellas.

---

<sup>23</sup> El 71,29 % de las respuestas de la Guardia Civil estarían de acuerdo con esta afirmación, frente al 77,38 % de la Policía.

Asimismo, hay que destacar la gran labor que se ha realizado con la redacción de numerosos textos legislativos en aras de adaptar esta profesión a la situación derivada tras la incorporación femenina. Con las diferentes normas, se han ido eliminando diversos aspectos que alejaban las carreras profesionales de hombres y mujeres. Hasta la fecha, todos ellos han ido dirigidos a alcanzar la igualdad de oportunidades.

Una de las novedades más significativas acaecidas en la Policía fue la creación de la Oficina de Igualdad, orientada a seguir avanzando hacia los objetivos marcados. Aun así, se constata a partir de sus informes que la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres no se ha alcanzado.

Queda camino por recorrer, pero con el esfuerzo de todos se conseguirá que no existan obstáculos a la plena participación de la mujer en la Policía y demás fuerzas y cuerpos.

## **Bibliografía**

- Agudo Arroyo, Y. (2014). La participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas españolas: de la incorporación a la integración. *Revista Internacional de Trabajo Social y Ciencias Sociales*, 7, 9-27. Disponible en: <https://doi.org/10.5944/comunitania.7.1>.
- Cabo Meseguer, V. (2014). El Cuerpo Auxiliar de Seguridad 1934-1984. Medio siglo al servicio exclusivo de la Policía Española. *Policía*, 282, 42-47.
- Campos, M. (2019). I Congreso Internacional sobre Igualdad de Género en el Ámbito de la Seguridad. *Policía*, 337, 5-17.
- Cantero, S. (1999). Pioneras en las instituciones armadas del Estado. *Policía*, 135, 12-17.
- Confederación Española de Policía. Comité Ejecutivo Nacional (2009). *30 años de la mujer en la Policía*. Disponible en: <https://bit.ly/3nvJeJq>.
- European Institute for Gender Equality (2019). *Gender equality index (Spain)*. Disponible en: <https://bit.ly/3nxXCkg>.
- Figuroa-Saavedra, M. (2008). Mecanismos y procesos de segregación ocupacional de la mujer: las pruebas de selección al cuerpo de Policía Municipal. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 1, 151-178.
- Fuente Fernández, J. de la (2020). *El camino hacia la igualdad entre mujeres y hombres: especial referencia a las Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad de España* [tesis doctoral inédita].
- Galindo, M. (2019). El futuro para la mujer está repleto de oportunidades [entrevista a Eulalia González Peña, subdirectora general del Gabinete Técnico de la Policía Nacional]. *Revista Electrónica de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado*. 249. Disponible en: <https://bit.ly/3t3FCiU>.

- Herrera Panadés, A. (2018). *Proyecto de creación de una Oficina para la Igualdad de Género en la Policía Nacional* [trabajo fin de máster inédito].
- Instituto Nacional de Estadística (2019). *Ocupados por ramas de actividad, por tipo de ocupación, por situación profesional y por tipo de puesto laboral*. Disponible en: <https://bit.ly/33bVvJX> (fecha de consulta: 22-1-2021).
- Moreno, D., y Llorente, M. (2019). Pilar Allué Blasco. Subdirectora General de Recursos Humanos y Formación. *Policía*, 330, 18-21.
- Ortiz, A. (2018). Oficina Nacional para la Igualdad de Género. *Policía*, 6-15.
- Real Academia Española (2020). *Informe de la Real Academia Española sobre el lenguaje inclusivo y cuestiones conexas*. Disponible en: <https://bit.ly/33kreIY>.
- Sindicatos Policiales Representativos en Unidad de Acción (2017). *Oficina Nacional para la Igualdad de Género: un proyecto que sale adelante con el trabajo de los sindicatos*. 23-10-2017. Disponible en: <https://bit.ly/3tbsk4h>.
- Taboas Hermida, A. (2019). Mujer y Policía en 1936. *Policía*, 335, 50-55.
- Unión de Oficiales Guardia Civil Profesional (2013). *Defensa se opone a la eliminación del límite de edad para ingresar en la Guardia Civil*. Disponible en: <https://bit.ly/3u3uC6C>.