

---

# COM INCORPORAR MÉS DONES A LA POLICIA

ESTAT DE LA QÜESTIÓ I PROPOSTES DE FUTUR

---

Institut de  
Seguretat Pública  
de Catalunya



---

**Informe de recerca**

**Com incorporar més dones a la policia. Estat de la qüestió i propostes de futur**

Autoria: Lola Vallès Port, Bernat Vivolas Jordà, Andrea Egea Rodríguez

Escola de Policia de Catalunya

Institut de Seguretat Pública de Catalunya

Mollet del Vallès, maig de 2020

---



## ÍNDEX DE CONTINGUTS

<b>INTRODUCCIÓ</b> .....	<b>7</b>
<b>1. LES DADES. ON SOM?</b> .....	<b>9</b>
1.1 Històric de dades dels cossos a Catalunya .....	9
1.2 Policia de la Generalitat–Mossos d’Esquadra .....	9
1.3 Polícies locals.....	13
1.4 La formació bàsica .....	15
1.5 El professorat del Curs de formació bàsica policial .....	16
1.6 Motius de la no-superació en la selecció i la formació .....	20
<b>2. QUINA IMATGE DE LA POLICIA ES TRANSMET A LES XARXES SOCIALS?</b> .....	<b>29</b>
<b>3. LES CONVOCATÒRIES</b> .....	<b>35</b>
3.1 Requisits per a presentar-se .....	35
3.2 Promoció de la convocatòria de la PG-ME .....	37
<b>4. MESURES RECOMANADES PER A INCORPORAR MÉS DONES POLÍCIES</b> .....	<b>43</b>
4.1 Mesures que tenen un impacte directe en el reclutament de més dones .....	44
4.1.1 Mesures relatives a la campanya de contractació i la seva difusió .....	44
4.1.2 Mesures relatives a la preparació de dones per a l’accés als cossos .....	45
4.1.3 Mesures relatives al procés de selecció.....	45
4.1.4 Mesures de discriminació positiva.....	45
4.2 Mesures que tenen un impacte indirecte en el reclutament de més dones .....	46
4.2.1 Mesures relatives a l’erradicació de la discriminació .....	46
4.2.2 Mesures relatives a la creació de programes de suport a la promoció.....	47
4.2.3 Mesures relatives a l’adaptació física de les organitzacions i els uniformes .....	47
4.2.4 Mesures relatives a la transparència de l’organització .....	47
4.2.5 Mesures relatives a la conciliació familiar .....	48
<b>5. COMPARATIVA DE PAÏSOS EUROPEUS SEGONS LES MESURES PRESES PER A INCORPORAR MÉS DONES A LES ORGANITZACIONS POLICIALS</b> .....	<b>51</b>
5.1 Els casos d’èxit a Europa: Holanda, Suècia, Bèlgica i Dinamarca .....	52
<b>6. CONCLUSIONS</b> .....	<b>57</b>
<b>7. BIBLIOGRAFIA</b> .....	<b>63</b>

---

## ÍNDEX DE GRÀFICS

Gràfic 1. Evolució del percentatge d'homes i dones a la PG-ME .....	10
Gràfic 2. Evolució del percentatge de dones en les diferents escales de la PG-ME .....	12
Gràfic 3. Evolució del percentatge d'homes i dones a les PL de Catalunya entre 2010 i 2018 .....	13
Gràfic 4. Evolució del percentatge de dones en les diferents escales de les PL de Catalunya entre 2010 i 2018 .....	15
Gràfic 5. Evolució del nombre absolut de dones a les PL entre 2010 i 2018 .....	15
Gràfic 6. Evolució del nombre absolut de dones a la PG-ME entre 2010 i 2018.....	15
Gràfic 7. Evolució dels percentatges de dones i de dones suspeses al CFBP del 2010 al 2019 .....	16
Gràfic 8. Evolució del professorat del CFBP distribuït per gènere (en percentatge) .....	17
Gràfic 9. Professorat policia del CFBP distribuït per gènere (en percentatge) .....	18
Gràfic 10. Professorat universitari del CFBP distribuït per gènere (en percentatge).....	19
Gràfic 11. Professorat del CFBP provinent de l'Administració pública, distribuït per gènere (percentatge) .....	20
Gràfic 12. Dones convocades a les llistes definitives de les convocatòries d'accés a la PG-ME, en el període 2009-2019 (en percentatge sobre el total de convocats) .....	21
Gràfic 13. Dones aprovades a la prova de coneixements a les convocatòries de la PG-ME en el període 2009-2019 (en percentatge sobre el total de dones convocades).....	22
Gràfic 14. Dones aprovades a la prova física a les convocatòries per la PG-ME en el període 2006-2019 (en percentatge sobre el total de dones convocades).....	23
Gràfic 15. Dones aprovades a la prova psicotècnica a les convocatòries per la PG-ME en el període 2009-2019 (en percentatge sobre el total de dones convocades).....	24
Gràfic 16. Dones aprovades a l'entrevista de les convocatòries per a la PG-ME en el període 2009-2019 (en percentatge sobre el total de dones convocades).....	25
Gràfic 17. Homes i dones aprovats a les convocatòries de la PG-ME en el període 2009-2019 per fases (en percentatge sobre el total de dones convocades) .....	26
Gràfic 18. Evolució del nombre de suspesos per gènere del CFBP en el període 2010/11 a 2018/19 (en percentatge).....	27
Gràfic 19. Evolució del nombre de seguidors de Twitter de la PG-ME.....	30
Gràfic 20. Evolució del nombre de seguidors d'Instagram de la PG-ME.....	30
Gràfic 21. Imatges a Twitter i a Instagram (en percentatge) en les quals sortien policies homes i dones, d'abril a agost de 2019 .....	31
Gràfic 22. Classificació de les fotografies segons el gènere i les activitats que s'hi representen (en percentatge).....	33
Gràfic 23. Classificació de les fotografies segons les activitats que s'hi representen i el gènere (en percentatge).....	34
Gràfic 24. Incorporació de les dones als cossos policials europeus i percentatge de dones en aquests cossos al 2008 i al 2012 .....	43
Gràfic 25. Evolució del percentatge de dones inscrites i admeses a l'Acadèmia de Policia de Dinamarca (% sobre el total d'inscrits). Convocatòries 2009-2019.....	55



## ÍNDIX DE TAULES

Taula 1. Nombre de policies de la PG-ME, per gènere i totals, entre 2010 i 2018.....	10
Taula 2. Percentatge de policies de la PG-ME dividits per gènere entre 2010 i 2018 .....	10
Taula 3. Evolució del percentatge de dones en les diferents escales de la PG-ME entre 2010 i 2018 .....	11
Taula 4. Nombre i percentatge de dones a les escales superior i executiva de la PG-ME, al 2019.....	12
Taula 5. Evolució del nombre d'efectius a les PL de Catalunya, dividits per gènere, entre 2010 i 2018 .....	13
Taula 6. Percentatges de l'evolució del nombre d'efectius a les PL de Catalunya, dividits per gènere, entre 2010 i 2018.....	13
Taula 7. Evolució del percentatge de dones en les diferents escales de les PL de Catalunya entre 2010 i 2018 .....	14
Taula 8. Percentatges de dones i de dones suspeses al CFBP del 2010 a 2019.....	16
Taula 9. Nombre de seguidors de Twitter de la PG-ME .....	30
Taula 10. Nombre de seguidors d'Instagram de la PG-ME .....	30
Taula 11. Nombre total i percentatge d'imatges a les dues xarxes socials en les quals sortien policies homes i dones (2019).....	31
Taula 12. Resum del tipus de mesures existents per a incorporar més dones a les organitzacions policials .....	49
Taula 13. Comparativa de diversos països europeus segons àrees de mesures aplicades per a incorporar més dones a les organitzacions policials (2008 i 2012) .....	52

## ÍNDIX D'IMATGES

Imatge 1. Infografia sobre l'accés a la PG-ME, gener de 2019 .....	37
Imatge 2. Infografia sobre l'accés a la PG-ME, octubre de 2019 .....	39
Imatge 3. Fotografies de dones policies durant la promoció de la convocatòria de gener de 2019 .....	40
Imatge 4. Fotografies de la promoció de la convocatòria de gener de 2019 a Instagram .....	40
Imatge 5. Publicacions per a la promoció de la convocatòria d'octubre de 2019 a Twitter .....	41





# INTRODUCCIÓ

La baixa presència de dones als cossos policials és un fet recurrent i preocupant arreu del món. La causa d'aquest problema és multifactorial i es pot explicar, entre d'altres, pels processos de socialització, la cultura policial androcèntrica, la percepció de les organitzacions policials com a llocs hostils per a les dones o la imatge social de la professió com una feina d'homes. Per a incorporar més dones i promoure la seva integració, s'han posat en marxa tres grans tipus de mesures: les que s'enfoquen en la incorporació de dones a les organitzacions policials centrades en la selecció; les que tracten la retenció de dones que ja formen part de les organitzacions policials, i les que busquen la promoció de dones dins les organitzacions policials. En aquest informe ens centrarem en el primer tipus de mesures, les que de forma directa s'enfoquen a aconseguir que més candidates arribin als processos de selecció i a incrementar el nombre de dones que les superen i ingressen als cossos policials. Això no obstant, també estudiarem les que de forma indirecta hi contribueixen fent que les organitzacions de policia siguin més atractives per a les dones.

En el primer apartat mostrarem la situació de les dones als cossos policials de Catalunya i l'evolució del nombre de dones en totes les escales jeràrquiques durant els darrers nou anys. Així mateix analitzarem la presència de dones en el procés d'accés a la policia estudiant el cas de la Policia de la Generalitat–Mossos d'Esquadra (en endavant PG-ME). Veurem quin percentatge de dones superen les diverses proves del concurs oposició i del curs de formació bàsica i com han evolucionat en relació amb el percentatge d'homes que accedeixen a la PG-ME. En l'apartat segon exposarem un estudi sobre la imatge de la professió que la PG-ME transmet per les seves xarxes socials i quin rol hi tenen les dones. Al tercer apartat ens detindrem en l'anàlisi de les convocatòries de noves places, en concret en els requisits d'accés i les campanyes publicitàries. Als dos últims apartats analitzarem quines mesures per a incorporar més dones a la policia han estat avaluades com a efectives en l'àmbit europeu i identificarem detalladament quines accions inclouen. Finalment descriurem les mesures adoptades a quatre països europeus on han aconseguit incrementar de forma sostinguda el nombre de dones a les seves organitzacions policials. Acabarem amb unes conclusions que recullen els resultats més destacats d'aquest informe.







# 1. LES DADES. ON SOM?

## 1.1 Històric de dades dels cossos a Catalunya

Per a l'elaboració d'aquest apartat hem pres com a referència les dades que apareixen a l'IDESCAT, l'anuari estadístic de Catalunya, ja que incorpora tant dades de la PG-ME com de les policies locals. D'aquesta manera ens assegurem que la recollida de dades sigui uniforme i amb els mateixos criteris. Per qüestions de disponibilitat de dades, només es tenen en compte les xifres des de l'any 2010 fins a l'actualitat, ja que anteriorment l'IDESCAT no diferenciava entre homes i dones.

## 1.2 Policia de la Generalitat–Mossos d'Esquadra

La incorporació de les dones a la Policia de la Generalitat–Mossos d'Esquadra (PG-ME) s'inicia a partir de l'any 1986, la segona promoció del cos. Aquell any es van graduar 43 dones.<sup>1</sup> Segons l'Institut d'Estadística de Catalunya (Idescat), l'any 2018 hi havia 3.489 dones policia a la PG-ME, repartides per totes les categories i escales.<sup>2</sup> Malgrat això, les dones actualment representen el 21,21% del cos, en línia amb la mitjana europea, que es situa al voltant del 20% (Vallès *et al.*, 2013), però sense símptomes de millora en els darrers anys. Com es pot veure a les taules 1 i 2 –i el corresponent gràfic 1–, el 2010 hi havia un 20,74% de dones a la PG-ME, per tant significa que només s'ha augmentat un 0,47% (190 dones) en els darrers vuit anys.

En el cas de la PG-ME, però, cal tenir en compte que de l'any 2012 al 2018 no hi va haver promocions, és a dir, nou accés de policies al cos. Sense entrar en els efectes operatius i/o organitzatius que aquest fet pugui comportar, cal mencionar que això ha provocat una disminució progressiva de la plantilla. En conseqüència, malgrat que el % de dones augmenti, ho fa simplement perquè en nombres absoluts hi ha hagut més homes que han abandonat el cos que dones (jubilacions, mobilitat, excedència...), no perquè s'hagin incorporat més dones. Si tenim en compte el percentatge total, podem observar que durant aquest període sense promocions el nombre d'homes policia a la PG-ME s'ha reduït un 4,25% i les dones, un 3,72%.

En l'última promoció a l'ISPC, la del 2018-2019, es van graduar 454 nous mossos d'esquadra, dels quals 82 eren dones, un 18,06%. Així doncs, el percentatge és inferior al que hi havia en aquell moment en el cos, del 21,21%.

---

<sup>1</sup> Informació extreta del web de la PG-ME en el seu apartat dedicat a les dones: <https://mossos.gencat.cat/ca/temes/dones/>

<sup>2</sup> A excepció del rang de major, que és el màxim del cos. Segons l'article 25 de la Llei 10/1994, d'11 de juliol, l'accés a aquesta categoria "es fa mitjançant el sistema de lliure designació, efectuada per la persona titular del Departament de Governació entre els comissaris del cos de Mossos d'Esquadra." Actualment només hi ha un major en el cos, Josep Lluís Trapero, des de l'abril de 2017.

**Taula 1. Nombre de policies de la PG-ME, per gènere i totals, entre 2010 i 2018**

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Homes</b>	12.606	13.158	13.536	13.468	13.378	13.292	13.221	13.079	12.961
<b>Dones</b>	3.299	3.496	3.624	3.612	3.595	3.577	3.562	3.531	3.489
<b>Total</b>	<b>15.905</b>	<b>16.654</b>	<b>17.160</b>	<b>17.080</b>	<b>16.973</b>	<b>16.869</b>	<b>16.783</b>	<b>16.610</b>	<b>16.450</b>

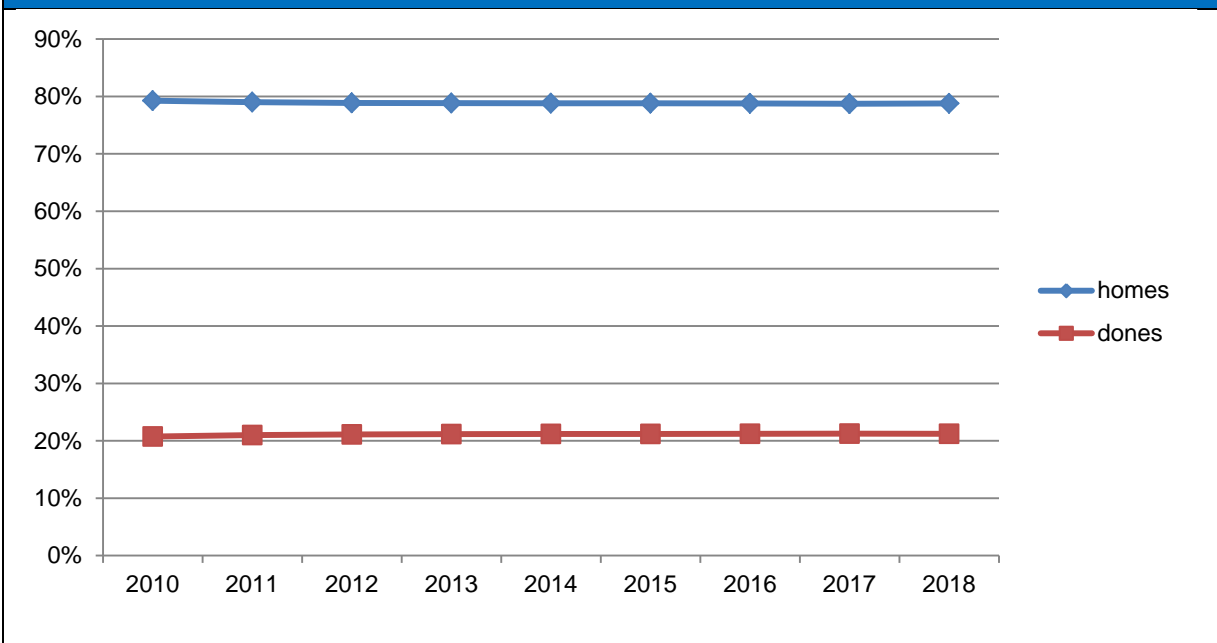
Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat

**Taula 2. Percentatge de policies de la PG-ME dividits per gènere entre 2010 i 2018**

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Homes</b>	79,26%	79,01%	78,88%	78,85%	78,82%	78,80%	78,78%	78,74%	78,79%
<b>Dones</b>	20,74%	20,99%	21,12%	21,15%	21,18%	21,20%	21,22%	21,26%	21,21%

Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat

**Gràfic 1. Evolució del percentatge d'homes i dones a la PG-ME**



Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat



Si mirem ara l'evolució d'homes i dones policia en les diferents escales del cos (bàsica, intermèdia, executiva i superior),<sup>3</sup> veurem que la tendència és que el percentatge més gran de dones es troba a l'escala bàsica i aquest percentatge va disminuint a mesura que s'ascendeix en l'escala jeràrquica del cos (vegeu la taula 3).

Malauradament, la diferència percentual entre el 2010 i les últimes dades disponibles (2018) no és esperançadora, especialment en l'escala superior. La diferència positiva més gran es troba a l'escala bàsica però, tot i això, no arriba a l'1% (+0.92%), ja que passa del 18,41% al 19,33%. L'escala executiva també augmenta lleugerament el percentatge de dones del 7,81% al 8,40% (+0.59%).

En els dos casos restants disminueix. Especialment rellevant és el descens en l'escala superior, on del 8,39% de dones l'any 2010 es passa al 6,01% l'any 2018 (-2,38%). Aquest descens es podria explicar per diversos motius:

- 1) cal tenir en compte que del 2011 al 2016 no hi va haver promocions internes, mentre que al 2017 només n'hi va haver de comissaris, intendents i inspectors;
- 2) per la figura del major: mentre que del 2010 al 2016 aquest lloc no va estar ocupat, a l'abril del 2017 es va nomenar com a major Josep Lluís Trapero;
- 3) perquè des del 2010 al 2018 només s'ha nomenat una nova comissària, una nova intendent i dues noves inspectores, mentre que s'han nomenat vuit comissaris nous, dotze intendents i setze inspectors.

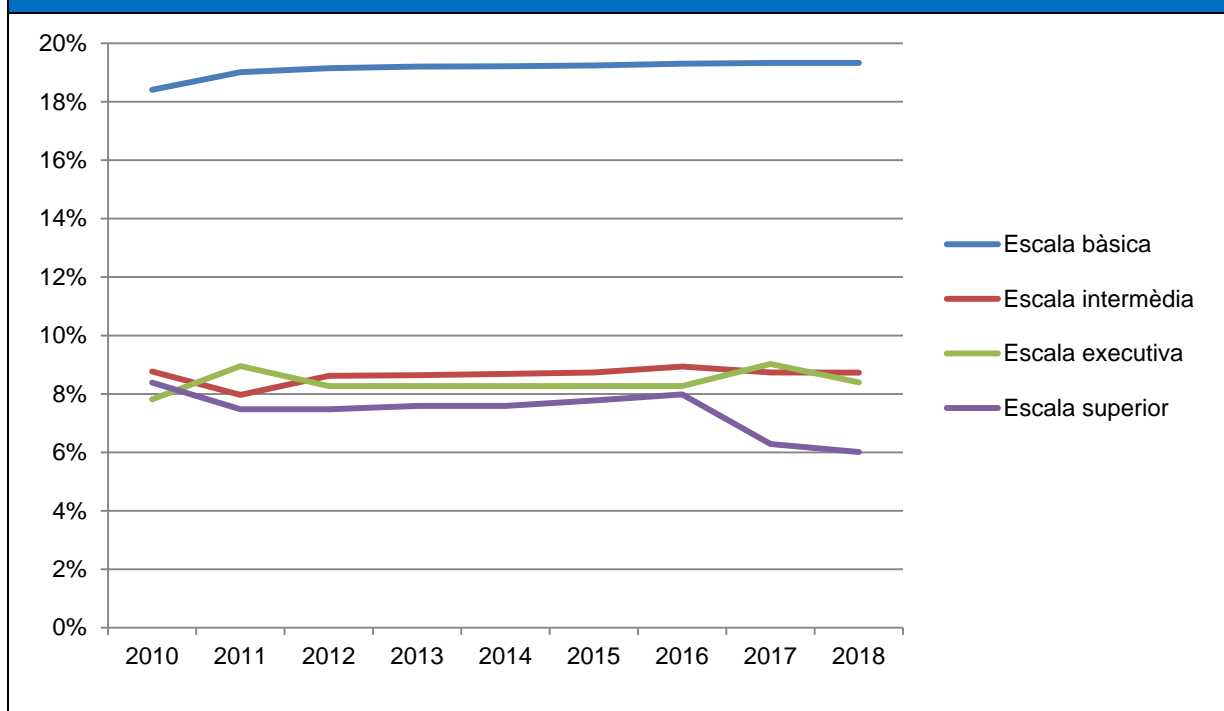
**Taula 3. Evolució del percentatge de dones en les diferents escales de la PG-ME entre 2010 i 2018**

Escales	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Bàsica</b>	18,41%	19,01%	19,15%	19,21%	19,22%	19,25%	19,30%	19,33%	19,33%
<b>intermèdia</b>	8,77%	7,96%	8,62%	8,64%	8,69%	8,73%	8,94%	8,73%	8,73%
<b>Executiva</b>	7,81%	8,96%	8,27%	8,27%	8,27%	8,27%	8,27%	9,02%	8,40%
<b>Superior</b>	8,39%	7,47%	7,47%	7,59%	7,59%	7,78%	7,98%	6,29%	6,01%

Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat

<sup>3</sup> L'escala bàsica comprèn les categories d'agent i caporal/a. La intermèdia, sergent/a i sotsinspector/a. L'executiva, només inspector/a. Finalment, l'escala superior comprèn les categories intendent/a, comissari/ària i major.

**Gràfic 2. Evolució del percentatge de dones en les diferents escales de la PG-ME**



Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat

Finalment, però no menys important, cal mencionar que al 2019 s'han dut a terme noves convocatòries de promoció a l'escala superior (comissari/ària i intendent/a) i a l'executiva (inspector/a). En el cas de comissari/ària, s'han convocat vuit places noves, assolides finalment per set homes i una dona (8,33%) –la mateixa xifra que a la convocatòria de 2017. En el cas d'intendent/a, la presència de la dona és més àmplia. De divuit places, han accedit a la categoria quatre dones (22,22%) i catorze homes –el 2017 es van crear dotze places noves, de les quals només una va ser per a una dona. Si mirem ara la categoria d'inspector/a, s'han ofert quaranta-quatre noves places, de les quals deu dones han aprovat totes les fases de l'oposició (22,72%). Així doncs, en les convocatòries de 2019 s'observa que hi ha un increment de la presència de dones en les escales superior i executiva.

**Taula 4. Nombre i percentatge de dones a les escales superior i executiva de la PG-ME, al 2019**

Escales	Categoria	Total	Homes	Dones	% Dones	% Dones per escala
Superior	Major	1	1	0	0	7,55
	Comissari/ària	29	26	3	10,34	
	Intendent/a	65	57	8	12,31	
Executiva	Inspector/a	175	154	21		12,00
<b>Total</b>		<b>270</b>	<b>238</b>	<b>32</b>		<b>11,85</b>

Font: elaboració pròpia

### 1.3 Polícies locals

En el cas de les polícies locals de Catalunya (en endavant, PL) partim d'un percentatge inferior de dones en els cossos. Com es pot veure a les taules 5 i 6, al 2018 hi havia 1.329 dones a les PL, és a dir, un 12,12% de les plantilles. Malgrat ser un percentatge molt inferior a la mitjana europea, cal posar en positiu que del 2010 ençà ha augmentat un 1,62%, ja que ha passat del 10,50% a aquest 12,12%; per tant, la tendència és a incrementar la presència de dones en aquests cossos (vegeu el gràfic 3).

**Taula 5. Evolució del nombre d'efectius a les PL de Catalunya, dividits per gènere, entre 2010 i 2018**

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Homes</b>	9.869	9.745	9.570	9.437	9.475	9.667	9.585	9.576	9.639
<b>Dones</b>	1.158	1.149	1.120	1.149	1.156	1.221	1.263	1.274	1.329
<b>Total</b>	<b>11.027</b>	<b>10.894</b>	<b>10.690</b>	<b>10.586</b>	<b>10.631</b>	<b>10.888</b>	<b>10.848</b>	<b>10.850</b>	<b>10.968</b>

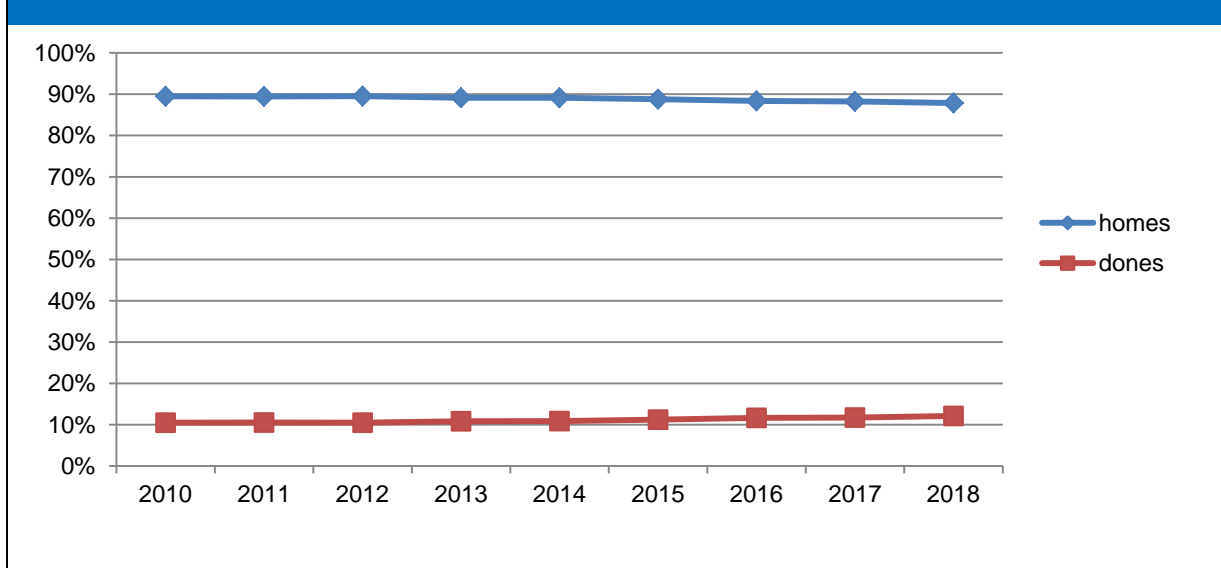
Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat

**Taula 6. Percentatges de l'evolució del nombre d'efectius a les PL de Catalunya, dividits per gènere, entre 2010 i 2018**

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Homes</b>	89,50%	89,45%	89,52%	89,15%	89,13%	88,79%	88,36%	88,26%	87,88%
<b>Dones</b>	10,50%	10,55%	10,48%	10,85%	10,87%	11,21%	11,64%	11,74%	12,12%

Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat

**Gràfic 3. Evolució del percentatge d'homes i dones a les PL de Catalunya entre 2010 i 2018**



Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat

En la darrera promoció de l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya (ISPC), al juny de 2019 es van graduar 350 aspirants a PL, entre els quals 68 dones, per tant un 19,42% dels nous policies. En aquest cas, doncs, veiem com es confirma la tendència a l'alça en la incorporació de dones a les PL.

Si observem les diferències per gènere segons l'escala jeràrquica,<sup>4</sup> veiem que a les PL, igual que en el cas de la PG-ME, la presència de dones en els cossos va minvant a mesura que s'ascendeix en l'escala jeràrquica; però, a més, a les PL no trobem cap dona en les categories superiors.

Tal com es veu a la taula 7, allà on trobem més representativitat de dones és a l'escala bàsica, igual com a la PG-ME. En aquest cas, però, l'augment relatiu respecte del 2010 és superior, ja que arriba gairebé als dos punts de diferència (del 8,99% al 2010 fins al 10,78% el 2018). En el període 2010-2018 també augmenta la presència de dones a l'escala intermèdia (del 2,30% al 3,01%) i a l'escala superior (de l'1,67% al 2,38%) però no en l'escala executiva. Tot i això, són percentatges de representativitat molt baixos.

A més, s'ha de tenir en compte que si mirem l'escala superior amb detall, en tot el període 2010-2018 i fins a l'actualitat no hi ha hagut cap intendent major ni cap superintendent a les PL. Així doncs, al 2018, en l'escala superior només hi ha dones intendent, dues en total, davant dels vint-i-sis homes intendent.

Per acabar, és important mencionar que, malgrat que al 2010 el percentatge de dones en l'escala superior era de l'1,67% i al 2013 va arribar al 6,45%, aquest màxim a partir de llavors va anar davallant progressivament fins arribar al 2,38% al 2018. La mateixa tendència decreixent s'observa en l'escala executiva, que arriba al màxim del 3,74% de dones l'any 2015 i que ha anat disminuint fins al 2,65% al 2018.

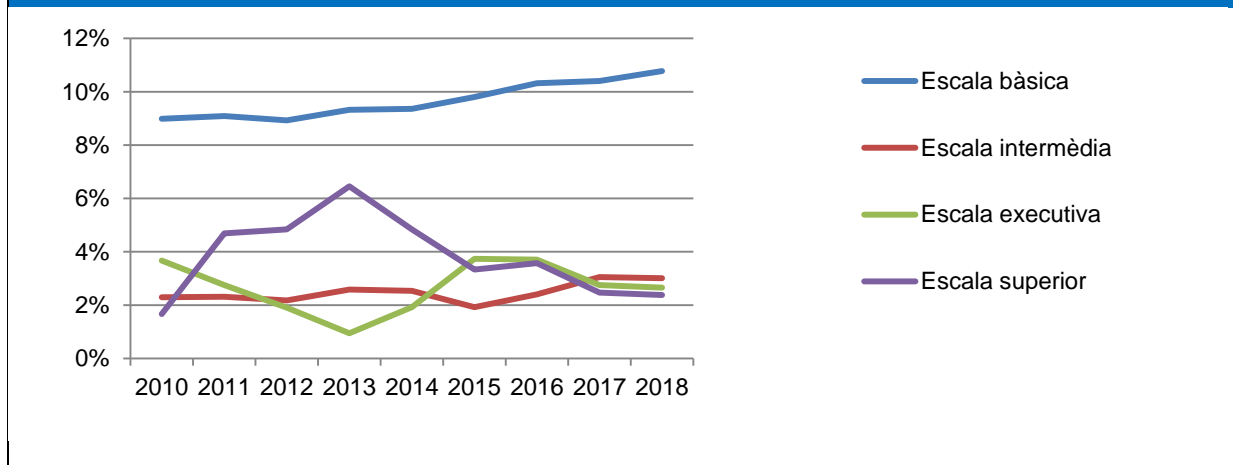
**Taula 7. Evolució del percentatge de dones en les diferents escales de les PL de Catalunya entre 2010 i 2018**

Escales	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Bàsica</b>	8,99%	9,09%	8,92%	9,33%	9,36%	9,80%	10,32%	10,40%	10,78%
<b>Intermèdia</b>	2,30%	2,31%	2,18%	2,58%	2,53%	1,92%	2,41%	3,05%	3,01%
<b>Executiva</b>	3,67%	2,75%	1,90%	0,94%	1,92%	3,74%	3,70%	2,75%	2,65%
<b>Superior</b>	1,67%	4,69%	4,84%	6,45%	4,84%	3,33%	3,57%	2,47%	2,38%

Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat

<sup>4</sup> Les categories són les mateixes que a la PG-ME, excepte comissari/ària i major, que a les PL es corresponen amb intendent/a major i superintendent/a, respectivament.

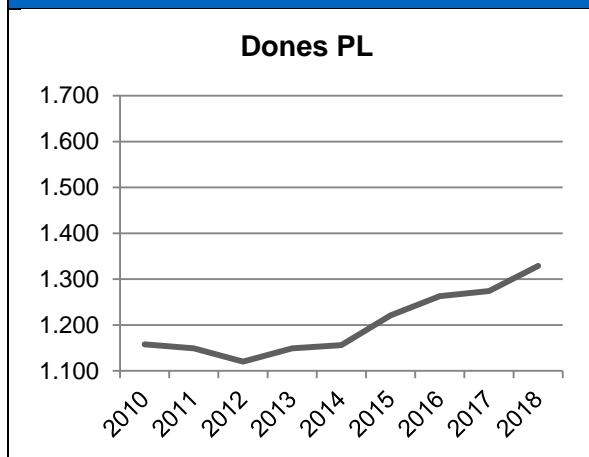
**Gràfic 4. Evolució del percentatge de dones en les diferents escales de les PL de Catalunya entre 2010 i 2018**



Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat

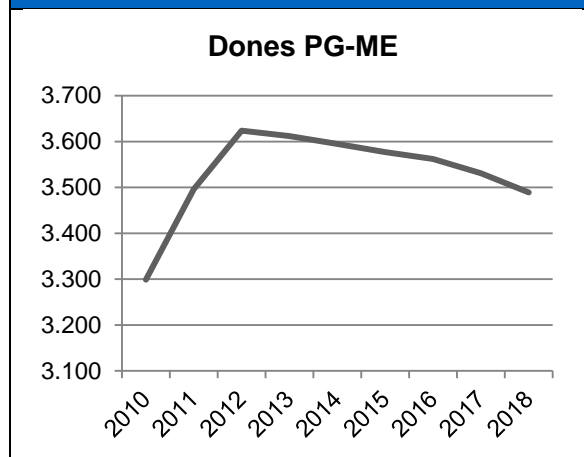
Ara bé, tal com es pot observar en els gràfics 5 i 6, si bé en la PG-ME el nombre absolut de dones disminueix a partir del 2012 —principalment per la manca de noves promocions—, en el cas de les PL passa al contrari i el nombre absolut de dones ha augmentat en els darrers anys.

**Gràfic 5. Evolució del nombre absolut de dones a les PL entre 2010 i 2018**



Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat

**Gràfic 6. Evolució del nombre absolut de dones a la PG-ME entre 2010 i 2018**



## 1.4 La formació bàsica

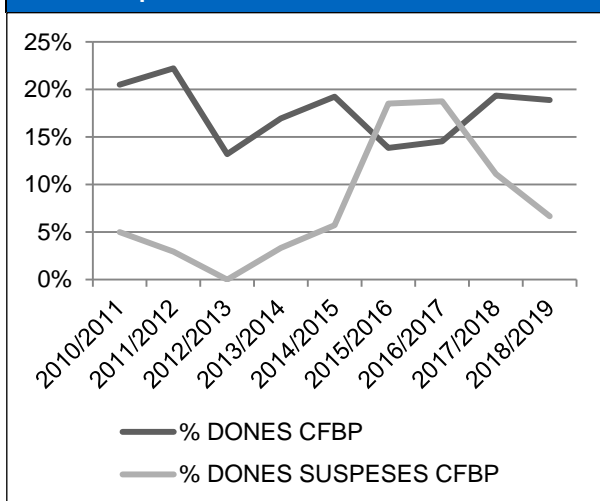
A continuació analitzarem la presència de dones en els processos d'accés als cossos policials de Catalunya, començant per la formació bàsica que es du a terme a l'Escola de Policia de l'ISPC. Si prenem de referència el mateix període temporal —des del 2010 fins al 2019—,<sup>5</sup> veiem que el percentatge de dones que accedeix al Cours de formació bàsica policial

<sup>5</sup> Cal tenir en compte que d'aquestes nou promocions del CFBP, només en les dues primeres i en l'última hi havia aspirants de la PG-ME, a la resta només hi havia aspirants a PL.

(CFBP) és, de mitjana, d'un 17,64%. Tal com es pot observar a la taula 8, el percentatge més alt es va assolir el curs 2011/2012, amb un 22,22% de dones. Malgrat això, el nivell mínim el trobem el curs següent, en què només hi havia aspirants a PL, amb un 13,19% de dones aspirants.

Tot i això, arribar al CFBP no implica automàticament ser policia ja que s'ha d'aprovar el curs. Així doncs, si analitzem el nombre de dones suspeses en el període 2010-2019 veiem que, de mitjana, suspenen el CFBP el 8% de les dones. Aquest percentatge, però, s'incrementa substancialment durant els cursos 2015/2016 i 2016/2017, on les dones suspeses arriben gairebé al 19%. Al gràfic 7 i la taula 8 es mostra aquesta evolució.

**Gràfic 7. Evolució dels percentatges de dones i de dones suspeses al CFBP del 2010 al 2019**



Font: elaboració pròpia.

**Taula 8. Percentatges de dones i de dones suspeses al CFBP del 2010 a 2019**

Any acadèmic	% Dones al CFBP	% Dones suspeses (*)
2010/2011	20,50%	5,00%
2011/2012	22,22%	2,94%
2012/2013	13,19%	0,00%
2013/2014	16,95%	3,33%
2014/2015	19,23%	5,71%
2015/2016	13,85%	18,52%
2016/2017	14,55%	18,75%
2017/2018	19,35%	11,11%
2018/2019	18,88%	6,67%

(\*) Nota: respecte del total de dones aspirants

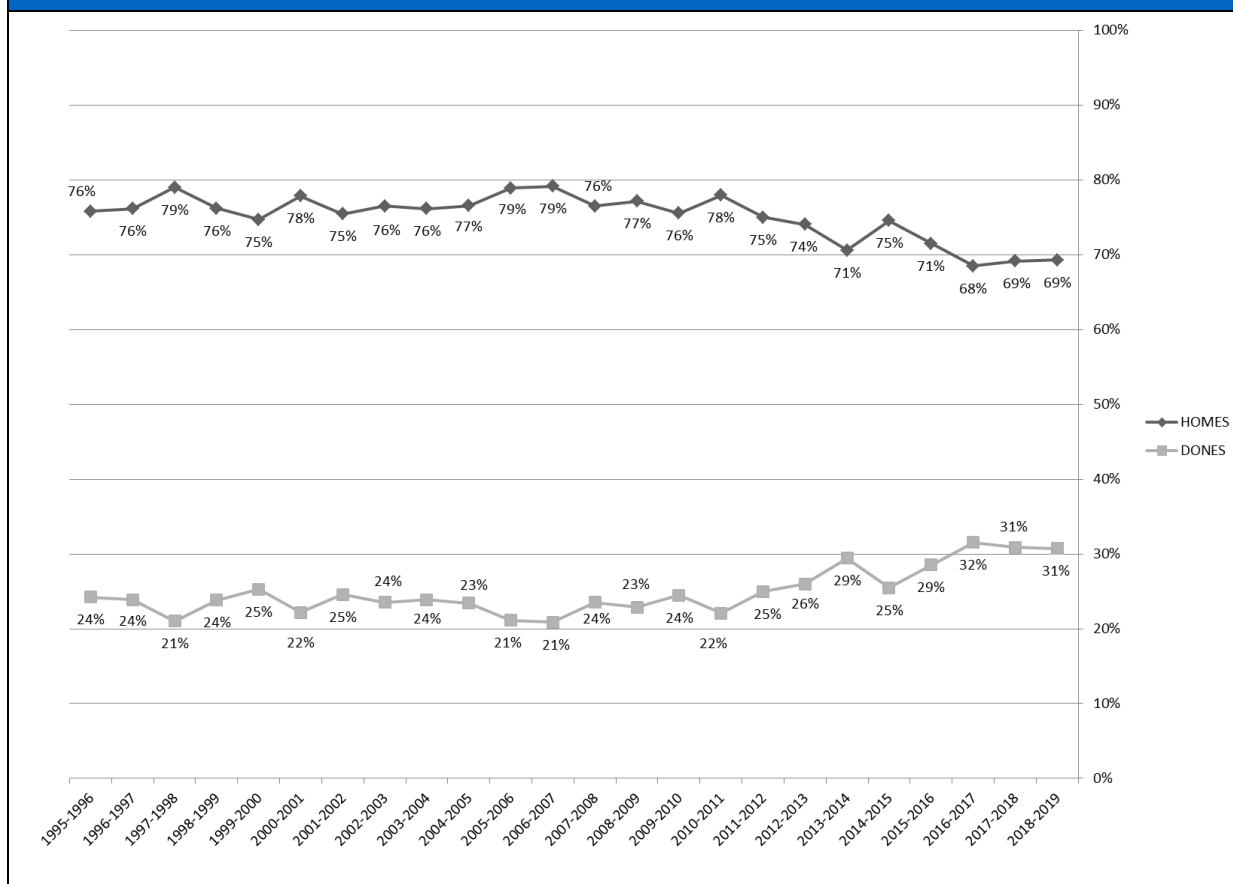
## 1.5 El professorat del Curs de formació bàsica policial

No només és rellevant saber quin percentatge d'aspirants són dones i quantes superen la formació bàsica, sinó també veure quina és la presència de dones entre el professorat del CFBP. Així doncs, en aquest apartat analitzem la procedència del professorat des del 1995 fins a l'actualitat, en un període de vint-i-quatre anys, segons el gènere i segons la seva professió.

En els anys estudiats (1995-2019) de mitjana hi ha 574 docents per curs, dels quals el 75,86% són homes i el 24,14% són dones. Per tant, de cada quatre docents només una és dona, és a dir, les dones també són minoria entre el professorat del CFBP. Malgrat això, és rellevant mencionar que en les darreres tres promocions (2016/17, 2017/18 i 2018/19) s'ha superat el 30% de dones professores (31,51%, 30,87% i 30,71%, respectivament). En el gràfic 8 es pot observar la tendència temporal dels vint-i-quatre anys analitzats i l'increment de dones dels darrers quatre anys.



**Gràfic 8. Evolució del professorat del CFBP distribuït per gènere (en percentatge)**



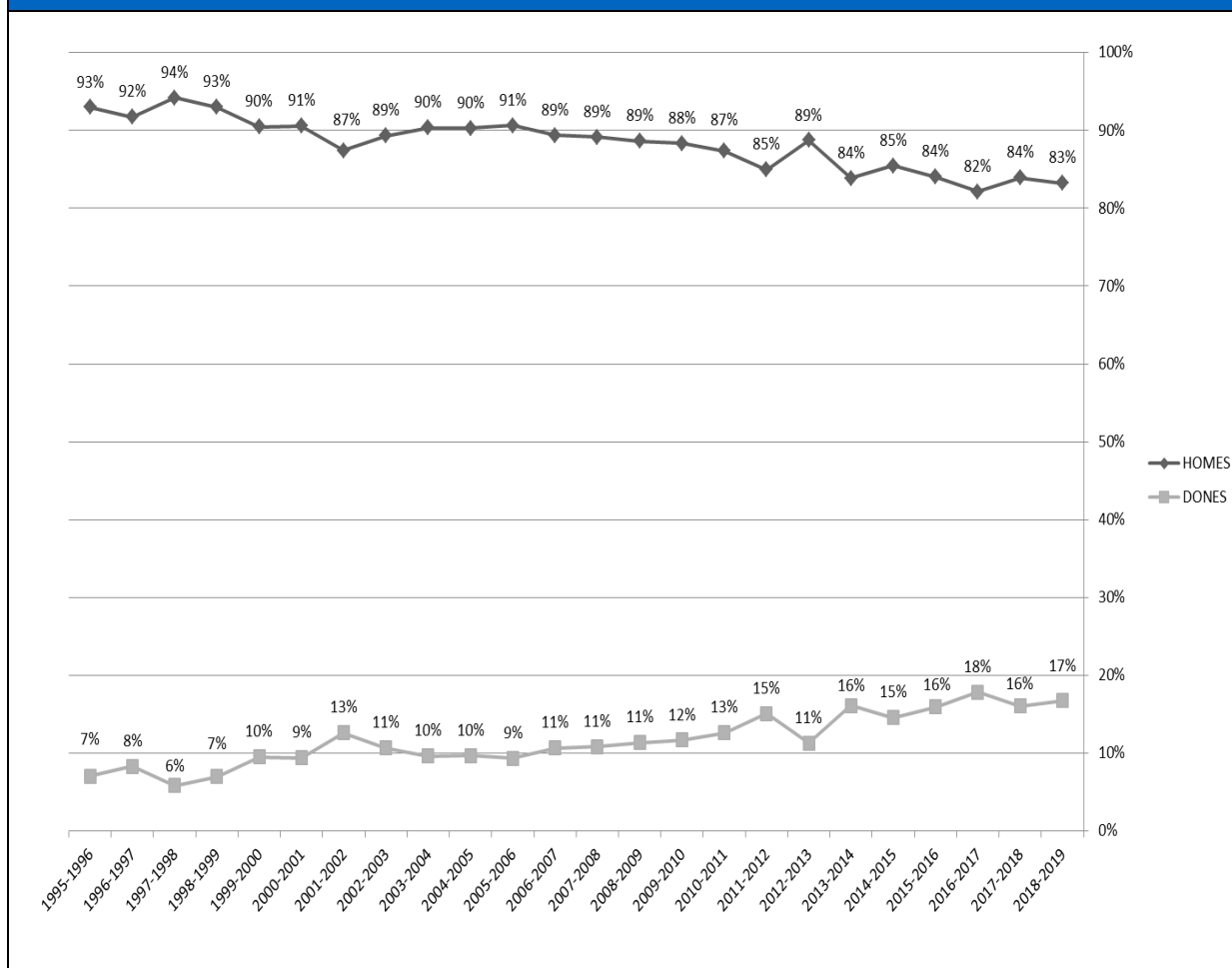
Font: elaboració pròpia.

Examinem ara el professorat segons la seva procedència professional. És important tenir en compte el pes del professorat provinent de la policia, ja que representa més de la meitat de docents del CFBP: en concret 356 persones de mitjana per curs. Durant el període 1995-2019, de mitjana un 88,58% eren homes i només un 11,42%, dones (vegeu el gràfic 9).

Tot i que en els darrers anys hi ha hagut un lleuger augment del nombre de dones i s'ha millorat considerablement en comparació als primers anys estudiats —en què les professores policies no arribaven al 10%—, la xifra es manté per sota del 18%.

Ara bé, si distingim entre el professorat pertanyent a la PG-ME i el professorat d'altres cossos policials (PL, Guàrdia Civil, Cos Nacional de Policia), trobem diferències. El percentatge de dones entre el professorat que prové de la PG-ME és més elevat: un 12,68% de mitjana. En la resta de cossos policials el percentatge de dones baixa exponencialment, amb només un 6,19% de mitjana. Això es podria explicar perquè a la PG-ME el percentatge de dones en el cos és també més elevat que en la resta de cossos policials que integren el professorat del CFBP.

Gràfic 9. Professorat policia del CFBP distribuït per gènere (en percentatge)

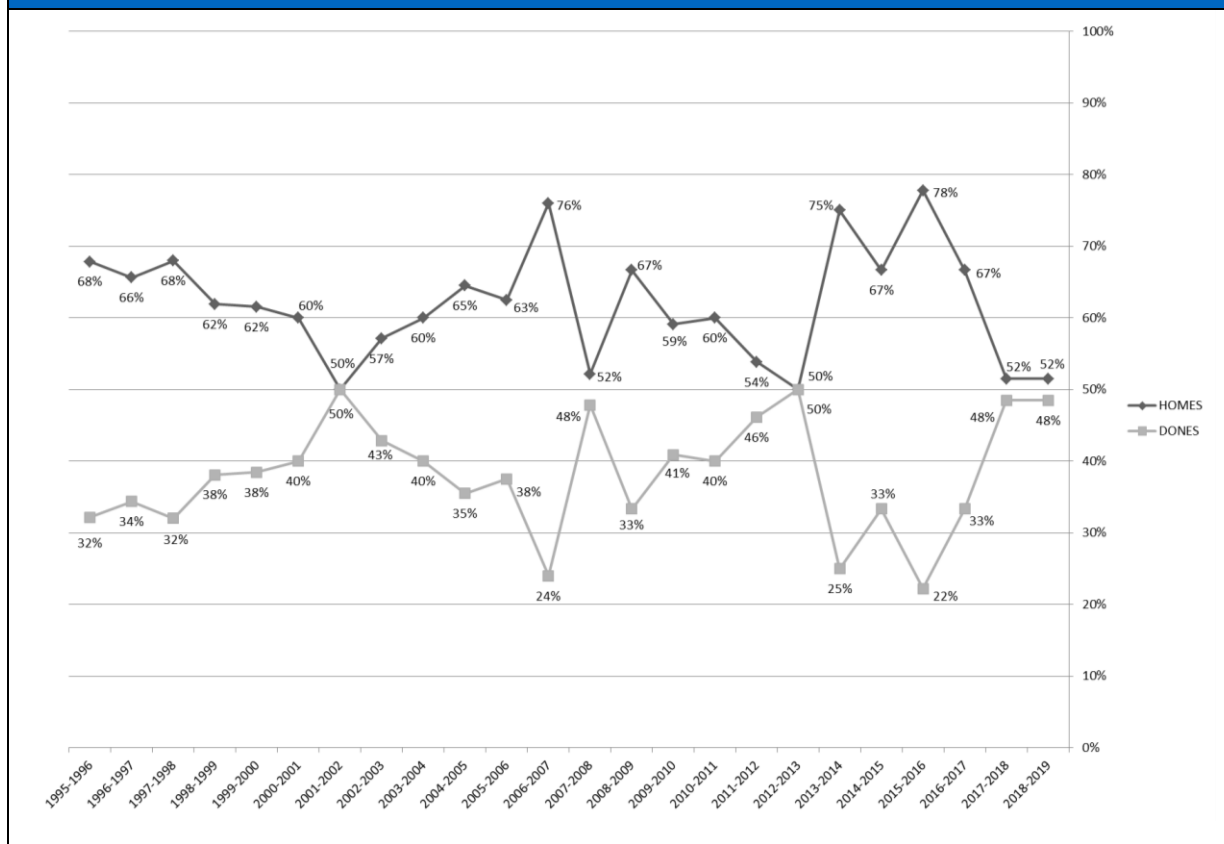


Font: elaboració pròpia

Una altra part del professorat prové de les universitats. Amb 21 docents de mitjana per curs, el nombre de dones es situa en un 38,93%, per tant és força més elevat que entre el professorat policia.

Malgrat que, com es pot veure en el gràfic 10, el percentatge ha patit grans variacions al llarg del temps, en els últims dos cursos s'ha estabilitzat en un 52% d'homes i un 48% de dones, per tant gairebé s'ha arribat a la paritat.

**Gràfic 10. Professorat universitari del CFBP distribuït per gènere (en percentatge)**

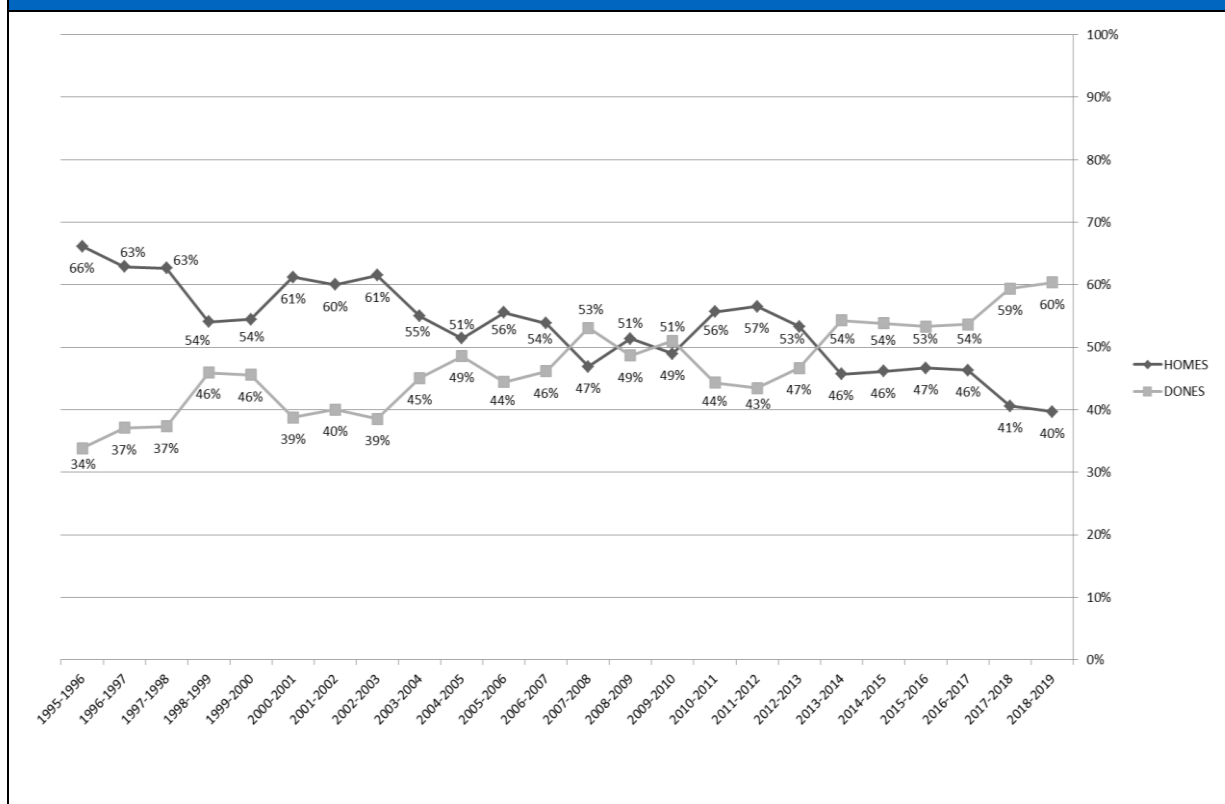


Font: elaboració pròpia

Finalment, el professorat amb més representativitat de dones és el provinent de l'Administració pública. La mitjana de docents per curs és de 92, amb un 46,96% de dones.

A més, és important mencionar que no només és la categoria que s'ha mantingut amb percentatges més similars entre homes i dones sinó que, com es veu al gràfic 11, el percentatge de dones és superior al d'homes des del curs 2013/2014.

**Gràfic 11. Professorat del CFBP provinent de l'Administració pública, distribuït per gènere (percentatge)**



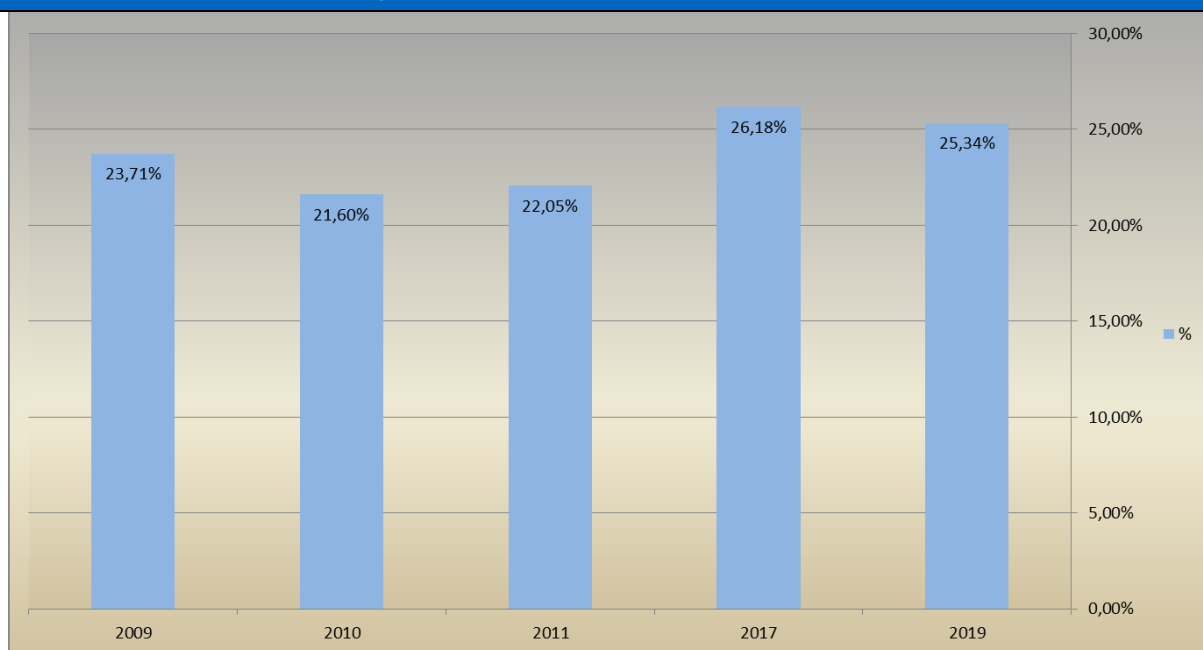
Font: elaboració pròpia

## 1.6 Motius de la no-superació en la selecció i la formació

En l'apartat anterior hem vist que, al CFBP, actualment hi accedeixen menys del 20% de dones; això influeix en el fet que les dones continuïn sent una minoria als cossos policials: és evident que si hi ha poques dones aspirants hi haurà poques dones policia. Al CFBP s'accedeix després d'un procés de selecció mitjançant una oposició. Hem analitzat el cas de la PG-ME per a conèixer quina presència tenen les dones en aquest concurs oposició.

En primer lloc estudiarem com ha evolucionat el nombre de dones que s'han presentat a les convocatòries de la PG-ME en els darrers anys. Fins ara el percentatge es manté proper al 25%, és a dir, només una de cada quatre candidats és dona (vegeu el gràfic 12). Per tal d'incrementar, doncs, el nombre de dones a les organitzacions policials, és fonamental posar l'èmfasi en desenvolupar mesures per aconseguir que més dones s'inscriguin a les convocatòries. Una primera mesura seria intentar que arribin més candidates als processos de selecció.

**Gràfic 12. Dones convocades a les llistes definitives de les convocatòries d'accés a la PG-ME, en el període 2009-2019 (en percentatge sobre el total de convocats)**



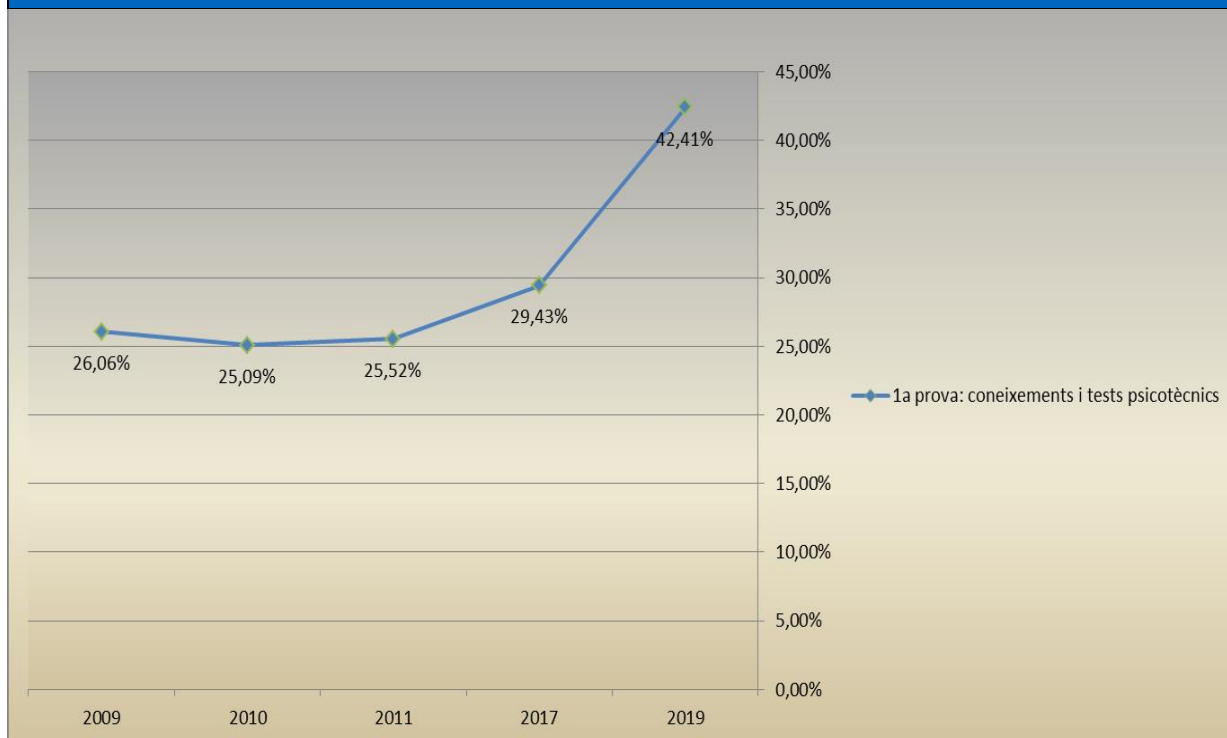
Font: elaboració pròpia a partir de dades de la DGP

Un dels motius que dificulten la incorporació de dones a la policia de Catalunya és la no superació de les proves de selecció. Per a esbrinar en quines proves és on més suspenen les dones i poder establir mesures correctores, hem analitzat les dades que ens ha facilitat la Direcció General de la Policia (DGP) sobre els processos que han tingut lloc en les darreres vuit convocatòries a la PG-ME. A continuació examinem els resultats per a cadascuna de les quatre proves: la prova teòrica de coneixements i el test psicotècnic; les proves físiques; les proves psicotècniques, i l'entrevista.

### **Proves teòriques**

En primer lloc analitzem la prova teòrica de coneixements i el test psicotècnic. En aquestes proves del concurs és on menys aprovats hi ha, tant homes com dones. Una explicació seria que és la primera prova del procés d'oposició i per tant on es fa la selecció més forta per a reduir el nombre d'aspirants per a les següents proves. Com es pot veure en el gràfic 13, entorn d'un 25% del total de dones convocades van aprovar en les convocatòries del 2009, 2010 i 2011. S'observa, des de la convocatòria de 2010, que les dones que aproven aquesta prova segueixen una tendència creixent. A més, de la convocatòria de 2017 fins a la de 2019, les dones que aproven aquesta prova han experimentat un augment considerable, ja que han passat de ser un 29,43% a un 42,41%.

**Gràfic 13. Dones aprovades a la prova de coneixements a les convocatòries de la PG-ME en el període 2009-2019 (en percentatge sobre el total de dones convocades)**



Font: elaboració pròpia a partir de dades de la DGP

### Proves físiques

Pel que fa a aquesta segona prova, del 2006 al 2011 va ser on més dones aprovaven sobre el total de convocades. Al gràfic 14 s'observa que les dones que l'aproven es situaven per sobre del 70%. Això no obstant, l'any 2017 es va viure un dràstic descens de les dones que la van aprovar, que es van quedar en el 24,97%. Això va ser degut, presumiblement, a la introducció de la prova d'aixecament de banca (*press banca*).<sup>6</sup> A la següent convocatòria de l'any 2019 es van incorporar algunes modificacions en les condicions del *press banca*. Les dones que van aprovar les proves físiques van augmentar fins al 54,66%, tot i que encara és lluny dels valors habituals anteriors a la convocatòria de 2017.

<sup>6</sup> L'exercici d'aixecament de banca serveix per a mesurar la força i la resistència de la musculatura de l'extremitat superior de l'aspirant. Per a fer-lo, la persona ha d'estar en posició horitzontal sobre un banc i aixecar una barra el màxim nombre de repeticions durant 45 segons.

**Gràfic 14. Dones aprovades a la prova física a les convocatòries per la PG-ME en el període 2006-2019 (en percentatge sobre el total de dones convocades)**



Font: elaboració pròpia a partir de dades de la DGP

Si analitzem any per any en què consistien les proves, veiem com en les cinc primeres convocatòries, en el període de 2006 al 2010, les proves no varien i consisteixen en quatre exercicis, tant per a homes com per a dones, que són: flexió de braços, cursa de llançadora (*course navette*), circuit d'agilitat i tracció general, amb petites variacions en les exigències i valoracions segons el gènere. Les proves eren les mateixes per a ambdós sexes, excepte en el circuit d'agilitat, on l'alçada de les tanques d'atletisme era de 80 cm per a les dones i de 90 cm per als homes i el sac a transportar era de 15 kg per a les dones i de 20 kg per als homes. Ara bé, a la convocatòria de 2011, les proves físiques pateixen una variació força important i és que els exercicis que cal passar es redueixen a la meitat: la flexió de braços i la tracció general se suprimeixen i només es fan el circuit d'agilitat i la cursa de llançadora. Això té com a conseqüència una disminució de vuit punts en el nombre de dones que superen les proves físiques.

Però el canvi més important té lloc al 2017, quan es va afegir la prova d'aixecament de banca, mantenint les altres dues intactes, és a dir, el circuit d'agilitat i la cursa de llançadora. Aquesta nova prova contenia una diferenciació en les exigències per gènere (30 kg per a les dones i 40 kg per als homes) i va provocar una gran caiguda en el percentatge d'aprovat tant en homes com en dones, però va ser més dràstica entre les dones, amb una disminució en el percentatge d'aprovat de 45 punts. Al 2019, a l'hora d'avaluar la prova, es van disminuir el pes (fins als 25 kg) i les repeticions exigides per a les dones però, tot i que es va recuperar el percentatge de dones aprovades en 30 punts, encara no van arribar als nivells d'aprovat assolits anteriorment.

Aquests resultats ens mostren com un canvi en el contingut de les proves pot tenir un impacte molt important en el nombre de dones que accedeixen al cos. Aquest és un exemple paradigmàtic que caldria revisar perquè, tot i haver reduït la dificultat de la prova, no s'ha aconseguit encara tornar als percentatges anteriors a la introducció del *press banca*. Caldria plantejar-se si els beneficis que aporta aquesta prova en la selecció compensen les conseqüències negatives que té en la incorporació de dones als cossos policials.

### Proves psicotècniques

La tercera prova correspon a les proves psicotècniques. En el gràfic 15 es pot veure que el percentatge de dones aprovades en aquesta prova ha seguit una clara tendència decreixent. No obstant això, aquest mateix patró segueixen els homes. Així, a la convocatòria de 2009, mentre les dones que van aprovar sobre el total de convocades es situaven en un 85,60%, van disminuir fins al 47,54% a la convocatòria de 2019. Novament caldria revisar quines modificacions s'han introduït en aquestes proves, des d'una perspectiva de gènere, per a valorar la disminució en el nombre de candidates aprovades.

**Gràfic 15. Dones aprovades a la prova psicotècnica a les convocatòries per la PG-ME en el període 2009-2019 (en percentatge sobre el total de dones convocades)**



Font: elaboració pròpia a partir de dades de la DGP

### L'entrevista

La quarta prova i última és l'entrevista. En el gràfic 16 s'observa que aquesta ha tingut una trajectòria marcada per pujades i descensos quant a les dones aprovades, tot i que sempre es situa entre el 58-48%, és a dir al voltant d'una de cada dues candidates que arriben a l'entrevista la superen. Així, els valors més baixos de dones aprovades sobre el total de dones convocades s'adverteixen a la convocatòria de 2011. Després, el percentatge de dones aprovades va tornar a augmentar i, finalment, va tornar a baixar fins a situar-se en un 47,54% a la convocatòria de 2017.



**Gràfic 16. Dones aprovades a l'entrevista de les convocatòries per a la PG-ME en el període 2009-2019 (en percentatge sobre el total de dones convocades)**



Font: elaboració pròpia a partir de dades de la DGP

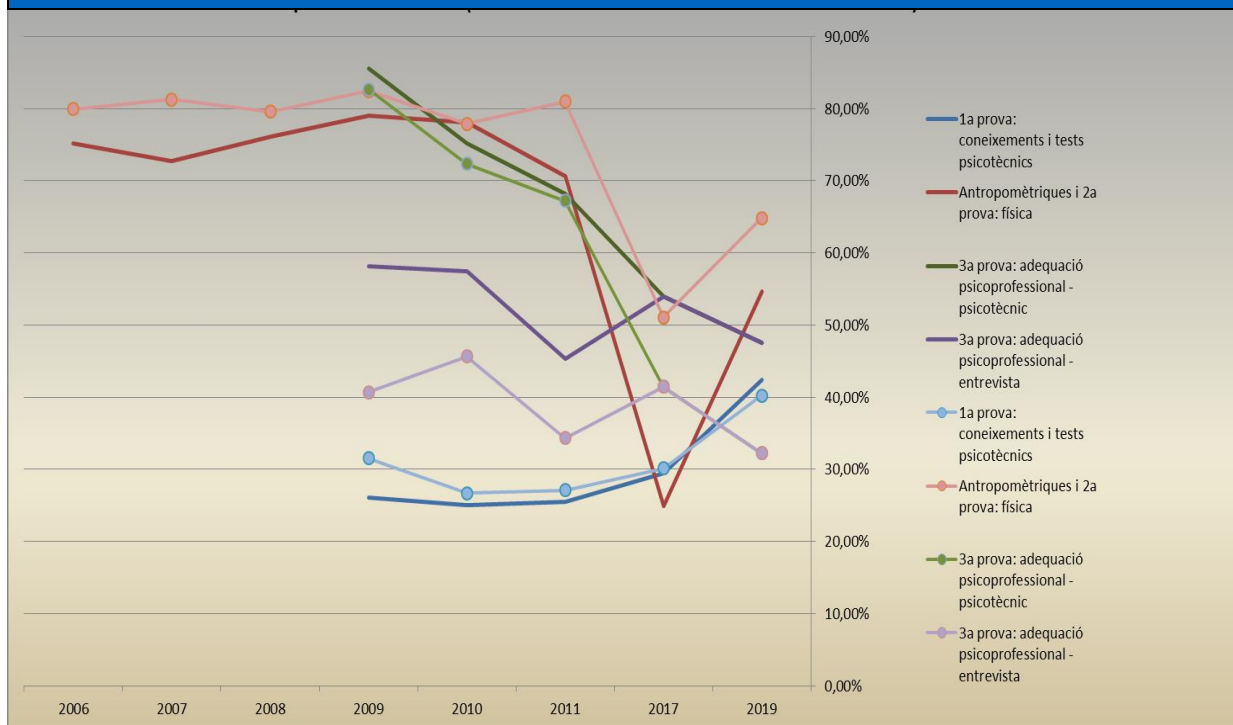
### Comparativa entre homes i dones

Finalment en el gràfic 17 es presenten les dades conjuntes de dones i homes. En comparació, els homes aproven amb més proporció que les dones les proves físiques: aquí és on es troba la diferència més gran. També superen en aprovats a les dones –tot i que la diferència és menor– en la prova teòrica de coneixements i el test psicotècnic, a excepció de l'última convocatòria, on un percentatge més ampli de dones sobre el total de dones convocades va aprovar aquesta darrera prova (42,41% de les dones davant del 40,23% dels homes).

En contrapartida, les dones aproven amb una proporció més notable que els homes la prova de l'entrevista. També, amb una lleugera major proporció, la prova dels psicotècnics, tot i que a la convocatòria del 2017, aquesta proporció es va accentuar: un 53,93% de les dones aprovades davant del 41,43% dels homes. Això es pot deure a un major component vocacional de les dones aspirants comparat amb els homes, que s'exposa a la tesi de Vallès (2019)<sup>7</sup> i que es percep sobretot a l'entrevista.

<sup>7</sup> Vallès, L. (2019) *Convertirse en policía: incorporación, socialización y profesionalización de la Policía de Cataluña* [tesi doctoral no publicada]. Universitat de Barcelona.

**Gràfic 17. Homes i dones aprovats a les convocatòries de la PG-ME en el període 2009-2019 per fases (en percentatge sobre el total de dones convocades)**



Nota: les dones estan representades amb les línies contínues i més fosques, i els homes, amb les línies amb punts.

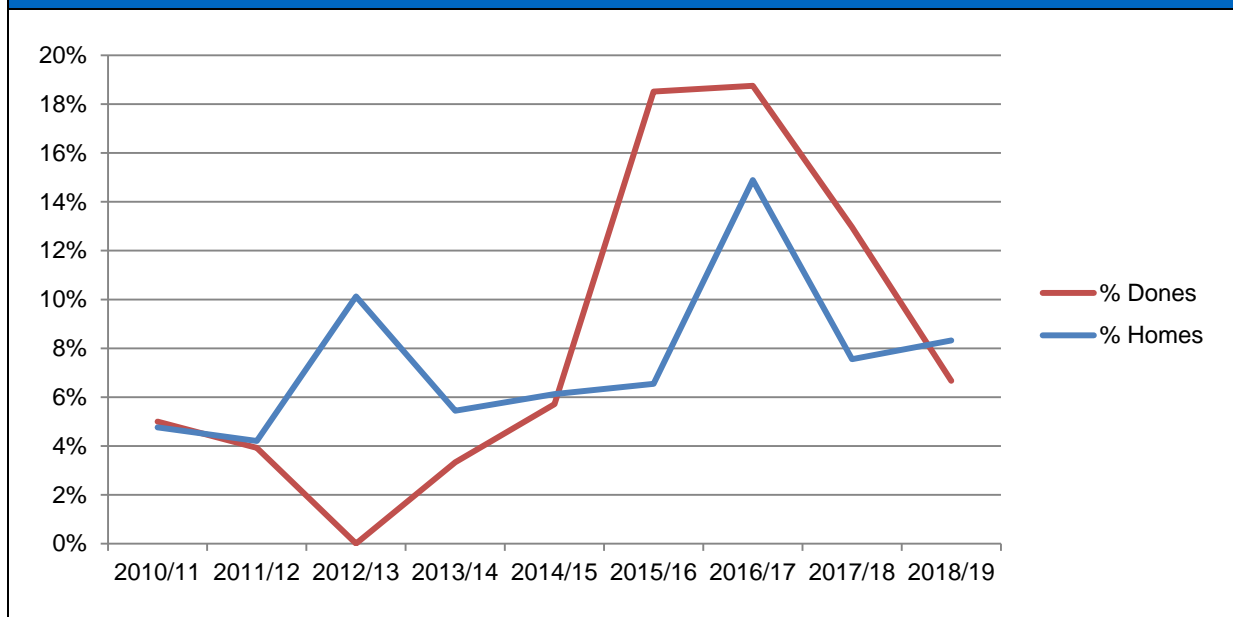
Font: elaboració pròpia a partir de dades de la DGP.

Així doncs, i tenint present que el nombre de dones inscrites i convocades a les convocatòries es escàs, la tendència que s'observa és que cada cop estan aprovant més dones en comparació amb els homes en totes les proves, excepte en les físiques. Per tant un canvi en aquesta prova tindria l'impacte més gran en l'augment del nombre de dones que superen la selecció. A les proves físiques encara s'aprecia un clar avantatge dels homes davant de les dones, cosa que indica que, tot i que tenen una motivació més gran, és on les dones aspirants tenen més dificultats per raons biològiques.

## El CFBP

En el cas de la formació, i com hem vist en l'apartat anterior, en el període 2010-2019 un 8% de les dones de mitjana suspèn el CFBP. En el gràfic 18 podem veure l'evolució del nombre de suspesos (en percentatge) comparant homes i dones en aquest període. Cal tenir en compte a l'hora d'analitzar les dades que des del curs 2012/13 fins al 2016/17 només va haver-hi promocions d'aspirants a PL. Tant homes com dones van patir un augment exponencial de suspesos el curs 2016/17, però les dones van patir aquest fort augment en el nombre de suspeses també els cursos 2015/16 i 2017/18. Després, al recuperar-se les promocions amb aspirants de la PG-ME, es van estabilitzar un altre cop i es van recuperar els valors mitjans entorn del 8% de suspesos.

**Gràfic 18. Evolució del nombre de suspesos per gènere del CFBP en el període 2010/11 a 2018/19 (en percentatge)**



Font: elaboració pròpia

Ara bé, no és només important saber quantes dones suspenen, sinó quin és el motiu pel qual suspenen. Per saber-ne el motiu, en aquest informe ens hem centrat en veure quines són les assignatures que tenen un percentatge més elevat de dones suspeses.

En primer lloc, és destacable que gairebé no hi ha cap suspens en assignatures enteses com a teòriques, com per exemple sistema de seguretat pública, dret constitucional i estatutari o estructura social de Catalunya. La majoria de dones no superen el CFBP al suspendre assignatures que tenen una vessant més pràctica. Tant homes com dones suspenen principalment quatre grups d'assignatures:

- a) educació física i defensa personal
- b) les pràctiques conegudes com a simulacions, que és on més es suspèn
- c) la formació operativa policial
- d) les tècniques d'autocontrol

Després d'analitzar els percentatge de suspensos en els CFBP des del 2010/11 fins al 2018/19 veiem que les dones suspenen més de mitjana l'educació física respecte dels homes, mentre que a les altres tres categories els homes suspenen més que les dones. Per tant, un cop més veiem que les diferències biològiques poden influir en el nombre de dones que finalment es converteixen en policies.





## 2. QUINA IMATGE DE LA POLICIA ES TRANSMET A LES XARXES SOCIALS?

Hem vist en l'apartat anterior que per a augmentar la presència de les dones en els cossos policials és molt important incrementar el nombre de dones que es presenten als processos de selecció per a ser policies. Actualment la imatge social predominant de la policia és que es tracta d'una professió eminentment per a homes. Per a intentar modificar aquesta percepció i atraure més candidates caldria transformar la imatge que des dels propis cossos policials es transmet.

Per això en aquest segon apartat de l'informe, ens centrarem en la imatge que transmet la PG-ME a l'exterior a través de les xarxes socials, especialment Twitter i Instagram.<sup>8</sup> A partir de les publicacions realitzades en aquestes dues xarxes en els darrers mesos, es veurà quina imatge es transmet de la policia i s'intentarà esbrinar si es visibilitzen prou les dones policia en l'àmbit públic. Per tant, per a fer-ho, analitzarem només les publicacions en les quals surtin imatges de persones.<sup>9</sup>

Aquesta anàlisi és important ja que, segons indiquen alguns autors, la gestió de la comunicació a través de les imatges serveix per a promoure la identitat de la institució, vestir la seva aparença i controlar el comportament de la seva audiència. Quan fan això, reforcen la seva autoritat i la seva legitimitat (Bullock, 2015).

Cal comentar també les diferències en les funcionalitats tant de Twitter com d'Instagram. Mentre que Instagram té una funció més dinàmica i visual, Twitter és una eina que es centra més en informar i mantenir actualitzats en directe els usuaris. És per aquest motiu que creiem que la influència d'Instagram a l'hora de visualitzar la presència de la dona a la PG-ME és més gran.

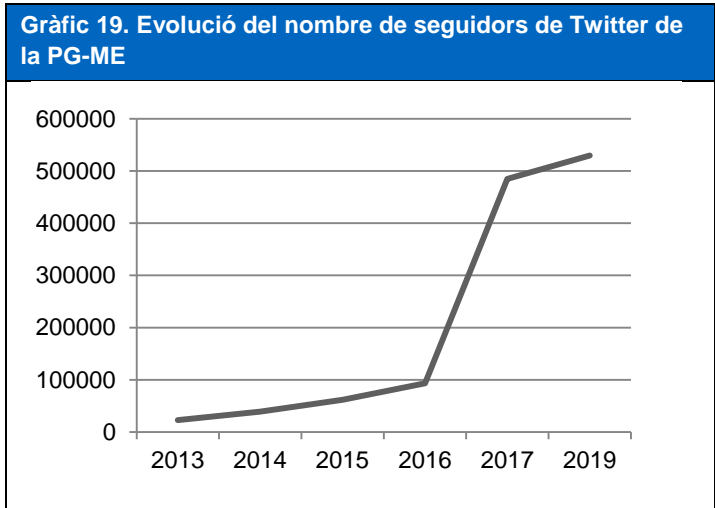
D'altra banda, segons es pot veure en les memòries del Departament d'Interior, el nombre de seguidors de la PG-ME a Twitter ha augmentat exponencialment durant els darrers dos anys, especialment el 2017. Segons apunta la memòria d'aquell any, aquest augment està propiciat a partir dels atemptats a la Rambla de Barcelona i Cambrils. Per tant, veiem com el nombre de persones susceptibles a rebre les publicacions de la PG-ME en aquesta xarxa social és molt elevat. En el cas d'Instagram, succeeix una dinàmica similar, on els seguidors augmenten exponencialment des de la seva creació i per tant l'impacte és cada cop més gran. L'evolució de les dades de seguidors es pot veure a les taules 9 i 10 i als gràfics 19 i 20.

---

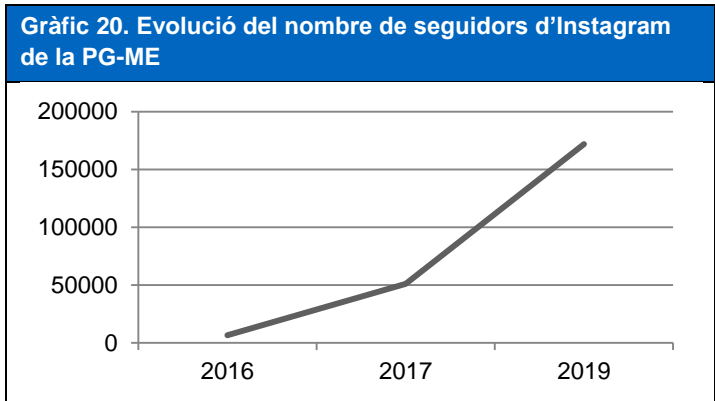
<sup>8</sup> La PG-ME utilitza la plataforma Twitter des del 2010, mentre que l'ús d'Instagram és relativament més recent, ja que van començar l'any 2016.

<sup>9</sup> En el cas d'Instagram, també és possible publicar el que s'anomenen *stories*. Aquestes són imatges temporals, que es publiquen durant un màxim de 24 hores. A causa de la impossibilitat de recuperar *stories* antigues, aquestes no han estat analitzades. Així doncs, quan ens referim a imatges d'Instagram, parlem de les publicacions estàtiques.

Taula 9. Nombre de seguidors de Twitter de la PG-ME	
2013	22.844
2014	39.130
2015	61.724
2016	93.525
2017	484.784
2018	517.210
2019	529.692



Taula 10. Nombre de seguidors d'Instagram de la PG-ME	
2016	6.536
2017	51.000
2018	63.251
2019	172.000



Nota: les dades de l'any 2019 són de data 15 d'octubre de 2019

Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Departament d'Interior

Les publicacions que s'han analitzat per a elaborar aquest informe van des de l'abril fins a l'agost de 2019. En un primer moment, es van classificar les imatges segons les persones que hi apareixen seguint els criteris següents:

- *home*: hi surt un o més homes policia
- *dona*: hi surt una o més dones policia
- *mixta*: hi surten un home i una dona policia, o més
- *no visible*: hi surten policies però no és possible distingir si són homes o dones (van tapats per la naturalesa de la seva acció, es veuen de lluny, etc.).

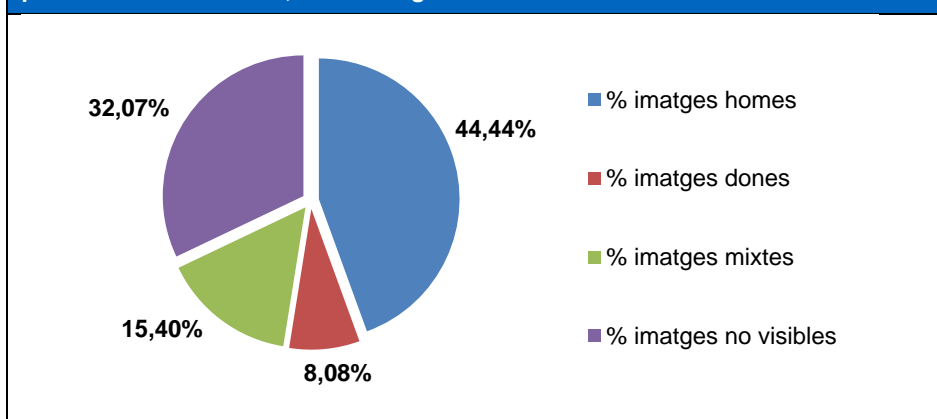
Tal com es pot veure en la taula 11 i el gràfic 21, gairebé a la meitat d'imatges que es van publicar, tant en una xarxa com en l'altra, hi sortien homes exclusivament, cosa que representa un 44,44% de les imatges en total. Les dones policia surten representades en un 23,48% de les imatges. Malgrat això, les publicacions en les quals surten dones policia exclusivament només representen el 8,08%, ja que en la resta de casos surten al costat d'un home. És interessant veure la diferència entre les dues xarxes analitzades, ja que a Instagram el percentatge de dones que apareixen és més elevat: un 29,79% del total, mentre que en un 12,06% de les fotografies surten dones soles. Això podria explicar-se perquè Instagram és una xarxa d'imatges i a través de les imatges és com es pot transmetre millor la personalitat dels individus, entitats o organitzacions: "els usuaris d'Instagram utilitzen les fotografies de qualsevol tipus per a presentar les seves personalitats, estils de vida i gustos. Les imatges són molt millor que els textos per a expressar-se, ja que el mite de la veritat fotogràfica confereix a la fotografia una credibilitat de la qual podria mancar el text" (Lee, E. *et al.*, 2015, p. 555).

**Taula 11. Nombre total i percentatge d'imatges a les dues xarxes socials en les quals sortien policies homes i dones (2019)**

	Abril	Maig	Juny	Juliol	Agost	Total	% total	% Twitter	% Instagram
<b>Home</b>	33	38	39	38	28	<b>176</b>	<b>44,44</b>	45,10	43,26
<b>Dona</b>	8	10	6	6	2	<b>32</b>	<b>8,08</b>	5,88	12,06
<b>Mixta</b>	15	13	16	7	10	<b>61</b>	<b>15,40</b>	14,12	17,73
<b>No visible</b>	20	26	36	21	24	<b>127</b>	<b>32,07</b>	34,90	26,95
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>87</b>	<b>97</b>	<b>72</b>	<b>64</b>	<b>396</b>			

Font: elaboració pròpia.

**Gràfic 21. Imatges a Twitter i a Instagram (en percentatge) en les quals sortien policies homes i dones, d'abril a agost de 2019**



Font: elaboració pròpia.

---

Si entrem amb més detall en les imatges, podem veure quina activitat estaven duent a terme els/les policies en el moment de la fotografia. Per a l'anàlisi s'han utilitzat vuit categories diferents però que no són excloents entre elles.<sup>10</sup> Són les següents:

- 1) policies que sortien d'esquena o amb la imatge difuminada
- 2) sortien amb el cotxe o la moto
- 3) estaven duent a terme una acció (actuació operativa, patrulla, vigilància, etc.)
- 4) estaven de cara, posant per a la foto, on s'inclouen també entrevistes
- 5) la fotografia forma part d'un acte oficial
- 6) la fotografia fa referència a l'àmbit de l'atenció a les persones, de caire assistencial
- 7) la fotografia s'ha fet en una xerrada
- 8) la dona està en segon pla, en el cas de les fotografies mixtes

Si analitzem conjuntament les dades de les dues xarxes socials és important remarcar quins tipus d'imatges són preponderants en els homes i en les dones (vegeu el gràfic 22). Així, doncs, es pot veure que en la imatge d'un home publicada a les xarxes de la PG-ME és molt probable que estigui duent a terme una acció operativa (33,84%), mentre que si és la d'una dona les probabilitats es reparteixen més en altres categories, principalment imatges on es veuen mosses donant atenció a les persones (20,91%), seguit d'actuacions operatives (16,21%) o on estan posant expressament per a la foto (12,42%).

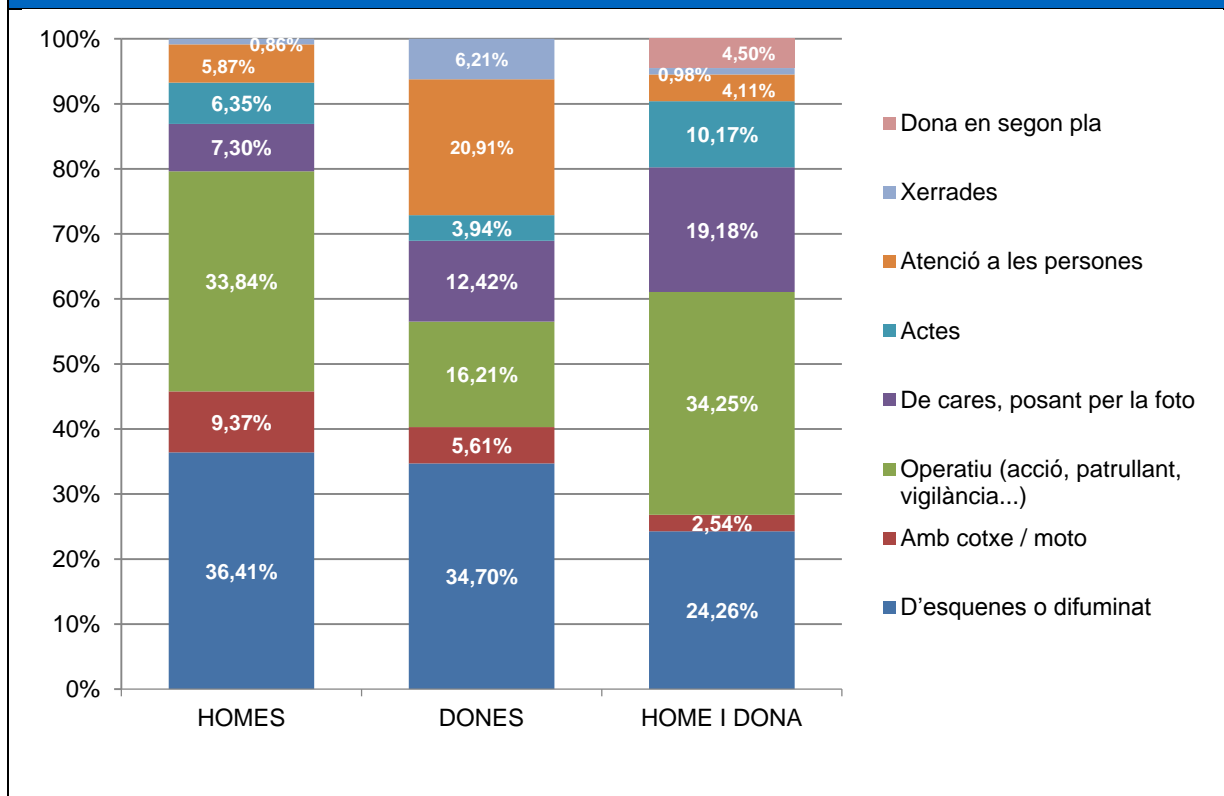
Cal remarcar aquí que, en imatges on surten un home i una dona policia plegats, és on tornem a veure un alt percentatge de fotos amb representació d'activitat operativa (34,25%), però també de fotos on estan posant de cara (19,18%). Finalment, és important fer notar que moltes de les fotografies són policies d'esquena o amb la imatge difuminada (36,41% en homes, 34,70% en dones i 24,26% en fotografies mixtes). Malgrat que això pugui ser així per motius de privacitat, la imatge que es transmet no és la d'una policia oberta i transparent sinó la d'una que promou el secretisme i el tancament, aspectes culturals àmpliament estudiats en la literatura acadèmica policial.

---

<sup>10</sup> Per tant, una fotografia pot haver-se assignat a més d'una categoria i pot haver estat computada més d'un cop en aquesta classificació.



**Gràfic 22. Classificació de les fotografies segons el gènere i les activitats que s'hi representen (en percentatge)**

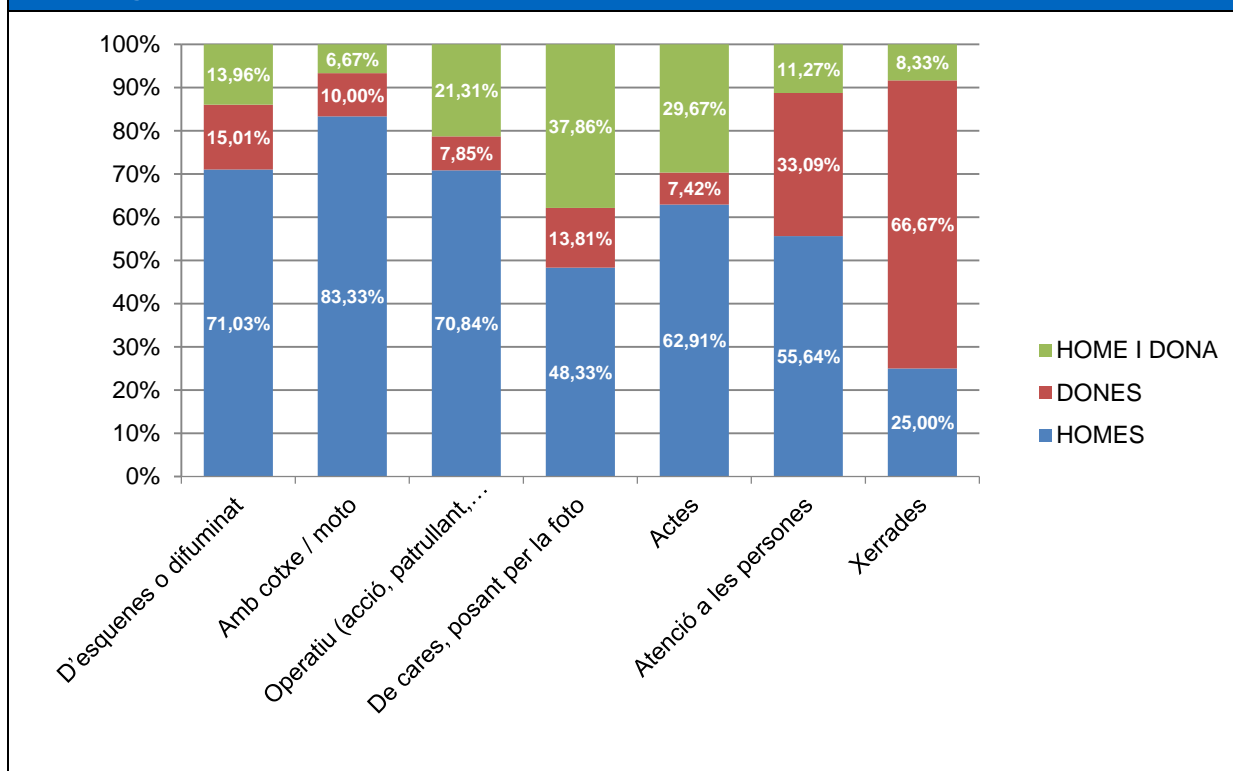


Font: elaboració pròpia

Si ara analitzem, però, les imatges segons les activitats que els/les policies hi duen a terme, també trobem aspectes que són importants mencionar, tal com es veu en el gràfic 23. En primer lloc, només hi ha una categoria de fotografies en la qual les dones apareixen més vegades que els homes, aquestes són les fotografies de xerrades (66,67% dones, 25% homes). Les categories en què menys dones policies surten són les fotografies operatives (7,85%), les d'actes institucionals (7,42%) i aquelles en les quals surten amb un vehicle policial (10%). Ara bé, és interessant observar com és en les dues primeres categories on trobem percentatges elevats de fotografies on surten homes i dones conjuntament. En el primer cas, de fotografies operatives, surten homes i dones en un 21,31%; en el segon, actes institucionals, un 29,67%. La categoria on trobem un percentatge més gran d'homes i dones policies conjuntament és en les fotografies que estan posant de cara (37,89%).

Finalment, malgrat que abans hem vist que una de les categories on sortien més dones era la de l'atenció a les persones, si ho analitzem detalladament veiem com els homes són els que més surten en aquest tipus específic de fotos (55,64%). Tot i això, després de les imatges de xerrades, és on trobem més proporció de dones policies sortint soles a les fotografies (33,09%).

**Gràfic 23. Classificació de les fotografies segons les activitats que s'hi representen i el gènere (en percentatge)**



Font: elaboració pròpia.

En conclusió, veiem que la imatge transmesa en general és que la dona sí que té presència en el cos policial, encara que minoritària i principalment sempre acompanyada de l'home en activitats operatives, i també que la dona policia pot actuar sola en casos d'atenció a les persones i relacions amb la comunitat. Per tant, la imatge de la professió que es transmet reforça que la dona policia sembla encasellada en tasques socials, d'atenció comunitària o de comunicació, mentre rarament és presentada en exclusiva fent tasques operatives. Es podria concloure que en les imatges les dones policia ocupen un rol secundari. Per això caldria intentar que a les xarxes socials apareguessin més dones però tenint en compte també que apareguin fent les mateixes funcions que els homes per a transmetre que la policia és una professió tant per a dones com per a homes.



## 3. LES CONVOCATÒRIES

Com hem vist en el primer apartat d'aquest informe, un element clau que influeix en el nombre de dones que accedeixen als cossos policials és el procés de selecció que han de superar les candidates. En aquest apartat revisarem els requisits per a presentar-se a les convocatòries de selecció i, a continuació, analitzarem des d'una perspectiva de gènere les campanyes de difusió que fan les organitzacions policials.

### 3.1 Requisits per a presentar-se

Prenem com a punt de partida la darrera convocatòria a la PG-ME. Segons el punt 2 de l'annex 1 de les bases de la convocatòria de l'última promoció de la PG-ME,<sup>11</sup> les persones participants, a més d'haver de satisfer la taxa d'inscripció i prendre el compromís per portar arma de foc mitjançant declaració jurada, havien de complir els requisits següents:

- a) tenir nacionalitat espanyola;
- b) haver complert divuit anys i no superar l'edat de jubilació forçosa;
- c) tenir el títol de batxillerat, tècnic o equivalent o superior;
- d) tenir l'aptitud psicofísica adequada per a l'exercici de la funció policial i no estar inclòs en cap causa d'exclusió per manca d'aptitud psicofísica;
- e) tenir el permís de conduir vehicles de classe B;
- f) la no-separació del servei en cap institució pública;
- g) no tenir antecedents penals.

La principal novetat d'aquesta convocatòria<sup>12</sup> respecte de les anteriors de la PG-ME és que s'ha eliminat el requisit d'alçada. En la convocatòria anterior, l'alçada mínima per a poder presentar-se era d'1,65 m per als homes i d'1,60 m per a les dones. Aquest requisit, des de l'inici del cos havia estat d'1,70 m per als homes i d'1,65 m per a les dones. L'any 2003 es va reduir l'alçada mínima requerida a les dones perquè es va veure que era un obstacle perquè se n'hi presentessin més i va passar d'1,65 m a 1,60 m; mentre que es va mantenir una alçada mínima d'1,70 m per als homes. Aquesta rebaixa de 5 cm va tenir un gran impacte positiu en l'accés de més dones al CFBP, ja que van passar de representar el 17,8% del total d'aspirants l'any 2002 al 33% l'any 2003 (Vallès, 2019). Aquest exemple il·lustra que els canvis en els requisits d'accés poden tenir un impacte important en el nombre i tipus de persones que es presenten als processos de selecció. Set anys més tard, en la convocatòria de l'any 2011, es va rebaixar el requisit d'alçada també per als homes i va passar a ser d'1,65 m, mentre que es va mantenir el requisit d'1,60 m per a les dones. En aquest cas també s'observà un lleuger increment en el nombre d'homes que accedeixen al CFBP, que va augmentar un punt al 2012 —l'efecte, per tant, va ser molt menor.

<sup>11</sup> Resolució INT/2786/2019, de 29 d'octubre, de convocatòria mitjançant oposició lliure per a cobrir places de la categoria de mosso/a de l'escala bàsica del cos de Mossos d'Esquadra (núm. de registre 46/002/19).

<sup>12</sup> Resolució INT/9/2019, de 8 de gener, de convocatòria mitjançant oposició lliure per a cobrir places de la categoria de mosso/a de l'escala bàsica del cos de Mossos d'Esquadra (núm. de registre 46/19).

---

A Espanya, totes les policies tenen el requisit d'alçada, malgrat que variïn els llinars. Per exemple, a la Guàrdia Urbana de Barcelona<sup>13</sup> el mínim per a les dones és d'1,60 m i el d'homes és d'1,70 m. En el Cos Nacional de Policia<sup>14</sup> i l'Ertzaintza<sup>15</sup> el requisit d'alçada és el mateix que en el cas de la PG-ME. D'altra banda, la Guàrdia Civil<sup>16</sup> té els llinars més baixos respecte de les altres policies, tant per a home, que requereix un mínim d'1,60 m, com per a dona, que és d'1,55 m. L'únic cos de policia de l'Estat espanyol que no demana requisit d'alçada en el seu accés és la Policia Foral de Navarra.<sup>17</sup>

Si observem Europa, al 2017 hi havia vuit països europeus que mantenien requisits d'alçada en la selecció de les seves policies. Aquests eren Àustria, Dinamarca, Espanya, Itàlia, Malta, Portugal, Suïssa i Xipre. Del 2010 fins a l'actualitat, però, cal tenir en compte que hi ha hagut cinc països que han suprimit aquest requisit: Alemanya,<sup>18</sup> Bèlgica, França, Polònia i Romania.

La recerca científica sobre la policia s'orienta principalment a estudiar les habilitats teoricopràctiques, els valors i les actituds dels seus membres, mentre que és molt limitada la recerca empírica que s'ocupa de la importància de les característiques físiques dels policies. Malgrat que un dels primers estudis relacionats amb aquesta temàtica data de l'any 1974 (Talbert, 1974), la recerca no ha estat sòlida ni continuada fins a dia d'avui. Hi ha un estudi més recent d'àmbit europeu (Kirchengast, 2010) en què es preguntava a les escoles de policia integrants de la CEPOL<sup>19</sup> sobre els motius pels quals no adoptarien o suprimirien el criteri d'alçada en la selecció de policies. Entre les seves respostes, la raó que es mostrava més important a l'hora de justificar la supressió del criteri d'alçada era relacionada amb problemes de discriminació de les dones i les minories ètniques (92,3%). Per tant, veiem que la tendència a les policies europees és eliminar el requisit d'alçada mínima, entre d'altres motius, per a incrementar el nombre de dones que es presenten a la selecció. Caldrà veure si la mesura que ha adoptat la PG-ME d'eliminar aquest requisit també tindrà efectes en el fet que més dones es presentin i superin el procés selectiu actual, que resta obert en el moment d'elaborar aquest informe.

---

<sup>13</sup> Anunci sobre aprovació de la convocatòria i bases específiques que han de regir la cobertura de 233 places d'agent de la Guàrdia Urbana de l'Ajuntament de Barcelona, mitjançant oposició lliure (exp. 150/2019).

<sup>14</sup> Bases al web del CNP <https://www.policia.es/oposiciones/requisitos.html> [consulta: maig de 2020]

<sup>15</sup> Resolución de 3 de diciembre de 2018, de la Directora General de la Academia Vasca de Policía y Emergencias, por la que se convoca Procedimiento Selectivo para ingreso en la Categoría de Agente de la Escala Básica de la Ertzaintza <https://www.euskadi.eus/r42-selauto/es/q41aWar/q41aDescargaComponenteServlet?COMP=bg&IDIOMA=c&R01HNoPortal=true>

<sup>16</sup> <https://www.guardiacivil.es/es/institucional/serguacivil/ingresogc/ingresogc2.html#requisitos>

<sup>17</sup> Resolución 1106/2019, de 29 de abril, de la Directora General de Función Pública, por la que se aprueba la convocatoria para la provisión, mediante oposición, de treinta y una plazas del empleo de Agente de la Policía Foral de Navarra, al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos [[https://www.navarra.es/home\\_es/Actualidad/BON/Boletines/2019/89/Anuncio-3/](https://www.navarra.es/home_es/Actualidad/BON/Boletines/2019/89/Anuncio-3/)]

<sup>18</sup> Alguns dels seus estats federals mantenen com a requisit uns mínims d'alçada per accedir a la policia. En el cas de la *Bundespolizei* (policia federal) es va eliminar aquest requisit.

<sup>19</sup> CEPOL és l'Agència de la Unió Europea per a la Formació Policial. Web oficial <https://www.cepol.europa.eu/>







## 3.2 Promoció de la convocatòria de la PG-ME

Un dels aspectes a tenir en compte per a influir en el nombre de dones que es presenten a les convocatòries d'accés és quina imatge es transmet de la professió. És important que les campanyes de difusió de les convocatòries facin ben visible que la professió pot ser desenvolupada tant per homes com per dones. Concretament, si es vol augmentar o almenys mantenir el nombre de candidates que es presenten a la selecció, cal tenir molta cura d'incloure els dos gèneres en totes les imatges i els textos a les campanyes de difusió. A continuació, analitzarem alguns aspectes de l'última campanya de difusió per a l'accés a la PG-ME, en concret la infografia i les imatges de Twitter.

Per a promocionar la convocatòria de mosso/a de l'escala bàsica publicada al desembre de 2018 es va elaborar una infografia publicada el gener de 2019 amb les dades més bàsiques a tenir en compte. Mitjançant pictogrames i gràfics s'explicaven els requisits, les dades sobre la inscripció i les diferents fases de la convocatòria (vegeu la imatge 1).



És rellevant fer un incís en alguns dels elements d'aquesta infografia relacionats amb el tracte de gènere:

- |  | <i>Icona actual</i>   | <i>Proposta d'icona</i>  |
|--|---|--|
| 1) En l'apartat de requisits, apareix la icona amb el text "No haver estat separat AP", sense reflectir el gènere femení. Si es substituís per "No-separació del servei en AP" o "No haver estat separat/ada AP" seria més inclusiva en termes de gènere.  |   |   |
| 2) La icona que acompanya el text de les 750 places ofertes representa clarament un home policia, de manera que es transmet el missatge que la professió és per a homes i exclou la dona policia.  |   |   |
| 3) A la icona sobre la inscripció presencial, la silueta masculina fa la inscripció i al taulell l'atén la silueta d'una dona. Es pot interpretar que les dones s'encarreguen de les tasques administratives mentre que els homes són els candidats a accedir a la policia catalana. Novament dibuixa una imatge de la professió principalment per a homes i s'exclou les dones com a candidates. Una alternativa és incloure les figures d'home i de dona fent la inscripció. |  |  |

Cal destacar també que aquesta infografia es va repetir a la convocatòria següent, a l'octubre de 2019, en què només es va modificar el contingut segons els nous requisits de les bases.

Com es pot observar en la imatge 2, en aquesta nova infografia no es van modificar els pictogrames, presumiblement per falta de temps, malgrat que la poca perspectiva de gènere de les imatges va ser comunicada durant l'elaboració d'aquest informe des de l'Escola de Policia de Catalunya a la la Direcció General de la Policia.

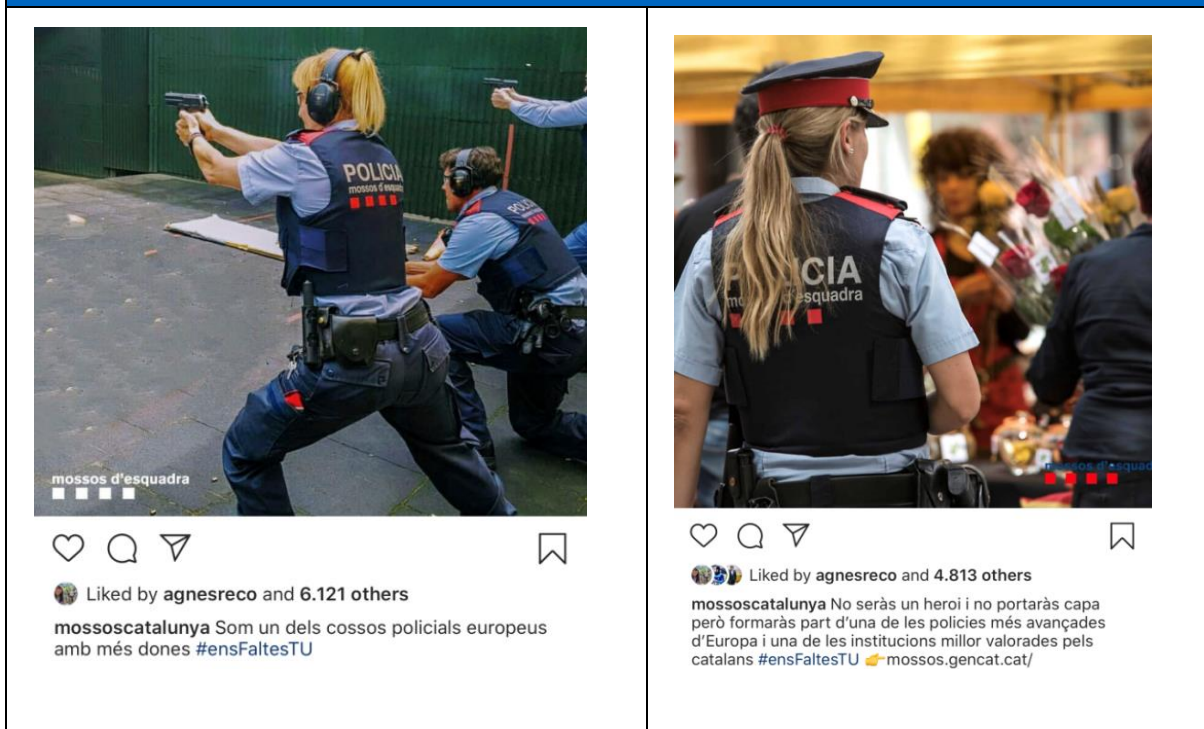
Imatge 2. Infografia sobre l'accés a la PG-ME, octubre de 2019



A les xarxes socials de la PG-ME també es va fer difusió de la convocatòria de gener de 2019. Per exemple, a Instagram es van publicar diverses imatges que animaven la ciutadania a presentar-s'hi. Si busquem crides específiques a dones, només trobem una publicació, amb una dona fent pràctiques de tir (primera fotografia de la imatge 3).

En una altra de les publicacions promocionals (segona foto de la imatge 3) també sortia una dona policia patrullant –segurament la Diada de Sant Jordi, per les roses que es veuen de fons– però el text no fa referència a les dones ni tampoc és inclusiu, ja que només esmenta “no seràs un heroi”, i no una “heroïna”.

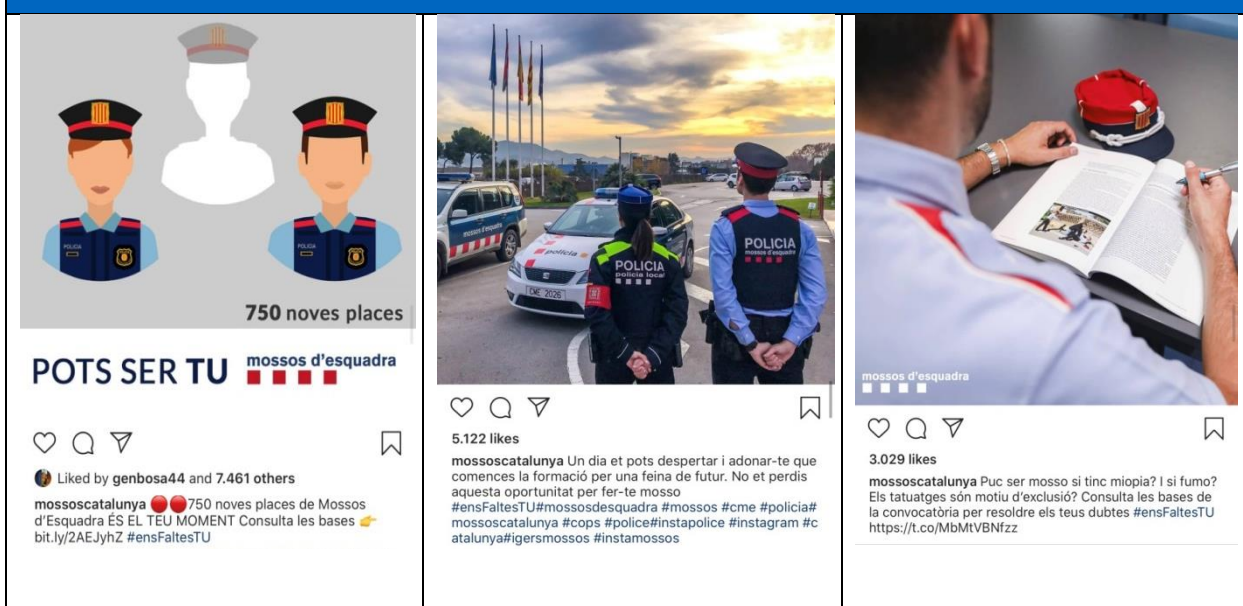
Imatge 3. Fotografies de dones policies durant la promoció de la convocatòria de gener de 2019



Font: Instagram de la PG-ME

A la primera foto de la imatge 4, en el pictograma surt tant la silueta d'un home com la d'una dona, però en el text no es fa mai la diferenciació entre "mosso/a", només es menciona el masculí, cosa que passava en totes les publicacions posteriors. A tall d'exemple, mostrem més fotos on, tot i aparèixer dones, es parla exclusivament en gènere masculí, de "mosso".

Imatge 4. Fotografies de la promoció de la convocatòria de gener de 2019 a Instagram



Font: Instagram de la PG-ME



És rellevant mencionar, però, que aquest fet canvia en la difusió de la convocatòria següent de la PG-ME, d'octubre de 2019, en què hi ha moltes més publicacions on es fa referència a la dona policia i es fan crides específiques a les dones per a presentar-s'hi. En la imatge següent en mostrem tres exemples:



Font: Twitter de la PG-ME

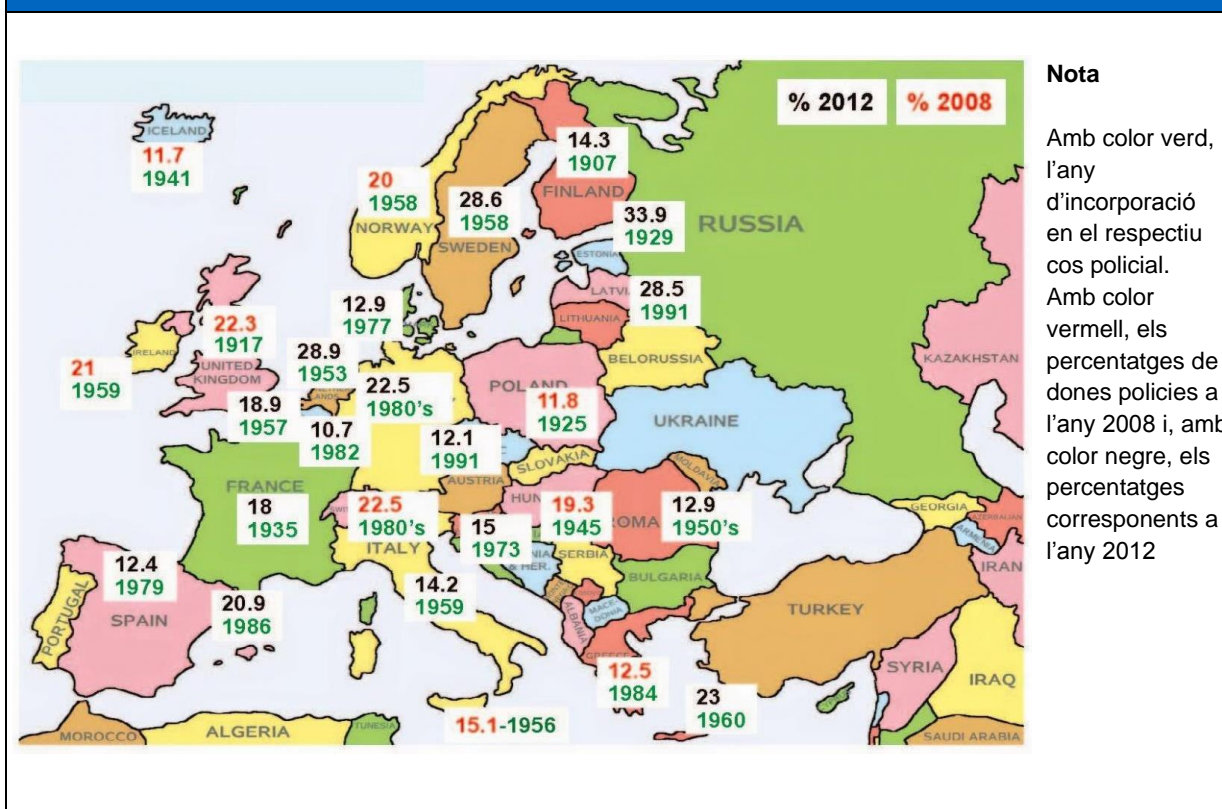
En la difusió d'aquesta convocatòria es nota un canvi positiu des del punt de vista del gènere. En la campanya, tant les imatges com el text són inclusius, hi ha un tracte específic de gènere que inclou algunes publicacions dirigides exclusivament a atraure dones i en les quals en general s'inclouen els dos gèneres, "mosso" i "mossa".



## 4. MESURES RECOMANADES PER A INCORPORAR MÉS DONES POLICIES

La baixa presència de dones als cossos policials és un fet recurrent i preocupant arreu d'Europa. La causa d'aquest problema és multifactorial: socialització, cultura policial androcèntrica, percepció de les organitzacions policials com a llocs hostils per a les dones, etc. A la majoria de països europeus els percentatges de dones en els cossos policials oscil·la entre el 10% i el 23% i només en quatre països es situa entre el 28% i el 34%, tots ells del nord d'Europa (Vallès, Bande; Candé, 2013), com es pot veure al gràfic 24. Cal tenir en compte que la incorporació de les dones a la policia és relativament recent ja que són organitzacions que en origen van ser creades només per a homes. Per exemple, en el 73% dels cossos de policia europeus que apareixen al gràfic 24, les dones s'hi van incorporar a partir del 1950.

**Gràfic 24. Incorporació de les dones als cossos policials europeus i percentatge de dones en aquests cossos al 2008 i al 2012**



Font: Vallès *et al.*, 2013.

Alguns estudis mostren que, com menor és el nombre de dones en una organització, més difícil és incorporar-hi la diversitat de gènere. És per això que durant els darrers anys s'han portat a terme tot un seguit d'iniciatives a diferents països d'Europa, amb l'objectiu d'incrementar el nombre de dones policia.

---

Les mesures que s'han posat en marxa per a promoure la integració de les dones dins les organitzacions policials són diverses. Podem agrupar-les en tres tipus:

- a) les que s'enfoquen a incorporar dones a les organitzacions policials (selecció o *recruitment*)
- b) les que intenten la retenció de dones que ja formen part de les organitzacions policials (*retention*)
- c) les que busquen la promoció de dones dins les organitzacions policials (*promotion*)

El present apartat es centrarà en les mesures que tenen repercussió en la incorporació de dones a la policia, ja sigui perquè ho persegueixen com a objectiu directe ja sigui perquè ho aconsegueixen com a efecte indirecte, en estar orientades inicialment cap a la seva retenció o promoció.

A continuació, s'esmentaran les mesures que es recomanen, bé perquè s'estan portant a terme i funcionen —segons estudis que les han avaluat—, o bé perquè informes governamentals les han proposat com a mesures prometedores.

## **4.1 Mesures que tenen un impacte directe en el reclutament de més dones**

### **4.1.1 Mesures relatives a la campanya de contractació i la seva difusió**

Aquestes mesures busquen adreçar la campanya de contractació de personal al que s'anomena *target group*, és a dir, a les dones. Amb aquest objectiu, es procura que el llenguatge i el missatge de les campanyes siguin inclusius, és a dir, que es refereixin directament a les dones, i que les dones estiguin representades a les campanyes publicitàries. En aquesta direcció, és fonamental comptar amb la participació de dones de l'organització policial en esdeveniments orientats a incorporar-hi més dones, com podrien ser fires laborals i educacionals, xerrades en centres educatius, aparicions en televisió, debats, jornades de portes obertes en comissaries, etc. Aquestes mesures han estat proposades en nombrosos estudis, com els de Dentham (2008), Gálvez (2015), U.S. Bureau of Justice Assistance (2001), Van Ewijk (2012), Ward i Prenzler (2016) i Women Police Officers Network (2012).

Així mateix cal fer atenció en els canals pels quals es fa aquesta publicitat i distribuir-la a llocs on es coneix que hi ha confluència de públic femení, per tal que arribi a aquest públic (universitats, comerços, gimnasos, etc.), tal com emfatitzen els estudis de Dentham (2008), U.S. Bureau of Justice Assistance (2001) i Women Police Officers Network (2012).

Una altra actuació interessant en aquesta línia és la descripció de les funcions del lloc de treball en les campanyes de difusió, posant èmfasi en les habilitats tradicionalment associades al gènere femení i que són imprescindibles per al model de policia comunitària, com les habilitats comunicatives, l'empatia, etc. Aquesta acció ha estat destacada per informes com els de l'U.S. Bureau of Justice Assistance (2001), Van Ewijk (2012) i Women Police Officers Network (2012).



#### **4.1.2 Mesures relatives a la preparació de dones per a l'accés als cossos**

Existeixen programes de preparació adreçats a les dones. Aquests programes busquen proveir les dones de les habilitats necessàries per a passar les proves d'accés i han estat recomanats pels estudis de Dentham (2008), Van Ewijk (2012) i Women Police Officers Network (2012). Concretament, l'informe de la Women Police Officers Network (2012) exposa com a exemple paradigmàtic els programes de preparació que ofereix la Policia d'Albània, basats en l'explicació dels aspectes positius i els reptes de la professió policial, així com dels criteris de selecció i la preparació per a les proves. L'informe explica també que es porten a terme altres iniciatives complementàries a l'oferta d'aquests programes, com ara comptar amb professors jubilats i/o retirats de l'acadèmia de policia, convidar dones policia per a la tutorització d'algunes de les sessions del programa o utilitzar recursos i instal·lacions de les acadèmies de policia per a fer els cursos de preparació.

#### **4.1.3 Mesures relatives al procés de selecció**

Pel que fa al procés de selecció, es prenen diferents mesures. En primer lloc, s'estableixen criteris selectius adaptats a la realitat biològica femenina, partint de la mitjana femenina, en aspectes com l'alçada i la forma física, en els quals hi ha diferències respecte del gènere masculí. La importància d'aquesta acció s'assenyala als estudis de Gálvez (2015), Van Ewijk (2012) o Ward i Prenzler (2016).

En segon lloc, es forma els avaluadors en perspectiva de gènere i s'intenta que hi hagi paritat en el gènere d'aquests. A més, les entrevistes es confeccionen seguint models que serveixin a ambdós gèneres i amb mesures que evitin biaixos i mites de gènere. Aquestes accions es mencionen als estudis de Bastick (2014), UK Government Equalities Office (s.d), Van Ewijk (2012) i Women Police Officers Network (2012).

Una altra mesura que es proposa dins les proves d'accés és d'implementar-ne una que avaluï les habilitats per a desenvolupar tasques policials. Enlloc de confiar només en les entrevistes, es recomana dur a terme simulacions on es pot demanar a l'aspirant que faci alguna de les tasques policials per a valorar la seva idoneïtat. Cal estandarditzar les tasques que es proposen per a avaluar i la manera com es puntuen per a garantir la igualtat en la valoració. Així ho proposen informes com els de Gálvez (2015), UK Government Equalities Office (s.d.) i Van Ewijk (2012).

#### **4.1.4 Mesures de discriminació positiva**

En aquest grup de mesures destaquen els *targets* o quotes, consistents en fixar un percentatge mínim de dones que han d'incorporar les organitzacions policials, per tal d'assegurar-ne la presència als cossos.

Una altra proposta es basa en donar preferència a la selecció de les dones quan aquestes es trobin en igualtat de criteris pel que fa a la idoneïtat de perfil amb els seus homòlegs masculins (Women Police Officers Network, 2012).

Aquest tipus de mesures sovint no són ben rebudes per un sector important de la societat, amb l'argument que, per culpa d'aquestes, es poden perdre places per a aspirants

---

homes que serien més vàlids per a la tasca policial. Aquesta major validesa la fonamenten en la superioritat física dels aspirants homes respecte a la de les dones, i, en el cas de les quotes, en la possibilitat que quedin fora homes amb major nota a les oposicions que dones que s'han beneficiat de les quotes.

Tot i les crítiques que reben, aquest tipus de mesures són recomanades i valorades com a efectives per nombrosos estudis (Dentham, 2008; Gálvez, 2015, UK Government Equalities Office, s.d; Van Ewijk, 2012; Ward i Prenzler, 2016; Women Police Officers Network, 2012).

## **4.2 Mesures que tenen un impacte indirecte en el reclutament de més dones**

Com s'ha esmentat a la introducció, algunes de les mesures enfocades a la retenció i a la promoció de dones policies també tenen repercussió en el reclutament d'aquestes, perquè la implementació i la difusió d'aquestes mesures pot incentivar el nombre de dones que vulguin incorporar-se a la policia, en donar una imatge dels cossos policials com a inclusivus i igualitaris i, per tant, més atractius per a les dones.

### **4.2.1 Mesures relatives a l'erradicació de la discriminació**

Aquestes mesures inclouen la implementació de campanyes de sensibilització interna i l'organització d'esdeveniments relacionats amb la perspectiva de gènere, com ara jornades per la igualtat, tant a dins com fora de l'organització. Una altra iniciativa és la publicació de guies sobre llenguatge i comportament inclusivus, orientades a sensibilitzar els cossos policials sobre la problemàtica que afecta principalment les dones i que aquestes són una part necessària de l'organització policial. També es busca proporcionar una formació basada en perspectiva de gènere per a tots els membres de l'organització, en temes com la violència contra les dones i els delictes sexuals. Aquestes accions es recullen a l'informe de Bastick (2014), Gálvez (2015), Van Ewijk (2012) i Women Police Officers Network (2012).

D'altra banda, amb l'objectiu d'aconseguir la igualtat de gènere, s'han creat organismes específics per a investigar i dissenyar actuacions amb relació a problemes patits per les dones a les organitzacions policials. Per exemple, hi ha unitats d'igualtat o figures de coordinació dins la policia que s'encarreguen d'impulsar actuacions sobre igualtat; de rebre denúncies sobre discriminació i assetjament sexual, i d'investigar i posar en marxa protocols per a fer front al problema. Una iniciativa interessant que podrien emprendre aquests organismes seria avaluar els perfils de les dones que s'incorporen a la policia i els obstacles amb què es troben a l'organització a tots els nivells (accés, retenció, promoció), tal com es proposa a l'estudi de Van Ewijk (2012). La importància d'aquests organismes i protocols ha estat assenyalada en diversos estudis (Bastick, 2014; Dentham, 2008; Gálvez, 2015; U.S. Bureau of Justice Assistance, 2001; Van Ewijk, 2012).

També són fonamentals per erradicar la discriminació les anomenades auditories de gènere (Bastick, 2014), que consisteixen a comprovar com s'està abordant a l'organització les qüestions de gènere, identificar noves necessitats i/o proposar millores, si s'escau. La importància d'aquestes auditories rau en la implicació de tots els actors de la organització.



Una altra iniciativa en aquesta línia seria la creació d'associacions, que poden estar formades per membres d'una mateixa organització o de diferents, tant d'àmbit nacional com internacional. Els objectius d'aquestes associacions, a part d'oferir a les dones una xarxa social de suport que les defensi i ajudi a prosperar en la seva carrera, són identificar les problemàtiques que pateixen i intervenir-hi, ja sigui assessorant-les o dirigint-se a les organitzacions, per tal d'afrontar aquestes situacions.

#### **4.2.2 Mesures relatives a la creació de programes de suport a la promoció**

S'han creat tota una sèrie de programes i iniciatives amb l'objectiu de compensar la diversitat de situacions de desavantatge amb què es troben les dones dins les organitzacions policials, ja sigui per les dificultats de reconeixement, de desenvolupar-se personalment i professionalment, de creació de xarxa social dins l'organització, o dels obstacles que troben per promocionar. S'esmentaran iniciatives que no necessàriament estan pensades per a dones sinó que, en molts casos, s'apliquen per a tots els membres de l'organització, però que, pels obstacles amb què es troben les dones, són especialment idonis per a aquestes.

D'una banda es troben els programes per a ajudar a la promoció dels treballadors a través d'un entrenament motivacional i d'una formació per a les funcions del lloc de treball en si. D'altra banda hi ha els programes de mentoria amb un objectiu semblant, però més pensats des d'una vessant de xarxa social. En aquests programes un membre de l'organització s'ofereix a fer de mentor i ajudar-ne un altre, normalment de la mateixa organització policial i d'un rang inferior, per a assessorar-lo i oferir-li suport emocional. També existeixen els anomenats programes de talent o *talent programmes*, basats, en primer lloc, en la cerca de policies que siguin aptes per a promocionar i, en segon lloc, en incentivar aquests policies a presentar-se per a promocionar a un rang superior.

Novament, aquest tipus d'iniciatives són proposades per un gran nombre d'estudis i informes (Bastick, 2004; Dentham, 2008; Gálvez, 2015; UK Government Equalities Office, s.d.; U.S. Bureau of Justice Assistance, 2001; Van Ewijk, 2012; Ward i Prenzler, 2016; Women Police Officers Network, 2012).

#### **4.2.3 Mesures relatives a l'adaptació física de les organitzacions i els uniformes**

Una altra problemàtica que pateixen les dones de les organitzacions policials és el fet que les instal·lacions i els uniformes estan pensats, en molts casos, per a homes. És per això que s'han creat iniciatives destinades a assegurar la confortabilitat de les dones, adaptant tot allò relatiu a materials, uniformes i instal·lacions a la biologia femenina, fins i tot els uniformes durant l'embaràs. Aquestes idees s'exposen en els informes de Dentham (2008) i Women Police Officers Network (2012).

#### **4.2.4 Mesures relatives a la transparència de l'organització**

Pel fet que les dones es troben més afectades pels criteris i les decisions de l'organització, caldria incentivar-ne la publicitat, per tal de promoure així el respecte als principis de no-discriminació, que tan bàsics i necessaris són per a garantir que les dones es

---

sentin respectades i vulguin formar part de les organitzacions policials. En aquest sentit, caldria també incentivar la publicació de les polítiques de sou i retribucions i dels criteris de selecció dels cossos policials.

Aquestes directrius es poden trobar als treballs de l'UK Government Equalities Office (s.d), l'U.S. Bureau of Justice Assistance (2001), Ward i Prenzler (2016) i Women Police Officers Network (2012).

#### **4.2.5 Mesures relatives a la conciliació familiar**

Un altre gran bloc de mesures, extretes de l'informe de Tuffin (2001), inclou les que faciliten la conciliació familiar. Tot i que algunes d'aquestes mesures no estan dissenyades específicament per a dones, sí que les beneficien, ja que les dones són les que majoritàriament tenen cura dels/les fills/es. Exemples d'aquestes mesures consisteixen en: la implementació d'hores de treball flexibles; oportunitats de feina a temps parcial; oportunitats de jornades de feina compartides (on dues persones cobreixen a temps parcial l'horari i les tasques d'un sol lloc de treball); oportunitats de teletreball; polítiques d'embaràs clarament definides, flexibles i segures; permisos de maternitat i paternitat adequats; oferta d'instal·lacions de guarderia dins la comissaria o, si no n'hi ha, designar una persona que s'ocupi de coordinar la cura de les criatures en instal·lacions externes, i a hores no habituals, o oferir vals de guarderia al personal amb fills/es a càrrec.

Amb aquest objectiu és fonamental informar els membres de l'organització sobre les opcions que tenen de flexibilització de la jornada i sobre els seus drets de conciliació familiar; també cal promoure que els homes s'involucrin més en la cura de les criatures. Aquestes accions es poden fer mitjançant diferents canals: xerrades, tallers, cartells, correus, publicacions...

Per tal de fer aquestes iniciatives més efectives, una altra acció complementària consisteix en la creació d'una unitat de coordinació central pel que fa a temes de conciliació familiar, que pugui assessorar tant els supervisors com els treballadors de les alternatives per al seu cas concret, així com vetllar perquè s'aposti per formes de flexibilització de la jornada que no són habituals, com el teletreball.

El grup de mesures de conciliació familiar també han estat ressaltades com a necessàries per nombrosos informes, com els de l'UK Government Equalities Office (s.d.), U.S. Bureau of Justice Assistance (2001), Ward i Prenzler (2016) i Women Police Officers Network (2012).

A la taula 12 presentem de forma sintètica les mesures que hem exposat fins ara.





**Taula 12. Resum del tipus de mesures existents per a incorporar més dones a les organitzacions policials**

<b>Amb impacte directe en la incorporació de les dones</b>	
<b>Àrees de mesures</b>	<b>Tipus de mesures</b>
Campanya de contractació i difusió	<ul style="list-style-type: none"><li>• Material publicitari inclusiu: llenguatge i missatges inclusius i presència de dones.</li><li>• Organització d'esdeveniments orientats a incorporar dones.</li><li>• Altres actuacions. Exemple: descripció de les habilitats per al lloc de treball fent èmfasi en les habilitats de les dones.</li></ul>
Preparació per l'accés	<ul style="list-style-type: none"><li>• Programes de preparació per a l'accés adreçats a dones, basats en l'explicació dels processos i els criteris de selecció i en la preparació per a les proves requerides.</li><li>• Altres actuacions. Exemple: participació de dones policia com a tutores d'algunes de les sessions dels programes.</li></ul>
Procés de selecció/accés	<ul style="list-style-type: none"><li>• Establiment de criteris de selecció adaptats a la biologia femenina, partint de la mitjana femenina en alçada i forma física, per exemple.</li><li>• Establiment de mesures "tècniques" per a reduir el biaix de gènere en les proves: guions d'entrevista, monitorització de proves psicotècniques, etc.</li><li>• Formació dels equips avaluadors o seleccionadors en perspectiva de gènere i/o paritat.</li><li>• Altres actuacions. Exemple: demostració lliure d'habilitats.</li></ul>
Discriminació positiva	<ul style="list-style-type: none"><li>• Establiment de <i>targets</i> o quotes de dones a incorporar, per exemple fixar-ne un percentatge mínim.</li><li>• Preferència per la selecció de dones quan es trobin en igualtat de condicions amb aspirants homes.</li></ul>
<b>Amb impacte indirecte en la incorporació de més dones</b>	
<b>Àrees de mesures</b>	<b>Tipus de mesures</b>
Erradicació de la discriminació	<ul style="list-style-type: none"><li>• Creació de xarxes de dones (locals, nacionals i internacionals).</li><li>• Sensibilització: organització de campanyes i jornades de sensibilització dins i fora de l'organització i elaboració de guies sobre llenguatge i comportaments inclusius.</li><li>• Formació dels membres de l'organització en perspectiva de gènere.</li><li>• Organismes que investiguin i actuïn en matèria d'igualtat i discriminació.</li><li>• Altres actuacions. Exemple: auditories de gènere, creació d'associacions...</li></ul>
Creació de programes de suport a la promoció	<ul style="list-style-type: none"><li>• Programes de desenvolupament personal.</li><li>• Programes de talent / de lideratge.</li><li>• Incentivació de dones a presentar-se per a promocionar.</li><li>• Programes de formació per a les funcions del lloc de treball.</li><li>• Programes de mentoria.</li></ul>
Adaptació física de les organitzacions a la biologia femenina	<ul style="list-style-type: none"><li>• Adaptació dels uniformes</li><li>• Adaptació de les instal·lacions</li><li>• Adaptació de materials</li></ul>

<b>Taula 12. Resum del tipus de mesures existents per a incorporar més dones a les organitzacions policials</b>	
Transparència de l'organització	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Publicació dels criteris de selecció</li> <li>• Publicació de les polítiques de sou i retribucions</li> </ul>
Conciliació familiar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilitat de treballar a temps parcial</li> <li>• Flexibilitat horària</li> <li>• Jornada reduïda</li> <li>• Jornada reduïda mantenint avantatges econòmics</li> <li>• Teletreball</li> <li>• Jornada compartida</li> <li>• Polítiques d'embaràs definides i permisos de maternitat i paternitat adequats</li> <li>• Altres actuacions. Exemples: unitat de coordinació central; publicació d'opcions de conciliació familiar, organització de xerrades; establiment d'una guarderia, oferiment de vals de guarderia, designació d'un coordinador per a la cura de criatures en instal·lacions externes, etc.</li> </ul>

Font: elaboració pròpia a partir de Bastick (2004); Dentham, (2008); Gálvez, (2015); UK Government Equalities Office, (s.d); U.S. Bureau of Justice Assistance, (2001); Van Ewijk, (2012); Ward i Prenzler, (2016); Women Police Officers Network, (2012).



## 5. COMPARATIVA DE PAÏSOS EUROPEUS SEGONS LES MESURES PRESES PER A INCORPORAR MÉS DONES A LES ORGANITZACIONS POLICIALS

En els cossos policials d'arreu d'Europa s'han posat en marxa moltes de les iniciatives que s'han explicat a l'apartat anterior. Els estudis de Lohdia *et al.* (2008) i Vallès *et al.* (2013) van comparar l'evolució del nombre de dones en diversos cossos policials de la Unió Europea, en el període 2008-2012, en relació amb l'impacte que tenia l'adopció de mesures per a afavorir la presència de dones als cossos (vegeu més avall la taula 13, en la qual se'n mostren els resultats).

La taula ens mostra, en primer lloc, que es porten a terme poques mesures de les que hem anomenat d'impacte directe per a incorporar més dones a les organitzacions policials, tant pel que fa al nombre de mesures, com pel que fa al nombre de països que les duen a terme, ja que només set dels onze països europeus analitzats han aplicat iniciatives en aquest àmbit i la majoria només han desenvolupat una iniciativa. Les mesures que sí s'han aplicat es centren d'una banda en les campanyes de contractació com, especialment, adreçar la publicitat cap a les dones, fer aparèixer dones a les campanyes, emprar llenguatge inclusiu i assegurar la presència de dones policies en esdeveniments com fires, jornades a centres educatius, etc.; d'altra banda, es centren en el procés de selecció, amb mesures com fixar criteris diferents en les proves físiques per a l'accés i formar els avaluadors en perspectiva de gènere. El país que va aplicar més mesures d'aquest tipus és Holanda, que al seu torn és el país en què el nombre de dones policia més va créixer entre els anys 2008 i 2012. Per tant, això ens demostraria que quan s'apliquen mesures d'impacte directe a la campanya de contractació i al procés de selecció aquestes són efectives per a augmentar el nombre de dones.

D'altra banda s'observa que les mesures en què més s'incideix, tant pel que fa al nombre de mesures com al nombre de països que les implementen, són les que tenen un impacte indirecte en la incorporació de dones. Principalment són les que tenen per objecte l'erradicació de la discriminació i, dins d'aquestes, les de creació de xarxes locals, nacionals i internacionals, mesures de sensibilització, així com comptar amb organismes que investiguen i actuen en matèria d'igualtat i discriminació. Altres mesures en què també s'està treballant són les relatives a la conciliació familiar, especialment amb iniciatives com la jornada a temps parcial i la jornada flexible. Així mateix s'està posant el focus en la creació de programes per a dones de l'organització, especialment programes de mentoria, programes de promoció i de talent. Novament, Holanda és el país que més iniciatives va aplicar en aquests àmbits, de l'any 2008 al 2012, seguit de Suècia i Bèlgica.

**Taula 13. Comparativa de diversos països europeus segons àrees de mesures aplicades per a incorporar més dones a les organitzacions policials (2008 i 2012)**

Països	Tipus de mesures per àrees													
	Impacte directe						Impacte indirecte							
	Campanya contractació		Procés selecció		Discriminació positiva		Erradicació discriminació		Programes		Transparència		Conciliació familiar	
	2008	2012	2008	2012	2008	2012	2008	2012	2008	2012	2008	2012	2008	2012
Estònia ↓			x				x	x	x					x x
Holanda ↑↑	x	x	x	x x		x	x x	x x	x	x x				x x x x
Suècia ↑							x x	x x		x		x		x
Letònia ↓									x					
Xipre ↑								x x						
Catalunya (PGME) ↑	x	x					x x	x						x x x x
Bèlgica ↑↑	x						x x	x x						x x x x
França ↑			x	x										x x
Eslovènia ↑	x	x	x	x			x	x						
Finlàndia ↑							x		x					
Dinamarca ↑	x				x		x	x		x				
Espanya (CNP) ↑							x x	x x						

Font: elaboració pròpia a partir de Vallès *et al.* (2013) i Lohdia *et al.* (2008)

En contrapartida, les mesures en què menys s'està incidint són les relatives a l'oferiment de programes de preparació per a l'accés als cossos policials i a la transparència i l'adaptació física de les organitzacions.

## 5.1 Els casos d'èxit a Europa: Holanda, Suècia, Bèlgica i Dinamarca

Posarem ara el focus en els països on més va créixer el nombre de dones policia de l'any 2008 a l'any 2012, és a dir, Holanda, on el nombre de dones policia va passar de representar un 21,06% a un 28,89%; Suècia, on va passar d'un 22,85% a un 28,58%, i Bèlgica, on va passar d'un 13,81% a un 18,92%. Al seu torn, a Dinamarca el nombre de dones admeses als processos de selecció va passar d'un 20% al 2009 a un 27,4% al 2019.

Tots aquests països presenten coincidències pel que fa a implementar mesures en els àmbits d'erradicació de la discriminació i de la conciliació familiar. Quant a l'àmbit de l'erradicació de la discriminació descriurem a continuació les mesures adoptades a cadascun d'aquests països.



Holanda té un departament específic, el Landelijk Expertisecentrum Diversiteit (LECD), que s'encarrega de qüestions de diversitat, incloent qüestions de gènere. Així, en destaquen funcions com ara oferir formació específica en aquesta matèria per a les organitzacions policials, avaluar les polítiques de gènere que es porten a terme i organitzar trobades de les xarxes nacionals de gènere. Cal destacar també que la policia holandesa té diferents xarxes de gènere d'àmbit local i participa en xarxes internacionals. Altres iniciatives en què el país està implicat són diversos projectes de recerca sobre les dones policia i la seva situació a les organitzacions policials.

Suècia compta amb xarxes locals i nacionals: diverses xarxes locals per a dones de la policia local; una xarxa nacional per a dones policia de l'escala executiva; una altra xarxa nacional per a dones civils de l'escala executiva, i una altra xarxa nacional per a policies en relació amb la diversitat d'orientació sexual. També té una xarxa nacional de policies, la Swedish National Police Board, que té com un dels seus eixos principals de treball la igualtat de gènere. També té una coordinadora nacional i un encarregat a cada organització policial que aborden qüestions de diversitat, incloent temes de gènere, i grups d'especialistes que treballen, entre d'altres, amb temes de gènere, com la violència envers les dones.

Bèlgica té una xarxa nacional de dones policia, la Belgian Network for Policewomen. També compta amb una unitat a la Policia federal que s'encarrega de qüestions de diversitat, incloent temes de gènere. Una altra de les seves iniciatives ha estat la implementació d'una unitat de treball temporal amb l'objectiu d'establir iniciatives per assolir dos objectius principals: l'increment de dones policia a l'escala executiva i una millor conciliació de la vida laboral amb la familiar.

En l'àmbit de la conciliació familiar aquests tres països coincideixen també en les iniciatives més destacades, que han estat les següents:

- Holanda atorga la possibilitat de treballar a temps parcial i de jornades de feina compartides;
- Suècia té una política de flexibilitat horària i ofereix al personal de les organitzacions policials començar la seva jornada entre les 9 h i les 15 h;
- Bèlgica té establertes les opcions de treballar a temps parcial i de fer teletreball; a més, ha portat a terme altres iniciatives innovadores com posar a disposició del personal un centre diürn de cura de criatures d'entre 0 i 3 anys, per a fills de membres de les organitzacions policials;

A més, Holanda i Bèlgica van portar a terme actuacions pel que fa a la campanya de contractació de dones policia: ambdós països van dirigir la seva campanya cap a la incorporació de dones, tot i que sense especificar les actuacions concretes.

També en paral·lel, Holanda i Suècia van oferir programes per a promocionar les dones a les policies:

- d'una banda, Holanda tenia en curs l'any 2008 un programa de talent per a dones (i minories ètniques). L'any 2012 oferia, a part, un pla de desenvolupament personal, amb diferents cursos de formació, i un programa de mentoria;

- 
- d'altra banda, Suècia organitzava l'any 2012 un programa nacional de lideratge, amb l'objectiu d'incrementar els líders de l'organització en tots els nivells: directe, intermedi i estratègic. El programa es basava primer en un procés de reclutament amb una sèrie de mesures com: qüestions i exercicis amb perspectiva de gènere, seleccions anònimes de candidats i grups avaluadors constituïts amb paritat de gènere.

Pel que fa a les diferències entre Holanda i Suècia:

- Holanda va tenir iniciatives en l'àmbit del procés de selecció: oferia formació en atenció a la diversitat per al comitè seleccionador i, d'altra banda, establia una nova via per a l'accés a l'organització, atorgant la possibilitat d'entrar amb funcions operatives a persones amb estudis universitaris; també, com a acció en l'àrea de discriminació positiva, va aplicar quotes de gènere;
- Suècia va posar l'èmfasi, l'any 2012, en l'àmbit de la transparència, per això va transformar el procés d'aplicació a l'acadèmia de policia, per tal de fer-lo al màxim transparent i legal possible.

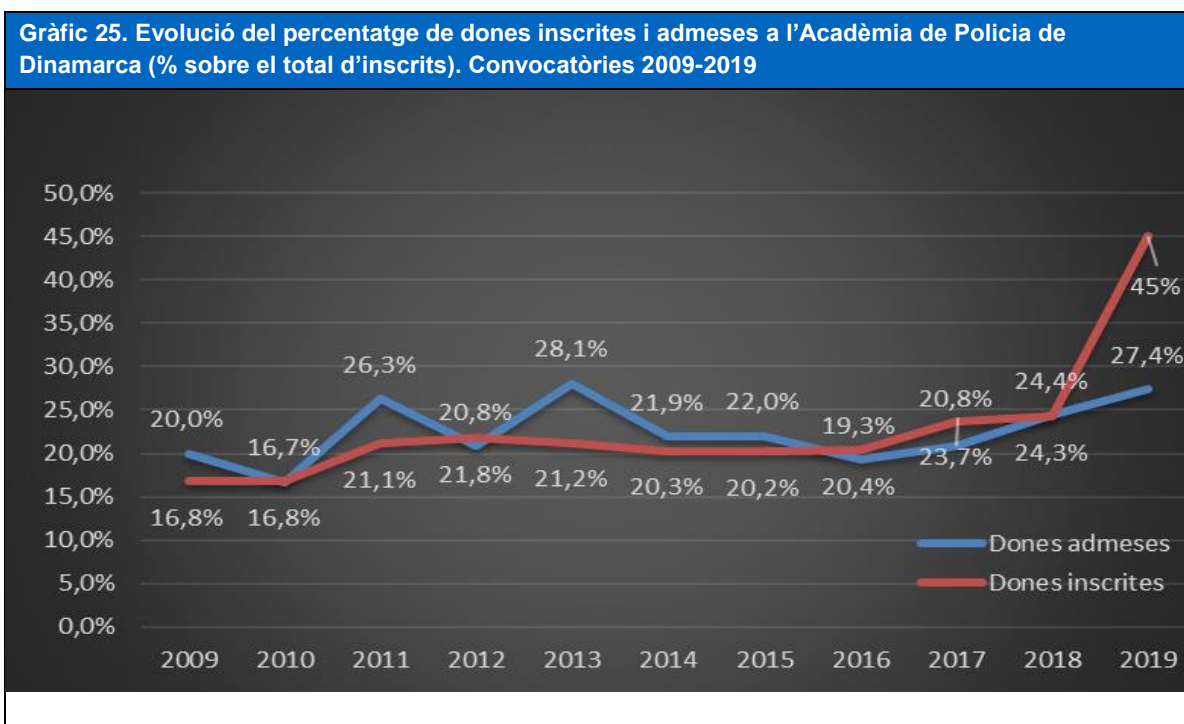
Pel que fa a Bèlgica, destaca que fins a l'actualitat ha mantingut polítiques actives per a continuar incorporant més dones a la seva policia. El resultat és que el nombre de dones policia ha crescut de 7.598 l'any 2012 fins a 9.066 l'any 2019, és a dir que ha passat d'un 18,92% a un 23,65% de dones sobre el total de l'organització. Les iniciatives que s'han fet durant aquest període i que expliquen aquest augment són diverses:

- 1) pel que fa a la campanya de contractació, s'ha utilitzat la imatge i la presència de dones policia per a fer campanyes de contractació inclusives;
- 2) s'han aplicat moltes mesures en l'àmbit del procés de selecció com, per exemple, oferir als membres del comitè seleccionador formació basada en perspectiva de gènere; vetllar per la paritat de gènere d'aquest comitè; utilitzar tests basats en el gènere neutre; monitoritzar psicomètricament el procés de selecció per assegurar-ne la no-discriminació, i establir criteris diferents per a homes i dones pel que fa a les proves físiques;
- 3) en l'àmbit de l'erradicació de la discriminació: s'han creat plans d'acció per la diversitat (incloent qüestions de gènere); s'han desenvolupat protocols d'actuació per a la protecció contra l'assetjament sexual a la feina; s'ha creat el Woman and Police Centre a l'organització policial, i s'ha donat més reconeixement i col·laboració econòmica a la xarxa de dones policia del país;
- 4) en l'àmbit de la conciliació familiar, el país ha desenvolupat la possibilitat del teletreball.

Finalment tractem el cas de Dinamarca, on el nombre de dones policia ha augmentat de 1.392 l'any 2012 fins a 1.893 l'any 2019; en percentatge ha passat d'un 12,84% a un 16,98% de dones sobre el total de l'organització. Per aconseguir aquest augment les iniciatives que s'han posat en marxa durant aquests anys s'han centrat en les mesures següents:

- en la campanya de contractació s'han inclòs les dones (i minories ètniques) en el material de difusió utilitzat, i també s'ha comptat amb la participació de dones (i minories ètniques) en els esdeveniments orientats a donar-se a conèixer, com ara fires;

- en l'àmbit del procés de selecció, s'han fixat criteris diferents per a homes i dones a les proves físiques.



Font: elaboració pròpia a partir de Wittrup (comunicació personal, 12 novembre 2019)

Al gràfic 25 es pot observar que el nombre de dones admeses a l'organització ha tingut una trajectòria irregular però que, des de l'any 2016, es manté a l'alça i, en només tres anys, ha augmentat del 20,04% fins al 27,4% el nombre de dones admeses a l'organització. El gràfic ens mostra, així mateix, que el nombre de dones inscrites va seguir aquesta trajectòria desigual però des del 2015 es manté a l'alça, ja que ha passat d'un 19,03% de dones sobre el total d'inscrits l'any 2016, a un 45% l'any 2019. A més, aquest creixement s'accentua de manera substancial durant l'últim any, quan les dones van passar de representar un 24,4% sobre el total d'inscrits l'any 2018, a representar-ne el 45% l'any 2019. Aquestes xifres confirmen l'efecte positiu de les mesures adoptades per a incorporar més dones a la policia a Dinamarca.







## 6. CONCLUSIONS

### 1. LES DADES. ON SOM?

**Les dones encara són una minoria, tant als cossos policials com entre els candidats i aspirants en els processos de selecció i formació bàsica. Tot i que s'observen algunes tendències de canvi positives, es necessiten mesures per a atraure més dones als processos de selecció i reflexionar sobre les proves físiques, que són les que provoquen més pèrdua de candidates.**

La incorporació de les dones a les policies de Catalunya segueix tendències diverses. A la PG-ME s'inicia l'any 1986 en la segona promoció del cos. L'any 2018, trenta-dos anys més tard, el percentatge de dones a la PG-ME no arriba encara al 25%. Les 3.489 dones que formen part d'aquesta policia representen el 21,21% del cos, en línia amb la mitjana europea, però sense símptomes d'augmentar en els darrers anys. És important destacar que la distribució de dones per escales és desigual: així, la presència de dones va disminuint a mesura que s'ascendeix en l'escala jeràrquica. No obstant això, al 2019 s'observa un increment important de dones que accedeixen a les escales superior i executiva i, per tant, un principi positiu de canvi que caldrà observar si es converteix en tendència en les properes convocatòries.

En el cas de les PL, partim d'un percentatge inferior en la presència de dones en els cossos ja que són organitzacions que durant molts anys van ser només d'homes. Així, al 2018 només un 12,12% de les PL eren dones. Malgrat això, des del 2010 al 2018 s'observa un increment d'un 1,62%, ja que passa del 10,50% al 12,12%. Veiem doncs una tendència a l'alça en la incorporació de dones a les policies locals, que es concentren en l'escala bàsica. A les escales intermèdia, executiva i superior les dones representen menys del 3% i han disminuït en els darrers cinc anys.

Per tant, en els darrers deu anys s'observa una tendència diferent de la presència de dones en la PG-ME i en les PL. A la PG-ME la presència de dones ha disminuït en l'escala bàsica mentre que ha augmentat en les escales superior i executiva. A les PL la tendència és inversa, augmenta la presència de dones a l'escala bàsica i disminueix a les escales superior i executiva.

Aquestes tendències es confirmen en l'última promoció d'aspirants a policia que es van graduar a l'ISPC al 2019: del total d'aspirants a la PG-ME es van graduar un 18,06% de dones, tres punts per sota de la mitjana del cos, que era del 21,21%; dels aspirants a PL es van graduar un 19,42% de dones, set punts per sobre de la mitjana de dones en aquests cossos, que es situava al 12,12%. En els darrers deu anys, la mitjana de dones que accedeixen al CFBP ha estat del 17,64%; alguns anys ha superat el 20% però des del 2012 es manté per sota.

Les dones són una minoria entre l'alumnat del CFBP però també entre el professorat. En el període 1995-2019 la mitjana és d'un 75,86% de professors homes i un 24,14% són dones. Més de la meitat del professorat són policies i entre aquest col·lectiu la proporció de

---

dones encara és inferior, es situa en un 11,42% de mitjana. En els darrers tres cursos s'observa una tendència a augmentar lentament el nombre de dones professores.

A la porta d'entrada a les policies catalanes —els processos de selecció— hi arriba de mitjana una dona per cada tres homes. En el cas concret de la PG-ME, fins ara el percentatge de dones que es presenten als processos de selecció es manté proper al 25% del total de candidats però no totes el superaran amb èxit. Per tal d'incrementar, doncs, el nombre de dones a les organitzacions policials, és fonamental posar l'èmfasi en desenvolupar mesures per a aconseguir que més dones s'inscriguin a les convocatòries.

Després d'analitzar els processos de selecció de la PG-ME en el període 2006-2019 es pot concloure que on més suspenen les dones respecte dels homes són les proves físiques. Destaca l'any 2017, en què va haver-hi un dràstic descens en el percentatge de dones que van aprovar les proves físiques, motivat per la introducció de la prova del *press banca*. Tot i que al 2019 es van modificar i suavitzar les condicions d'avaluació de la prova, es va mantenir una forta davallada en el nombre de dones que superaven aquestes proves. Aquests resultats ens mostren com un canvi en el contingut de les proves pot tenir un impacte molt important en el nombre de dones que accedeixen al cos. Aquest és un exemple paradigmàtic i que caldria revisar ja que, tot i haver reduït la dificultat de la prova, no s'ha aconseguit encara tornar als percentatges anteriors a la introducció del *press banca*. Caldria plantejar-se si els beneficis que aporta aquesta prova en la selecció compensen les conseqüències negatives que té en la incorporació de dones als cossos policials.

La tendència que s'observa en els processos de selecció és que cada cop aproven més dones, en comparació amb els homes, en totes les proves del procés excepte en les físiques. Per tant, un canvi en aquesta prova tindria l'impacte més gran en l'augment del nombre de dones que superen la selecció. A les proves físiques encara s'aprecia un clar avantatge dels homes davant les dones, que indica que és on les dones aspirants troben més dificultats, cosa que s'explica per raons biològiques.

En el cas de la formació, de mitjana un 8% de les dones suspenen el CFBP, percentatge similar al dels homes, excepte en dues promocions. Després d'analitzar els percentatges de suspesos en les diverses assignatures del CFBP des del 2010/11 fins al 2018/19, veiem que les dones suspenen més de mitjana l'educació física, respecte dels homes. Per tant, un cop més veiem que les diferències biològiques poden influir negativament en el nombre de dones que finalment es converteixen en policies.

## **2. QUINA IMATGE DE LA POLICIA ES TRANSMET A LES XARXES SOCIALS?**

**En les imatges les dones ocupen un rol secundari, per la baixa freqüència —hi tenen una presència minoritària— i per les funcions que hi desenvolupen —hi apareixen sobretot exercint funcions no operatives.**

Hem analitzat la imatge de la professió que transmet la PG-ME a l'exterior a través de les xarxes socials, especialment Twitter i Instagram, amb l'objectiu de veure quina idea es transmet de la policia i per a esbrinar si es visibilitzen prou les dones policia en l'àmbit públic.



Tant a les publicacions de Twitter com d'Instagram analitzades apareixen més imatges d'homes policies que de dones. En un 44,44% apareixien exclusivament homes i en un 8,08% exclusivament dones, mentre que en un 15,4% apareixien homes i dones conjuntament. Cal dir que a Instagram apareixen més dones. Per tant, la presència de la dona és minoritària i és més freqüent acompanyant els homes. A més, trobem diferències importants en les funcions que desenvolupen els homes i les dones policies en les imatges publicades en aquestes xarxes. Els homes protagonitzen en major mesura activitats operatives mentre que les dones són més sovint les protagonistes d'activitats d'atenció a les persones i de comunicació. En conclusió, la imatge de la professió que es transmet reforça que la dona policia sembla encasellada en tasques socials i rarament és presentada en exclusiva en tasques operatives.

Per això caldria intentar que a les xarxes socials apareguessin més dones però tenint en compte també que apareguin fent les mateixes funcions que els homes per a transmetre que la policia és una professió tant per a dones com per a homes.

### **3. COM HAN DE SER LES CONVOCATÒRIES?**

**Els canvis en els requisits poden incrementar el nombre de candidates que es presenten; eliminar el requisit d'alçada mínima està en línia amb el que es fa a les policies europees. Les campanyes publicitàries han de ser inclusives en fotos, imatges i textos i que homes i dones apareguin fent tot tipus de tasques policials i en la mateixa proporció.**

Els canvis en els requisits d'accés poden tenir un impacte important en el tipus de candidats que accedeixen als processos de selecció. S'ha analitzat la darrera convocatòria a la PG-ME. La principal novetat d'aquesta convocatòria respecte de les anteriors és que s'ha eliminat el requisit d'alçada. En l'anterior convocatòria, el mínim era d'1,65 m per als homes i d'1,60 m per a les dones. A Espanya totes les policies, excepte la Policia Foral de Navarra, mantenen el requisit d'alçada, malgrat que varïïn els llindars. A Europa, alguns països han eliminat aquest requisit. És d'esperar que aquest canvi tingui com a efecte incrementar el nombre de dones que es presenten a la selecció. En aquest sentit hi ha un precedent: el canvi en els requisits d'alçada a la PG-ME al 2003 (es va reduir 5 cm l'alçada mínima exigida a les dones) va tenir com a efecte que gairebé es multipliqués per dos el nombre de dones candidates a la PG-ME.

En relació amb la promoció de les convocatòries, és important que les campanyes de difusió facin ben visible que la professió pot ser ocupada tan per homes com per dones. Concretament, si es vol augmentar el nombre de candidates que es presenten a la selecció, cal ser molt curós en incloure els dos gèneres en totes les imatges i també en els textos a les campanyes de difusió.

---

#### **4. QUINES MESURES ES RECOMANEN PER A INCORPORAR MÉS DONES A LA POLICIA?**

**Hi ha mesures directes i indirectes que han demostrat la seva efectivitat o que són prometedores. Entre les directes trobem els canvis en les campanyes de contractació; les mesures de suport en la preparació de les proves d'accés; l'adaptació dels criteris de selecció i dels tribunals avaluadors i la discriminació positiva. Les indirectes incideixen en fer l'organització més atractiva per a les dones amb mesures de suport a la promoció; d'adaptació física de l'organització; d'augment de la transparència i reducció de la discriminació, i per afavorir la conciliació familiar.**

Per a incrementar el nombre de dones que s'incorporen a les policies es recomanen mesures que o bé s'estan portant a terme i estan funcionant, segons estudis que les han avaluat, o bé mesures que les han proposat en informes governamentals com a prometedores.

Hi ha quatre àrees d'intervenció que poden incidir de forma directa en incrementar la incorporació de dones. La primera és a través de mesures relatives a les campanyes de contractació i la seva difusió, com ara que el llenguatge i els missatges de les campanyes siguin inclusius i que les dones hi estiguin representades. La segona és amb mesures relatives a la preparació de les candidates a accedir al cos a través de programes que proveeixin les dones de les habilitats necessàries per a passar les proves d'accés. La tercera són mesures relatives al procés selectiu, com ara establir criteris de selecció adaptats a la realitat biològica femenina, formar els avaluadors amb perspectiva de gènere o fer tribunals paritaris. La quarta inclou mesures de discriminació positiva com l'ús de quotes o donar preferència a les dones quan estiguin empatades amb els homes.

També es pot intervenir per a fer l'organització més atractiva a les dones a través de cinc tipus de mesures que incideixen indirectament en l'augment de candidates. El primer tipus són mesures per erradicar la discriminació, com ara organitzar jornades de sensibilització, impulsar xarxes o fer auditories de gènere. El segon són mesures de suport a la promoció de dones amb programes de mentoria o de promoció del talent. El tercer inclou mesures per adaptar físicament l'organització a la biologia femenina incidint en la uniformitat, els materials i les instal·lacions. El quart tipus són mesures per a incrementar la transparència de l'organització en aspectes com les polítiques de retribucions o de selecció. Finalment, es poden adoptar diverses mesures de conciliació familiar, com ara la flexibilitat de la jornada, la política de permisos o el teletreball.

#### **5. HI HA MODELS D'ÈXIT A EUROPA?**

**L'experiència exitosa de països com Holanda, Bèlgica, Suècia i Dinamarca ens demostra que quan s'apliquen mesures d'impacte directe relacionades amb la campanya de contractació i el procés de selecció aquestes són efectives en augmentar el nombre de dones i que és important combinar-les amb l'adopció de mesures indirectes perquè tinguin més èxit.**



A les policies europees no està generalitzada l'aplicació de mesures d'impacte directe sobre la incorporació de més dones a les organitzacions policials, tant pel que fa al nombre de mesures, com pel que fa al nombre de països que les porten a terme. Les mesures més aplicades es centren en les campanyes de contractació, com ara adreçar la publicitat cap a les dones (llenguatge inclusiu i aparició de dones en les campanyes) i assegurar la presència de dones de l'organització en esdeveniments de difusió. Altres mesures es focalitzen en el procés de selecció, com ara fixar criteris diferents per a les proves físiques en el procés d'accés i formar els avaluadors en perspectiva de gènere.

Holanda, Suècia, Bèlgica i Dinamarca són països que han aconseguit un increment important del nombre de dones que accedeixen a les organitzacions policials aplicant mesures directes i indirectes i poden ser considerats models d'èxit.

Tenen en comú haver fet campanyes de reclutament més inclusives i haver aplicat mesures d'erradicació de la discriminació i de conciliació familiar. Holanda i Suècia han ofert programes per a promocionar el talent i el lideratge de les dones a les organitzacions. Quant a la selecció, Holanda va establir quotes per a dones i Suècia va fer el sistema de selecció al màxim de transparent. Bèlgica va fer un esforç per a transformar el procés de selecció, en què va aplicar mesures com oferir als membres del comitè seleccionador formació basada en perspectiva de gènere; vetllar per la paritat de gènere d'aquest comitè, i monitoritzar psicomètricament el procés de selecció per a garantir-ne la no-discriminació. Són un exemple que els països que apliquen més mesures són els que han obtingut més bons resultats, especialment si n'inclouen de directes i indirectes.





## 7. BIBLIOGRAFIA

- Bastick, M. (2014) *Integrating Gender into Internal Police Oversight* [en línia]. Geneva: DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR. <<https://www.osce.org/odihr/118326?download=true>> [consulta: maig de 2020]
- Bullock, K. (2015) «(Re)presenting ‘order’ online: the construction of police presentational strategies on social media» [en línia]. *Policing and Society: An International Journal of Research and Policy*, 28(3), 345-359. <<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10439463.2016.1177529>> [consulta: maig de 2020]
- Denham, T. (2008) *Police Reform and Gender. Gender and Security Sector Reform Toolkit* [en línia]. Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW. <[https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/tool\\_2.pdf](https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/tool_2.pdf)> [consulta: maig de 2020]
- Gálvez, L. (dir.) (2015) *La lenta normalización de la presencia de mujeres en los Cuerpos de Seguridad. Análisis de los mecanismos y barreras de acceso y promoción de mujeres y hombres en las policías locales andaluzas* [en línia]. Sevilla: Junta de Andalucía, Consejería de Justicia e Interior. <[https://ws199.juntadeandalucia.es/almacen/libros/La\\_lenta\\_Normalizacion/files/assets/common/downloads/mujerespolicias.pdf](https://ws199.juntadeandalucia.es/almacen/libros/La_lenta_Normalizacion/files/assets/common/downloads/mujerespolicias.pdf)> [consulta: maig de 2020]
- Lee, E. et al. (2015) «Pictures Speak Louder than Words: Motivations for Using Instagram». *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 18(9), 552–556. doi:10.1089/cyber.2015.0157
- Lohdia, A. et al. (2008) *Facts and Figures*. High Wycomb: European Network of Policewomen; Buckinghamshire New University.
- Tuffin, R. (2001) «Flexible Working Practices in the Police Service». Home Office: *Police Research Series*, paper 147.
- UK Government Equalities Office. (s.d.) *Reducing the gender pay gap and improving gender equality in organisations: Evidence-based actions for employers* [en línia]. Londres: autor. <[https://gender-pay-gap.service.gov.uk/public/assets/pdf/Evidence-based\\_actions\\_for\\_employers.pdf](https://gender-pay-gap.service.gov.uk/public/assets/pdf/Evidence-based_actions_for_employers.pdf)> [consulta: maig de 2020]
- U.S. Bureau of Justice Assistance. (2001) *Recruiting & Retaining Women: A SelfAssessment Guide for Law Enforcement. Bureau of Justice Assistance Bulletin* [en línia]. <[https://www.theiacp.org/sites/default/files/all/p-r/Recruiting\\_Retaining\\_Women\\_officers.pdf](https://www.theiacp.org/sites/default/files/all/p-r/Recruiting_Retaining_Women_officers.pdf)> [consulta: maig de 2020]

- 
- Vallès, L.; Bande, M.; Candé, M. (2013) *Women in police services in the EU: facts and figures 2012* [en línia]. <<http://www.recercat.cat/handle/2072/207935>> [consulta: maig de 2020]
- Vallès, L. (2019) *Convertirse en policía: Incorporación, socialización y profesionalización de la Policía de Catalunya* [tesi doctoral no publicada]. Barcelona: Universitat de Barcelona.
- Van Ewijk, A. R. (2011) *Diversity in uniform: An exploration of diversity and a comprehensive analysis of the regional police forces in Catalonia and Utrecht*. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra.
- Ward, A.; Prenzler, T. (2016) Good practice case studies in the advancement of women in policing [en línia]. *International Journal of Police Science & Management*, 18(4), 242-250. <<https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/1461355716666847>> [consulta: maig 2020]
- Women Police Officers Network. (2012) *Guidelines for gender sensitive policing with an emphasis on recruitment, selection and professional development of women in police services* [en línia]. Belgrad: SEESAC. <<http://www.seesac.org/f/docs/Gender-and-Security/GUIDELINES-FOR-GENDER-SENSITIVE-POLICING-EN.pdf>> [consulta: maig 2020]





 Generalitat de Catalunya  
**Departament d'Interior**

**Institut de  
Seguretat Pública  
de Catalunya**

