

# Evolución de la igualdad de oportunidades en la Policía Nacional española

## *Evolution of Equality of Opportunities in the Spanish National Police*

**Rafael Luis SANTERO DÍAZ**

Doctor en Derecho

España

Inspector de policía

[rlsantero@usal.es](mailto:rlsantero@usal.es)

A lo largo de la historia el rol de la mujer, en cuanto a las actividades productivas, ha sufrido variaciones importantes. Primeramente, la mujer ha realizado actividades centradas en la crianza de los hijos y los cuidados familiares y del hogar y, después, como resultado de diferentes movimientos sociales, ha comenzado a incorporarse al conjunto de actividades laborales, con mayor o menor presencia. Nos centraremos en el análisis de la mujer en la Policía española, Policía Nacional y cuerpos policiales predecesores, sin entrar en este trabajo a valorar cuestiones económicas o de derechos.

Será en la segunda mitad del s. XX, con el mayor impulso de la Revolución Industrial y del aumento de movimientos sociales, cuando la mujer comience a incorporarse en mayor número al mercado laboral. Para llevar a cabo esta incorporación habrá de adecuarse la legislación laboral acometiéndose reformas legislativas sobre aquellas normas que regulaban el acceso al empleo y las condiciones de trabajo de las mujeres. No obstante, los obstáculos para el acceso al empleo de las mujeres no cesarían de

manera inmediata, sino que debería superarse un proceso de adaptación acorde al modelo social, de manera que algunas actividades laborales van a ser objeto de limitaciones que impedirían el acceso de las mujeres a las mismas.

Los sectores de la seguridad pública o de la defensa del Estado se verán afectados por las restricciones mencionadas, al entender el legislador que el empleo de armas de fuego conllevaba un grave riesgo. Sin embargo, previo a estas limitaciones legislativas que tendrían lugar en la segunda mitad del s. XX, y que veremos más adelante, en nuestro país se dan los primeros pasos para posibilitar el acceso de la mujer a la Policía Gubernativa durante la II República, rubricando el presidente de la República, Manuel Azaña, y el ministro de la Gobernación, Ángel Galagarza, el Decreto de 23 de septiembre de 1936 que debería permitir la incorporación de agentes, femeninos o masculinos, de tercera clase al Cuerpo de Vigilancia e Investigación. Decreto que vendría a modificar otro anterior de fecha de 5 de agosto de 1936 que parecía no ser determinante en cuanto al sexo de los aspirantes; en el mismo se facultaba al director general de Seguridad para llevar a cabo nombramientos de agentes de tercera clase del Cuerpo de Vigilancia e Investigación sin limitación de sexo, solventando cualquier posible duda que pudiera existir<sup>1</sup>.

La propia Constitución española de 9 de diciembre de 1931 venía a reconocer la igualdad plena ante la ley y la no distinción de sexo en cuanto a admisibilidad a empleos y cargos públicos en dos de sus artículos:

Artículo 2: Todos los españoles son iguales ante la Ley.

Artículo 40: Todos los españoles, sin distinción de sexo, son admisibles a los empleos y cargos públicos según su mérito y capacidad, salvo las incompatibilidades que las leyes señalen.

Esta posibilidad de ingreso de las mujeres al Cuerpo de Vigilancia e Investigación quedaría en suspenso como consecuencia de la evolución de la Guerra Civil española y su desenlace, pues, a pesar de que la mujer llegaría a formar parte de los Cuerpos de Seguridad, esta relación sería en funciones de colaboración a través de las milicias formadas por sindicatos y partidos políticos, como se expresa en el Decreto del Ministerio de la Gobernación de 16 de septiembre de 1936 por el que se creará un cuerpo de carácter transitorio encargado de colaborar con los Cuerpos Policiales existentes, Cuerpos de Investigación y Vigilancia, Seguridad, Asalto, Guardia Nacional y Carabineros. Este cuerpo transitorio se denominaría Milicia de Vigilancia de Retaguardia, teniendo sus integrantes preferencia para su ingreso en los anteriores; sin embargo, las mujeres quedarán relegadas de estas funciones en un breve espacio de tiempo, no existiendo constancia de su integración en las relaciones de personal policial dos años más tarde, como señala TABOAS (2019).

1. Esta modificación que permitía el acceso de las mujeres a la Policía española se fundamentaba en la realidad social imperante en los Estados modernos, en los que la mujer habría confirmado su adaptación en funciones de policía e investigación.

Finalizada la Guerra Civil española la situación laboral de la mujer, en cuanto a su situación con respecto a la Policía, va a quedar en suspenso por un periodo superior a 40 años. En el año 1966 se va a llevar a cabo una regulación legal del trabajo de las mujeres en la que se equiparará su trabajo al de los hombres mediante la promulgación de la Ley 56/1961 de 22 de junio, sobre derechos políticos profesionales y de trabajo de la mujer, si bien, se impondrán determinadas limitaciones a las mujeres en cuanto al acceso al empleo.

Se reconocería la posibilidad de participación de las mujeres en oposiciones, concursos-oposiciones y cualesquiera otros sistemas para la provisión de plazas de cualesquiera Administraciones Públicas, en las mismas condiciones que las del hombre, así como a todos los grados de la enseñanza.

A pesar de garantizar el acceso de las mujeres al empleo público, el artículo 3 de la citada ley establecía excepciones relativas al ingreso, entre otros, en institutos armados y cuerpos, servicios o carreras que implicasen de manera habitual la utilización de armas para el desempeño de sus funciones.

Cinco años más tarde, por la Ley 96/1966, de 28 de diciembre, se suprime la limitación establecida en el apartado c) del número dos del artículo tercero de la Ley de 22 de julio de 1961 sobre derechos de la mujer; sin embargo, aquellas referidas a institutos armados se van a mantener. En el año 1975, cuando se promulga el Decreto 2038/1975 de 3 de septiembre (BOE n.º 211), por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de Policía Gubernativa, vendrían a ratificarse las referidas limitaciones establecidas 14 años atrás por la Ley 56/1961, de manera que se excluiría a las mujeres de la posibilidad de acceder a las vacantes que pudieran producirse en cualquiera de los dos Cuerpos Policiales, Cuerpo General de Policía y Policía Armada, al establecerse como requisito previo para el ingreso en el primero el de ser varón, mientras que para el ingreso en el Cuerpo de Policía Armada se exigía como requisito el de haber cumplido el servicio militar, condición que únicamente podían cumplir los varones.

Previamente a la promulgación de la Constitución española de 1978 la Policía Gubernativa eliminará las limitaciones que venían existiendo para las mujeres en cuanto al acceso a Cuerpos de Seguridad, lo que se lleva a cabo con la publicación del Real Decreto 1468/1977, de 17 de junio, por el que se modifican las condiciones de ingreso en el Cuerpo General de Policía, disponiéndose en su artículo primero que en lo sucesivo en las pruebas de selección para el ingreso en la Escuela General de Policía podrían ser admitidos candidatos femeninos, en igualdad de condiciones con los varones. Sería este el primer paso para el acceso de las mujeres a la Policía española y que vendría a producirse en un momento social envuelto en un importante proceso de cambio que para su consolidación requerirá de su continuidad a lo largo del tiempo, así como de nuevos actores sociales que marquen una trayectoria clara, como ha sido el caso que nos ocupa.

A partir de este momento, la regulación normativa en cuanto al ingreso en la Policía tomará un camino inequívoco no solo hacia la incorporación de la mujer en el seno de la institución policial, sino en dirección hacia la igualdad entre hombres y mujeres. Así,

mediante Orden de 28 de febrero de 1978, del Ministerio del Interior, se convocaban pruebas selectivas para cubrir vacantes en el Cuerpo General de Policía, alumnos de la Escuela General de dicho cuerpo. En esta ocasión se reservarían 100 plazas para ser cubiertas por personal femenino. Nos encontramos ante una reserva negativa de vacantes para mujeres, esta circunstancia que solo permitirá un máximo de mujeres determinado se mantendrá durante al menos los siguientes cinco años. A pesar de encontrarnos con una limitación en cuanto a número de vacantes ofertadas en función del sexo, debemos tener en cuenta la situación sociolaboral de la mujer en España en aquellos años<sup>2</sup>, aún sin presencia en Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado o Fuerzas Armadas, así como el hecho de encontrarnos con que esta sería la primera ocasión en la que se abría la posibilidad de ingreso. Para esta primera convocatoria se estaría a lo dispuesto en la Disposición Transitoria contenida en el Real Decreto 1468/1977:

Se autoriza al Ministro de la Gobernación para que, en la primera convocatoria a ingreso en la Escuela General de Policía en que sean admitidos candidatos femeninos, establezca dispensa de los límites de edad establecidos para el ingreso y la aplicación para esta sola convocatoria de la disposición transitoria cuarta del Reglamento Orgánico de la Policía Gubernativa a aquellas funcionarias de los Cuerpos Especial Administrativo y Auxiliar de Oficinas que en la actualidad prestan sus servicios en los Grupos Especiales y en el de Orientación de Toxicómanos.

Se fija en 40 años el límite de edad para los candidatos femeninos que pertenecieran a los Cuerpos Especial Administrativo y Auxiliar de Oficinas que prestasen servicios en los Grupos Especiales y en el de Orientación de Toxicómanos, frente a los 31 años que se fijan para los varones. De la misma forma se va a exceptuar, a las mujeres referidas, del requisito de titulación previsto para los varones, haber superado la prueba de madurez del Curso Preuniversitario o del Curso de Orientación Universitaria (COU) o estar en posesión de título que faculte para su acceso directo a la enseñanza universitaria superior.

Finalizado el proceso de formación en la Escuela General de Policía serían 42 las mujeres que recibirían su despacho como inspectoras de tercera categoría del Cuerpo Superior de Policía por Resolución de la Dirección de la Seguridad del Estado de 11 de septiembre de 1979, por la que se nombraban inspectores del Cuerpo Superior de Policía a los funcionarios en prácticas, alumnos de la escuela de dicho cuerpo, que concluyeron sus estudios en el expresado año. Una de esas 42 inspectoras de Policía, María José García Sánchez, sería asesinada el 16 de junio 1981 en la localidad guipuzcoana de Zarauz por la organización terrorista ETA, siendo la primera mujer fallecida en acto de servicio en España.

2. Existían obstáculos como el hecho de estar casada previamente al ingreso o la prohibición de contraer matrimonio habiendo ingresado, en el caso de algunas Policías Municipales, pioneras en incorporación femenina a institutos armados.

No obstante, las restricciones que por razón de sexo se imponían a las mujeres se mantendrían para el Cuerpo de Policía Nacional a pesar de la promulgación de la Constitución española de 1978 y el reconocimiento de la igualdad ante la ley de hombres y mujeres en su artículo 14 tratando de impedir cualquier discriminación por razón de sexo, entre otras.

Esta limitación desaparecerá definitivamente en el año 1983 en el que, mediante Resolución de 5 de octubre de 1983, de la Dirección de Seguridad del Estado, se convocaba oposición libre para cubrir 500 plazas de Policía Nacional. Esta convocatoria será la primera en que se permita el acceso a las mujeres al Cuerpo Policial uniformado<sup>3</sup>.

En esta ocasión no se hace referencia explícita al requisito de ser varón para ser admitido a la práctica de las pruebas selectivas, citándose ya a las mujeres en las bases de la convocatoria, punto 3, punto f, en el que se fija la estatura mínima de cada sexo. Las plazas convocadas no establecen reserva alguna en función del sexo de los aspirantes, en esta ocasión son convocadas de forma indistinta, continuándose así ese camino hacia la igualdad iniciado en el año 1979; sin embargo, tan solo culminarán el proceso selectivo poco más de un 10 % del total de aspirantes.

De los policías nombrados por Orden del Ministerio de Interior de 1 de junio de 1985, 53 fueron mujeres, encontrándose en la actualidad en la máxima categoría profesional de la actual Policía Nacional alguna de aquellas mujeres policías.

Con el objetivo de lograr una mayor tasa de ingreso femenino en la Policía Nacional se adoptan medidas de acción positiva<sup>4</sup> que favorezcan el ingreso de la mujer. Desde las primeras convocatorias para ingresar en los cuerpos de policía estatal podemos observar cómo se introducen algunas diferencias en cuanto a requisitos del aspirante en función de si estos son hombres o mujeres. Básicamente los requisitos tratan de adaptarse a las diferencias biológicas entre ambos sexos, así, la Resolución de 26 de diciembre de 1984, de la Dirección General de la Policía, por la que se convoca oposición para cubrir 500 plazas en el Cuerpo de la Policía Nacional, introducía las primeras medidas de acción positiva al establecer diferentes marcas en las pruebas físicas y en función del sexo del aspirante, medidas que se irán manteniendo a nuestros días.

Posteriormente, la Dirección General de la Policía aplicaría de manera principal dos de estas medidas en cuanto a los procesos selectivos. Ambas referidas a las diferencias anatómicas existentes entre hombres y mujeres. La primera en cuanto a la estatura, contemplándose una diferencia de 5 centímetros de talla entre mujeres y hombres en favor de las primeras, derivado de lo dispuesto en el artículo 7 apartado c) del Real

3. La incorporación de mujeres al Cuerpo uniformado resulta quizás más llamativa para la sociedad española no acostumbrada aún a ver mujeres uniformadas en sus calles y en profesiones de riesgo.

4. Por medidas de acción positiva en ámbito del acceso a la Policía Nacional podemos entender aquellas decisiones políticas que van a devenir en actuaciones legales encaminadas a superar las desigualdades que impiden o dificultan el acceso de la mujer a la profesión policial.

Decreto 440/2007, de 4 de abril, por el que se modifica el Reglamento de procesos selectivos y de formación en el Cuerpo Nacional de Policía, aprobado por Real Decreto 614/1995, de 21 de abril (BOE n.º 81, de 4 de abril de 2007). Finalmente, el Real Decreto 853/2022, de 11 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de procesos selectivos y formación de la Policía Nacional, eliminará el requisito de estatura para el acceso a la Policía Nacional, sin embargo, se mantiene para el acceso a determinadas unidades como GEO, UIP o UPR.

Por otra parte, y también a partir de las diferencias anatómicas entre ambos sexos, se establecen determinadas pruebas físicas que habrán de superarse en la fase de oposición, siendo diferentes las de las mujeres a las de los hombres, permitiéndose unos mayores tiempos, en aquellas pruebas evaluadas en función de este, en el caso de las mujeres; diferencias en cuanto al ejercicio denominado «dominadas» en el que los hombres deberán elevarse por encima de una barra realizando un número determinado de repeticiones, mientras el ejercicio para las mujeres consistirá en mantenerse suspendida de esa barra por unos tiempos determinados. En cuanto a la carrera de 1000 metros, se dan diferencias de casi un minuto de tiempo en beneficio de las mujeres.

A pesar de estas medidas para favorecer la tasa de mujeres en el cuerpo policial, los resultados no parecen ser del todo satisfactorios ya que los porcentajes de mujeres no superan el 17,6 % del total de integrantes, lo que significa que la profesión continúa siendo mayoritariamente masculina.

La Policía Nacional ha tratado y trata de avanzar en la igualdad de sus integrantes desde la incorporación de las mujeres al instituto armado, con esta finalidad y en el marco de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en sus artículos 67 y 68, por Resolución de 25 de abril de 2007, de la Dirección General de la Policía y de la Guardia Civil, se establecen normas de funcionamiento y composición del Observatorio de la Mujer en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (Orden General de la Dirección General de la Policía, n.º 1649, de 20 de abril, de 2007), con el fin de disponer de un conocimiento actualizado de la situación de la mujer en la Policía Nacional.

Va a cobrar especial relevancia la referencia que la Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional, hace a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio informador de la interpretación y aplicación de sus preceptos donde destacan los siguientes:

- En lo que se refiere al ingreso en la Policía Nacional y de acuerdo a lo previsto en el artículo 25.1, este habrá de llevarse a cabo conforme a los principios constitucionales, citándose entre otros el principio de igualdad.
- Por otra parte, la formación en la Policía Nacional, orientada a la consecución de la capacitación profesional y la actualización permanente de sus funcionarios, deberá asentarse en el absoluto respeto de los derechos fundamentales y las libertades

públicas constitucionalmente reconocidos tal y como señala el artículo 20.1. de esta LO.

- En cuanto a la promoción profesional, que se configura como el conjunto de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional, deberá someterse a los principios de objetividad e igualdad previstos en el artículo 40.1.
- Las condiciones de trabajo y provisión de puestos de trabajo se encuentran recogidas en los artículos 47.1, determinándose que los puestos de trabajo se proveerán de acuerdo a los principios de igualdad y mérito, entre otros. Igualmente se va a reconocer el derecho a la movilidad de la funcionaria víctima de violencia de género a obtener puesto de trabajo en otra plantilla para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, lo que se recoge en el artículo 49.2. Así como la excedencia por razón de violencia de género que se prevé en el artículo 57.d.

Por otra parte y en el proceso hacia la igualdad entre mujeres y hombres, encontramos la Resolución de 29 de diciembre de 2020, de la Secretaría General de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 9 de diciembre de 2020, por el que se aprueba el III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella. Afectará a la Policía Nacional, reflejándose en el I Plan de Igualdad de la Policía Nacional, aprobado por Resolución de 28 de febrero de 2023.

Como órganos específicos para la igualdad entre mujeres y hombres en la Policía Nacional podemos encontrar la Oficina Nacional para la Igualdad de Género (en adelante ONIG), creada en virtud de la Resolución de la Dirección General de la Policía de 2 de febrero de 2018, dependiente de la Subdirección General del Gabinete Técnico, a cuyo frente se encuentra una Comisaría Principal, con claros objetivos para la erradicación de cualquier tipo de discriminación contra las mujeres en el seno de la Policía Nacional. Dando así respuesta a la necesidad de creación de un órgano que promoviese la igualdad de hombres y mujeres en el seno de este cuerpo policial, y cuyos objetivos, según la normativa anteriormente expuesta, serían los siguientes:

Conocimiento actualizado de la situación de la mujer en la Policía Nacional, detectar las posibles áreas potenciales de todo tipo de discriminación, adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal y laboral, la corresponsabilidad, así como la mejora de las condiciones de representación y empoderamiento de la mujer en la Policía Nacional.

En cuanto a las funciones que se desarrollarán por parte de la Oficina Nacional para la Igualdad de Género, a través del Gabinete Técnico, son las siguientes:

- Operar como Observatorio en materia de igualdad, siendo el órgano específico para recoger, analizar y difundir toda la información relativa a las políticas transversales sobre igualdad de género en sus respectivos ámbitos de actividad, tanto de

fuentes nacionales como internacionales, así como asesorar en los proyectos o cambios normativos que se refieran a la igualdad de género.

- Actuar como delegada para la Tutela de la Igualdad con funciones de interlocutora social en este ámbito y punto focal a nivel central y periférico.
- Realizar los informes sobre el impacto de género de las medidas y políticas que se desarrollen en la Policía Nacional. Evaluar y realizar estudios de diagnóstico de situación sobre violencia de género, acoso sexual y otras formas de discriminación en la Policía Nacional, que ayuden a la formulación de recomendaciones y propuestas tendentes a prevenirlas y, en su caso, de resoluciones de obligado cumplimiento para su erradicación. Además, realizará un seguimiento de los casos que, por su gravedad, se estime pertinente, con información y asesoramiento de las víctimas.
- Velar por la igualdad de oportunidades profesionales entre mujeres y hombres en la institución policial, especialmente en el desarrollo de la carrera profesional, atendiendo al ingreso, ascensos, destinos y situaciones administrativas, realizando los análisis y evaluaciones periódicas que sean necesarias sobre su efectividad.
- Favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, proponiendo iniciativas y medidas que permitan una mejor convivencia entre el compromiso laboral y las responsabilidades familiares.
- Impulsar programas de formación en igualdad de género, coordinando un Plan de Formación en Igualdad de Género para el personal de la Policía Nacional, que contemple un programa anual a través de charlas, cursos, conferencias, coloquios o talleres en esta materia, resaltando la sensibilización de un uso no sexista del lenguaje dentro de la Policía Nacional, así como la inclusión de los contenidos de igualdad de género en todos los programas formativos de Policía Nacional.
- Impulsar campañas de sensibilización e información en materia de igualdad de género, creando para ello una página web como mecanismo de difusión.
- Participar y mantener relaciones con otras administraciones e instituciones públicas o privadas, nacionales e internacionales que favorezcan la igualdad de género, constituyendo un foro de intercambio y comunicación de información y buenas prácticas, ayudando en proyectos de investigación con dichos organismos.
- Recibir propuestas de mejora en cuestiones de igualdad, que puedan aportar tanto los puntos de contacto, como las organizaciones sindicales o cualquier funcionario por propia iniciativa.

A pesar de estas medidas la profesión policial se encuentra excesivamente masculinizada y con el fin de promover el acceso de la mujer, asumiendo el mandato para la igualdad previsto en el artículo 9.2 de la Constitución española, se han llevado a cabo otro tipo de medidas con el fin de reducir aquellas posibles limitaciones con las que pudieran encontrarse las mujeres a la hora de acceder al Cuerpo Nacional de Policía.

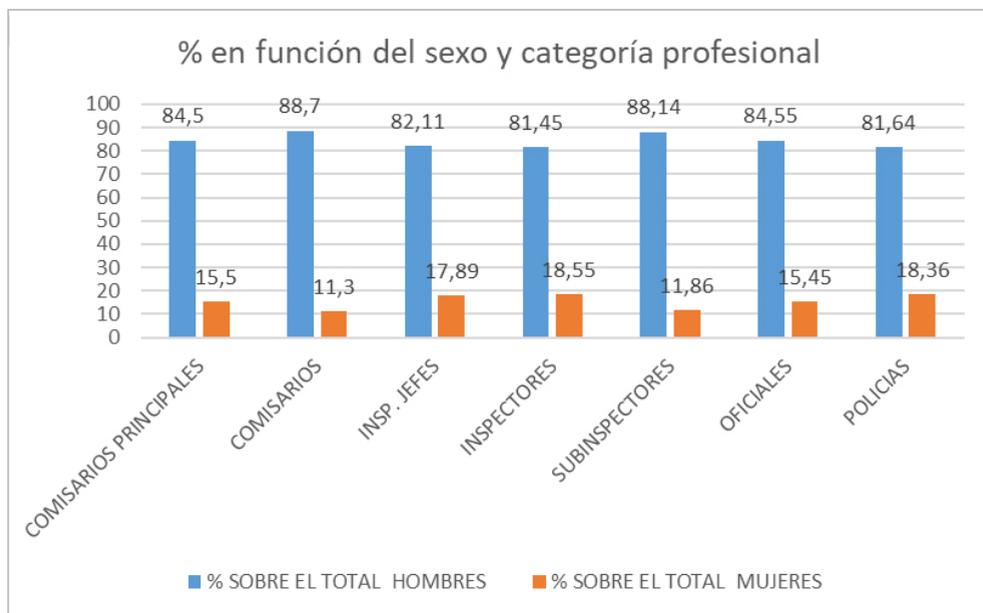
La Ley Orgánica 3/2007 en su artículo 11.1 insta a los poderes públicos a adoptar medidas específicas en favor de las mujeres, para corregir situaciones evidentes de

desigualdad con respecto a los hombres, y el artículo 42 de la misma ley orgánica, se refiere a aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

De la misma manera el artículo 25.1 de la Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional, impone condiciones de igualdad con respecto al ingreso en la Policía Nacional en sus diferentes fases; así mismo, cada una de las resoluciones en las que se convocan oposiciones para cubrir plazas de alumno en la Escuela Nacional de Policía se dictan con arreglo a lo dispuesto, entre otras, en la Ley Orgánica 3/2007 y lo previsto en el III Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos de 29 de diciembre de 2020.

La situación actual de la mujer, en cuanto al acceso a la Policía Nacional, se encuentra lejos de discriminaciones que perjudiquen el acceso de estas al referido cuerpo, más bien, como hemos expuesto en párrafos anteriores, se ha procurado reducir aquellas exigencias que por cuestiones físicas pudieran resultar una dificultad, estableciéndose pruebas de ingreso diferenciadas en función del sexo del opositor.

Año tras año la presencia femenina se incrementa en el seno de la Policía Nacional, en el año 2023 esta presencia femenina supone un 17,54 % frente al 16,78 % del año precedente; no obstante, este incremento, que en datos totales puede no parecer importante, ofrece resultados diferentes si realizamos un análisis segregado por categorías profesionales.



Elaboración propia.

El máximo órgano directivo dentro de la Policía Nacional es el Consejo de Gobierno, compuesto por 15 miembros, pertenecientes a la categoría profesional de Comisario Principal de la Policía Nacional. Hasta el año 2012 ninguna mujer había llegado a este órgano. En la actualidad de sus 15 miembros 4 son mujeres, lo que supone un 26,66 % de representación femenina en este órgano decisor, muy superior a la representación en el conjunto total de la Policía Nacional, que se situaría en un 17,54 %, o por cada una de las categorías profesionales, observándose que la categoría con mayor representación femenina alcanzaría un porcentaje del 18,55 %.

Por su parte y referido a las categorías profesionales, la situación en cuanto a la presencia de las mujeres en la Policía Nacional ha variado con respecto a décadas anteriores, alcanzando 22 mujeres la máxima categoría profesional existente en el Cuerpo, comisarios principales, lo que supone una representación femenina del 15,5 %, frente al 13,7 % del año 2022, cerca de dos puntos porcentuales; si bien debe considerarse que a esta categoría profesional se llega tras superar tres ascensos con sus correspondientes periodos de formación y plazos de tiempo para poder opositar a la categoría inmediata superior. Como ocurre con otras profesiones en las que la promoción profesional conlleva cambios de destino a otras ciudades, mayor exigencia en cuanto a dedicación o disponibilidad horaria, parece que las mujeres presentan una mayor tendencia que los hombres a renunciar a su carrera profesional, representando las actividades familiares como la crianza de los hijos o cuidados de familiares de mayores un elemento determinante en el retraso o renuncia del desarrollo de la carrera profesional.

La siguiente categoría profesional, comisarios, cuenta con una representación del 11,3 % sobre el total de esta categoría. El incremento en el último año supondría un 1,2 %. Tanto la categoría de comisario principal, como la de comisario conforma la Escala Superior del Cuerpo en la que el incremento de presencia femenina en los últimos años ha crecido de manera exponencial.

En cuanto a los inspectores jefes, el porcentaje de mujeres alcanza un 17,89 %, superando el 2 % de incremento de mujeres en esta categoría. El ascenso a esta categoría es, en no pocos casos, el puente para llegar a la Escala Superior.

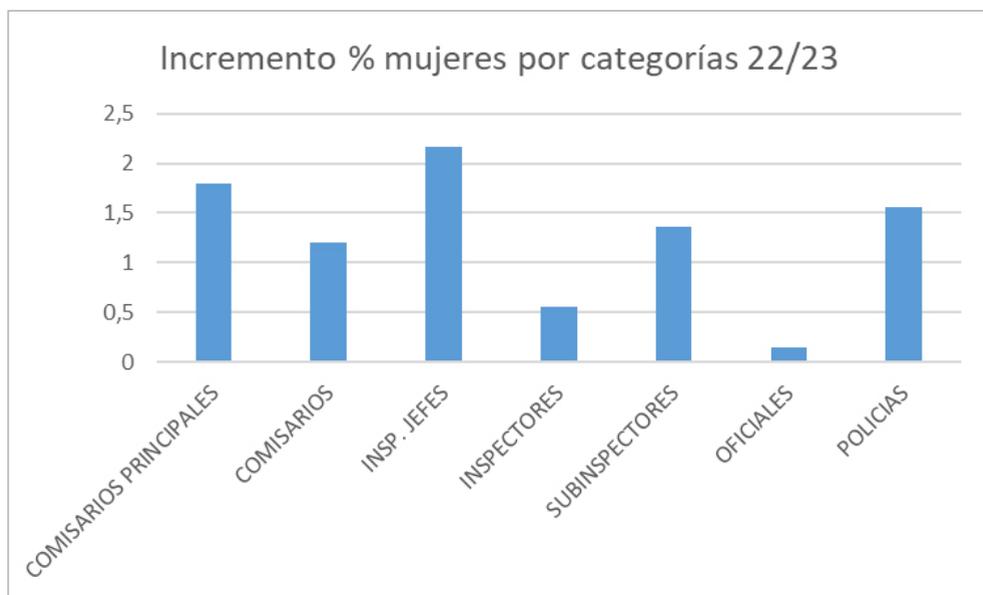
Las categorías vistas hasta ahora son aquellas a las que se accede bien por oposición o bien por antigüedad, entre miembros de la Policía Nacional que se encuentran en la categoría inmediata inferior a la que aspiran; sin embargo, la siguiente categoría en las escalas de la Policía Nacional, inspectores, permite el acceso directo sin necesidad de pertenecer previamente a la Policía Nacional. En esta categoría se cuenta con el mayor número de mujeres de todas las categorías, alcanzando un 18,55 % sobre el total; el incremento sería de medio punto que respecto al año anterior.

La categoría de subinspectores, única en su escala, alcanza un 11,86 % de representación femenina, incrementándose, al igual que en el resto de categorías profesionales, en este caso en un 1,36 %.

Ya en la escala básica, la categoría de oficial de Policía tiene una representación de mujeres del 15,45 % sobre el total, siendo esta la categoría en la que menos crece la presencia femenina con respecto al año anterior, un 0,15 %.

Finalmente, la categoría de policía alcanza un porcentaje de mujeres del 18,36 %. En el año 2022 el porcentaje era del 16,8 %, suponiendo un incremento del 1,56 %.

Como puede apreciarse en los párrafos anteriores, dos son las categorías con mayor representación: la de inspectores de Policía y la de policía, ambas categorías de ingreso, de lo que podemos inferir que, a pesar de producirse incremento femenino en cada una de las categorías profesionales de la Policía Nacional, la mujer continúa presentando mayores dificultades para poder desarrollar una carrera profesional, si bien esos obstáculos estarían más relacionados con cuestiones personales.



Elaboración propia.