

FERIA INTERNACIONAL DE DEFENSA Y
SEGURIDAD (FEINDEF) 2023

Igualdad de género en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad

INTERVENCIONES DE LA MESA
REDONDA CELEBRADA EL 19 DE
MAYO DE 2023



Gabinete Técnico

Dirección General de la Guardia Civil



DATOS PUBLICACIÓN

TÍTULO: Igualdad de género en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad

Elaboración, coordinación de contenidos y edición digital:

Dirección General de la Guardia Civil
Gabinete Técnico
Edificio I 5ª Planta
Calle Guzmán el Bueno, 110
28071 – Madrid
dg-gabinetetechnico@guardiacivil.org

1ª edición electrónica: Junio 2023

Edita: Secretaría General Técnica del Ministerio del Interior.

Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado.
<https://cpage.mpr.gob.es>

NIPO PDF: 126-23-101-0

Ministerio del Interior
Dirección General de la Guardia Civil



Contenido

PRESENTACIÓN.....	3
INTRODUCCIÓN DE LA MESA REDONDA	5
COMISIÓN EUROPEA.....	8
AGENCIA DE LA UNIÓN EUROPEA PARA LA COOPERACIÓN POLICIAL (EUROPOL).....	11
GUARDIA CIVIL.....	14
PREGUNTAS	19
CONCLUSIÓN FINAL	26



PRESENTACIÓN

La Feria Internacional de Defensa y Seguridad de España (FEINDEF)¹, organizada por la Fundación FEINDEF, es la única feria en España del sector de Defensa y Seguridad apoyada institucionalmente por el Ministerio de Defensa, posicionándose como el evento de Defensa y Seguridad más importante celebrado en España y como foro de referencia que engloba al sector de defensa y seguridad de nuestro país, para innovar, cooperar internacionalmente y compartir el conocimiento entre empresas, instituciones, universidades y otros organismos, como respuesta global a la Seguridad.

Este año se celebró su Tercera Edición, en los pabellones 8 y 10 de IFEMA (Madrid), los días 17, 18 y 19 de mayo de 2023, con 40 mil metros cuadrados de exposición, más de 500 expositores de 25 países, 100 delegaciones oficiales extranjeras, contabilizando más de 25.000 visitantes profesionales.

La Guardia Civil estuvo muy presente en FEINDEF. Por una parte, en el stand del Ministerio del Interior, que fue compartido con Policía Nacional, y en el que la Institución exhibió drones; medios de desactivación de explosivos; una motocicleta eléctrica del SEPRONA y una motocicleta con el equipo de patrulla integral de Tráfico. Asimismo, en otros dos espacios dentro del pabellón de exposiciones, se ubicaron un helicóptero del Cuerpo y un vehículo todo terreno con blindaje.

¹ <https://www.feindef.com>



Por otra parte, la Guardia Civil organizó la mesa redonda denominada “Igualdad de género en Fuerzas y Cuerpos de Seguridad”. La mesa, incardinada dentro del Foro: Talento para todo, se celebró el 19 de mayo y formó parte del conjunto de foros, conferencias y mesas desarrollados en FEINDEF ese día.

En esta mesa, moderada por la Teniente Coronel Jefa del Área de Igualdad, Diversidad y Derechos Humanos del Gabinete Técnico de la Guardia Civil, se abordó, desde una perspectiva internacional, la igualdad de género en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y el importante y necesario papel que la mujer desempeña en los diferentes modelos policiales del siglo XXI. Los ponentes fueron, la responsable de Igualdad de Género en el Gabinete de la Comisaria Europea de Igualdad, el Asesor Principal del Gabinete de la Directora Ejecutiva de Europol y el Jefe del Gabinete Técnico de la Guardia Civil.

La presente publicación recoge el contenido de la mesa, que incluye la inauguración, las intervenciones de los ponentes, así como las preguntas y conclusión final de la moderadora².

Madrid, 2 de junio de 2023

² La retransmisión de la totalidad del foro puede encontrarse en:

<https://www.youtube.com/watch?v=upnV05JjsqU>



INTRODUCCIÓN DE LA MESA REDONDA



SRA. DÑA. LAURA GÓMEZ CAMPO

TENIENTE CORONEL, JEFA DEL ÁREA DE IGUALDAD, DIVERSIDAD Y DERECHOS HUMANOS DEL GABINETE TÉCNICO DE LA GUARDIA CIVIL.

Su carrera incluye destinos en el Destacamento de Tráfico de Madrid, el equipo de Reconstrucción de Accidentes de la Agrupación de Tráfico o la Secretaría Técnica del Mando de Apoyo. Es diplomada en Estado Mayor y actualmente Jefa del Área de Igualdad, Diversidad y Derechos Humanos del Gabinete Técnico de la Guardia Civil.

Me gustaría iniciar estas palabras resaltando la importancia de esta mesa redonda, actividad incardinada dentro del Foro: Talento para todo de la Feria Internacional de Defensa y Seguridad, que cuenta con una magnífica representación para abordar desde una perspectiva internacional, la igualdad de género en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y el importante y necesario papel que la mujer desempeña en los diferentes modelos policiales del siglo XXI.

Tengo la total seguridad de que las exposiciones de los componentes de esta mesa redonda nos enriquecerán y pondrán aún más de manifiesto la importancia del papel protagonista que las mujeres asumimos en cada organismo, institución u organización a la que pertenecemos o representamos.

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995 incluye de manera específica entre sus 12 áreas prioritarias de acción una denominada “La mujer y los conflictos armados”. La Declaración tiene el objetivo de aumentar la participación de las mujeres en la prevención y resolución de los conflictos, la consolidación de la paz y la gobernanza, así como a protegerlas durante los conflictos armados. Por vez primera en un acuerdo internacional, la plataforma subraya la importancia de abordar la seguridad de las mujeres y sus aportaciones a la paz, la seguridad y el desarrollo.



Situándonos en este marco internacional, ámbito de las misiones de paz, la participación efectiva de las mujeres en las operaciones y misiones de paz es clave para influir positivamente y transformar la paz y la seguridad. Sin embargo, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas. Todavía debemos aplicar medidas para eliminar las barreras que impiden que las mujeres asuman y accedan a diferentes puestos en misiones y operaciones de paz.

En ese sentido, la Resolución 1325, publicada en el año 2000 por el Consejo de Seguridad de Naciones Unidas (CSNU), amplió el estatus de las mujeres en contextos de conflicto e incluyó la perspectiva de género en situaciones de vulnerabilidad humanitaria, estableciendo la Agenda "Mujeres, Paz y Seguridad".

Esta Agenda es crucial para mejorar el rendimiento de las operaciones mediante el apoyo a la plena participación de la mujer en estos procesos y la promoción de la perspectiva de género, lo que incluye el aumento del número de mujeres que trabajan en el mantenimiento de la paz a todos los niveles y en puestos clave.

Aprobada unánimemente en octubre de 2015, la resolución 2242 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas insta a lograr una mayor participación y liderazgo de las mujeres y de las organizaciones de mujeres en la elaboración de estrategias para contrarrestar el extremismo violento y el terrorismo, y crea un Grupo informal de expertas y expertos sobre mujeres, paz y seguridad para respaldar al Consejo en la implementación sistemática de sus compromisos en este ámbito.

Esta Resolución, impulsa nuevas y ambiciosas metas respecto a las cifras de mujeres encargadas del mantenimiento de la paz, inclusive mediante el uso de incentivos para los países que aportan contingentes; establece la necesidad de que haya más mujeres líderes expertas en todos los niveles de la toma de decisiones; y señala la necesidad de capacitar a las mediadoras y los mediadores sobre el impacto de los procesos inclusivos y cómo lograrlos, reconociendo claramente las evidencias que vinculan la participación de las mujeres con unos acuerdos de paz más sostenibles.



Por otro lado, la Estrategia Europea para la Igualdad de Género (2020-2025) presenta actuaciones y objetivos para avanzar hacia una mayor igualdad de género, entre otros, en los puestos de responsabilidad. La participación de más mujeres en puestos de toma de decisiones tiene numerosos efectos positivos en la sociedad.

A este respecto podemos decir que ha marcado un hito la introducción de la Directiva sobre el equilibrio de género en los consejos de administración, cuyo objetivo es un mayor equilibrio de género en los puestos de toma de decisiones de las grandes sociedades de la Unión con cotización bursátil. Tras diez años de negociaciones, la Directiva se adoptó por fin el 22 de noviembre de 2022.

La promoción de la igualdad de género en el ámbito de la toma de decisiones es una de las áreas prioritarias de la estrategia. En este mismo sentido, la Comisión Europea lanzó una campaña el pasado 8 de marzo de este año 2023 a escala de toda la UE, para cuestionar los estereotipos de género que afectan tanto a hombres como a mujeres en diferentes ámbitos de la vida, incluidas las opciones profesionales, el reparto de las responsabilidades en el cuidado de familiares y la toma de decisiones.

En España, los porcentajes de agentes mujeres en la Policía Nacional y la Guardia Civil son "insuficientes" y "están muy lejos de la realidad demográfica y social de la sociedad española", por eso el Ministro del Interior, Fernando Grande-Marlaska anunció en septiembre del pasado año que iba a impulsar medidas para aumentar la presencia femenina en ambos cuerpos.

La intención es que, en 2030, se alcance un nivel de incorporación de mujeres en las promociones de acceso de un 40 %. En la actualidad, sólo el 17 % del personal de la Policía y el 9 % en la Guardia Civil son mujeres, después de 44 y 35 años de su incorporación a estos cuerpos.

Los avances en estas cuatro décadas de acceso de la mujer a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado son innegables, pero como el propio Ministro subrayó, insuficientes.

Madrid, 19 de mayo de 2023



COMISIÓN EUROPEA



SRA. D.ª. LESIA RADELICKI

*RESPONSABLE DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL GABINETE DE LA
COMISARIA EUROPEA DE IGUALDAD, D.ª HELENA DALLI.*

Antes de unirse al Gabinete de la Comisaria Dalli, coordinó una organización de mujeres europeas, promoviendo y diseñando políticas sobre igualdad de género, liderando campañas para cerrar la brecha salarial de género y combatir la violencia contra las mujeres y realizó una serie de capacitaciones en todo el mundo sobre el empoderamiento y la participación política de las mujeres, además de participar en observaciones electorales.

Buenos días y gracias por darme la palabra y la posibilidad de presentar el trabajo que estamos haciendo en la Comisión Europea para avanzar en la igualdad de género.

De hecho, cuando empezamos bajo la presidencia de la Presidenta Ursula von der Leyen estaba claro que la igualdad y la igualdad de género era una prioridad para ella. Y le encargó a la Comisaria Helena Dalli que presentara una serie de estrategias, y una de ellas es la estrategia de igualdad de género. Queremos una Europa en la que las mujeres y las niñas en toda su diversidad, al igual que los hombres y los niños en toda su diversidad, puedan prosperar, dirigir y ser libres. Bajo estos tres pilares, presentamos acciones concretas sobre cómo queremos avanzar en este campo.

Así, bajo el pilar del liderazgo, y ya se ha mencionado, queríamos asegurarnos de que esta Directiva sobre el equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas fuera realmente adoptada. Y después de diez años, efectivamente, conseguimos adoptar esta directiva. Y ahora es normativa de la Unión Europea que supone que las empresas alcancen ciertos objetivos, el objetivo del 40% de mujeres en la toma de decisiones, en los consejos de administración de las empresas. Es un objetivo, no una cuota. Pero queremos que las empresas asuman la responsabilidad de aumentar la representación femenina al más alto nivel



para que las mujeres puedan liderar. El año que viene habrá elecciones europeas y este es otro ámbito en el que queremos que las mujeres participen en el proceso democrático expresando sus preocupaciones, pero también presentándose a las elecciones y, con suerte, siendo elegidas.

Bajo el pilar de la prosperidad, lo importante es que las mujeres estén económicamente capacitadas y sean independientes.

Y si nos fijamos en la media actual de la brecha salarial entre hombres y mujeres, que es de casi el 13%, esto es inaceptable. Así que un primer paso importante para cerrar esta brecha salarial entre hombres y mujeres es la Directiva sobre Transparencia Salarial. Y también allí, hace sólo dos semanas, esto ha llegado finalmente a la última etapa del proceso de legislación y ahora tiene dos años para que los estados miembros transpongán esta directiva de transparencia salarial en la legislación nacional. Lo que queríamos es que las mujeres y los hombres puedan saber lo que ganan y compararlo con sus homólogos masculinos para que haya transparencia antes de empezar un trabajo, pero también durante su trabajo para que sepan que se les paga lo mismo por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor.

Y luego pedimos a las empresas que presenten las cifras de la brecha salarial de género y, si hay alguna diferencia, y dependiendo del tamaño de su empresa, tienen que hacer alguna evaluación conjunta y decir cómo van a cambiar y marcar la diferencia para cerrar esta brecha salarial de género. Por supuesto, también reforzamos los derechos cuando las personas ven que son discriminadas para que puedan acudir a los tribunales y pedir una indemnización. Así que ese es un ejemplo de acción que planteamos en el marco de la prosperidad.

Y, por último, queremos que las mujeres y las niñas estén libres de cualquier tipo de violencia, ya sea a través de las redes o fuera de ellas, y libres de estereotipos de género. Presentamos una propuesta de directiva para combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, que todavía se está negociando entre los diferentes colegisladores.

Pero esperamos que al final del mandato podamos tener una normativa de la Unión Europea sobre esta propuesta y la otra parte es la lucha contra los estereotipos de género, que también es importante en el ámbito de los



diferentes sectores y oportunidades laborales. Hemos puesto en marcha una campaña para concienciar, iniciar el debate y lograr un cambio en este ámbito.

Esta es la estrategia de igualdad de género y estamos casi al final del mandato, por lo que espero que podamos cumplirla en la medida de lo posible junto con todos los Estados miembros.



AGENCIA DE LA UNIÓN EUROPEA PARA LA COOPERACIÓN POLICIAL (EUROPOL)



*SR. D. ANTONIO ORTIZ LÓPEZ-CÁMARA
ASESOR PRINCIPAL DEL GABINETE DE LA DIRECTORA EJECUTIVA DE
EUROPOL, D^a CATHERINE DE BOLLE*

Asesor Principal del Gabinete de la Directora Ejecutiva de Europol, D^a Catherine De Bolle, desde 2019. También ha sido asesor del Director Adjunto Operativo de Europol y dirigió el equipo de Relaciones Exteriores de Europol. Igualmente ha trabajado como asesor político en el Gabinete del Secretario General de la OTAN y en la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE) en Viena. Ha estado destinado en varias misiones sobre el terreno en los Balcanes y en Oriente Medio con la OSCE y la UE.

En primer lugar, quería agradecer a la Guardia Civil la invitación a esta mesa redonda y transmitir los saludos de la directora ejecutiva de Europol, Catherine De Bolle, que es la primera mujer Directora Ejecutiva de Europol y también la primera mujer que fue directora general de la Policía Federal de Bélgica. Y ha liderado en Europol el tema de igualdad de género. Antes de responderle, quizás es interesante hacer una puntualización sobre las diferencias entre Europol y otras fuerzas y cuerpos de seguridad. La función de Europol es una agencia sui generis, una agencia de seguridad cuya función principal es el apoyo a las fuerzas y cuerpos de seguridad nacional, pero tienen unas diferencias que se reflejan también en la situación de igualdad de género dentro de la agencia. En primer lugar, hay un marco, como ha señalado la Comisión, hay un marco estatutario y legislativo muy sólido, preexistente, que determina la política de Europol en materia de igualdad de género. Luego es una agencia relativamente joven, muy joven. El año que viene cumplirá 25 años.

Comparado con los 180 años que cumplirá la Guardia Civil el año que viene no tiene ese peso de la historia, entonces no hay que modificar, digamos, no hay que cambiar formas de pensar, no hay que cambiar actitudes culturales, sino que es más fácil empezar desde cero que



modificar una situación. En ese sentido, hay una levedad histórica en Europol. Por otro lado, es una agencia no ejecutiva, a diferencia de Frontex, por ejemplo, pero, sobre todo, a diferencia de las fuerzas y cuerpos de seguridad nacionales, con lo cual determinados aspectos de la igualdad de género que tienen incidencia, por ejemplo, en el uso de la fuerza, no son aplicables a Europol.

Otra diferencia es el principio de rotación, es decir, en Europol, sobre todo en el Departamento de Operaciones, está compuesto por personal de cuerpos y fuerzas de seguridad, lo que nosotros llamamos las autoridades competentes, en un 95%. Son oficiales, miembros de policías de los Estados miembros en activo, pero Europol no les forma. Hay un principio de rotación, tienen un período de permanencia en Europol de nueve años, con lo cual todo el tema de igualdad de género a nivel de la academia, por ejemplo, a nivel de reclutamiento, incluso determinados aspectos físicos no se aplican porque es como un trabajo de oficina, esencialmente. Es un trabajo de apoyo operativo, de análisis, sobre todo, pero un trabajo de oficina.

Otro aspecto importante, que eso no lo hay, pero que eso complica el tema de la igualdad de género a nivel de Europol es el componente multinacional. Europol es una agencia multinacional donde hay representantes de todos los estados miembros y eso distorsiona la aplicación de las políticas de igualdad. Por ejemplo, si al mismo nivel de competencia hay dos candidatos, un hombre y una mujer, y pongamos que la mujer es de un país, de un Estado miembro, pongamos España, que está sobrerrepresentado en la agencia, y luego hay un hombre que viene de Suecia, que está infrarrepresentado en la agencia, la tendencia es a buscar la igualdad nacional frente a la igualdad de género. Son temas que distorsionan, o complican, o diferencian el tema de la aplicación de políticas de igualdad de género en Europol y en las fuerzas y cuerpos de seguridad. En Europol, ya digo que se empezó con una base sólida, que es la que establece la Unión Europea y la Comisión, pero no era suficiente.

A partir del 2012, se llega al convencimiento de que no hay una presencia suficiente de mujeres en Europol y entonces se introducen políticas no ya de aplicación de la legislación o del marco estatutario que establece la Unión Europea sino de políticas activas de promoción de la igualdad de



género. Pero por una parte por un imperativo de tipo legal estatutario, pero también por el convencimiento de que por el trabajo específico de Europol hay unas ventajas de contar con equipos mixtos, con equipos donde haya mujeres, sobre todo porque la actividad principal de Europol es el análisis operativo. Se han mencionado estudios, hay numerosos estudios internacionales, también nacionales, sobre las ventajas de tener equipos mixtos. En Europol en especial es el tema del intelecto, el tema del análisis operativo y contar con equipos mixtos, equipos compuestos por mujeres y hombres que puedan mejorar la eficiencia del apoyo operativo que da Europol.

En cuanto a los porcentajes, quizás hay dos aspectos. Desde el 2012, que llevamos estadísticas sobre presencia de mujeres en Europol, hasta hoy en día no ha cambiado. Está en torno al 30 %. En 2012, estábamos en el 35 % de mujeres en el conjunto de personal de Europol y ahora me parece que estamos en el 32, pero oscila en torno al 35 % en los últimos diez años. En ese sentido, no habido una mejora, habido un estancamiento. Donde sí habido un cambio considerable y quizás se refleje el papel de la Directora Ejecutiva de Europol, es en la presencia de mujeres en puestos directivos. Donde hemos pasado de un 0,5% en el 2012, había una sola mujer en un puesto directivo de Europol, que es el director ejecutivo, directores adjuntos, jefes departamento y jefes de unidad. Ese es el conjunto de puestos de dirección en Europol. Hoy en día estamos a un 18 %, es decir, que ha cambiado bastante. Lo que sí hay es bastante diferencia entre los departamentos, Europol tiene tres departamentos, Operaciones, Capacidades y el Departamento de Gobernanza, en concreto el departamento que está compuesto, esencialmente, de personal de cuerpos y fuerzas de seguridad a un 95%, que es el Departamento de Operaciones, el porcentaje baja a un 26%, comparado con un 42%, por ejemplo, en el Departamento de Gobernanza, donde hay más presencia de civiles.

Lo que sería interesante, que no hemos hecho todavía en Europol, es hacer una estadística, por ejemplo, de cuántas mujeres hay por Estado miembro y si eso refleja el porcentaje que hay en cada estado miembro. Eso sería un tema interesante. Y hasta aquí, en esta primera intervención, la visión de conjunto de la presencia de las mujeres en Europol.



GUARDIA CIVIL



*EXCMO. SR. GENERAL DE DIVISIÓN
D. JOSÉ MANUEL SANTIAGO MARÍN
JEFE DEL GABINETE TÉCNICO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA
GUARDIA CIVIL.*

Comenzó su carrera profesional en 1985. Estuvo destinado en el Grupo de Acción Rápida (GAR), la Jefatura de Información, la Comandancia de Madrid y la Jefatura Fiscal y Fronteras. Ha sido Jefe de Estado Mayor de la Guardia Civil. Es diplomado en Estado Mayor y cuenta con amplia experiencia internacional que incluye El Salvador, Bosnia y Libia.

Buenos días,

Supone una gran satisfacción estar hoy aquí con ustedes en FEINDEF y compartir mesa redonda con tan insignes ponentes, expertos en una materia que para la Guardia Civil supone una prioridad estratégica:

“Aumentar la presencia de la mujer en el Cuerpo, incorporando así la mitad del talento de nuestra sociedad”.

Como bien saben, el origen de la Guardia Civil se remonta al 28 de marzo de 1844, fecha en la que fue creada por Real Decreto como un “cuerpo especial de fuerza armada de Infantería y Caballería”. Se trata del primer cuerpo de seguridad pública que prestó servicio como policía integral desde su misma fundación para todo el territorio nacional.

Pese a esta antigüedad, el Cuerpo de la Guardia Civil fue pionero en poner en valor el papel de la mujer en los Cuerpos de Seguridad, ya que desde 1940, tras la integración del Cuerpo de Carabineros en el Cuerpo de la Guardia Civil, agentes femeninos comenzaron a prestar determinados servicios como los registros sobre personas del mismo sexo en los controles aduaneros, a través de la figura de las Matronas. Éstas eran viudas y huérfanas del Cuerpo, que vestían el uniforme reglamentario, pero sin insignias ni armamento y cuyas misiones estaban muy delimitadas.



No será hasta 1988, transcurridos 144 años desde su creación, cuando se publique el Real Decreto Ley 1/1988 que permitiría a las mujeres incorporarse en igualdad de condiciones que los hombres a la Institución.

Conmemoramos por tanto este año el 35 aniversario del acceso de la mujer a la Guardia Civil.

Desde entonces, el compromiso de la Guardia Civil con la igualdad, tanto dentro como fuera del Cuerpo, resulta innegable.

En la Guardia Civil hemos identificado una serie de buenas prácticas para permitir que más mujeres ingresen y promocionen en el Cuerpo en un entorno inclusivo, que sea más diverso y representativo.

En este sentido, se han puesto en marcha dos líneas de trabajo principales:

- la incorporación del talento femenino a la Institución en mayor porcentaje y
- la mejora de las condiciones de trabajo y desarrollo profesional de las mujeres que ya integran este Cuerpo.

Ejemplos de este trabajo son:

- por un lado, la creación en el año 2018 del Área de Mujeres e Igualdad, actual Área de Derechos Humanos, Igualdad y Diversidad, dentro del Gabinete Técnico que dirijo, y,
- por otro, la constitución en el año 2021 de la Comisión permanente de Igualdad y Diversidad en el seno del Consejo de la Guardia Civil, para abordar las propuestas y sugerencias en igualdad y diversidad, planteadas por el personal de la Guardia Civil y que son tratadas con las vocalías de las Asociaciones Profesionales representativas.

La Estrategia Institucional de la Guardia Civil 2030 fija como uno de sus objetivos disponer del personal necesario para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

La labor de obtención del número suficiente de efectivos y el aumento de la presencia de las mujeres en la Institución, constituyen dos de los elementos esenciales necesarios para alcanzar ese objetivo.



Un hito importante para la Guardia Civil fue la implementación en 2019 del I Plan de Igualdad de la Guardia Civil, para:

- fomentar el acceso, la permanencia y la promoción profesional de la mujer en la Guardia Civil,
- así como promover medidas en materia de igualdad entre mujeres y hombres que contribuyan a mejorar el ambiente de trabajo y el clima laboral.

La implementación del conjunto de medidas del Plan está permitiendo que el porcentaje de mujeres en la Guardia Civil supere actualmente el 9% del total del personal y que el porcentaje actual de ingreso de mujeres esté alrededor de un 30%. De hecho, han sido ya 1800 las mujeres que han entrado a formar parte de la Guardia Civil, en los últimos cinco años, lo que nos anima a seguir en esta línea positiva de trabajo.

Uno de los Objetivos generales recogidos en dicho Plan de Igualdad consiste en mejorar la prevención y erradicación de:

- los distintos tipos de acoso,
- las actitudes sexistas,
- el trato discriminatorio por razón de sexo, género u orientación sexual, y
- otras violencias de género.

Para cumplir con este objetivo la Guardia Civil en 2019 puso en marcha un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Así mismo, en noviembre de 2020, entró en funcionamiento el Plan de Acción de la Guardia Civil contra la violencia sobre la mujer, cuyo propósito principal es impulsar e implementar una respuesta multidisciplinar que implique y coordine a los diferentes actores corporativos en materia de sensibilización, atención, formación, prevención e investigación sobre todas las formas de violencia sobre la mujer, situando a la víctima como centro de las actuaciones.

El Plan pone énfasis en la perspectiva interna e imponía el mandato de desarrollar y poner en marcha un protocolo interno:

- que regule la actuación ante supuestos de violencia sobre la mujer



- que afecten a personal del Cuerpo y
- que contemple derechos, medidas de protección y mecanismos de actuación en las unidades sobre víctimas y autores.

Aunque el trabajo realizado está dando sus frutos, nos queda camino por recorrer.

En la actualidad la mujer guardia civil está presente en prácticamente todas las especialidades con las que cuenta el Cuerpo, no sorprendiendo a nadie que haya una mujer guardia civil conduciendo una motocicleta del SEPRONA, efectuando una detención o pilotando un avión o un helicóptero.

Otra muestra del avance de las mujeres rompiendo techos de cristal en la Institución, se produjo en 2020 cuando por primera vez una mujer se ponía al frente como Directora General de la Guardia Civil.

Aunque ya contamos con algunas Guardias Civiles que ostentan puestos de liderazgo en el ámbito internacional, una Comandante del Cuerpo dirige la prioridad del EMPACT de armas de fuego, la iniciativa más importante de la Unión Europea para hacer frente a las amenazas del crimen organizado de manera completa, multidisciplinar y eficaz³, seguimos trabajando activamente para incrementar el número de mujeres en puestos relevantes para la cooperación policial internacional, como pueden ser las representaciones diplomáticas en las diferentes embajadas que tiene España en el exterior, así como oficiales de enlace presentes en organizaciones y fuerzas policiales tan determinantes para la efectiva cooperación policial internacional, en beneficio de la seguridad global.

Cada día se abren nuevos escenarios en los que la actuación de las mujeres guardias civiles, es cada vez más relevante.

En este sentido la Guardia Civil es un referente para los países africanos con los que se trabaja en el ámbito de la cooperación policial y que solicitan nuestra colaboración en un esfuerzo por concienciar a sus sociedades de la necesidad de avanzar en la implementación de medidas que faciliten el camino hacia la plena integración de la mujer en

³ EMPACT es el acrónimo en inglés de la Plataforma Europea Multidisciplinar contra las Amenazas Criminales.



condiciones de igualdad. La contribución de las mujeres al desarrollo de los países africanos es, sin duda, un desafío estratégico y decisivo para el desarrollo del continente.

En referencia a la presencia de la mujer guardia civil en el ámbito de las Consejerías y Agregadurías de las embajadas de España en el exterior, el actual despliegue ya integra desde hace años la presencia femenina.

No quisiera finalizar sin reafirmar el decidido compromiso de la Guardia Civil para seguir trabajando en favor de la equidad, habiéndose convertido, a día de hoy, la igualdad y la diversidad en principios orientadores de la Institución, como garante de la defensa de los derechos de la ciudadanía.

Muchas gracias.



PREGUNTAS

¿De qué forma cree que tendrá un impacto real en el desarrollo de la normativa aplicada en los Estados miembros? ¿Cómo podemos asegurar que esa estrategia se traduce en una aplicación efectiva en el desarrollo normativo?

SRA. D^a. LESIA RADELICKI

Creo que, si nos fijamos primero en las cifras, y he oído a todos ustedes mencionar cifras, efectivamente, hay margen de mejora. Si nos fijamos en la población activa de toda Europa, las mujeres representan el 67%. Lo siento, pero sigue siendo una diferencia del 11% con los hombres, cuya cifra alcanza el 78%. Así que está claro que es necesario y posible mejorar la participación de las mujeres. Y la participación, la representación y los modelos de conducta de las mujeres son importantes. Y creo que, indirectamente, todos han dicho que lo que se necesita son, de hecho, tres cosas. Una, se necesita política. Quiero decir, diré política porque soy de la Comisión, pero desde lo más alto, se necesita voluntad, voluntad política. Para cambiar esto, se necesita también el momentum.

En la Comisión tuvimos la suerte de contar por primera vez con una presidenta. Ella decidió crear una Comisión de Igualdad de Género y nombrar a un titular de la misma que fuera específicamente responsable de la igualdad. Es por tanto una comisaria que se sentara a la mesa de decisiones con todos los demás comisarios o comisarias. Eso es voluntad política. Luego hay que hacer cambios estructurales. Como he dicho, tener una comisaria responsable de la igualdad sentada a la mesa de decisiones con los demás comisarios le permite hablar de otros asuntos, como la defensa, la paz y la seguridad, la agricultura, el empleo o las finanzas. Pero todos los demás comisarios también la escuchan cuando habla de cuestiones de igualdad y también contribuyen a ello. Así que es una calle de doble sentido en la que la responsabilidad es colectiva.

El cambio estructural también consiste en que hemos creado un Grupo de Trabajo sobre Igualdad en la Oficina del Secretario General que nos ayuda a integrar el trabajo que realizamos desde la fase inicial de desarrollo de las políticas hasta el final de la toma de decisiones políticas.



Este grupo de trabajo está conectado con todas las direcciones, en las que tenemos un coordinador de igualdad que se reúne periódicamente para intercambiar opiniones y ayudarnos a redactar las políticas. Y luego se necesitan acciones políticas específicas y demostrar que se está dispuesto a invertir en todos los talentos y conocimientos disponibles. Y cuando decimos eso, lo que queremos decir es que queremos que todos los sectores del mercado laboral sean atractivos para cualquiera. ¿Y cómo se hace eso? ¿Cómo hacer que la Guardia Civil sea atractiva para las mujeres?

Sí, se necesitan políticas específicas, y el General Santiago también lo ha mencionado, que atraigan a las mujeres y a los hombres, por supuesto, para que puedan estructurar su vida de forma equilibrada con estructuras que puedan ayudarles. Y, por supuesto, una de ellas, y las cifras lo demuestran, es que, si se dispone de guarderías y servicios de atención a la infancia para mujeres y hombres, entonces es más fácil desarrollarse profesionalmente, tener opciones, opciones profesionales, verdaderas opciones profesionales. Y combinar eso con las opciones personales, porque en este momento creo que hay entre cuatro y cinco millones de mujeres en toda la UE que no participan activa o formalmente en el mercado laboral por falta de estructuras de cuidado.

Esta es una importante propuesta política en la que hemos trabajado, y pronto el Gobierno español asumirá la presidencia del Consejo Europeo, y este es uno de los puntos importantes en los que trabajarán: los cuidados de larga duración y los servicios de guardería. Otro punto importante, y está relacionado con una directiva que presentamos, es la directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, en la que pedimos a los Estados miembros que adopten permisos para mujeres y hombres una vez que nacen los hijos. Hay un permiso de maternidad mínimo remunerado, hay un permiso de paternidad mínimo remunerado, y luego hay un permiso parental que se divide, por lo que no es transferible. Tanto las mujeres como los hombres deberían tomarlo, y a cada Estado miembro se le pide, o se le pidió, que lo transpusiera a su legislación nacional, de modo que fuera aplicable a todos los sectores.

Y quizás una última cosa: si nos fijamos en los sectores en los que las mujeres están infrarrepresentadas, estoy pensando también en el sector



STEM⁴. El 80% de las personas que trabajan en este sector son hombres. Así que, ¿cómo conseguir primero que las mujeres accedan a esos sectores educativos y luego trasladar sus elecciones, sus elecciones educativas en ese sector, al mercado laboral, para que las mujeres también participen en los sectores que cada vez son más importantes en nuestra sociedad, que están dando forma al futuro de nuestra sociedad?

Estoy pensando en la digitalización y la transición ecológica que estamos viviendo y creo que también para Guardia Civil, la digitalización, por ejemplo, es una parte importante, el sector STEM es una parte importante y todas esas son vías en las que se puede aumentar la participación de las mujeres y, por lo tanto, la representación. Creo que todos han demostrado que lleva tiempo, pero hay que empezar. Y en la Comisión también somos muy conscientes de que lleva tiempo, pero hemos empezado proponiendo objetivos. Por ejemplo, en el caso de los mandos intermedios, queremos que haya un 50% de mujeres en los puestos intermedios, porque si tenemos ese objetivo y lo alcanzamos, después será más fácil empujarlas a puestos más altos. Estos son los tres puntos que quería exponer.

¿Tiene Europol algún tipo de estrategia, no solo de diversidad de género, sino de diversidad en general? ¿Nos podría hablar un poco sobre cómo lo están adaptando?

SR. D. ANTONIO ORTIZ LÓPEZ-CÁMARA

En efecto, Europol adoptó el año pasado, en el 2022, una estrategia de diversidad e inclusión. La motivación era principalmente la igualdad de género, precisamente como conclusión de 10 años de políticas activas que no han resultado en un incremento suficiente, por lo menos general, de la representación de mujeres en Europol a nivel de *management*, de dirección. Pero precisamente porque Europol es una organización multinacional se pensó que debería ampliarse esta estrategia y se decidió que en lugar de hacer una estrategia exclusivamente de igualdad de género, se haría una estrategia de diversidad e inclusión. Y es diversa en el sentido de que tiene un ámbito de aplicación muy amplio. No

⁴ Acrónimo que sirve para designar las disciplinas académicas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.



solamente al personal de Europol, sino también a aquellos oficiales nacionales destacados en Europol que dependen directamente de los cuerpos y fuerzas de seguridad nacionales. Por ejemplo, es aplicable a la oficina de enlace de España en Europol, donde hay Policía Nacional, Guardia Civil, Servicio de Vigilancia aduanera, estando sujeta también a esta estrategia, al igual como lo está sujeta a todo el código de conducta de Europol. Es aplicable también a las diversas fuerzas de policía. Una de las políticas de Europol es realmente ser casa común de todos los cuerpos y fuerzas de seguridad, no solamente de las fuerzas policiales, sino también de gendarmería, de aduanas, incluso de los servicios de inteligencia que tengan funciones de aplicación de la ley, de *law enforcement*, como pueden ser los suecos, por ejemplo. Como vemos, es aplicable a distintos ámbitos.

La intención es que se aplique no solamente al género, sino también a temas de discapacidad, temas de estructura familiar incluso, de identidad de género, orientación sexual, etc. La estrategia tiene cinco objetivos. Voy a señalarlos brevemente. En primer lugar, lo que ha mencionado la representante de la comisión, hay un compromiso y responsabilidad de liderazgo, es el liderazgo político. Se ha visto que el liderazgo político era suficiente o permitió pasar de 0,5% a 18% de representación de mujeres en los puestos de dirección, pero no ha dado resultados suficientes en cuanto a la representación global de las mujeres. La diferencia con esta estrategia es que establece unos sitios concretos, unos objetivos concretos, cuantificados con un proceso de seguimiento regular, anual, que obliga a la dirección de Europol a buscar esos resultados a lo largo del año.

Es decir, hay un sistema de evaluación muy concreto, muy específico, que no busca un objetivo al final de los cuatro años que dura la estrategia, sino que se cuantifica a lo largo de año. El segundo objetivo es una cultura inclusiva, a lo que hice referencia al comienzo. Para Europol vemos la inclusión de la mujer como un beneficio operativo para la agencia. En tercer lugar, constituir una fuerza de trabajo diverso que refleje todos los ámbitos policiales de la Unión Europea. No solamente el componente multinacional, el género o los distintos orígenes sociales, sino también distintas formaciones, distintas experiencias profesionales de los cuerpos y fuerzas de seguridad, que en algunos sitios son muy amplios, en algunos países. El cuarto objetivo es aprovechar la diversidad e inclusión



para mejorar la eficacia operativa de la agencia. Es decir, la igualdad de género para maximizar el resultado y el uso de los recursos y servicios de Europol. Y otro objetivo es promover la sensibilización de los temas de diversidad e inclusión dentro y fuera de Europol, como el compromiso de la Directora de Europol en que la agencia participe en foros como este, por ejemplo, en el que se transmita la experiencia de Europol.

Donde realmente vemos un bloqueo es en el tema de los procesos de selección, donde no recibimos suficientes candidaturas de mujeres. Entonces la estrategia tiene una dedicación particular a este tema en el que busca revisar, por ejemplo, la formación de los comités de selección de Europol, ver si hay un sesgo inconsciente en la manera en que Europol formula las vacantes, si son o no son suficientemente atractivas para mujeres, y buscar un lenguaje neutro o incluso un lenguaje atractivo no solamente para mujeres, sino para posibles candidatos de otros ámbitos.

Y quizás un aspecto que no está relacionado directamente con los temas de personal y de representación o de diversidad en Europol es el enfoque de género, pero aplicado al contenido del trabajo que hace Europol, que es un aspecto distinto, no relacionado con el tema de representación de género, pero que es interesante, cómo buscamos aplicar una política, buscar elementos de género en el tema de la lucha contra el crimen organizado y el terrorismo. Apunto tres pinceladas que dan una idea de eso. Uno de ellos es en el ámbito de la cibercriminalidad, donde se ha demostrado que el tema de género tiene una incidencia particular y necesita una respuesta adaptada. No ya en lo habitual, que es a nivel del ciudadano, sino incluso a nivel de crimen organizado. Es decir, hay una criminalidad organizada en el ámbito ciber que tiene un enfoque especial sobre las mujeres. Otro aspecto es el tema del terrorismo. Por ejemplo, Europol ha trabajado en el tema de radicalización y terrorismo por parte de mujeres. Hicimos un análisis operativo que resultó en un informe de análisis estratégico sobre el papel de las mujeres en el Estado Islámico, en la radicalización y en la propaganda del Estado Islámico. Es decir, miramos el tema de género en ámbitos muy concretos.

Y un tercer aspecto muy de actualidad hoy en día es en el tema del tráfico de seres humanos que afecta en particular al tráfico organizado, quiero decir, porque el enfoque de Europol es siempre sobre el crimen



organizado, a diferencia de la Guardia Civil que tiene un espectro mucho más amplio de crimen organizado, pero también cómo afecta el crimen a la ciudadanía. Europol se centra en la gran criminalidad organizada y el tema del tráfico de seres humanos que está muy de actualidad hoy en día por el tema de Ucrania y cómo afecta en especial a las mujeres constituye un tema que seguimos en Europol con bastante atención.

¿Podría comentarnos qué tipo de actuaciones se están valorando, se están llevando a cabo o si existen medidas de acción positiva que se puedan poner en funcionamiento en la Guardia Civil para poder avanzar más rápidamente en el crecimiento de mujeres en la Guardia Civil?

EXCMO. SR. D. JOSÉ MANUEL SANTIAGO MARÍN

Por supuesto, desde la Institución se están llevando a cabo distintas actuaciones centradas en el grupo objetivo (mujeres), que permitan, por un lado, fomentar el interés por ingresar, promocionar y desarrollar su carrera profesional en la Guardia Civil y, por otro, que reduzcan el espacio temporal que hasta la fecha ha sido necesario para aumentar dicho porcentaje.

En este sentido, en la actualidad existe un proyecto de ley por el que se modifica la Ley de Régimen del Personal de la Guardia Civil que fue presentado en el Pleno del Consejo de la Guardia Civil en diciembre de 2022. Dentro de los objetivos de este proyecto se encuentra el de adoptar medidas de acción positiva en favor del personal de sexo femenino, corrigiendo la menor presencia de las mujeres en la Guardia Civil, lo cual afecta negativamente a la eficacia policial, al no disponer del número necesario de mujeres en las unidades operativas, para lo cual se centra el esfuerzo principal en los distintos procesos selectivos de ingreso por acceso directo en la escala de cabos y guardias.

A tal fin, se introduce una fórmula, ya implementada en otras normativas⁵, contemplando un porcentaje de preferencia para el personal femenino de entre el 25-40% de las plazas, determinado, en su momento, en el Plan de

⁵ (e.g. el texto refundido de la Ley de Policía del País Vasco).



Promoción de la Mujer, y con una diferencia de puntuación no superior al 15%, para garantizar los principios de mérito y capacidad.

En cualquier caso, tal preferencia solo será operable siempre que exista una equivalencia de capacitación determinada por la puntuación final obtenida tras las fases de concurso y oposición.

Otra de las actuaciones que se están llevando a cabo y que es una línea estratégica a seguir por la Institución es la de visibilizar el papel desempeñado por las Mujeres que integran la Guardia Civil, creando referentes entre las jóvenes, todo ello de distintas formas: mediante campañas en redes sociales, charlas en centros escolares y universidades, participando en ferias de empleo, ...

Pero no solo eso, además, la Institución necesita ver crecer el número de mujeres que ocupan puestos directivos porque estamos convencidos de que uniendo talento masculino y femenino en dichos puestos nuestra eficiencia crecerá.



CONCLUSIÓN FINAL

SRA. DÑA. LAURA GÓMEZ CAMPO

Tras las interesantes reflexiones sobre las experiencias y actuaciones puestas en marcha en Instituciones tan relevantes como son la Comisión Europea, EUROPOL o la propia Guardia Civil, encaminadas a la igualdad real entre hombres y mujeres, y a la inclusión transversal de las políticas de igualdad a través de las distintas estrategias, podemos concluir que la igualdad de género es una obligación de derecho internacional general que vincula a todas las naciones y que, dado su carácter primordial, se establece como un principio que debe inspirar el resto de los derechos fundamentales.

De esta forma, conseguiremos que tanto hombres como mujeres se encuentren representados en todos los ámbitos de la sociedad, incluidas las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y ello supondrá organizaciones policiales más eficientes, más justas y más cercanas, y eso se traducirá de manera natural en sociedades más justas, pacíficas y prósperas.

Por último, agradecer de nuevo al personal que nos acompaña y ha compuesto esta mesa redonda, su disposición y colaboración ya que con su experiencia nos enriquecen y contribuyen a una sociedad más igualitaria y más justa...

Muchas gracias.