

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS DE ORIHUELA



CUERPO NACIONAL DE POLICÍA: UNA APROXIMACIÓN A LA REALIDAD

ALUMNO: PABLO LÓPEZ HURTADO
TUTORA: MARÍA AMPARO CALABUIG PUIG

GRADO EN CIENCIA POLÍTICA Y GESTIÓN PÚBLICA
CURSO ACADÉMICO 2020/2021

**“Los hombres son movidos por dos palancas
solamente: miedo e interés propio”**

Napoleón I Bonaparte



RESUMEN

El presente trabajo tiene como fin realizar una aproximación a la realidad-funcionamiento, estructura, representación femenina, politización del cuerpo...-de la figura del Cuerpo Nacional de Policía del Reino de España. Para ello, en un primer lugar procederemos a analizar la legislación que rige su estructura y funcionamiento, destacando la peculiaridad, en materia sindical, que afecta al cuerpo. A continuación, analizaremos la situación actual de la mujer en los distintos escalafones policiales, así como la legislación específica que trata de paliar la desigualdad entre hombres y mujeres, profundizando en violencia de género y en las distintas pruebas físicas de acceso según el sexo. Proseguiremos examinando el auge de la politización de la Policía Nacional en los últimos tiempos, centrándonos en el papel que los "nuevos" partidos políticos toman en su discurso al respecto del cuerpo. Para finalizar, plantearemos una serie de conclusiones que tengan como fin conocer la realidad del Cuerpo Nacional de Policía, más allá de lo expuesto por medios y partidos políticos.

PALABRAS CLAVE

Cuerpo Nacional de Policía, violencia de género, igualdad, politización.

SUMMARY

The purpose of this work is to make an approach to the reality-functioning, structure, female representation, politicization...- of the National Police Force of the Kingdom of Spain. To begin with, we will analyse the legislation governing its structure and functioning, emphasizing the peculiarity, union matter, that affects the entity. Next, we will analyse the actual situation of women in the different police tiers, and the specific legislation that tries to palliate the inequality between men and women, deepening on gender-based violence and in the different physical acces tests acording to the gender. We Will proceed examining the rise of the politicization of the National Police Force in the last times, focusing on the role that the "new" political parties take in their speaches. Finally, we will present a set of conclusions that have as purpose to know the National Police Force, beyond media and political parties.



KEYWORDS

National Police Force, gender-based violence, equality, politicization.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

I.	INTRODUCCIÓN.....	6
II.	METODOLOGÍA Y OBJETIVOS.....	7
III.	MARCTO TEÓRICO Y NORMATIVO.....	8
3.1.	Conceptos generales	8
3.2.	Funciones, organización y nociones básicas	9
3.3.	Organización sindical	12
IV.	SITUACIÓN ACTUAL DE LA MUJER DENTRO DEL CUERPO NACIONAL DE POLICÍA.....	16
4.1.	Introducción y legislación específica	16
4.2.	Violencia de género	17
4.3.	Representación femenina en altos cargos policiales	25
4.4.	Análisis crítico de las pruebas de acceso	29
V.	POLITIZACIÓN DEL CUERPO.....	36
5.1.	Introducción.....	36
5.2.	Uso político y mediático del Cuerpo Nacional de Policía	38
5.3.	Consecuencias.....	41
VI.	CONCLUSIONES.....	44
VII.	BIBLIOGRAFÍA:	46

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

Cuerpo Nacional de Policía - CNP

Artículo, artículos – art., arts.

Constitución Española de 1978 – C.E.

Comunidades Autónomas – CC. AA.

Documento Nacional de Identidad – DNI

Cuerpo Nacional de Policía – CNP

Ley Orgánica – LO

Real Decreto - RD

Valoración policial de riesgo de violencia contra la víctima – VPR

Valoración policial de la evolución del riesgo – VPER

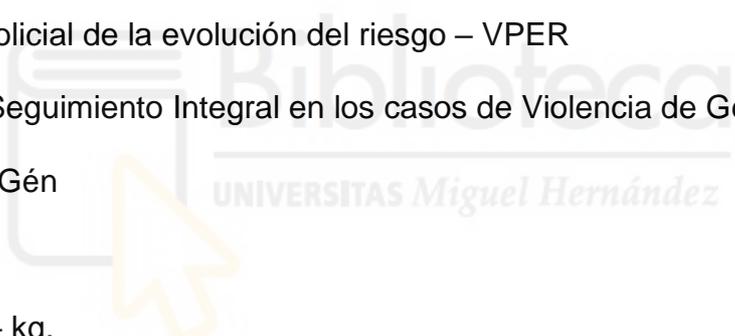
Sistema de Seguimiento Integral en los casos de Violencia de Género –

Sistema Vio-Gén

Metros – m.

Kilogramos – kg.

Número – núm.



I. INTRODUCCIÓN.

El objetivo principal de este trabajo es realizar una aproximación a uno de los pilares fundamentales de nuestro Estado social y democrático de Derecho, el Cuerpo Nacional de Policía, uno, de hasta los cuatro posibles cuerpos, que integran las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. Para ello, estructuraremos el trabajo en tres grandes partes diferenciadas: en primer lugar, estudiaremos la materia legislativa que rige tanto su estructura como sus funciones; a continuación, analizaremos la legislación específica que trata de paliar la desigualdad entre hombres y mujeres, así como la situación actual de esta dentro del cuerpo; y, por último, trataremos de discernir si efectivamente el cuerpo ha sido utilizado políticamente en estos últimos años. Por lo tanto, realizaremos el estudio desde una doble perspectiva: por un lado, trataremos de identificar la materia normativa que se encarga de regular sus funciones, su organización, etc., y, por otro lado, pretenderemos comprender y explicar factores políticos y sociales que han condicionado su situación actual.

Haremos, especial hincapié en analizar y tratar de entender como una figura como la Policía Nacional, principal garante de la seguridad ciudadana y protector de los derechos y libertades, tal y como lo establece nuestra Carta Magna, ha acabado, con el paso de los años, en el foco político y mediático.

II. METODOLOGÍA Y OBJETIVOS.

La metodología empleada para la realización de este estudio consistirá en una revisión bibliográfica y normativa, acompañada del correspondiente análisis crítico.

Y en cuanto a los objetivos, el presente trabajo se estructura en tres partes bien diferenciadas entre sí. Nuestro primer objetivo consistirá en realizar una aproximación a la realidad -funcionamiento, estructura jerárquica, organización...- del CNP, destacando aquellos aspectos que consideremos más relevantes para el estudio.

En segundo lugar, realizaremos un análisis de la materia normativa específica encargada de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, y el papel actual que juega la mujer dentro del cuerpo. Trataremos, tanto de analizar esa legislación específica que trata de paliar la desigualdad, como observar si esta ha conseguido su propósito. Además, procederemos a observar el porcentaje de presencia femenina existente en los altos mandos del cuerpo.

Por último, indagaremos en los motivos que han propiciado que se utilice con fines políticos y electorales al CNP. Tratando, por un lado, de analizar y entender las razones por las cuales se ha propiciado su politización, y, por otro lado, de concluir de qué manera debería tratarse al cuerpo, así como por qué es tan sumamente importante mantener al margen de intereses políticos al mismo.

Finalmente, a partir de todo lo expuesto, elaboraremos una serie de conclusiones desde una perspectiva subjetiva, en lo referente a la materia tratada y analizada.

III. MARCTO TEÓRICO Y NORMATIVO.

3.1. Conceptos generales

Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad constituyen un pilar fundamental para el mantenimiento de la seguridad pública del conjunto de la sociedad española y estas tendrán como misión proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana (art.104 CE)¹. Además, se establece que será una ley orgánica la que determinará las funciones, los principios básicos de actuación y los estatutos de éstos.

En el conjunto de Europa la materia normativa existente que se encarga de regular, bien de manera directa o indirecta, este aspecto tan esencial de nuestra sociedad es, por lo general, tan extensa como variada, pero esto es aún más notorio en el caso del Reino de España, debido a la gran variedad y número de cuerpos existentes. Y es que, en el caso español observamos que pueden llegar a existir cuatro cuerpos distintos en un determinado territorio, éstos son: la Policía Local, propia de cada municipio; la Policía Autonómica, propia de las comunidades autónomas; la Guardia Civil; y el CNP. La existencia de esta diversidad de colectivos policiales que actúan en un mismo territorio con funciones similares, y, al menos parcialmente, comunes, obliga necesariamente a que compartan no solo funciones, si no también principios básicos de actuación y criterios estatutarios, por lo que, pese a que inicialmente sean órganos independientes unos de otros, éstos, ocasionalmente, deberán actuar de manera conjunta e incluso bajo la misma materia legislativa (LOCFS)². Es por ello que el objeto de análisis de este trabajo se centrará en la Policía Nacional, aunque tal y como hemos comentado con anterioridad, muchas de las funciones y de los principios estarán compartidos con los diferentes cuerpos.

¹ Constitución Española (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

² Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (BOE núm. 63, de 14 de marzo de 1986). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1986-6859>

La principal normativa encargada de regular a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, y más concretamente al CNP, es: la *Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad*; la *Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional*; y el Real Decreto 734/2020, de 4 de agosto, por la que desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio del Interior.

3.2. Funciones, organización y nociones básicas

En primer lugar, la *LO 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad* es la encargada de marcar las líneas que seguirán y regirán a la totalidad de los cuerpos y de regular los aspectos esenciales y los principios básicos tanto de actuación como estatutarios de todos ellos, independientemente de que estos dependan del gobierno central, las comunidades autónomas o las entidades locales. Es importante recalcar, previo a indagar en la ley en sí, la dificultad que constituye la seguridad pública, siendo tan compleja como necesaria, y es que es muy complicado tanto delimitar como definir este concepto, por lo que el texto ha establecido unos criterios generales sin llegar a profundizar en los mismos, ya que se antoja especialmente complejo regular una realidad física tangible (LOCFS). También es relevante mencionar que estos principios básicos de actuación han de seguir diferentes líneas que ya se marcaron en el ámbito internacional y que son de obligado cumplimiento.

La ley consta de 54 arts. divididos estos en 5 títulos: Disposiciones Generales; Fuerzas y Cuerpos de Seguridad; De las policías de las CC. AA.; De la colaboración entre el Estado y las CC. AA.; y De las policías locales.

En el título 1, el referente a las Disposiciones Generales, se establece que la seguridad pública es una competencia exclusiva del Estado, correspondiendo su mantenimiento al Gobierno y siendo ejercida por las diferentes administraciones públicas a través de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. También se establece que este último estará compuesto por el Cuerpo Nacional de Policía, la Guardia Civil y los cuerpos de policía dependientes tanto de las CC.AA. como de las corporaciones locales, y todos ellos se regirán al principio de cooperación recíproca.

El art. 5 de dicha ley establece los principios básicos de actuación, siendo éstos:

- La adecuación al ordenamiento jurídico: debiendo prevalecer la neutralidad e imparcialidad sin discriminación alguna, la integridad y dignidad y la jerarquía y subordinación. Además, es importante matizar que dicha obediencia tiene excepciones, ya que en ningún caso esta podrá amparar órdenes que constituyan manifiestamente un delito o sean contrarias al ordenamiento jurídico (Resolución 690 APCE, 1979)³.
- Las relaciones con la comunidad: debiendo impedir prácticas abusivas, arbitrarias o discriminatorias, pudiendo utilizar las armas solo y exclusivamente en las situaciones en las que exista un riesgo racionalmente grave para su vida, su integridad física o para las de terceras personas.
- El tratamiento de detenidos: teniendo la obligatoriedad de identificarse en el momento de efectuar la detención, y con la misión de velar por la vida, la integridad, el honor y la dignidad de las personas detenidas. Pudiendo utilizar la fuerza sólo cuando sea estrictamente necesario y en la medida que lo requiera el desempeño de sus tareas (Resolución 34/169 de Naciones Unidas, 1979)⁴.
- Dedicación profesional: siendo de obligado cumplimiento el intervenir se hallaren o no de servicio.
- Responsabilidad; siendo responsables directa y personalmente por los actos de su actuación profesional.

En cuanto a las disposiciones estatutarias, se establece que los Poderes Públicos promoverán una promoción profesional, social y humana acorde a los

³ Resolución 690 de 1979, de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa, declaración sobre la policía.

⁴ Resolución 34/169, de 17 de diciembre de 1979, de las Naciones Unidas, código de conducta para funcionarios.

principios de objetividad, igualdad, mérito y capacidad, y la formación al respecto será profesional y permanente, quedando excluido el derecho a huelga y acciones sustitutivas o similares. Este apartado, dada su importancia, se tratará más en profundidad cuando se analice la Ley Orgánica de Régimen de Personal de la Policía Nacional.

Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad dependen del Ministerio del Interior, el cual es considerado el mando superior y la administración general de la seguridad ciudadana, y ejercen sus funciones en todo el territorio nacional teniendo que ser considerados: "Agentes de la Autoridad". Sus principales funciones serán: velar por el cumplimiento de las Leyes y las disposiciones generales; auxiliar y proteger a las personas y asegurar la conservación y custodia de los bienes; vigilar y proteger los edificios e instalaciones públicas; velar por la protección y seguridad de las altas personalidades; mantener y restablecer, en su caso, el orden y la seguridad ciudadana; prevenir la comisión de actos delictivos; investigar los delitos; captar, recibir y analizar datos relevantes; y colaborar con los servicios de Protección Civil. Y por parte de las funciones exclusivas del Cuerpo Nacional de Policía se destacan, de las recogidas en el art. 12, la expedición del DNI y de los pasaportes, el control de entrada y salida del territorio nacional de españoles y extranjeros, las funciones previstas en la legislación al respecto de extranjería, refugio y asilo, la vigilancia e inspección del cumplimiento de la normativa en materia de juego, la investigación y persecución de los delitos de drogas, la colaboración con policías de otros países y el control de las entidades y los servicios privados.

En definitiva, podríamos definir la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad como la encargada de establecer el marco legislativo y las directrices básicas que regirán a los diferentes cuerpos, y que en base a esta se desarrollará la materia legislativa necesaria para poder concretar, de acuerdo a los principios ya establecidos por la CE y la presente ley, los distintos ámbitos que afecten, tanto de manera directa como indirecta, al Cuerpo Nacional de Policía y demás cuerpos. Y, esta, se completa con el desarrollo de

la estructura orgánica básica del Ministerio del Interior, desarrollado en el RD 734/2020⁵, y con la LO 9/2015⁶, con la que se establece el régimen de Personal.

3.3. Organización sindical

Tal y como hemos comentado con anterioridad, uno de los aspectos que más diferencian el personal laboral de la policía del resto de trabajadores es, sin lugar a duda, la exclusión que estos tienen, por las características de la función que desarrollan, del derecho a huelga y acciones sustitutivas o similares.

Primeramente, y aunque se recoge explícitamente en nuestra Carta Magna que todos tienen derecho a sindicarse, pero que la “ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos” (art. 28 CE)⁷.

Y, previo a indagar en las características propias de la sindicación policial, diferenciaremos brevemente el derecho a sindicación del derecho a huelga, ya que estos pueden llegar a confundirse. En primer lugar, la libertad sindical comprende (LO 11/1985)⁸:

- a) El derecho a fundar sindicatos sin autorización previa, así como el derecho a suspenderlos o a extinguirlos, por procedimientos democráticos.

⁵ Real Decreto 734/2020, de 4 de agosto, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio del Interior (BOE núm. 211, de 5 de agosto de 2020). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-9138>

⁶ Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional (BOE núm. 180, de 29 de julio de 2015). https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-8468

⁷ Constitución Española (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

⁸ Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (BOE núm. 189, de 8 de agosto de 1985). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-16660>

- b) El derecho del trabajador a afiliarse al sindicato de su elección con la sola condición de observar los estatutos del mismo o a separarse del que estuviese afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse al sindicato.
- c) El derecho de los afiliados a elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.
- d) El derecho a la actividad sindical.

Y, por otro lado, la huelga ha sido definida como “una perturbación que se produce en el normal desenvolvimiento de la vida social y en particular en el proceso de producción de bienes y de servicios que se lleva a cabo en forma pacífica y no violenta, mediante un concierto de los trabajadores y de los demás intervinientes en dicho proceso” (STC 11/1981)⁹. Además, es importante recalcar que “la formulación del derecho de huelga, manifestación singularizada, como se ha dicho, de la libertad sindical general” (Arroyo 1988:75).

Por lo que podemos concluir, que mientras el derecho de sindicación se refiere a la agrupación de trabajadores en asociaciones y grupos con los que aunar esfuerzos, el derecho a huelga se refiere a la manifestación de manera pacífica de los trabajadores en forma de protesta, pero siendo este último, una manifestación de la libertad del ejercicio del derecho de libertad sindical.

Este derecho ampliamente reconocido en la jurisprudencia española y europea, presenta fuertes diferenciaciones en el ámbito policial, pues en este sector concreto existen leyes específicas encargadas de regularlo. En un momento inicial parece que existe una ausencia de tal derecho, pero lo cierto es que más que una ausencia es una “limitación”.

⁹ STC 11/1981, de 8 de abril (BOE núm.99, de 25 de abril de 1981). <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/11>

Pero esa “limitación” en materia de derechos se cubre, al menos parcialmente, con la LORPPN¹⁰. Y es que, esta ley establece que los miembros de la policía pueden constituir organizaciones sindicales de un ámbito nacional siempre y cuando esté compuesta exclusivamente por miembros del cuerpo, sin poder, eso sí, federarse o confederarse con otras organizaciones que no cumplen el requisito previo. Podrán existir dos tipos de organizaciones sindicales: las organizaciones sindicales representativas y las organizaciones sindicales no representativas.

Por parte de las representativas, estas son aquellas que obtienen al menos un representante en el Consejo de Policía o al menos un 10% de los votos en 2 escalas diferentes de dicho consejo. Este tipo de organización tiene facultades para formular propuestas, elevar informes o dirigir peticiones, participar como interlocutores en la determinación de las condiciones de prestación del servicio e integrarse en las mesas de trabajo o comisiones de estudio.

Y por parte de las no representativas, estas son aquellas organizaciones que legalmente constituidas no hayan conseguido la condición de las anteriores, y sus principales facultades son la posibilidad de elevar informes, dirigir peticiones o formular propuestas y ostentar la representación de sus afiliados. En lo referente al ejercicio de sus funciones, en aquellas organizaciones representativas con más de 250 funcionarios, estos sindicatos tienen derecho a reuniones sindicales, que podrán celebrar en locales que les sean facilitados, fuera de las horas de servicio y sin que puedan verse afectadas dichas horas. Pero si hemos de hablar del órgano más importante en lo referente a representación sindical policial en España, hemos de hablar del Consejo de Policía. Y es que, este es el órgano colegiado encargado de determinar las condiciones de prestación de servicios del funcionariado policial, de determinar el criterio de formación y promoción interna, fundamental este para el correcto desarrollo de sus funciones y para garantizar un ascenso promocional interno justo, y también, tiene la capacidad para mediar entre los posibles conflictos que

¹⁰ Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional (BOE núm. 180, de 29 de julio de 2015). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-8468>

podieran existir entre los diferentes colectivos, teniendo la misión de encontrar la solución más viable para dicho conflicto, para conseguir tal propósito puede realizar estudios sobre derechos sindicales o de participación, así como informes sobre las diferentes necesidades de los colectivos.

El Consejo de Policía está compuesto: por un presidente, el cual será el Ministro del Interior o la persona en la que delegue este; por 14 representantes de la Administración, designados estos por el Ministerio del Interior; y por 14 representantes de la Policía Nacional, designados estos según la base de un representante por cada 6000 funcionarios. Por lo que nos encontramos con una representación paritaria de la Administración y la Policía Nacional, con un total de 28 miembros, más el Presidente del Consejo.

Por lo que podemos extraer que la Policía Nacional tiene a derecho de libertad sindical, con las características especiales mencionadas previamente, pero no tiene derecho a huelga. El problema de esto reside en que “teniendo en cuenta que estos tienen reconocido el derecho de libertad sindical (con peculiaridades constitucionalmente permitidas y reguladas en su normativa específica) y que el derecho a huelga forma parte del contenido esencial de la libertad sindical se puede plantar de manera razonable la inconstitucionalidad de este precepto)” (Monereo 2021:68).

En definitiva, dadas las peculiaridades de las funciones que desarrollan los policías nacionales existe la necesidad de cubrir unas necesidades básicas de manera especial, y es que, pese a la “limitación” en materia de derechos, esta privación es comprensible y se compensa, o por lo menos así se pretende, con la LO explicada con anterioridad.

IV. SITUACIÓN ACTUAL DE LA MUJER DENTRO DEL CUERPO NACIONAL DE POLICÍA.

4.1. Introducción y legislación específica

La consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres lleva siendo, aparentemente, uno de los objetivos principales de los poderes públicos desde hace unas décadas, pero lo cierto es que, tal y como observaremos más adelante, esta igualdad parece desvanecerse conforme nos aproximamos a los altos cargos o puestos de dirección. Y es que, pese a encontrarnos con el mayor número de mujeres preparadas de toda la historia, siendo en ocasiones incluso superior al número de hombres, observamos que esto no se refleja en determinados aspectos tanto de la sociedad como del mundo laboral. Y este fenómeno, que ha sido estudiado durante años, se ha bautizado y aceptado socialmente como el “laberinto de cristal” (Barberá, Ramos y Candela, 2011: 174). Este término trata de reflejar que las mujeres tienen más dificultades para conseguir según que puestos, especialmente de dirección, que los hombres. La existencia de una igualdad efectiva entre hombres y mujeres debería ser el punto de partida de cualquier organismo o entidad, pero esto debe estar aún más presente, si es que cabe, en la policía nacional, pues en qué medida se puede ser el defensor y garante de la seguridad ciudadana y del mantenimiento de los derechos y libertades de los ciudadanos si no están presentes principios tan básicos como la igualdad en dicha organización. Y para conseguir este propósito se ha desarrollado numerosa materia legislativa, entre la que podemos destacar:

- La LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres¹¹.
- La LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género¹².

¹¹ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

¹² Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (BOE núm. 313, de 28 de diciembre de 2004). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760>

- El Convenio de Estambul¹³.
- El Real Decreto-ley 12/2020, de 31 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género¹⁴.

Lo cierto es que existe un amplio catálogo en cuanto a legislación que pretende paliar la desigualdad entre hombres y mujeres se refiere, y parece innegable que han supuesto un gran avance en su propósito, pero lo cierto es que existen aún numerosas manifestaciones de machismo que evidencian qué pese a que este conjunto de normas ha supuesto un claro avance, lo cierto es que aún queda mucho por hacer.

Y, en cuanto a materias en las que queda claramente avanzar, haremos, especial hincapié en dos de ellas, la violencia de género y la infrarrepresentación femenina en los altos cargos de dirección. Estas son, posiblemente, dos de las mayores evidencias de desigualdad que siguen presente en muchos de los diferentes ámbitos de la sociedad, por lo que proceder a analizar cómo afectan o cómo son gestionados estos por el CNP puede ser un anticipo del devenir del resto de la sociedad.

4.2. Violencia de género

En lo que a igualdad entre hombres y mujeres se refiere, una de las mayores manifestaciones de machismo es, sin lugar a duda, la violencia de género. Este tipo de violencia tan concreto ha recibido muchas definiciones a lo largo del tiempo, pero una de las definiciones más aceptadas es “todo acto de violencia sexista que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psíquico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de libertad, ya sea

¹³ Convenio del Consejo Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y violencia doméstica.

¹⁴ Real Decreto-ley 12/2020, de 31 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género (BOE núm. 91, de 1 de abril de 2020). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-4209>

que ocurra en la vida pública o privada” (Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, 1995)¹⁵.

Primeramente, es importante definir el término de violencia de género, y es que esta se entiende como “la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia” (LOMPICVG).¹⁶

La principal ley que trata de paliar este tipo de violencia es la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*, pero existe una gran cantidad de legislación, a la cual iremos haciendo referencia a lo largo del desarrollo del trabajo. Centrando este ámbito de violencia en el objeto de estudio, la policía nacional, podemos considerarla, debido a la actuación que lleva a cabo y los mecanismos de prevención y ayuda a las víctimas, como la principal defensora de la mujer en cuanto a violencia de género se refiere.

Y, en este sentido, hemos de mencionar las Unidades de Atención a la Familia y Mujer, especializadas estas en la prevención y la investigación de todas aquellas infracciones penales sobre violencia de género, doméstica y sexual. Este proyecto fue creado en el Plan estratégico del CNP (2013-2016)¹⁷, el cual tuvo como uno de sus principales objetivos “impulsar una actuación policial integral en el ámbito de la violencia contra la mujer”, dicho plan fue muy bien acogido en el ámbito internacional debido a su “finalidad de ofrecer una acción aún más eficaz de los servicios policiales que permita mejorar la prevención y

¹⁵ Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995, Naciones Unidas. <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>

¹⁶ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (BOE núm. 313, de 28 de diciembre de 2004). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760>

¹⁷ Plan estratégico del Cuerpo Nacional de Policía (2013-2016). <https://evaw-global-database.unwomen.org/fr/countries/europe/spain/2013/plan-estrategico-del-cuerpo-nacional-de-policia>

lucha contra la violencia en el ámbito doméstico y de género” (Global database on violence against women, 2014)¹⁸. Y es que, este es un servicio policial que actúa a nivel nacional, y, entre sus principales funciones, destacamos el recoger la denuncia de la presunta víctima, investigar el caso y prestar la protección que fuere necesaria e informar a la presunta víctima sobre el proceso y los recursos que le pueden ayudar, independientemente de que esta vaya a denunciar o no.

Además, es fundamental la labor que desempeña para que sea posible una eficaz y eficiente coordinación entre todas las instituciones partícipes del proceso, desde las oficinas de atención a las víctimas hasta servicios sociales o sanitarios. En lo referente a la actuación policial en estos casos, se manifiesta que dicha actuación ha de ser con “perspectiva de género, empatía con las víctimas, tolerancia y respeto por la diversidad y coordinación y colaboración interinstitucional, entre otras” (Global database on violence against women, 2014). En la actuación policial que se ha de efectuar en lo referente a la lucha contra este tipo de violencia “habrá que tener en cuenta el Protocolo de Actuación de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y de Coordinación con los Órganos Judiciales para la protección de la violencia doméstica y de género” (art. 31 LOMPICVG)¹⁹, y en dicho protocolo se establece que, desde el mismo momento en que tengan conocimiento de hechos que pudieran ser constitutivos de infracción penal en materia de violencia de género y doméstica, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad realizarán las siguientes actuaciones:

- Acciones de averiguación para determinar la existencia y la intensidad de la situación de riesgo para la presunta víctima.
- Medidas específicas dirigidas a proteger la vida, la integridad física y los derechos e intereses legítimos de la víctima y sus familiares, una vez valorados los hechos y la situación de riesgo existente.
- Incautación de las armas y/o instrumentos peligrosos.

¹⁸ Global database on violence against women, Naciones Unidas. <https://evaw-global-database.unwomen.org/en>

¹⁹ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (BOE núm. 313, de 28 de diciembre de 2004). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760>

- Y cuando la entidad de los hechos y/o la situación de riesgo lo aconseje, se procederá a la detención y puesta a disposición judicial del presunto agresor.

Y, es en el segundo tipo de actuaciones dónde encontramos un aspecto esencial que desarrolla la policía en lo referente a la violencia de género, y es la valoración de los hechos y del riesgo que existe para la presunta víctima.

En el marco de lo establecido en la LO 1/2004, el Consejo de Ministros aprobó acuerdos donde se establecieron un conjunto de medidas para luchar contra la violencia doméstica y de género, entre lo que destacó la elaboración de un Protocolo de valoración del riesgo de la víctima. Y en base a esos acuerdos, la Instrucción 10/2007, de 10 de julio, aprobó el primer Protocolo para la valoración policial del nivel de riesgo de violencia contra la mujer, modificado posteriormente por las instrucciones 14/2007, con la finalidad de conseguir una mayor eficacia en el proceso de revisión de las valoraciones de riesgo y su comunicación a los órganos judiciales, todo ello de acuerdo a la experiencia previa de los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, y 5/2008, centrada esta última en mejorar y perfeccionar ese sistema de valoración del riesgo. Posteriormente, la instrucción 7/2016²⁰ sentaría las bases sobre las cuales, tres años más tarde, la instrucción 4/2019²¹ establecería el nuevo marco teórico al respecto. Esta última pretende conseguir los siguientes objetivos (I. 4/2019):

²⁰ Instrucción 7/2016, de la secretaría de estado de seguridad, por la que se establece un nuevo protocolo para la valoración policial del nivel de riesgo de violencia de género (Ley Orgánica 1/2004) y de gestión de la seguridad de las víctimas. https://violenciagenero.igualdad.gob.es/profesionalesInvestigacion/seguridad/protocolos/pdf/Instruccion7_2016.pdf

²¹ Instrucción 4/2019, de la secretaría de estado de seguridad, por la que se establece un nuevo protocolo para la valoración policial del nivel de riesgo de violencia de género (Ley Orgánica 1/2004), la gestión de seguridad de las víctimas y el seguimiento de los casos a través del seguimiento integral de casos de violencia de género (sistema VioGén). <https://violenciadegenerotic.files.wordpress.com/2019/05/manual-vper.-instruccion-4-2019.pdf>

1. Poner en marcha el nuevo Protocolo, el cual permitirá un mejor conocimiento y una eficaz implementación y administración de los nuevos formularios VPR y VPER de evaluación de la mujer víctima de violencia de género.
2. Abordar, clarificar y simplificar algunas cuestiones que afectan diariamente a las unidades policiales.
3. Impartir pautas concretas para la adecuada creación, actualización y gestión de los casos de violencia de género en el Sistema VioGén por parte de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

Es importante, previo a indagar más en el contenido, definir la VPR y la VPER, la primera la podemos definir como la valoración policial de riesgo de que se produzca una nueva agresión a la víctima, mientras que la segunda se centra en la valoración policial de la evolución del riesgo. Para seguir un correcto procedimiento en dicha valoración, la información necesaria para concretar el nivel de riesgo de violencia de género es (Expósito 2018:10):

- a) Los factores referidos a la violencia sufrida por la víctima.
- b) Las relaciones mantenidas con el agresor.
- c) Los antecedentes del propio agresor y su entorno.
- d) Las circunstancias familiares, sociales, económicas y laborales de la víctima y el agresor.
- e) La retirada de denuncias, la reanudación de la convivencia y la renuncia de la víctima al estatuto de protección concedido.

Y es que, el procedimiento que la policía deberá llevar a cabo está compuesto de numerosas acciones, todas ellas deben conocer perfectamente aquellos que las lleven a cabo.

En primer lugar, cuando se tenga conocimiento de un caso de violencia de género se centrará la actividad policial en investigar y determinar los factores referidos a la violencia, la relación víctima-agresor, los antecedentes del agresor y su entorno, las circunstancias personales de la víctima y cualquier otra circunstancia que afecte sustancialmente al caso. Todo esto es imprescindible para concretar el grado o nivel de riesgo de que se produzca una nueva agresión a la víctima, así como determinar las medidas que se llevarán a cabo.

También se recabará la información necesaria de todos los actores que puedan aportar la mayor precisión posible al caso, y cuando se tenga indicios o conocimientos suficientes de hechos que pudiesen constituir un delito de violencia de género, se realizarán las gestiones de investigación necesarias. En caso de no contar con denuncia de la víctima, se llevará a cabo igualmente de oficio.

Cabe mencionar que, en la actualidad, muchos delitos de violencia de género se cometen, total o parcialmente, a través de las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

En todos los casos de violencia de género se realizará la VPR y la VPER mediante los formularios disponibles en el Sistema VioGén.

Y en aquellos casos de homicidio u homicidio en grado de tentativa con supuestos de violencia de género, las actuaciones policiales al respecto deberán dirigirse a analizar todas las circunstancias concurrentes, debiendo, además, en el menor tiempo posible, incorporar, la unidad especializada, la información al Sistema VioGén.

Otro aspecto fundamental que ha llevado a cabo la instrucción 4/2019 es el Sistema VioGén, desarrollando y detallando, más aún si cabe, en función del nivel de riesgo que exista, que serie de medidas deberán aplicarse por los agentes. Los niveles de riesgo existentes son: “no apreciado”, “bajo”, “medio”, “alto” y “extremo”, cada nivel, además de sus medidas específicas, conllevará la aplicación de las medidas previstas para niveles anteriores. Además de estas,

podrá ser implementada cualquier otra medida que a juicio de la unidad policial sea susceptible de aplicación. Las medidas más destacadas son (I. 4/2019):

NIVEL DE RIESGO	MEDIDAS DE PROTECCIÓN OBLIGATORIAS
NO APRECIADO	<p><u>DE GESTIÓN DEL CASO EN VIOGÉN:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - La unidad policial se ocupará de que los datos contenidos sean correctos y se encuentren debidamente actualizados. <p><u>DE TIPO INFORMATIVO Y ASISTENCIAL:</u></p> <p>PARA LA VÍCTIMA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las mismas, de tipo orientativo, informativo y asistencial que para cualquier otro ciudadano. Especialmente información detallada sobre recursos de atención a víctimas, como servicios sociales.
BAJO	<p><u>DE TIPO INFORMATIVO Y ASISTENCIAL:</u></p> <p>PARA LA VÍCTIMA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Facilitar a la víctima números de contacto permanente. - Facilitar información. - Derivación de la víctima hacia oficinas de atención a víctimas del delito. <p><u>DEL TIPO OPERATIVO:</u></p> <p>PARA LA VÍCTIMA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contactos telefónicos y/o personales con la víctima. - Indagar con la víctima para conocer momento de recepción y contenido de resoluciones judiciales que puedan repercutir en el grado de afectación/potencial peligrosidad del agresor. <p>SOBRE EL AGRESOR</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicar al agresor sobre su caso. - Si el agresor tuviera licencia de armas, requerirle la entrega de las armas (si tuviera) y permiso. - En atención a las circunstancias del caso, acordar el acompañamiento del agresor al domicilio de la víctima para retirar sus efectos.

<p>MEDIO</p>	<p><u>DE TIPO OPERATIVO:</u></p> <p>PARA LA VÍCTIMA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entrevista personal. - Si procede efectuar traslado de la víctima para ingreso en centro de acogida. - Control ocasional de la víctima. - Acompañamiento a la víctima en actuaciones de carácter judicial, asistencial o administrativo. <p>SOBRE EL AGRESOR</p> <ul style="list-style-type: none"> - Instar a fiscalía el seguimiento obligatorio del agresor. - Comprobación periódica del cumplimiento por el agresor de las medidas judiciales de protección impuestas. - Comunicación/entrevista con el agresor.
<p>ALTO</p>	<p><u>DE TIPO OPERATIVO:</u></p> <p>PARA LA VÍCTIMA</p> <ul style="list-style-type: none"> - En caso de no haberse podido localizar todavía al agresor, insistir a la víctima, para su más efectiva protección, en la posibilidad de traslado a centro de acogida, casa de un familiar o domicilio distinto. - Control frecuente y aleatorio en domicilio y lugar de trabajo de la víctima. <p>SOBRE EL AGRESOR</p> <ul style="list-style-type: none"> - Control aleatorio de los movimientos y contactos esporádicos con personas que este frecuente o de su entorno.
<p>EXTREMO</p>	<p><u>DE TIPO OPERATIVO:</u></p> <p>PARA LA VÍCTIMA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Protección permanente hasta que el mismo agresor o sus circunstancias dejen de ser una amenaza inminente. - Si procede, vigilancia en centros escolares de los hijos de la víctima. <p>SOBRE EL AGRESOR</p>

	<ul style="list-style-type: none">- Control intensivo de los movimientos del agresor hasta que este deje de ser una amenaza inminente para la seguridad de la víctima.
--	--

Fuente: Instrucción 4/2019

Por último, este tipo de violencia tan concreto no solo recibe una respuesta concreta para combatirlo, sino que además también se han llevado a cabo diferentes acciones que buscan ayudar a las víctimas. Una de ellas, es la posibilidad de que las funcionarias que hayan sido víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible un plazo de permanencia en la misma (art. 61 LORPPN)²².

4.3. Representación femenina en altos cargos policiales

La desigualdad en los altos cargos de dirección es el reflejo de que en esa sociedad la igualdad solo está presente de forma más o menos superficial.

Y es que, hasta hace, relativamente, poco podemos observar en la legislación nacional una clara discriminación hacia la figura de la mujer para desarrollar funciones propias de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, pues en el año 1961 se estableció que la mujer podría participar en todo tipo de puesto de la

²² Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional (BOE núm. 180, de 29 de julio de 2015). https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-8468

administración pública, pero con grandes excepciones (art. 3 Ley 56/1961, BOE 175)²³:

- a) Las Armas y Cuerpos de los Ejércitos de Tierra, Mar y Aire, salvo que por disposición especial expresa se conceda a la mujer el acceso a servicios especiales de los mismos.
- b) Los Institutos armados y Cuerpos, servicios o carreras que impliquen normalmente utilización de armas para el desempeño de sus funciones.
- c) La Administración de Justicia en los cargos de Magistrados, Jueces y Fiscales, salvo en las jurisdicciones tutelar de menores y laboral.
- d) El personal titulado de la Marina Mercante, excepto las funciones sanitarias.

El CNP fue pionero en el ingreso de mujeres en cuerpos y fuerzas armadas, ya que, según datos de la propia Conferencia Española de Policías, se incorporaron al cuerpo de inspectores de policía cuarenta y dos mujeres en el año 1979, marcando así un precedente en la historia de este nuestro país. Y posteriormente, en el año 1985, otras 53 mujeres accedieron por primera vez a la escala básica de la Policía Nacional. Cabe resaltar, que “de aquellas 53 primeras mujeres de la Policía Nacional, 44 estaban solteras, 8 casadas y una viuda, según los documentos de la época” (CEP), evidenciando así que el nuevo régimen constitucional, tras la dictadura de Francisco Franco, tenía mucho trabajo, en materia de igualdad, que hacer. Y es que, “esa igualdad real, la mujer, habría de ganársela demostrándolo día a día con su trabajo diario en un sector tan eminentemente masculino” (Martínez 2014:115).

En la actualidad, lo cierto es que se antoja una misión complicada recopilar datos sobre las cifras reales del porcentaje de mujeres que hay en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. De hecho, no existen datos oficiales actuales ofrecidos

²³ Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos profesionales y de trabajo de la mujer (BOE núm. 175, de 24 de julio de 1961). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1961-14132>

por los diferentes organismos, y en todo momento hemos de recurrir a intermediarios para conocer los datos. Esta ausencia de transparencia debe ser analizada, pues puede ser un síntoma de que o bien se pretende esconder la cifra real, o bien no se considera importante, y en ambos casos nos estaríamos encontrando frente a una situación que puede causar una clara desigualdad, y más aún si cabe, cuando la aceptación femenina en estas organizaciones ha sido relativamente reciente. Lo cierto es que esta ausencia de datos evidencia otro gran problema con el que tiene que paliar la lucha por la igualdad, y es la utilización mediática de las cifras, y es que, si nos encontráramos con unas cifras más o menos igualitarias o, por lo menos, unas cifras por encima de la media observaríamos el caso totalmente opuesto, hasta el punto, que, muy probablemente, se usarían esas cifras con un fin meramente propagandístico.

De hecho, podemos observar en numerosas declaraciones, inclusive en la página oficial de los Mossos d'Esquadra, como se presume, en cierta forma, de que exista un porcentaje más alto de mujeres que en otras organizaciones similares. Pero, realmente, el problema femenino en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad no reside tanto en una mayor dificultad para acceder a las mismas, de hecho, hemos sido testigos de cómo en el ámbito local se están empezando a producir reservas de plazas para mujeres, sino que su acceso ha sido reciente al cuerpo y, además, en algunas ocasiones, "la presión que se debe soportar cuando se intenta el ascenso jerárquico, unido a la necesidad de demostrar constantemente su capacidad profesional por el hecho de ser mujer, y la incompreensión del resteo de la organización, hacen que el ascenso se convierta en una aspiración menos atractiva para las mujeres policía" (Martínez 2014:120). Una vez hecha esa pequeña reflexión acerca de la misión, prácticamente, imposible que supone encontrar datos oficiales actualizados de los porcentajes de hombres y mujeres en el cuerpo, hemos de exponer y valorar los datos que hemos encontrado, los cuales como comentamos con anterioridad proceden de intermediarios y la fuente no es el propio cuerpo. Para poder realizar un correcto análisis procederemos a exponer brevemente las cifras del año 2012, para poder analizar también la tendencia y la evolución de las mismas.

Categoría	Total	Mujeres	Porcentaje
Comisario Principal	140	1	0.72%
Comisario	342	10	2.92%
Inspector Jefe	2.092	116	5.55%
Inspector	3.682	559	15.18%
Subinspector	5.304	496	9.35%
Oficial	6.192	790	12.76%
Policía	50.475	6.686	13.25%
Facultativo	120	25	20.83%
Técnico	105	37	35.24%
TOTAL	68.452	8.720	12.77%

Fuente: Protección Civil (2012)

Tal y como podemos observar en la tabla anterior, en el año 2012 en el CNP español existía una clara y evidente tendencia, a cuanto mayor rango policial menor era el porcentaje de mujeres. Esto, que en un primer momento podría parecer un claro caso de desigualdad, se ha de observar con perspectiva, y es que la carrera policial es relativamente larga, llegando, habitualmente, a los mayores rangos con una edad avanzada, lo cual sumado a que la incorporación de la mujer al cuerpo es relativamente reciente, podría explicar esta falta de representación femenina en los altos cargos policiales. Pero si esta última hipótesis es cierta, deberíamos observar en los datos actuales una evolución de los porcentajes que, no solo aumente el número de mujeres, sino que este se vea incrementado en los rangos más altos.

Y es que, como hemos comentado previamente, nos gustaría poder realizar un análisis en profundidad de estos tan valiosos datos, pero lo cierto es que las cifras, a día de hoy, o bien se encuentran desactualizadas, teniendo los últimos datos data del 2017, o bien son publicados por medios de comunicación de los

cuales no podemos conocer su veracidad. Por lo que, tras una búsqueda exhaustiva, nos encontramos frente a un panorama absolutamente inaceptable, y es la incapacidad de conocer, observar y analizar los datos existentes para poder verificar si existe algún tipo de evolución, cual es la tendencia que parece seguir la Policía Nacional en materia de igualdad o, incluso, predecir en qué momento podríamos conseguir una igualdad efectiva, en definitiva, extraer una serie de conclusiones al respecto. Y, esto, que tan positivo es para la transparencia y el buen hacer de cualquier tipo de institución u organización, más aún si cabe si esta es pública, no se puede realizar debido a la carencia en materia de datos que existe al respecto.

Así que, muy a nuestro pesar, lo más que podemos hacer es desarrollar una crítica al respecto, y es que esta ausencia informativa parece ir en una dirección contraria respecto de ese objetivo de nuestro gobierno de “ampliar y reforzar la transparencia de la actividad pública, regular y garantizar el derecho de acceso a la información relativa a aquella actividad y establecer las obligaciones del buen gobierno que deben cumplir los responsables públicos así como las consecuencias derivadas de su incumplimiento” (art. 1 LTAIPBG)²⁴.

De hecho, los datos que hemos ido observando parecían positivos, pues una institución que jamás había permitido si quiera el acceso a las mujeres, aunque lenta pero inexorablemente, avanzaba hacia, lo que parecía, una relativa igualdad. Esto, además, choca con la propia evolución de tanto la legislación como la sociedad, pues estas progresan constantemente en materia de igualdad, y más aún si cabe, cuando uno de los principales propulsores de esas medidas de igualdad y defensa de la mujer, como en casos de violencia de género, es la propia Policía Nacional. Entonces, observamos que pese a fomentar e intentar exportar igualdad en numerosos ámbitos, quizás no se haya hecho una correcta introspección dentro del propio cuerpo.

4.4. Análisis crítico de las pruebas de acceso

²⁴ Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (BOE núm. 295, de 10 de diciembre de 2013). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887>

Actualmente en España la Policía Nacional está configurada en base a cuatro escalas: la Escala Básica, compuesta por el Policía y el Oficial de Policía; la Escala de Subinspección, integrada por el Subinspector; la Escala Ejecutiva, formada por el Inspector y el Inspector Jefe; y la Escala Superior, compuesta por el Comisario y el Comisario Principal. A su vez, existen diferentes distintivos de cargo, estos son: los Jefes Superiores de Policía, los Comisarios Generales y Jefes de División, los Subdirectores Generales y el Director Adjunto Operativo. En cuanto a la forma de acceso, esta será mediante oposición libre a dos rangos del cuerpo diferente, a la Escala Básica, en rango de Policía, o a la Escala Ejecutiva, en rango de Inspector. Existen diferencias en las pruebas de acceso dependiendo que oposites a una u otra, por ejemplo, necesitas conocimientos más técnicos, inglés o una carrera universitaria para presentarte externamente a la oposición de Inspector, fruto de la mayor complejidad que existe para desarrollar sus funciones. Pero yendo a lo que nos concierne, las pruebas físicas, estas son iguales para ambos, por lo que independientemente del rango al que pretendas acceder de la Policía Nacional has de superar las mismas pruebas físicas.

Y estas están compuestas de tres pruebas diferenciadas (Resolución de 27 de agosto de 2020, de la Dirección General de Policía)²⁵:

- La primera de ellas tiene como objetivo medir la agilidad de movimientos de la persona ejecutante, es decir, un circuito de agilidad.
- La segunda prueba tiene como objetivo, en caso de que seas hombre, medir la fuerza resistencia de los principales músculos dorsales, flexores de los brazos y la cintura escapulo-humeral, y deberás realizar una serie de flexiones. Y si eres mujer, el objetivo es medir la fuerza de los principales músculos flexores de los brazos y la cintura escapulo-humeral, debiendo mantenerte colgada de la barra durante un periodo de tiempo determinado.

²⁵ Resolución 27 de agosto de 2020, de la Dirección General de Policía, por la que se convoca oposición libre para cubrir plazas de alumnos/as de la Escuela Nacional de Policía, de la División de Formación y Perfeccionamiento, aspirantes a ingreso en la Escala Básica, categoría de Policía, de la Policía Nacional (BOE núm. 232, de 29 de agosto de 2020). https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-10050

- Y la última de estas tiene como objetivo medir la resistencia orgánica de los/las opositores/as, es decir, recorrer 1.000 m. en un tiempo concreto.

Todas las pruebas se miden en 11 franjas diferentes, obteniendo el ejecutante una puntuación en función de la franja en la que esté situado, la cual oscila del 0 al 10, por ejemplo, un opositor, hombre, que en la prueba de fuerza consiga realizar 7 flexiones obtendrá una puntuación de 3 puntos, mientras otro que consiga realizar 14, obtendrá 7 puntos.

Una vez explicado, brevemente, el sistema de puntuación de las pruebas físicas de acceso, hemos de centrarnos, no en las pruebas en sí, sino en las diferentes marcas que ha de obtener la persona opositora en función de si es hombre o mujer, y es que en caso de ser mujer las pruebas físicas de acceso al CNP son, aparentemente, menos complicadas que las de un hombre. Todas las pruebas se miden con un baremo distinto en función del sexo, tanto en la prueba de agilidad, como en la prueba de resistencia, pese a que realizan las mismas pruebas ambos, los hombres necesitan una marca mayor para conseguir la misma puntuación que ellas, pero ésto se hace aún más evidente en el caso de la prueba de fuerza, pues en este caso, incluso la propia prueba a realizar es distinta.

Las principales justificaciones al respecto se pueden dividir en dos grandes grupos, en primer lugar, las diferencias físicas que existen entre ambos sexos, y en segundo lugar, la necesidad de garantizar una igualdad efectiva entre hombres y mujeres dentro de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, una organización que históricamente no ha permitido el acceso a las mujeres.

En cuanto a la primer de ellas, es innegable que el rendimiento en cuanto a fuerza y velocidad máxima de hombres y mujeres es distinto, y esto es evidente en los récords mundiales al respecto. En cuanto al récord de velocidad en pista de atletismo al aire libre en los 1.000 m., la mejor marca masculina se sitúa en 2'11"91, mientras que la mejor femenina es 2'28"98, y en cuanto a levantamiento de peso, halterofilia, el récord femenino se sitúa en 193 kg., mientras que el

masculino es de 263 kg. Por lo que se hace evidente que las diferencias existen, además existe numerosa jurisprudencia que avala no solo la existencia de estas diferencias biológicas, sino que, además, en aras de garantizar la igualdad efectiva, existan diferentes pruebas físicas.

Al respecto de esto ya se pronunció el Tribunal Constitucional, estableciendo, en el año 2012 y en el marco de la LO 3/2007²⁶, que "las normas reguladoras del proceso selectivo han de asegurar a los ciudadanos una situación jurídica de igualdad en el acceso a las funciones públicas, con la inmediata interdicción de requisitos que tengan carácter discriminatorio"²⁷. Además, un año más tarde, el el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, siguiendo las líneas ya marcadas por el Constitucional, concluiría, sobre el supuesto de selección al curso de capacitación de escoltas para funcionarios y funcionarias de carrera de la Ertzaintza, que "habida cuenta de la diferencia de fuerza física entre ambos sexos, que es un hecho notorio de acuerdo con reglas de experiencia comúnmente aceptadas en atención a los resultados objetivos de las competiciones deportivas de toda clase, la aplicación de dicho criterio, aparentemente neutro, excluiría de hecho a la mayoría de las mujeres", estableciendo también que "no es discriminatorio contra los hombres, toda vez que no les hace de peor condición que a las mujeres, ya que ambos sexos obtienen la misma puntuación en la prueba de aptitud física en aplicación de criterios de valoración adecuados a la diferencia biológica entre los sexos"²⁸

Y en cuanto a la segunda de ellas, lo cierto es que, como hemos comentado anteriormente, la desigualdad no reside tanto en las pruebas de acceso o los rangos más bajos, sino en los altos cargos o cargos de dirección. Por lo que sería más efectivo, en materia de igualdad efectiva, centrar el debate en que las mujeres tienen mayor dificultad para acceder a determinados altos cargos, que,

²⁶ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

²⁷ STC 27/2012, de 1 de marzo (BOE núm. 75, de 28 de marzo de 2012). <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/22781>

²⁸ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, 659/2013, de 28 de noviembre de 2013. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/bcea729c8705ffba/20140526>

por el contrario, establecer medidas que favorezcan y/o faciliten el acceso a los diferentes rangos y cuerpos de la mujer. Pues esto puede producir incluso el efecto contrario, y es que a la par que aumenta las medidas que pretenden favorecer una mayor presencia femenina en el cuerpo, aumenta el rechazo a que estas accedan, alegando que lo hacen con más facilidades, y es que la “plena incorporación de la mujer en los cuerpos policiales para realizar todo tipo de tareas en igualdad de condiciones al varón se caracteriza por ser un proceso tardío, lento e incompleto” (Martin 1994, citado por Martínez, 2014:114).

Y es que, si se incluyen unas pruebas físicas a un proceso de selección, estas deben ir, teóricamente, acorde a las exigencias físicas que demandará esa profesión en cuestión, por eso parece, aparentemente, incomprensible exigir unas pruebas físicas distintas en función del sexo. Pues si los mínimos de un sexo son suficientes para desarrollar correctamente esa profesión, ¿por qué se ha de exigir unos mínimos distintos al sexo contrario?, ¿es que los mínimos establecidos en función de la futura actividad a desarrollar varían según el sexo? Obviamente no, por lo que cuesta entender que los mínimos en las pruebas de acceso sean diferentes para hombres y mujeres.

Si la principal justificación al respecto de estas diferencias en las pruebas físicas es la búsqueda de la igualdad dentro del cuerpo, es evidente, por lo tratado en el apartado anterior, que esa medida no está surtiendo el efecto por el cual fue llevada a cabo, sobre todo si nos fijamos en las altas esferas de la policía. Por lo que, pese a que existe una justificación, más o menos acertada, al respecto, lo que es evidente es que el problema de igualdad, si es que existiera, en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, más concretamente en el CNP, no se solucionará con medidas que afecten a la base de la pirámide policial, pues el problema no reside en la cantidad de mujeres que acceden a la oposición o en que estas tengan más dificultades a la hora de acceder, sino en la infrarrepresentación y mayor dificultad que estas tienen para acceder a los altos cargos de dirección.

Para poder ejemplificar lo expuesto previamente desarrollaremos una tabla con tiempo irreal, e incluso inalcanzable, pero que dotarán nuestro argumento de mayor firmeza y visibilización.

HOMBRES		MUJERES	
TIEMPO	PUNTUACIÓN	TIEMPO	PUNTUACIÓN
<i>3'00" o más</i>	<i>0 puntos</i>	<i>3'00"00 o más</i>	<i>0 puntos</i>
<i>De 2'59" a 2'45"</i>	<i>2 puntos</i>	<i>De 2'59" a 2'45"</i>	<i>2 puntos</i>
<i>De 2'44" a 2'30"</i>	<i>5 puntos</i>	<i>De 2'44" a 2'30"</i>	<i>5 puntos</i>
<i>De 2'29" a 2'15"</i>	<i>8 puntos</i>	<i>De 2'29" a 2'21"</i>	<i>8 puntos</i>
<i>De 2'14" a 2'00"</i>	<i>10 puntos</i>	<i>De 2'20" a 2'15"</i>	<i>10 puntos</i>

Tabla elaborada por nosotros mismos.

Tal y como podemos observar en la tabla anterior, esta es un ejemplo ficticio de unas posibles marcas y una posible puntuación según el sexo. Y, en esta, se puede observar claramente como los mínimos exigibles son iguales para ambos sexos, es decir, obtener una puntuación de 5, ya que para poder conseguir un apto los opositores deberán obtener una media de 5 puntos en el recuento final, pudiendo obtener 2 puntos en una prueba, 5 en otra y 8 en la última, ya que la media de todas estas es 5. En cuanto a la tabla, esta ejemplifica nuestra tesis, y es que los mínimos, que en teoría son desarrollados en función de los mínimos físicos necesarios para desarrollar correctamente las funciones de Policía Nacional, son iguales para ambos sexos, es decir, ambos sexos tienen las mismas marcas para obtener la puntuación de 5. Pero, debido, a como hemos explicado previamente, que los máximos alcanzables por ambos sexos no son los mismos, se debería aplicar una ponderación distinta en función del sexo, por lo que, pese a que para obtener 5 puntos se exigen las mismas marcas, para poder obtener una mayor puntuación se aplicarán baremos y ponderaciones sobre el tiempo distintas.

En definitiva, bajo nuestro punto de vista, si se establecen unos mínimos exigibles para desempeñar correctamente la labor policial, estos mínimos deberían ser iguales para ambos sexos. A partir de este momento si, debido a la fisionomía y biología de los diferentes sexos, se considera que los máximos posibles que un hombre y una mujer puede llegar a obtener son distintos, realizarás unos baremos de puntuación diferentes en base a ello, pero los mínimos exigibles para ambos sexos deben ser, indudablemente, los mismos para hombres y mujeres.



V. POLITIZACIÓN DEL CUERPO.

5.1. Introducción

“Las Fuerzas y Cuerpos de seguridad, bajo la dependencia del Gobierno, tendrán como misión proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana” (art. 104 CE)²⁹, en base a esta definición se antoja complicado pensar que estas, o más concretamente el CNP, pueda ser usado por los partidos políticos y medios de comunicación como un objeto con el fin de obtener o bien rédito económico o mediático, o bien ambos. Además, se establece explícitamente que estas han de “actuar, en el cumplimiento de sus funciones, con absoluta neutralidad política e imparcialidad y, en consecuencia, sin discriminación alguna por razón de raza, religión u opinión” (art. 5 LOFCS)³⁰. Entonces, podemos observar que, legislativamente hablando, la neutralidad política y la imparcialidad han de ser principios que rijan la actuación policial, y qué, por ende, por lo menos mientras este un policía ejerciendo o actuando en sus funciones, debe ser ajeno a toda idea política. Esto, que parece tan obvio como lógico, parece estar en entredicho actualmente, y es que, estamos siendo testigos de cómo desde diferentes medios de comunicación y partidos políticos se usa la figura de la Policía Nacional con el fin de obtener beneficios.

Para analizar correctamente esta politización que han sufrido y, de hecho, siguen sufriendo actualmente las Fuerzas y Cuerpos de seguridad, hemos de remontarnos unos años atrás, y analizar brevemente dos factores que, claramente, han supuesto un grave perjuicio para la percepción ciudadana de aquellos que han de velar por su seguridad. Y es que, como ya hemos mencionado previamente, existen dos grandes ejecutores de este auge de politización, y estos son: los medios de comunicación y los partidos políticos.

En primer lugar, “el entorno actual de los medios de comunicación registra una severa caída de las tiradas en papel de los diarios y un número de suscripciones

²⁹ Constitución Española (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

³⁰ Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (BOE núm. 63, de 14 de marzo de 1986). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1986-6859>

insuficiente para sostener redacciones, de manera que la prensa depende cada vez más de la publicidad online que es la única partida publicitaria que se ha visto incrementada en los últimos años. Ante esa circunstancia, atraer lectores para incrementar el tráfico a la página resulta trascendental para la subsistencia de cualquier medio” (A Bazaco, M Redondo, P Sánchez-García 2019:95). Por lo que, podemos resumir que la mera subsistencia de los medios de comunicación actuales se basa en el número de personas que entra a su página web o hace “click” en sus noticias, ya que de ello depende la inversión que efectúe la publicidad en dichos medios. En base a esto, se concluye que el fin último de los medios de comunicación no es informar de una forma más o menos objetiva, dependiendo esta de su línea ideológica, sino que su objetivo primordial es que la gente visite su página web o acceda a sus noticias. Y para esta tan laboriosa misión, los medios de comunicación han optado por usar un fenómeno extremadamente problemático como son los títulos engañosos.

Y es que, esto unido a que “la mayoría de los lectores españoles de prensa se informa a través de redes sociales, aunque sólo lee titulares y alguna noticia” (Castillo 2021) genera un contexto y un clima social de absoluta desinformación. Esto, se ha visto notablemente incrementado con la crisis del Covid-19. Esto se ve reflejado en noticias como estas de *RT* en Español, ya que este indica en su titular que “un niño de cinco años por covid” (Mateu 2021) cuando la realidad es que murió ahogado, tal y como podemos leer en la noticia completa.

En definitiva, los medios de comunicación han dejado de informar para dedicarse a desinformar, quizás esto lo realicen, no tanto por el fin de engañar a la población deliberadamente, sino por su mera supervivencia económica, pero lo cierto es que este problema lo único que genera es caos, extremismo y desinformación en la población.

Y, en segundo lugar, en cuanto a los partidos políticos, podemos definirlos como “una institución que busca influencia en el seno de un Estado, a menudo intentando ocupar posiciones en el gobierno, y puesto que normalmente defiende más de un único interés social intenta, hasta cierto punto, «agregar intereses»” (Ware 1996:32). Por lo que la razón de ser de los partidos políticos, por lo menos actualmente, es llegar al poder, y para lograr dicho objetivo harán

cualquier cosa. Este principio que rige los partidos actuales se ha visto incrementado, al menos en España, con el surgimiento de los “nuevos partidos” y la ruptura del bipartidismo, aspecto que per sé no tiene que ser negativo, ya que el surgimiento de nuevos partidos y el aumento de la diversidad parlamentaria es el reflejo de una representación más fiel a la realidad, pero lo cierto, es que en el caso que nos atañe, lo que en un primer momento parecía el resurgir de los ideales y la caída del *establishment* instaurado en la política española, no ha sido más que el reforzamiento de dicho orden político, pero llevando este hacia ambos extremos y fomentando el odio y la crispación entre la sociedad española.

5.2. Uso político y mediático del Cuerpo Nacional de Policía

Históricamente, debido a las circunstancias y a los regímenes no puramente democráticos la policía podía ser percibida, al menos en cierta medida, como el “brazo armado del poder político, ejecutora y realizadora de todas las opresiones y represiones” (Barletta 1992:163), pero lo cierto es que este análisis, actualmente, carece de total validez, pues el contexto es absolutamente distinto, al igual que el funcionamiento y la estructura policial, constituyendo esta “en las sociedades modernas un aparato institucional de indudable importancia no sólo en cuanto instrumento de poder, sino también como mecanismo que coopera a consolidar la democracia (Oliva 1994).

Explicada la importancia que supone para las democracias modernas la policía, parece poco probable pensar que se llegue a utilizar a esta con unos fines cuestionables, pero lo cierto, es que esta combinación de unos medios de comunicación que se basan en el engaño para subsistir y unos políticos que son capaces de cualquier cosa con tal de llegar al poder, genera una vorágine de desinformación y odio totalmente irracional que están llevando a la sociedad a posiciones cada vez más extremistas. De hecho, centrándonos en los partidos políticos, estos, tras el surgimiento de Unidas Podemos y Vox, se han acercado a posturas más radicales de las que acostumbraban a defender, y es que es en estos partidos, Vox y Unidas Podemos, en los cuales vamos a centrar el objeto de análisis, puesto que los partidos tradicionales parecen aceptar y mantenerse

al margen, al menos de momento, de ese debate sobre las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

En primer lugar, el caso de Unidas Podemos y el trato que estos dan al CNP es cuanto menos curioso, y es que han adoptado una posición totalmente beligerante frente a los diferentes cuerpos policiales, intentando así llegar a un electorado tan concreto como insignificante que manifiesta abiertamente su odio irracional contra la policía. Y, cierto es, que actualmente en política todo comentario o discurso tiene una estrategia planificada detrás, pero los numerosos y continuos ataques injustificados que esta realiza a la policía española denotan la necesidad que tienen de intentar generar debate y odio en aspectos de la sociedad que no son necesarios. Y, con esto, no queremos dar a entender que las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad deban estar al margen de toda medida de control o análisis, de hecho, anteriormente, hemos criticado la ausencia de datos en lo referente a la cifra de mujeres que hay en cada rango policial, pero mensajes como los que procederemos a analizar no tienen un fin constructivo, más bien todo lo contrario, pretendiendo desestabilizar y embarcar a la población en una ola de crispación la cual les permita acercarse al poder. Dada la abundancia de mensajes de este tipo, hemos seleccionado una pequeña muestra que evidencia cómo utiliza los miembros de Unidas Podemos al CNP con fines ciertamente cuestionables.

La primera noticia seleccionada trata de un mensaje que, en una entrevista, el anterior máximo dirigente del partido, Pablo Iglesias, dijo, “alertando” de que la ultraderecha trata de infiltrarse en sectores de la policía³¹ (Araluce 2021). Este mensaje, ausente totalmente de datos o hechos que lo justifiquen o lo corroboren, lo único que pretende es generar un clima social radicalizado y que ponga en entredicho cualquier actuación policial, ya que en ese contexto él sería el beneficiado electoralmente hablando.

Otro mensaje extremadamente peligroso es el efectuado por el diputado en la Asamblea de Madrid, Serigne Mbaye, el cual afirmó en un discurso preelectoral

³¹ Araluce, G. (28/04/2021). Indignación en la Policía con Iglesias: “No somos extrema derecha, que no nos embarre”. *Vozpópuli*. <https://www.vozpopuli.com/espana/indignacion-policia-pablo-iglesias.html>

que “sufrimos todos en las calles de Madrid la persecución, el acoso policial que viene acentuado por los discursos de Vox y del Partido Popular”³² dando a entender no solo que la policía es racista sino que además esta se deja influenciar por los discursos de sus rivales políticos. Claramente, este es un mensaje meramente populista, realizado en un discurso del partido justo antes de las elecciones, pero esto no le exime de ninguna responsabilidad, pues asociar a la policía con según que partidos y con actitudes y actuaciones racistas no solo supone un perjuicio para la policía, sino también para su integridad como partido político y persona, y para el conjunto de la sociedad.

Y, por último, un mensaje emanado directamente del Ministerio de Igualdad, encabezado por la ministra Irene María Montero Gil, en el cual se expuso un hilo en Twitter, a fecha de diciembre de 2020, sobre cómo podías actuar o qué podías hacer si sufrías una agresión o discriminación racista. Una medida que, en principio, parece muy positiva, pero que se torna oscura y maliciosa desde el momento en que publican una foto donde se puede observar a una persona de raza negra diciendo que “ Me han identificado por mi color de piel u otros rasgos físicos sin una razón objetiva”³³, intentando que la población crea que la policía se basa en el color de piel u otros rasgos físicos para identificar, cuando esto es totalmente falso. El fin del mensaje no es muy distinto al de los dos anteriores, pero el hecho de que provenga de una institución lo hace aún más alarmante, y es que si hubieran dicho que la policía, con el fin de garantizar la seguridad ciudadana, solo pueden identificar a una persona cuando haya indicios de una infracción o para prevenir de la misma, estaríamos ante un panorama totalmente distinto, pues el mensaje de señalar a la policía directamente como racista cambia a garantizar tanto el conocimiento como el cumplimiento de los derechos de los ciudadanos.

En definitiva, observamos una clara tendencia en el mensaje de Unidas Podemos, y es que este partido pretende obtener beneficios electorales tratando

³² h50 Digital Policial (19/04/2021). Serigne Mbaya (Podemos) carga contra la Policía: racismo, persecución y acoso policial. <https://www.h50.es/serigne-mbaya-podemos-carga-contra-la-policia-racismo-persecucion-y-acoso-policial/>

³³ Ministerio de Igualdad [@IgualdadGob]. (18/12/2020). *Me han identificado por mi color de piel u otros rasgos físicos sin una razón objetiva*. Twitter. <https://twitter.com/igualdadgob/status/1339971851745964032>

de demonizar a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, dando a entender que estos o bien pertenecen o son fieles a los partidos contrarios a sus ideas o bien son directamente racistas.

En segundo lugar, el caso de Vox parece ir en la dirección totalmente opuesta de la seguida por Unidas Podemos, y es que, mientras estos últimos parecen pretender demonizar a la policía, Vox apuesta por la postura contraria, hacer ver al CNP como una perfecta organización a la cual debemos obediencia los ciudadanos. Además, pretende vincular, en cierta medida, a la policía con ellos e intentar dar la imagen de una policía fiel a su partido cuando, tal y como hemos visto anteriormente, cuando un agente está llevando a cabo una labor policial debe ser ajeno a toda ideología. Por eso, en su discurso de defensa a ultranza de la policía y de apropiación de la misma a su partido, en realidad le están perjudicando a la misma, dando una imagen a la sociedad española irreal y utilizando con fines electorales la imagen del CNP.

Estas dos posturas, que tan opuestas parecen, comparten el mismo fin, obtener rédito político y electoral utilizando la imagen de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, y es que ambos, pese a que parecen estar enfrentados, con sus discursos y declaraciones se retroalimentan y nutren aún más tanto su postura como la contraria. Y es en este clima y contexto social de radicalización y utilización de cualquier aspecto de la sociedad con fines políticos cuando nos encontramos con, muy probablemente, el nivel más bajo de veracidad y contraste de información por parte de los medios de comunicación, construyendo posturas radicales de todos y cada uno de los ámbitos de la sociedad, de los cuales la Policía Nacional no iba a ser una excepción. Y es que, actualmente, debes manifestar o bien tu apoyo incondicional al cuerpo o bien tu máximo desprecio al mismo.

5.3. Consecuencias

Las consecuencias de ese auge radical en España, con su consiguiente politización del CNP, son tan variadas como numerosas, pero podemos agrupar

todas ellas en dos grandes grupos: la percepción ciudadana del cuerpo y la forma en que el policía se percibe frente a la sociedad.

La percepción ciudadana del cuerpo ese puede manifestar de numerosas formas, lo que está claro es que una ciudadanía que no confía en sus cuerpos policiales provoca una situación de crisis social, y más aún si cabe si esos mensajes de desconfianza provienen del propio gobierno. La forma más clara en la que se puede expresar es en el rechazo social al CNP, y es que, como ya hemos mencionado brevemente, esa ola de radicalización ha afectado directamente a la imagen que tienen los ciudadanos de la policía, los mensajes continuos de medios y partidos acaban cambiando la percepción de la población y agrupan a la misma, según sus creencias o ideales, en devotos o en ateos de la labor policial. Y, el problema no reside realmente en cómo se perciba al cuerpo, sino en cómo se materializa dicha percepción, y es que estamos siendo testigos de cómo, desgraciadamente, es cada vez más habitual la violencia ejercida, en cualesquiera de sus formas, sobre los cuerpos policiales.

Los discursos de odio acaban teniendo un impacto en la sociedad, pues si pretendes hacer creer a esta que la policía es racista y ultraderechista vas a generar un contexto de rechazo, el cual puede manifestarse en forma de violencia, rechazo a cooperar u odio injustificado. Y si, por otro lado, pretendes hacer ver a la población que la policía es fiel a tu partido vas a generar igualmente rechazo, pues esta no pertenece ni debe fidelidad a un grupo político concreto, esta debe fidelidad a todos y cada uno de los ciudadanos. Esta doble vertiente llevada a cabo, principalmente, por los dos partidos mencionados previamente, generan en la población una serie de estigmas que no tienen ninguna fundamentación, como que la mayoría de la policía es de Vox, mensaje que no solo defiende Podemos, sino que el propio Vox, aunque de una forma menos directa, también defiende en sus discursos.

Otro punto negativo es el aumento de dificultad y complejidad para poder desempeñar correctamente la labor policial, y es que esos mensajes negativos que generan un rechazo en la sociedad puede que lleven a ciertas personas a no querer colaborar con la policía o a temer pedir ayuda a la misma, quedando

así desamparadas frente a ciertas circunstancias o problemas, que en otro momento podría resolver fácilmente con la ayuda de la policía.

Y, en cuanto al segundo gran problema, el cómo se percibe la propia policía frente a sus ciudadanos, hemos de decir, inicialmente, que este es un tema mucho más complejo y difícil de analizar, pero trataremos de extraer los más rasgos que consideremos más genéricos. Y es que, es de suma importancia, no solo como percibe la sociedad a la policía, sino cómo se percibe esta respecto de esa sociedad, pues este puede llegar a desempeñar un papel fundamental en la actuación policial. En principio, en base a las normas que rigen su actividad no deberían, pero no hemos de olvidar que someter a un alto nivel de estrés a un trabajador puede repercutir negativamente en su desempeño laboral, y pese a su clasificación especial, los policías nacionales siguen siendo trabajadores.



VI. CONCLUSIONES

Tras haber realizado este estudio y aproximación a la realidad de los, que hemos considerado, aspectos más esenciales del Cuerpo Nacional de Policía, y tras consultar numerosos artículos, publicaciones y materia legislativa al respecto, hemos podido extraer las siguientes conclusiones:

- i. En materia de igualdad, pese a la abundante legislación existente, observamos que no se está tratando el problema desde la perspectiva correcta, y es que los legisladores están tratando, con medidas como las diferentes pruebas de acceso o poniendo el foco en las diferencias de hombres y mujeres que acceden al CNP, de situar el problema donde no reside realmente. Y es que, la problemática no se presenta en el número de mujeres que accedan a la oposición, y si este es mayor o menor que el de hombres, sino que estas están infrarrepresentadas en los altos cargos de dirección, debido al mayor número de “barreras” que han de superar, y además que, la tendencia en los últimos años es que cada vez sea más complicado encontrar datos y cifras reales de fuentes oficiales. Por lo que consideramos, que no solo no se está tratando el problema cómo y dónde debería, sino que además se están llevado a cabo medidas que, con el paso del tiempo, pueden ser contraproducentes, pues no van a ser suficientemente capaz de poner fin a la desigualdad.
- ii. Hemos de destacar, indudablemente, tanto la legislación existente al respecto de violencia de género como el sistema desarrollado (sistema VioGén) que establece el procedimiento policial correspondiente. Y es que, pese a la gran complejidad que conlleva establecer un sistema que sea capaz de, según la gravedad de los hechos, articular una actuación policial concreta, esto ha sido cubierto, en gran medida, por la valoración policial del riesgo de violencia contra la mujer, contando con un sistema de seguimiento integral para los casos de violencia de género. Obviamente, en lo que a violencia de género se refiere, aún tenemos mucho que avanzar como sociedad, pero con medidas como esta estamos más cerca de conseguir ese objetivo.

- iii. Y, la última de las conclusiones extraídas trata, como no podía ser de otra manera, de la preocupante tendencia que estamos viviendo en los últimos años de politización de la Policía Nacional. Observamos, que los cuerpos policiales no han quedado excluidos del auge del extremismo en España tras la ruptura del bipartidismo y surgimiento de los “nuevos” partidos políticos. Esto, es notablemente peligroso, pues genera en la sociedad una doble vertiente de, por un lado, odio y miedo a la Policía Nacional, que puede manifestarse en violencia y desconfianza en el cuerpo, y por otro lado, devoción y sumisión al mismo, lo cual puede conllevar permitir abusos policiales o tener miedo de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

En definitiva, la policía debe estar sujeta a mecanismos de control que garanticen el buen hacer de los agentes y de medidas que castiguen las malas praxis, pero situar a la Policía Nacional en el foco político y mediático genera un contexto de extremismo tanto fuera, como dentro del propio cuerpo.

Finalmente, y respondiendo las palabras de Napoleón I Bonaparte con las que iniciábamos el presente trabajo, concluimos que las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del estado han de ser la excepción a que “los hombres son movidos por dos palancas solamente: el miedo y el interés propio”, pues estas han de actuar sobreponiéndose a esas dos grandes barreras que, y más actualmente debido al auge del individualismo, rigen el comportamiento humano.

VII. BIBLIOGRAFÍA:

Monografías, obras colectivas, artículos, informes:

- A Bazaco, M Redondo, P Sánchez-García, “El clickbait como estrategia del periodismo viral: concepto y metodología”. *Revista latina de Comunicación Social*, 74, pp. 94-115, 2019.
- Arroyo Zapatero, Luis, 1988. Protección de la libertad sindical y del derecho de huelga. Barcelona: *Praxis, D.L.*, pp. 73-81.
- Barberá Heredia, Esther., Ramos López, María Amparo y Candela Agulló, Carlos, “Laberinto de Cristal en el liderazgo de las mujeres”, en *Psicothema*, nº2, 2011.
- Barletta, Giacomo, “Evolución de la imagen de la policía y nuevos condicionantes”, *Harlax*, núm. 6, pp. 162-181, 1992.
- Cobler Martínez, Elena, “Dos Contribuciones sobre mujer y policía. El trabajo de la mujer policía”. *Revista Catalana de Seguridad Pública, (en línea)*, 2014, pp. 29-106, <https://raco.cat/index.php/RCSP/article/view/276374>.
- Convenio del Consejo Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y violencia doméstica, 2011. <https://rm.coe.int/1680462543>
- Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995, Naciones Unidas. <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>
- Jar Cosuelo, Gonzalo, “Las mujeres en la policía y las fuerzas armadas. Especial referencia a la Guardia Civil”, *España: Ministerio del Trabajo y asuntos sociales, instituto de la mujer*, 1ª edición, 1997.
- Isabel Casado, Flórez, 10 de octubre de 2018, “La mujer en las organizaciones de actuación de emergencias”. *Dirección General de Emergencias y Protección Civil*.
- Monereo Pérez, J.L. (2021). El derecho fundamental de huelga de los “empleados públicos”: un modelo de regulación insuficiente y la necesidad de su revisión. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 11 (2), 28-97. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5927>.
- Oliva Gil, José, “Policía y democracia” *Harlax*, núm. 9, (1994).

- Vicente Expósito, Alicia, 2018, “La valoración policial de riesgo”. *Conferencia del EMUME Central, en colaboración con el Gobierno de España.*
- Ware, Alan, “Partidos políticos y sistemas de partidos”, núm 1, 2004.

Normativa, resoluciones y jurisprudencia:

- Constitución Española (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>
- Instrucción 7/2016, de la secretaría de estado de seguridad, por la que se establece un nuevo protocolo para la valoración policial del nivel de riesgo de violencia de género (Ley Orgánica 1/2004) y de gestión de la seguridad de las víctimas. https://violenciagenero.igualdad.gob.es/profesionalesInvestigacion/seguridad/protocolos/pdf/Instruccion7_2016.pdf
- Instrucción 4/2019, de la secretaría de estado de seguridad, por la que se establece un nuevo protocolo para la valoración policial del nivel de riesgo de violencia de género (Ley Orgánica 1/2004), la gestión de seguridad de las víctimas y el seguimiento de los casos a través del seguimiento integral de casos de violencia de género (sistema VioGén). <https://violenciadegenerotic.files.wordpress.com/2019/05/manual-vper.-instruccion-4-2019.pdf>
- Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos profesionales y de trabajo de la mujer (BOE núm. 175, de 24 de julio de 1961). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1961-14132>
- Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (BOE núm. 295, de 10 de diciembre de 2013). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887>
- Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (BOE núm. 189, de 8 de agosto de 1985). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-16660>
- Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (BOE núm. 63, de 14 de marzo de 1986). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1986-6859>

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (BOE núm. 313, de 28 de diciembre de 2004). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760>
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>
- Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional (BOE núm. 180, de 29 de julio de 2015). https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-8468
- Plan estratégico del Cuerpo Nacional de Policía (2013-2016). <https://evaw-global-database.unwomen.org/fr/countries/europe/spain/2013/plan-estrategico-del-cuerpo-nacional-de-policia>
- Real Decreto-ley 12/2020, de 31 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género (BOE núm. 91, de 1 de abril de 2020). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-4209>
- Real Decreto 734/2020, de 4 de agosto, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio del Interior (BOE núm. 211, de 5 de agosto de 2020). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-9138>
- Resolución 690 de 1979, de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa, declaración sobre la policía.
- Resolución 34/169, de 17 de diciembre de 1979, de las Naciones Unidas, código de conducta para funcionarios.
- Resolución 27 de agosto de 2020, de la Dirección General de Policía, por la que se convoca oposición libre para cubrir plazas de alumnos/as de la Escuela Nacional de Policía, de la División de Formación y Perfeccionamiento, aspirantes a ingreso en la Escala Básica, categoría de Policía, de la Policía Nacional (BOE núm. 232, de 29 de agosto de 2020).
- Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril (BOE núm.99, de 25 de abril de 1981). <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/11>
- Sentencia del Tribunal Constitucional 27/2012, de 1 de marzo (BOE núm. 75, de 28 de marzo de 2012). <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/22781>

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, 239/2013, de 15 de noviembre de 2013. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/bcea729c8705ffba/20140526>

Sitios web:

- Araluce, G. (28/04/2021). Indignación en la Policía con Iglesias: “No somos extrema derecha, que no nos embarre”. *Vozpópuli*. <https://www.vozpopuli.com/espana/indignacion-policia-pablo-iglesias.html>
- Castillo, T. (14/12/2017). El 56% de los lectores españoles de prensa se informa a través de redes sociales, aunque sólo lee titulares y alguna noticia. *GENBETA*. <https://www.genbeta.com/redes-sociales-y-comunidades/el-56-8-de-los-lectores-espanoles-de-prensa-se-informa-a-traves-de-redes-sociales-aunque-solo-lee-titulares-y-alguna-noticia>
- Global Database on Violence against Women, Naciones Unidas. <https://evaw-global-database.unwomen.org/en>
- h50 Digital Policial (19/04/2021). Serigne Mbaya (Podemos) carga contra la Policía: racismo, persecución y acoso policial. <https://www.h50.es/serigne-mbaya-podemos-carga-contra-la-policia-racismo-persecucion-y-acoso-policial/>
- Mateu, J. (24/07/2021). España: Un niño de cinco años muere por covid-19 en Tenerife. *RT en Español*. <https://actualidad.rt.com/actualidad/398715-espana-nino-cinco-anos-fallecer-covid19>
- Ministerio de Igualdad [@IgualdadGob]. (18/12/2020). *Me han identificado por mi color de piel u otros rasgos físicos sin una razón objetiva*. Twitter. <https://twitter.com/igualdadgob/status/1339971851745964032>