



RESOLUCIÓN DE 28 DE FEBRERO DE 2023 DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA POLICÍA POR LA QUE SE APRUEBA EL I PLAN DE IGUALDAD EN LA POLICÍA NACIONAL

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en numerosos textos internacionales sobre derechos humanos. Es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus estados miembros.

La Constitución española en su artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. En este contexto, el artículo 9.2 encomienda a los poderes públicos la promoción de las condiciones para que la igualdad del individuo, y de los grupos en que se integra, sea real y efectiva así como remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha supuesto un impulso esencial para la puesta en marcha de diversas acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y para combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. Por ello, la promoción de la igualdad de trato y oportunidades, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución, son objetivos que la Policía Nacional ha tenido presentes en la elaboración del I Plan de Igualdad en la Policía Nacional.

Las especiales características de la función policial, de acuerdo con lo recogido en la Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional, hacen especialmente conveniente la elaboración de un Plan de Igualdad de mujeres y hombres específico para este cuerpo policial.

Desde el año 2018, la Policía Nacional a través de la Oficina Nacional de Igualdad de Género, actualmente incardinada en el Área de Derechos Humanos e Igualdad

del Gabinete Técnico, se ha constituido como el órgano a través del cual se ha desarrollado un análisis continuo de la situación de la mujer en la Policía Nacional y de detección de las áreas potenciales de discriminación, adoptando medidas para el favorecimiento de la conciliación de la vida personal y laboral y para mejorar las condiciones de representación y empoderamiento de la mujer en la Policía Nacional. Con la creación de este órgano específico, la Policía Nacional se ha situado a la vanguardia en materia de protección y promoción de los derechos humanos e igualdad de género, siendo pionera en el ámbito de las fuerzas y cuerpos de seguridad al contar con un órgano que de manera exclusiva, permanente y específica se constituye garante de dichos derechos.

La igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público, así como las estrategias y medidas para su consecución precisan la adopción de medidas positivas y buenas prácticas que cristalicen en la consolidación de la igualdad real y que impidan cualquier desigualdad por razón de género.

Para ello, este I Plan de Igualdad en la Policía Nacional, establece como objetivos fundamentales:

1. Eliminar las desigualdades que puedan persistir en el ámbito de la Policía Nacional, impulsando la presencia de la mujer en todas las escalas y categorías en igualdad de oportunidades, así como en los distintos puestos de trabajo.
2. Apoyar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el ejercicio corresponsable de los derechos.
3. Prestar una especial atención a la prevención de la violencia y del acoso, así como a aquellas situaciones que necesitan especial protección, como las requeridas por las víctimas de violencia de género.

De este modo, el I Plan de Igualdad de la Policía Nacional se configura como el instrumento a través del que se definen los objetivos y se ordenan un conjunto de

medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En consecuencia, en uso de las facultades que le atribuye el Real Decreto 734/2020, de 4 de agosto, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio del Interior, y previo informe del Consejo de Policía, esta Dirección General ha resuelto:

PRIMERO. - Objeto.

Se aprueba el I Plan de Igualdad en la Policía Nacional que se incluye anexo a esta resolución.

SEGUNDO. - Ámbito de aplicación.

El I Plan de Igualdad de la Policía Nacional es de aplicación al personal funcionario de la Policía Nacional, incluyendo al funcionariado en prácticas, en los términos que se indican en el anexo de esta resolución.

TERCERO. - Vigencia temporal.

El I Plan de Igualdad de la Policía Nacional tendrá una vigencia de cuatro años. No obstante, permanecerá en vigor hasta la aprobación de un nuevo Plan de Igualdad, sin perjuicio de los plazos que se establezcan para su seguimiento y revisión.

CUARTO. – Seguimiento y control.

Se establecerá una Comisión de Seguimiento, que a nivel central y con carácter permanente, ejercerá las funciones de implantación, seguimiento y evolución del I Plan de Igualdad de la Policía Nacional.

La Comisión de Seguimiento tendrá una composición paritaria de la administración y de los representantes de las organizaciones sindicales, en los términos que se indican en el anexo de esta resolución.

QUINTO. – Entrada en vigor.

La presente resolución entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en la Orden General de la Dirección General de la Policía.

Madrid, a 28 de febrero de 2023

EL DIRECTOR GENERAL

Fdo.: Francisco PARDO PIQUERAS



I PLAN DE IGUALDAD EN LA POLICÍA NACIONAL

Contenido

INTRODUCCIÓN	2
ANTECEDENTES Y MARCO JURÍDICO	3
COMPROMISO INSTITUCIONAL	6
ÁMBITO DE APLICACIÓN	7
VIGENCIA	7
CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	7
Ingreso	9
Promoción Interna	11
Plantilla	17
Conciliación	21
Formación	26
Conclusiones del Diagnóstico	26
OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	28
OBJETIVOS GENERALES	28
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	28
EJE 1. Objetivos y medidas de carácter organizativo y acciones transversales	29
EJE 2. Ingreso	31
EJE 3. Promoción Interna: Carrera profesional vertical	33
EJE 4. Plantilla: Carrera profesional horizontal	34
EJE 5. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar y corresponsabilidad	36
EJE 6. Formación, información y sensibilización	37
EJE 7. Salud laboral. erradicación de la violencia de género y a la protección frente a situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, género, identidad o expresión sexual o de género	38
EJE 8. Comunicación y lenguaje inclusivo	41
IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	43
IMPLANTACIÓN	43
SEGUIMIENTO	43
INFORMES ANUALES	44
EVALUACIÓN FINAL	45

INTRODUCCIÓN

Con fecha de 6 de octubre de 2022 se constituyó la Comisión Negociadora en el seno de la Dirección General de la Policía, para la realización de las actuaciones necesarias para la elaboración del I Plan de Igualdad de la Policía Nacional.

En la elaboración de este I Plan de Igualdad de la Policía Nacional ha participado la Comisión Negociadora, integrada, paritariamente, por representantes de Dirección General de la Policía y representantes de las organizaciones sindicales con representación en el Consejo de Policía. La Comisión firmó el acta de aprobación del Plan con fecha 15 de febrero de 2023, y acordó elevarlo al Consejo de Policía para su aprobación.

El texto del I Plan de Igualdad de la Policía Nacional fue informado en la sesión del Consejo de Policía de fecha de 24 de febrero de 2023.

La Comisión Negociadora, de acuerdo con las funciones que tiene encomendadas, se define como un órgano de carácter técnico, experto y temporal con el objetivo de coadyuvar a la elaboración del Plan de Igualdad. Alcanzado este objetivo con la aprobación del I Plan de Igualdad de la Policía Nacional, finaliza su vigencia y razón de ser, sin perjuicio de la creación en el presente Plan de Igualdad de un nuevo órgano, en este caso, para realizar el seguimiento y evaluación del Plan.

Con carácter previo a la aprobación del Plan, se ha elaborado el preceptivo diagnóstico.

El I Plan de Igualdad de la Policía Nacional es el instrumento a través del cual, en el ámbito de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, y concretamente, la Policía Nacional, se definen los objetivos y se ordenan un conjunto de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Si bien el marco jurídico que regula el empleo público impide cualquier desigualdad por razón de género (igualdad formal), es preciso garantizar su efectivo cumplimiento a través de la formalización de prácticas ya existentes y, al mismo tiempo, de la adopción de medidas positivas dirigidas a conseguir la igualdad real.

El I Plan de Igualdad establece tres objetivos fundamentales:

1. Eliminar las desigualdades que puedan persistir en el ámbito de la Policía Nacional, impulsando la presencia de la mujer en todas las escalas y categorías en igualdad de oportunidades, así como en los distintos puestos de trabajo.
2. Apoyar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el ejercicio corresponsable de los derechos;
3. Prestar una especial atención a la prevención de la violencia y del acoso, así como a aquellas situaciones que necesitan especial protección, como las requeridas por las víctimas de violencia de género.

En la consecución de estos objetivos, la Dirección General de la Policía es consciente del carácter ejemplarizante de cuanto acontece en su seno, así como de las singularidades derivadas de la especial naturaleza del trabajo de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

El I Plan de Igualdad se articula en ocho grandes ejes.

1. El primero recoge las medidas de carácter organizativo y las acciones transversales que facilitarán la consecución de las medidas de carácter sustantivo propuestas en el Plan.
2. A través del segundo eje se impulsa la garantía del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ingreso a la Policía Nacional.
3. Mediante el tercer eje se busca la mejora de la igualdad en el desarrollo de la carrera profesional del personal de la Policía Nacional incluido en su ámbito de aplicación.
4. El cuarto eje, plantilla, se ocupa de las causas que puedan motivar que las mujeres estén menos presentes que los hombres en determinados puestos de trabajo.
5. El eje quinto, dedicado al tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad, plantea cómo abordar las condiciones de trabajo en lo que respecta al cumplimiento de la jornada laboral.
6. El eje sexto se dedica a la formación, información y sensibilización, como elementos fundamentales para una aplicación transversal de las políticas de igualdad.
7. El eje séptimo pretende contribuir a la erradicación de la violencia de género y a la protección frente a situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, género, identidad o expresión sexual o de género.
8. El último de los ejes, el octavo, se dirige a facilitar la utilización de lenguaje no sexista en la comunicación y en los documentos que se elaboran en la Policía Nacional.

El I Plan de Igualdad de la Policía Nacional, con el objeto de garantizar su eficacia y permitir su constante adaptación a las nuevas necesidades que se detecten, contempla un programa de seguimiento de su implantación y una evaluación periódica de los resultados obtenidos.

ANTECEDENTES Y MARCO JURÍDICO

La igualdad entre mujeres y hombres es un valor fundamental y un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, en los Tratados y derecho derivado de la Unión Europea, y en el ordenamiento jurídico español.

Entre los textos internacionales destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

La necesidad de dar pasos para alcanzar la igualdad real y efectiva ha llevado a la comunidad internacional, el 25 de septiembre de 2015, a incluir la igualdad de género como objetivo específico –el número 5– de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, donde además se plasma de forma transversal en las 16 áreas restantes en las que se articulan los objetivos de desarrollo sostenible.

En el ámbito de la Unión Europea la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos constituyen principios jurídicos fundamentales y objetivos de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros. Así lo ha reconocido el Consejo de la Unión Europea en sus Conclusiones de 7 de marzo de 2011, en las que aprueba el segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020) y, en particular, reafirma su compromiso de reducir las desigualdades en cuanto a empleo y protección social, incluidas las diferencias de retribución entre mujeres y hombres; promover un mejor equilibrio entre vida laboral y vida privada para mujeres y hombres a lo largo de toda su vida, con el fin de impulsar la igualdad de género, aumentar la

participación de la mujer en el mercado laboral y contribuir a superar los desafíos demográficos; y combatir todas las formas de violencia contra la mujer.

En el ámbito del Consejo de Europa destaca la reciente aprobación de la Recomendación 2152 (2019) y de la Resolución 2274 (2019) “Parlamentos libres de sexismo y de acoso sexual”.

En el ordenamiento jurídico interno de España, el artículo 14 de la Constitución española de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva. En el marco de los citados preceptos, la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supuso un impulso esencial para la puesta en marcha de diversas acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. Recientemente se ha aprobado la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. Esta norma prevé la obligación por parte de las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el ámbito legislativo específico de la Policía Nacional se recoge expresamente el derecho a la igualdad de oportunidades en los siguientes cuerpos legales:

- La Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, en su artículo sexto establece que los Poderes Públicos promoverán las condiciones más favorables para una adecuada promoción profesional, social y humana de los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, de acuerdo con los principios de objetividad, igualdad de oportunidades, mérito y capacidad.
- La Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional, en su artículo 3, recoge el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, como principio informador del ordenamiento jurídico, indicando expresamente que se observará en la interpretación y aplicación de las normas que regulan el acceso, la formación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo de los Policias Nacionales, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Los artículos 25, 40 y 47, sobre el ingreso, la carrera profesional y los procedimientos de provisión de puestos de trabajo integran también expresamente el principio de igualdad, acompañado de los principios de objetividad, mérito, capacidad, y, en su caso, antigüedad.
- El Real Decreto 853/2022, de 11 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de procesos selectivos y formación de la Policía Nacional, en su artículo 5, sobre el procedimiento de ingreso establece que se efectuará en las categorías de Policía e Inspector/a, a través del procedimiento de oposición libre, previa superación de las pruebas selectivas establecidas en la correspondiente convocatoria que se publicará en el Boletín Oficial del Estado. El artículo 14 del mismo cuerpo legal dictamina, respecto de las modalidades de promoción, que mediante el procedimiento de promoción interna se podrá acceder a las categorías Oficial de Policía, Subinspector/a, Inspector/a, Inspector/a Jefe/a, Comisario/a y Comisario/a Principal a través de las modalidades de antigüedad selectiva o concurso-oposición.

La exigencia de dotarse de Planes de Igualdad existe para la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, de acuerdo con el artículo 64 de la Ley Orgánica 3/2007. Este es el motivo por el que, en el proceso de elaboración del presente Plan, se ha tomado como referencia el III Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 9 de diciembre de 2020¹. Así mismo, se han tenido en cuenta las modificaciones que, en materia de planes de igualdad, se han introducido en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Las especiales características de la Policía Nacional y la regulación específica de sus condiciones de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional, hace necesaria la elaboración de un Plan de Igualdad de mujeres y hombres específico para este cuerpo policial, así como disponer de un órgano propio para el impulso de las políticas de género en la Dirección General de la Policía. Este órgano es el Área de Derechos Humanos e Igualdad, incardinada en la Subdirección General del Gabinete Técnico, en funcionamiento desde el año 2018 a través de la Oficina Nacional para la Igualdad de Género.

La Oficina Nacional para la Igualdad de Género ha demostrado ser un instrumento eficaz y específico dirigido a promover la igualdad de oportunidades de las mujeres y los hombres que forman parte de la Policía Nacional, así como para incluir la integración de la perspectiva de género en la organización y estructura interna, y dar cumplimiento a las obligaciones establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

¹ Resolución de 29 de diciembre de 2020, de la Secretaría General de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 9 de diciembre de 2020, por el que se aprueba el III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella. Publicado en el Boletín Oficial del Estado número 1, de 1 de enero de 2021.

COMPROMISO INSTITUCIONAL

La Policía Nacional se ha situado a la vanguardia de la protección y promoción de los derechos humanos y la igualdad de género, siendo pionera en el ámbito de las fuerzas y cuerpos de seguridad, tanto nacional como internacionalmente, en contar con un organismo encargado de forma exclusiva y permanente y específica a estas dos materias: El Área de Derechos Humanos e Igualdad, que comprende la Oficina Nacional para la Igualdad de Género y la Oficina Nacional de Derechos Humanos, y está incardinada en la Subdirección General del Gabinete Técnico.

Este Área ha sido configurada de forma integral y transversal para la priorización e impulso de ambas Oficinas, constituyendo una importante línea estratégica dentro de la Policía Nacional, recogida en el Plan Estratégico Institucional y vinculada a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que incorpora en el Objetivo 5 la Igualdad de Género, y en el Objetivo 16, subobjetivo 16B los Derechos Humanos.

La Oficina Nacional para la Igualdad de Género, tiene la finalidad primordial de mantener un conocimiento actualizado de la situación de la mujer en la Policía Nacional, y, en consecuencia, a modo de observatorio, detectar las posibles áreas potenciales de todo tipo de discriminación, promover la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, laboral y la corresponsabilidad; así como la mejora de las condiciones de representación y empoderamiento de la mujer en la Policía Nacional.

Los pilares fundamentales para impulsar la labor de ambas Oficinas Nacionales son:

- La formación, sensibilización y concienciación
- Promover y mantener relaciones con otras Administraciones e Instituciones Públicas o Privadas, nacionales e internacionales, con la finalidad de intercambiar información y buenas prácticas, como vía de enriquecimiento multilateral.
- Analizar en profundidad la realidad policial, de forma transversal y multidisciplinar, diseñando objetivos a corto, medio y largo plazo, en función de los análisis realizados y resultados obtenidos, proponiendo medidas para implementar dichos objetivos, en el marco de unas líneas estratégicas acorde, así como un mecanismo de evaluación a medio y largo plazo, que permita valorar el impacto de las acciones realizadas.

El Área de Derechos Humanos e Igualdad, con la finalidad de implementar sus objetivos e incrementar su efectividad, cuenta con una Red Nacional de Puntos de Contacto, compuesta por 36 agentes titulares, de Escala Ejecutiva, distribuidos territorialmente, en organismos centrales y territoriales, así como 34 suplentes y 19 adjuntos.

Las personas que ejerzan funciones como punto de contacto titular de la red de puntos de contactos del Área de Derechos Humanos e Igualdad, tendrán a todos los efectos la consideración de personas interlocutoras en materia de igualdad de género, a los efectos del presente Plan de Igualdad.

La red constituye un canal permanente y fluido para el intercambio de información, así como para colaborar activamente en las funciones de derechos humanos e igualdad, transmitiendo propuestas y velando por los derechos humanos y la igualdad en la institución.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad se aplica al personal funcionario de la Policía Nacional, incluyendo al funcionariado en prácticas. En esta condición se encuentra contenido el alumnado en la Escuela Nacional de Ávila.

Según el artículo 4 de la Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional, se adquiere la condición de personal funcionario de carrera de la Policía Nacional por el cumplimiento sucesivo de los siguientes requisitos:

- a) Superación del proceso selectivo.
- b) Nombramiento por la autoridad competente.
- c) Acto de acatamiento de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico.
- d) Toma de posesión dentro del plazo establecido.

Conforme al artículo 37 de la Ley Orgánica 9/2015 citada, el alumnado de los centros docentes de la Policía Nacional que aspire a ingresar por turno libre en las categorías de Inspector/a o de Policía tendrán la consideración de funcionarios/as en prácticas. Durante la realización del módulo de prácticas desempeñando un puesto de trabajo la denominación será la de Inspectores/as en prácticas y Policías en prácticas.

El Real Decreto 853/2022, de 11 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de procesos selectivos y formación de la Policía Nacional, en su artículo 5, establece que el ingreso en la Policía Nacional, se produce en las categorías de Policía e Inspector/a, y se efectuará, a través del procedimiento de oposición libre, previa superación de las pruebas selectivas establecidas en la correspondiente convocatoria que se publicará en el Boletín Oficial del Estado

VIGENCIA

El I Plan de Igualdad de la Policía Nacional tendrá una vigencia de cuatro años, a partir del día siguiente al de su publicación en la Orden General de la Policía Nacional.

Antes de diseñar un nuevo Plan, teniendo en cuenta que la plantilla o las circunstancias laborales pueden haber sufrido cambios sustanciales, deberá volver a realizarse un Diagnóstico de la situación de las mujeres y los hombres en la Policía Nacional.

No obstante, el Plan permanecerá vigente hasta la aprobación de un nuevo Plan de Igualdad.

CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Para elaborar el I Plan de Igualdad de la Policía Nacional ha sido necesario recabar y analizar los datos de la situación existente, con el fin de poder identificar, a la vista de los datos obtenidos, cuáles son las medidas que hay que mantener, cuáles son las áreas en las que es preciso avanzar y qué nuevas medidas podrían incorporarse.

A través del primer Diagnóstico de situación de la mujer en la Policía Nacional se ha realizado un estudio de la estructura organizativa de la Policía Nacional que permite conocer la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Institución.

El diagnóstico ha sido elaborado entre los meses de febrero y noviembre de 2022 por el Área de Derechos Humanos e Igualdad, a partir de los datos proporcionados por la Subdirección General de Recursos Humanos y Formación, y consensuado con las organizaciones sindicales de la Policía Nacional.

El período analizado ha sido de siete años, comprendiendo desde el año 2015 al 2021, ambos inclusive. No obstante, los datos principales se mantendrán permanentemente actualizados, habiéndose incorporado el análisis de estos a la estrategia de diseño del presente Plan de Igualdad.

Las conclusiones del diagnóstico han sido tenidas en cuenta para elaborar este Plan de Igualdad y se articulan en torno a siete áreas:

1. Ingreso
2. Promoción interna
3. Plantilla
4. Conciliación y corresponsabilidad
5. Formación
6. Imagen y comunicación
7. Salud laboral y prevención de la violencia de género, del acoso sexual, por razón de sexo, orientación, identidad o expresión de sexo o género.

En el diagnóstico se presentan los datos relativos al personal funcionario que integra la Policía Nacional, así como los datos relativos al funcionariado en prácticas.

En la trayectoria del análisis realizado se ha puesto en evidencia grandes fortalezas que anticipan una positiva evolución en materia de igualdad, y que constituyen una base sólida para avanzar en este camino.

Entre ellas, cabe destacar que el desarrollo de los procesos selectivos se produce con objetividad, y así lo corroboran cifras correlativamente próximas entre las personas presentadas y las aprobadas en uno y otro sexo.

Especialmente relevante es la introducción de la modalidad de concurso oposición en la promoción interna para el acceso a la Escala superior, Primera categoría. No solo abre una vía más equitativa para hombres y mujeres, sino que además muestra que el espíritu de adaptación, actualización y la conciencia de igualdad está presente en nuestra institución.

En este sentido, la introducción del concurso oposición en el ascenso a la máxima categoría policial, puede contribuir a romper el techo de cristal existente en nuestra institución respecto del acceso al máximo rango policial. Se ha evidenciado, de forma general en el comportamiento total de las promociones, el gran interés que tienen las mujeres en seguir avanzando en su carrera, pues en solo cuatro años (2016 a 2019) el número de mujeres en el más alto rango pasó de 1 Comisaria principal a 9 Comisarias Principales. Desde 2019 a 2022, el número ha seguido esta tendencia, resultando que en la actualidad hay 17 Comisarias Principales.

Existen áreas de trabajo en las que el índice de distribución de mujeres y hombres se acerca a cifras paritarias, como sucede en Policía Científica a nivel central; en Formación y Perfeccionamiento a nivel territorial, y en Recursos Humanos a nivel central y territorial.

En el acceso a la Escala ejecutiva por oposición libre, y en el acceso a Escala básica también se han alcanzado cifras paritarias, y se identifica una positiva tendencia alcista que debe reforzarse con las políticas de igualdad adecuadas en la institución policial.

El incremento en las solicitudes de permisos relacionados con las obligaciones familiares, por parte del funcionariado de sexo masculino, es un indicador que hace prever una buena evolución de la corresponsabilidad a corto y medio plazo, lo que tendrá un impacto positivo transversal, ya que la carga de cuidados asociada a las mujeres es uno de los factores que lastra su desarrollo profesional vertical y horizontal.

La situación de la formación en esta institución evidencia objetividad y garantías de acceso en igualdad de oportunidades, con cifras equivalentes para ambos sexos.

Ingreso

En los últimos años se ha producido una evolución al alza en el número de solicitudes de mujeres para participar en el proceso de selección para ingresar en Escala Básica.

ESCALA BÁSICA

En el período comprendido entre 2015 y 2021, se ha registrado un aumento acumulado de +7,5%.

El interés que refleja este número de solicitudes al alza repercute de manera directa en que el número de mujeres que finalmente acceden a la institución policial, incrementándose.

De esta forma, los datos del proceso de ingreso iniciado en 2020 y finalizado en 2021 arrojan un porcentaje de mujeres del total de personas aprobadas del 27,81%, lo que supone un aumento porcentual acumulado del 5,55% con respecto al año 2016, en el que el porcentaje de mujeres que aprobaron fue del 22,26%.

Existe correlación generalizada entre mujeres y hombres en el análisis de cada prueba que compone el proceso selectivo.

TRIBUNALES ESCALA BÁSICA, SEGUNDA CATEGORÍA (INGRESO)

En el periodo estudiado se ha avanzado en la paridad en la composición de los tribunales de ascenso, y se ha podido alcanzar, en términos generales, el objetivo que marca la normativa, respecto de una representación paritaria de ambos sexos.

En el ingreso a través de esta categoría los porcentajes de mujeres y hombres en los tribunales se han mantenido estables y en el rango de paridad durante todo el periodo. De esta forma, de media en el período se ha registrado un porcentaje de mujeres en los tribunales del 51,02%. En los años 2020 y 2021, el porcentaje de mujeres en estos tribunales ha sido del 54,29%.

En general se puede concluir que en el periodo analizado se ha conseguido aumentar la representación femenina en los procesos selectivos, llegando y consolidando la paridad en el tribunal, lo que produce un efecto equilibrador en el ingreso de las mujeres en la institución.

ESCALA EJECUTIVA

El porcentaje de mujeres aspirantes es superior que en el proceso de acceso a Escala básica, alcanzándose para el proceso de Escala ejecutiva un 46,58% de mujeres en 2019, y mantiene una tendencia moderada al alza (+5,64% en el periodo estudiado).

Esta cifra y la tendencia al alza de aspirantes femeninas, muestra un creciente interés por acceder a la Policía Nacional a través de esta escala, y además tiene reflejo en el número final de aprobadas, que ha experimentado un incremento acumulado en el periodo analizado de +3,67%.

Existe correlación generalizada entre mujeres y hombres en el análisis de cada prueba que compone el proceso selectivo.

En 2021, el porcentaje de mujeres aprobadas registró un 43%, lo cual evidencia que se mantiene el rango en unos porcentajes superiores al 40%.

El creciente interés de la mujer por desarrollarse profesionalmente en el ámbito de la Policía Nacional es constante, tal y como reflejan las cifras de mujeres presentadas a uno y otro proceso, con un resultado próximo a la paridad en ambos casos.

Durante el período de análisis, la distribución de plazas entre la modalidad de ingreso libre, y la modalidad de promoción interna, se distribuía de la siguiente forma:

- 1/3 de las plazas para oposición libre.
- 2/3 de las plazas para promoción interna (antigüedad selectiva y concurso oposición, siendo a su vez, que en este conjunto se destinaba 1/3 para concurso oposición y 2/3 para antigüedad selectiva).

Tras la publicación del Real Decreto 853/2022, de 11 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de procesos selectivos y formación de la Policía Nacional Reglamento de Procesos Selectivos, la distribución de las plazas será la siguiente:

- 40% de las plazas para oposición libre.
- 60% de las plazas para promoción interna (antigüedad selectiva y concurso oposición, siendo a su vez, que en este conjunto se destina 40% para concurso oposición y 60% para antigüedad selectiva).

El diagnóstico es una herramienta que se mantiene actualizada, por lo que en futuras convocatorias se analizará el impacto de la medida, cuyo efecto se espera que sea positivo y que equilibre paulatinamente el peso de mujeres y hombres.

TRIBUNALES ESCALA EJECUTIVA, SEGUNDA CATEGORÍA (INGRESO)

En el periodo estudiado se ha avanzado en la paridad en la composición de los tribunales de ascenso, y se ha podido alcanzar, en términos generales, el objetivo que marca la normativa, respecto de una representación paritaria de ambos sexos.

En el ingreso a través de esta categoría los porcentajes de mujeres y hombres en los tribunales se han mantenido estables y en el rango de paridad durante todo el periodo. De esta forma, de

media en el período se ha registrado un porcentaje de mujeres en los tribunales del 46,26%. En el año 2021, el porcentaje de mujeres en estos tribunales ha sido del 52,38%.

En general se puede concluir que en el periodo analizado se ha conseguido aumentar la representación femenina en los procesos selectivos, llegando y consolidando la paridad en el tribunal, lo que produce un efecto equilibrador en el ingreso de las mujeres en la institución.

Promoción Interna

ASCENSO A ESCALA BÁSICA, PRIMERA CATEGORÍA

La modalidad de antigüedad selectiva se introduce para el ascenso a la categoría de oficial en 2017. Sin embargo, ninguna mujer se presenta por esta vía en esa convocatoria, posiblemente debido a la escasez de mujeres en el primer tercio del escalafón. Esta circunstancia está a su vez condicionada por la tardía incorporación de la mujer a la función policial (en 1984 para Escala Básica, referencia para este proceso de ascenso).

En la modalidad de concurso oposición, la participación de mujeres es más elevada, representando el sexo femenino una media del 17,48% del total de aprobados, frente al 6,81% de media en la modalidad de antigüedad selectiva durante el periodo estudiado, cifra que se sitúa incluso por encima de la media de mujeres que componen la plantilla policial durante estos años (14%).

La introducción de la modalidad de antigüedad selectiva ha producido un cambio de tendencia en el resultado global de las promociones de ascenso a oficial. En la convocatoria del año 2015, el porcentaje final de mujeres aprobadas ascendió al 17%, y en 2016 se alcanzó un 21,50%. En 2017, año en que se introdujo la opción de antigüedad selectiva, el porcentaje total de mujeres ascendidas finalizó con un 13,70%. En la convocatoria de 2019 (finalizada en 2020) se ha alcanzado un 11,83% de mujeres y en la convocatoria de 2020 (finalizada en 2021) se registró un porcentaje total de 12,75% de mujeres. En la convocatoria de 2021, finalizada en 2022, el porcentaje de mujeres que aprobaron ascendió a un 17,25% del total de las plazas convocadas. Esto supone un aumento de 4,5 puntos porcentuales respecto de la convocatoria previa.

La previsión es que, conforme transcurran los años habrá más mujeres en el primer tercio del escalafón y por tanto en disposición de decidir si se presentan al proceso de selección, dado que su número fue progresivamente aumentando. Esta previsión se confirma por la evolución que se observa desde la introducción de la modalidad de antigüedad selectiva, puesto que se evidencia una tendencia clara al alza, recuperándose los valores alcanzados en el año 2015 y quedando muy próximo a los resultantes en la convocatoria de 2016. No obstante, se trata de un ascenso muy sensible para la igualdad de género, puesto que influye en el número de mujeres en disposición de participar en los siguientes procesos de promoción interna (acceso a la Escala de subinspección, y resto de la carrera policial).

Durante el período de análisis, la distribución de plazas entre las dos modalidades de promoción interna, esto es, antigüedad selectiva y concurso oposición, se distribuía de la siguiente forma:

- 1/3 de las plazas para antigüedad selectiva.
- 2/3 de las plazas para concurso oposición.

Tras la publicación del Real Decreto 853/2022, de 11 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de procesos selectivos y formación de la Policía Nacional Reglamento de Procesos Selectivos, la distribución de las plazas será la siguiente:

- 40% de las plazas para antigüedad selectiva.
- 60% de las plazas para concurso oposición.

ASCENSO A SUBINSPECTOR/SUBINSPECTORA

Al igual que ocurre en el ascenso a la categoría de oficial de policía, la participación femenina es inferior en la modalidad de antigüedad selectiva, con respecto a la modalidad de concurso oposición (10,08% de media en el periodo en antigüedad selectiva y 13,58% de media en concurso oposición; diferencia media porcentual de 3,50 puntos porcentuales).

En 2019 se aprecia un descenso en los porcentajes de mujeres aprobadas (8,40% en antigüedad; 13,60% en concurso; 10,13% promoción completa), respecto a los datos de 2015 (11,35% en antigüedad; 18,15% en concurso; 14,00% promoción completa).

En el año 2020 se produce un ligero ascenso en el número de mujeres que aprueban en la modalidad de antigüedad selectiva (10%), manteniéndose en la modalidad de concurso oposición (13,60%). El total de la promoción completa mejora con respecto a 2019, resultando que el porcentaje de mujeres aprobadas es del 11,20 %.

La convocatoria del año 2021 refleja un significativo aumento en las mujeres que aprueban, en ambas modalidades. En antigüedad selectiva se alcanza el 20% de mujeres, y en concurso oposición el 26,96%. El total de mujeres en la promoción alcanzó un 22,32%. Son unos datos muy positivos que auguran un importante avance en términos de representatividad de las mujeres en la propia escala, pero también como cantera para el siguiente ascenso. A mayor número de mujeres en esta escala, mayor posibilidad real de que aumente el número de mujeres que lleguen a la siguiente escala y categoría por promoción interna.

Durante el período de análisis, la distribución de plazas entre las dos modalidades de promoción interna, esto es, antigüedad selectiva y concurso oposición, se distribuía de la siguiente forma:

- 1/3 de las plazas para concurso oposición.
- 2/3 de las plazas para antigüedad selectiva.

Tras la publicación del Real Decreto 853/2022, de 11 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de procesos selectivos y formación de la Policía Nacional Reglamento de Procesos Selectivos, la distribución de las plazas será la siguiente:

- 40% de las plazas para concurso oposición.
- 60% de las plazas para antigüedad selectiva.

El diagnóstico es una herramienta que se mantiene actualizada, por lo que en futuras convocatorias se analizará el impacto de la medida, cuyo efecto se espera que sea positivo y que equilibre paulatinamente el peso de mujeres y hombres.

ASCENSO A LA ESCALA EJECUTIVA, SEGUNDA CATEGORÍA

La participación femenina en el ascenso a la escala ejecutiva segunda categoría se sitúa por debajo de la media de mujeres que componen la plantilla policial. Concretamente, la media de mujeres que aprueban este proceso de promoción interna por antigüedad selectiva representa tan sólo el 7,62% del total de personas aprobadas, y el 7,10% en el caso del concurso oposición. Teniendo en cuenta las dos vías el porcentaje medio de mujeres que asciende por promoción interna es del 7,67%.

Se observa que, a medida que subimos en las escalas y /o categorías, la presencia femenina desciende en comparación al número de hombres.

ANÁLISIS COMPARADO DEL ACCESO A ESCALA EJECUTIVA, SEGUNDA CATEGORÍA, TENIENDO EN CUENTA TODAS LAS MODALIDADES: LIBRE, CONCURSO Y ANTIGÜEDAD SELECTIVA

El porcentaje de mujeres que acceden a la categoría de inspectora por oposición libre es mayor al de aquéllas que lo hacen por promoción interna. En la convocatoria celebrada en el año 2019, el 11% del total de personas aprobadas por promoción interna eran mujeres, mientras que, en el proceso de acceso por turno libre, un 41% eran mujeres.

El porcentaje total de mujeres en la promoción de escala ejecutiva, segunda categoría, de 2019, teniendo en cuenta las tres vías de acceso es del 21%, inferior al porcentaje del 41% de mujeres que acceden por turno libre. Este dato (21%) se encuentra directamente afectado por los bajos porcentajes de mujeres en promoción interna en la escala previa.

En el año 2020 las mujeres aprobadas por concurso oposición y antigüedad fueron el 5,60% (5,39% por antigüedad selectiva; 6,02% por concurso oposición). Mientras, por oposición libre en el mismo año el porcentaje de aprobadas fue de 43%. El porcentaje final de mujeres en la promoción completa quedó en el 17,60%.

En el año 2021 un 6,80% de mujeres ascendieron por antigüedad selectiva, y un 8,22% que lo hicieron por concurso oposición. El porcentaje total de mujeres que ascendieron por promoción interna fue del 7,27%, frente al 35,45% de mujeres que ingresaron en esta escala y categoría por oposición libre. El total de mujeres de la promoción al completo, tenidas en cuenta todas las vías de acceso, quedó en el 17,60%.

Esta importante variación se explica relacionando el dato con el reparto del total de las plazas de las promociones de escala ejecutiva. Del total de plazas ofertadas, 2/3 se reservan a promoción interna, y solo 1/3 para oposición libre. De las dos terceras partes de promoción interna, 2/3 se reservan a la modalidad de antigüedad selectiva, y 1/3 para concurso oposición de acuerdo con el Reglamento de los Procesos selectivos y de Formación en el Cuerpo Nacional de Policía, aprobado por Real Decreto 614/1995, de 21 de abril, que se encontraba en vigor en los años objeto del diagnóstico). Desde la publicación del Real Decreto 853/2022, de 11 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de procesos selectivos y formación de la Policía Nacional Reglamento de Procesos Selectivos, se ofertan el 40% de las plazas para oposición libre.

En este escenario, y respecto a la promoción convocada en 2020 (finalizada en 2021), resulta que el 74,19% de hombres que accede a la categoría de inspector, lo hace por promoción interna (ya sea concurso o antigüedad). En contraste, en la misma convocatoria, el 70,90% de

las mujeres que llegan a la categoría de inspectora, lo hace por oposición libre (promoción de 2020-2021), donde solo se ofertan 1/3 del total de plazas de escala ejecutiva segunda categoría.

El tiempo de permanencia exigido en la segunda categoría de la Escala Ejecutiva (inspector/inspectora) varía según se haya accedido por oposición libre (10 años de permanencia) o por promoción interna (5 años), es, por tanto, un factor relevante en los ascensos, que debe ser contextualizado con la menor representación que tienen las mujeres en el resto de los procesos de promoción interna, especialmente en la antigüedad selectiva.

En línea con lo anterior, retomando el dato relativo a que el 74,19% de los hombres que llegan a inspector, lo hacen por promoción interna, indica que en 5 años se encuentran en disposición de ascender a inspector jefe. Por el contrario, el 70% de las mujeres que llegan a la categoría de inspectora, lo hacen por acceso libre, por lo que en este caso habrán de esperar 10 años para estar en disposición de ascender a inspectora jefa.

En conclusión, mientras que el 74,19% de los hombres pueden presentarse a inspector jefe los 5 años de ascender a inspector, el 70% de las mujeres tienen que esperar 10 años (de acuerdo con el Reglamento de los Procesos selectivos y de Formación en el Cuerpo Nacional de Policía, aprobado por Real Decreto 614/1995, de 21 de abril, que se encontraba en vigor en los años objeto del diagnóstico).

Tras la publicación del Real Decreto 853/2022, de 11 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de procesos selectivos y formación de la Policía Nacional Reglamento de Procesos Selectivos, se ha reducido el tiempo exigido en la categoría para quienes acceden por oposición libre de 10 a 7 años, y se mantiene el período de 5 años para quienes acceden por promoción interna. La reducción del plazo para quienes acceden por oposición libre se implanta progresivamente, de forma que, el primer año desde la entrada en vigor del reglamento se requerirán 9 años, el segundo año se requerirán 8 años, y será a partir del tercer año cuando bastarán 7 años para poder concurrir al proceso de selección por concurso oposición.

Igualmente, durante el período de análisis, la distribución de plazas entre las dos modalidades de promoción interna, esto es, antigüedad selectiva y concurso oposición, se distribuía de la siguiente forma:

- 1/3 de las plazas para concurso oposición.
- 2/3 de las plazas para antigüedad selectiva.

Tras la publicación del Real Decreto 853/2022, de 11 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de procesos selectivos y formación de la Policía Nacional Reglamento de Procesos Selectivos, la distribución de las plazas será la siguiente:

- 40% de las plazas para concurso oposición.
- 60% de las plazas para antigüedad selectiva.

El diagnóstico es una herramienta que se mantiene actualizada, por lo que en futuras convocatorias se analizará el impacto de la medida, cuyo efecto se espera que sea positivo y que equilibre paulatinamente el peso de mujeres y hombres.

ASCENSO A ESCALA EJECUTIVA, PRIMERA CATEGORÍA

En el proceso de promoción interna a la escala ejecutiva, primera categoría, se aprecia un cambio de tendencia con respecto a los procesos anteriores, ya que la media de mujeres que ascienden a esta categoría por antigüedad selectiva se sitúa en un 19,42%, muy superior a la media de mujeres que asciende por antigüedad selectiva en las escalas y categorías previas. En la modalidad de concurso oposición, media de mujeres que asciende utilizando esta vía se sitúa en el 15,77%.

En general, se aprecia una tendencia alcista en el porcentaje de aprobadas en los procesos de ascenso para la escala ejecutiva, primera categoría, con un incremento significativo en el año 2021, en el que se ha alcanzado un 21,33% de mujeres en total, teniendo en cuenta ambas modalidades de ascenso (en 2020 el porcentaje de mujeres fue del 17,33% en este proceso).

La evolución al alza está repercutiendo muy positivamente en el número total de mujeres en la categoría de inspectora jefa, siendo ya absolutamente evidente, puesto que en 2022 se sitúa en un 17%, superando ya el porcentaje de mujeres total en la institución (16,92% de mujeres en 2022). Teniendo en cuenta que en 2015 el porcentaje total de mujeres en esta categoría se encontraba en un 7,63%, se puede concluir que se ha producido un gran avance, el cual permite pronosticar que el número de mujeres en la Escala Superior aumentará en los próximos años.

Esta tendencia, que como se ha mencionado se desmarca de las tendencias en los ascensos en las categorías previas se explica en gran medida por las fechas de incorporación de las mujeres en las dos categorías para el ingreso (Escala Básica y Escala Ejecutiva). La incorporación de las mujeres en la Escala Ejecutiva se produjo en el año 1979, en total 5 años antes que en la Escala Básica. Esta diferencia es muy significativa y está siendo determinante en los procesos de ascenso, teniendo en cuenta, especialmente, el peso de la modalidad de antigüedad selectiva.

ASCENSO A ESCALA SUPERIOR, SEGUNDA CATEGORÍA

Se aprecia una diferencia muy marcada entre las mujeres que ascienden por antigüedad selectiva, un 5,50% de media en el período analizado, frente al 16,56% de mujeres que lo hacen por concurso oposición en el mismo período. La propia estructura del proceso de concurso evidencia un claro interés de las mujeres en ascender y continuar avanzando en la carrera policial. Además, se registra una importante tendencia al alza, puesto que el proceso finalizado en 2021 arroja unos resultados de un 19,05% de mujeres del total de la promoción, frente al 7,69% de mujeres que resultó del proceso finalizado en el año 2015. Estos datos repercutirán positivamente en el acceso a la cúspide policial.

La modalidad de concurso oposición, en la que los requisitos de antigüedad están fijados pero no vinculados al escalafón, se perfila con un instrumento que favorece la igualdad. El nuevo Reglamento de Procesos Selectivos ha aumentado el plazo, pasando de 5 años a 6 años de antigüedad en la categoría previa. El impacto de esta medida se observará en los próximos años.

El menor porcentaje en antigüedad selectiva se explica por la menor presencia de mujeres en el primer tercio del escalafón, al igual que sucede en categorías previas teniendo en cuenta que el mayor peso en esta modalidad de ascenso es la antigüedad selectiva (exceptuando el ascenso a escala ejecutiva, primera categoría, donde la tendencia difiere, en gran medida influida por el ingreso por oposición libre en la categoría previa).

ASCENSO A ESCALA SUPERIOR, PRIMERA CATEGORÍA

Se produce una importante fluctuación en los datos de aprobadas tanto en concurso oposición como por antigüedad selectiva, motivado en gran medida por la introducción de la vía del concurso oposición en 2015.

La media de mujeres aprobadas en el periodo de estudio representa el 6,06%% por concurso oposición, frente al 8,51% en la modalidad antigüedad selectiva. La media total de mujeres, incluidos ambos tipos de procesos es del 8,05%.

En el año 2021, este proceso selectivo por antigüedad selectiva finalizó con un 10% de mujeres. En el proceso por concurso no se presentaron ni hombres ni mujeres.

Este proceso de ascenso se encuentra condicionado significativamente por la incorporación de las mujeres a la institución, por las razones expuestas en los apartados previos. No obstante, se prevé una evolución positiva en atención a los datos que arrojan los resultandos de ascenso de mujeres en las categorías previas (comisarias e inspectoras jefas), que se encuentran en permanente aumento y son lo cantera necesaria para acceder al escalón más alto de la institución.

TRIBUNALES PROMOCIÓN INTERNA

En el periodo estudiado se ha avanzado en la paridad en la composición de los tribunales de ascenso, y se ha podido alcanzar, en términos generales, el objetivo que marca la normativa, respecto de una representación paritaria de ambos sexos.

En 2017 y 2018 se registraron ligeros aumentos de la presencia femenina en los tribunales de promoción interna, siendo estos más pronunciados en 2019, llegando a acercarse bastante a la paridad en los tribunales de los procesos de ascenso de escala ejecutiva, primera categoría, escala de subinspección, y escala básica, primera categoría.

Teniendo en cuenta que en 2019 se produjo un aumento significativo, se ha analizado la tendencia en los siguientes años, observándose que no solo se ha mantenido, sino que se ha mejorado en todos los procesos de promoción interna, concluyendo que la tendencia se está consolidando. Asimismo, se puede observar que, de forma paralela a este aumento de representación de las mujeres en los procesos selectivos, se está produciendo un aumento de las mujeres en todas las escalas y categorías.

En los años 2020 y 2021 se han logrado porcentajes de mujeres en todos los tribunales (excepto en los de acceso a la Escala Superior, debido fundamentalmente debido a la escasez de mujeres en propia escala) que se encuentran dentro del rango aceptable de paridad (a partir del 30% se considera aceptable, si bien lo deseable es superar el 40%, lo cual sucede en los tribunales de varios procesos selectivos).

Un recorrido por los datos estadísticos de los tribunales de los procesos de ascenso arroja los siguientes resultados, cuya positiva evolución es, ciertamente, impactante:

- Oficial de Policía. En el año 2015, las mujeres constituían tan solo el 14,29%. En 2021 representan el 34,29%.
- Subinspector o Subinspectora: En el año 2015, las mujeres constituían tan solo el 9,52%. En 2021 representan el 52,38%.

- Inspector o Inspectora: En el año 2015, las mujeres constituían tan solo el 14,29%. En 2021 representan el 35,71%.
- Inspector Jefe o Inspectora Jefa: En el año 2015, las mujeres constituían tan solo el 7,14%. En 2021 representan el 35,71%.
- Comisario o Comisaria: En el año 2015, las mujeres constituían tan solo el 4,76%. En 2021 representan el 14,29%.
- Comisario o Comisaria Principal: En el año 2015 no había mujeres en el tribunal de selección. En 2021 representan el 14,29%.

En general se puede concluir que en el periodo analizado se ha conseguido aumentar la representación femenina en los procesos selectivos, y consolidar la tendencia, lo que produce un efecto positivo en el acceso de las mujeres a las categorías inmediatamente superiores.

Plantilla

En 2022, 43 años después de la incorporación de las mujeres, el porcentaje total de mujeres, independientemente de su categoría, en la institución ha alcanzado el 16,92% del total, con un aumento de 2,05 puntos porcentuales respecto al año 2019, en el que el porcentaje de mujeres era del 14,87%. Para este análisis se han tomado como referencia los datos de un punto temporal intermedio, en este caso 2019, para estudiar la evolución a medio plazo.

2020 fue el año en que se superó la barrera del 15% (se alcanzó el 15,57%).

El siguiente reto será superar la barrera del 20% de mujeres en la institución. Observando la evolución desde el año 1979, fecha de la primera incorporación de mujeres a la Policía Nacional, la previsión es alentadora y evidencia acierto en las políticas seguidas, si bien es preciso continuar esta línea y asegurar estas tendencias con las medidas adecuadas.

En diciembre de 2022, se ha alcanzado el porcentaje total del 16,92%, teniendo efecto en todas las escalas y categorías. De esta forma:

- Escala Básica segunda categoría (policía): 17,58% de mujeres (+2,58 puntos porcentuales con respecto a 2019, cuyo porcentaje fue de 15%).
- Escala Básica primera categoría (oficial): 15,33% de mujeres (-0,67 puntos porcentuales con respecto a 2019, cuyo porcentaje fue de 16%).
- Escala de Subinspección: 11,44% de mujeres +1,44 puntos porcentuales con respecto a 2019, cuyo porcentaje fue de 10%).
- Escala Ejecutiva segunda categoría (inspectora): 18,06% de mujeres (+0,37 puntos porcentuales con respecto a 2019, cuyo porcentaje fue de 17,69%).
- Escala Ejecutiva primera categoría (inspectora jefa): 17% de mujeres (+5 puntos porcentuales con respecto a 2019, cuyo porcentaje fue de 12%).
- Escala Superior segunda categoría (comisaria): 11,24% de mujeres (+1,24 puntos porcentuales con respecto a 2019, cuyo porcentaje fue de 10%).
- Escala Superior primera categoría (comisaria principal): 14,17% de mujeres (+7,17 puntos porcentuales con respecto a 2019, cuyo porcentaje fue de 7%).
- Personal facultativo: 41,67% de mujeres (+5,67 puntos porcentuales con respecto a 2019, cuyo porcentaje fue de 36%).
- Personal técnico: 32,80% de mujeres (-0,20 puntos porcentuales con respecto a 2019, cuyo porcentaje fue de 33%).

Los porcentajes de mujeres en la escala de subinspección (11,44%) y en la categoría de comisaria de la escala superior (11,24%), muy próximos entre ellos, revelan la necesidad de poner atención en el paso de oficial a subinspectora y de inspectora jefa a comisaria, con el objetivo de mantener la tendencia de crecimiento en todas las escalas y categorías, así como consolidando posibilidades reales de acceso al máximo rango policial (comisaria principal).

Destaca que en el personal facultativo y técnico se puede considerar alcanzada la paridad, en rangos que oscilan entre el 32% y 42% de mujeres.

OPERATIVO/GESTIÓN

En 2019, las mujeres en puestos operativos alcanzan un índice de distribución del 14,20%, muy próximo al porcentaje total de mujeres en la institución (en 2019 el porcentaje total de mujeres en la institución, independientemente de la escala fue del 14,87%).

En 2019, en puestos de gestión, las mujeres se sitúan en un 22,41%. En este caso, superior al porcentaje total de mujeres en la institución para ese mismo año, pero distante del 77,59% de hombres que ocupan puestos de gestión.

En 2021, los datos muestran un aumento de mujeres en labores operativas, habiéndose alcanzado un porcentaje del 15,56%. (+1,56% respecto de los datos de 2019). En puestos de gestión también se ha producido un ligero aumento, registrándose un porcentaje de mujeres en puestos de gestión del 24,22% (+1,81% respecto de 2019). Ambos aumentos están directamente vinculados al aumento del número total de mujeres en la institución que ha sido de +2,05% desde 2019.

Un análisis profundo tanto de los puestos operativos como de gestión ha evidenciado que, en los puestos especializados, tanto operativos como de gestión, hay un porcentaje de mujeres inferior al porcentaje total de mujeres en la institución. Es importante destacar que los puestos especializados, con carácter general, están mejor retribuidos.

A modo de ejemplo, los puestos (de gestión) vinculados al área de informática están ocupados por mujeres tan solo en un 9,38% (datos de 2019), y los de telecomunicaciones en un 2,81%. En este caso, la distancia entre sexos puede evidenciar una brecha de género vinculada a causas sociológicas, como es la segregación del conocimiento.

En 2021 los datos muestran un aumento de mujeres tanto en puestos pertenecientes al Área de Informática como a los del Área de Telecomunicaciones. De esta forma, a fecha de 31 de diciembre de 2021 las mujeres representan un 12,54% en informática (+3,16 puntos porcentuales con respecto al dato de 2019). En telecomunicaciones a fecha de 31 de diciembre de 2021, las mujeres representan un 5,85% (+3,04 puntos porcentuales). Se mantiene una distancia considerable con respecto al número total de mujeres en la institución (recordemos que a fecha de 31 de diciembre de 2021 el total de mujeres es del 16,92%), especialmente en el Área de Telecomunicaciones, pero también se observa una tendencia positiva apoyada en el aumento que se ha producido, y sustenta seguir impulsando medidas que permitan avanzar en esta dirección.

En otros puestos de gestión se detectan situaciones análogas, con una baja representación de mujeres, como en el Área de Automoción, con un porcentaje de mujeres del 3,20%, y en el Servicio de Armamento y Equipamiento Policial con un 5,63% de mujeres, según datos correspondientes a 2019.

En 2021 los datos muestran un aumento de mujeres en puestos pertenecientes al Área de Automoción, como a los del Servicio de Armamento y Equipamiento Policial. De esta forma, a fecha de 31 de diciembre de 2021 las mujeres representan un 6,98% en automoción (+3,78 puntos porcentuales con respecto al dato de 2019). En armamento y equipamiento policial, a fecha de 31 de diciembre de 2021, las mujeres representan un 8,42% (+2,79 puntos porcentuales). Se mantiene una distancia considerable con respecto al número total de mujeres en la institución (recordemos que a fecha de 31 de diciembre de 2021 el total de mujeres es del 16,92%), pero también se observa una tendencia positiva apoyada en el aumento que se ha producido, y sustenta seguir impulsando medidas que permitan avanzar en esta dirección.

En los puestos de trabajo catalogados en informática y telecomunicaciones, la segregación del conocimiento inherente aún en la sociedad puede constituir una de las causas de esta brecha. Si bien no deben descartarse otras causas más difíciles de identificar y demostrar, como condicionantes estructurales arraigados, que también podrían aplicar tanto al Área de Automoción como al Servicio de Armamento y Equipamiento Policial.

OTRAS CONSIDERACIONES RELEVANTES SOBRE LA PLANTILLA

- Staff Directivo. A nivel central las mujeres representan un 18,84%. A nivel territorial un 15,46% del total de puestos directivos.
- Recursos Humanos es un área funcional que se acerca razonablemente a la paridad. A nivel central, se alcanza un 33,14% de mujeres, y a nivel territorial un 31,61%.
- Gestión Económica y Técnica. A nivel central las mujeres representan un 15,82%. A nivel territorial un 11,23% del total de puestos. Se recuerda que informática, telecomunicaciones, armamento y automoción se encuentra en este ámbito (analizados en el apartado previo), pero también otras ramas como gestión económica o documentación de españoles, donde los porcentajes rozan la paridad, con un 36,43% y 31,25% respectivamente.
- Aumento de las mujeres en puestos relacionados con la formación y el perfeccionamiento, situándose el porcentaje de mujeres en el 34,12%, datos que se aproximan a la paridad (habiendo registrado un incremento acumulado en período total 2015 a 2019 de 4,95 puntos porcentuales). En 2021 se constata que estos porcentajes se mantienen estables a nivel territorial (34,41% de mujeres), no así a nivel central donde se ha registrado un descenso, resultando un porcentaje de mujeres del 23,58%.
- Información. A nivel central las mujeres representan un 20,76%. A nivel territorial un 15,20% del total de puestos. En la rama de desactivación de explosivos y NBQ, a nivel central el porcentaje de mujeres es del 11,54%, y a nivel territorial del 3,45%.
- Policía Judicial.
 - A nivel central, el porcentaje de mujeres es de 27,88%. Las áreas donde más mujeres se ubican son las unidades adscritas a tribunales y fiscalías (37,04%), Juego (40%), UFAM (65,38%), Patrimonio Histórico (43,75%), delincuencia especializada y violenta (29,30%), delitos tecnológicos (25,93%); y la que menos es el área de tráfico de drogas y estupefacientes (10,32%).

- A nivel territorial, el porcentaje de mujeres es de 21,01%. Las áreas donde más mujeres se ubican son las unidades adscritas a tribunales y fiscalías (27,32%), Juego (33,33%), UFAM (36,69%), GRUME (32,11%); y las que menos son estupefacientes (12,02%), delitos tecnológicos (15,60%) y delincuencia especializada y violenta (17,58%).
- Seguridad Ciudadana comprende unidades muy significativas: Jefatura de las Unidades de Intervención, Jefatura de las Unidades Especiales o especializadas (Caballería, Guías Caninos, Subsuelo y Protección Ambiental).
 - A nivel central, las mujeres representan un 15,99%. Por especialidades y áreas diferenciadas, se registraron los siguientes porcentajes de mujeres:
 - Guías caninos (23,08%)
 - UIP (2,26%)
 - Caballería (21,95%)
 - Subsuelo y Protección Ambiental (2,56%)
 - Servicio Aéreo (7,41%)
 - Seguridad Privada (35,77%)
 - Protección y Seguridad (15,71%)
 - Servicios de respuesta (20%)
 - Brigada Móvil Policía en el transporte (29,61%)
 - Otras actividades de seguridad ciudadana (36,65%)
 - A nivel territorial un 11,07% del total de puestos. Por unidades especiales, se registraron los siguientes porcentajes de mujeres:
 - Guías caninos (14,51%)
 - GOES (0%)
 - UIP (1,60%)
 - Caballería (14,90%)
 - Subsuelo y Protección Ambiental (2,90%)
 - Servicio Aéreo (2,17%)
 - Seguridad Privada (20,60%)
 - Protección y Seguridad (11,37%)
 - Servicios de respuesta (12,03%)
 - Brigada Móvil Policía en el transporte (17,52%)
 - Otras actividades de seguridad ciudadana (27,74%)

Cabe destacar que en 2021 se ha alcanzado un porcentaje total de mujeres en Seguridad Ciudadana del 15,99%, muy próximo a la referencia global de mujeres en la institución, que, recordemos que en 2022 ha alcanzado el 16,92%.

- Extranjería y Fronteras.
 - A nivel central las mujeres representan un 20,76%. A nivel territorial un 19,01% del total de puestos. Asilo y Refugio es el área funcional con un mayor número de mujeres, alcanzando el 31,25%, así como documentación de extranjeros, alcanzando un 33,93%. Expulsiones, repatriaciones y rechazos registran el menor porcentaje con un 17,24%.

- A nivel territorial, documentación de extranjeros registra el mayor porcentaje de mujeres (31,93%), y control de puestos fronterizos el menor, con un 15,65% de mujeres.
- Policía Científica. A nivel central las mujeres representan un 43,53%, y por tanto se halla completamente dentro del rango de la paridad. Sin embargo, a nivel territorial registra un 20,93% del total de puestos.
- Cabe reseñar el caso del GEO/GOES, dentro de las consideradas Unidades Especiales, en las que aún no hay presencia de mujeres.

Conciliación

PERMISOS RELATIVOS AL NACIMIENTO Y LACTANCIA

El porcentaje en mujeres policías respecto a la solicitud y uso de los permisos de maternidad y de lactancia se mantienen correlativos, reflejando la práctica general que supone que, tras el permiso de maternidad, la madre solicita el permiso de lactancia. Entre el 93 y el 97% de mujeres que dan a luz utilizan a continuación del permiso de nacimiento, el permiso de lactancia. La diferencia porcentual con el 100% puede deberse a renuncias (se trata de un permiso renunciante) pero también, y más probablemente, a que el permiso de lactancia se utilice al año siguiente del año en que da a luz (ejemplo, nacimiento en septiembre de 2020, el permiso por nacimiento se utilizará en 2020 pero el de lactancia en el año 2021). Se concluye, por tanto, que prácticamente la totalidad de mujeres policías que hicieron uso del permiso de nacimiento, también utilizaron el de lactancia en este mismo periodo.

Los datos masculinos, respecto a los permisos de progenitor y lactancia muestran una tendencia estable entre los años 2015 y 2018. En esta franja temporal, el porcentaje de hombres que solicitaban el uso del permiso de lactancia se encontraban en el rango porcentual comprendido entre el 29 y 34%. En este período solo un progenitor podía utilizar el permiso.

Por ello, se estima que los hombres que solicitaron y usaron el permiso de lactancia en el periodo 2015 a 2018, lo hicieron debido a que su pareja no pertenecía a la institución policial y ésta no lo empleó (o bien, siendo policía la madre, en su caso, habría mediado renuncia al permiso a favor del otro progenitor, ya que en este periodo, tal y como se ha explicado, sólo un progenitor podía utilizarlo).

En 2019 se publica el Real Decreto-Ley 6/2019, que entra en vigor en abril de ese año. Este decreto reconoce el derecho al permiso de lactancia a ambos progenitores. En este contexto reformista, dos factores son especialmente relevantes: (1) el permiso de progenitor es obligatorio; (2) el permiso de lactancia no lo es y, por tanto, es posible renunciar a él.

En 2019, el 96,24% de las mujeres tras el permiso de maternidad hace uso del permiso de lactancia, frente al 49,36% de los hombres que utiliza ambos permisos.

Esta diferencia, que alcanza casi 47 puntos porcentuales, evidencia una gran brecha de género en corresponsabilidad. No obstante, en 2019 se ha producido un fuerte incremento en el número de hombres que utilizan los permisos relacionados con el nacimiento o adopción: +30.37% en el permiso de progenitor distinto a madre biológica (se recuerda que desde abril de 2019 el permiso por nacimiento no es renunciante, y este factor ha impulsado claramente este incremento) y +121% en el permiso de lactancia, con respecto al año 2018. Aunque el

permiso de lactancia sí es renunciable, recogerlo como un derecho dispositivo de ambos progenitores ha favorecido su utilización, lo que redundará positivamente en la corresponsabilidad.

Los datos de 2019, por tanto, son muy positivos y muestran un aumento global de la corresponsabilidad en el sexo masculino, impulsado por un cambio normativo, y que determina un cambio de tendencia. Este cambio de tendencia observado en 2019 ha sido monitorizado en los años 2020 y 2021.

De esta forma, en el año 2020, del total de los hombres que utilizaron el permiso de nacimiento, hicieron uso también del permiso de lactancia en un 65,76%, lo que supone un incremento del 22,07% con respecto a los datos de 2019. En 2021, el porcentaje desciende al 51,42%, si bien se mantiene en rangos aproximados a los de 2019.

Se puede concluir que la tendencia se ha consolidado, si bien el hecho de que el permiso de lactancia sea renunciable está influyendo en que su uso no esté tan asentado como el de nacimiento, y, además, mucho menos estable que entre las mujeres, que, como se ha expuesto, se lo utilizan casi al 100%.

La tendencia, en definitiva, se inclina a que paulatinamente se reduzca la brecha. Se entenderá que se reduce la brecha en mayor medida en tanto que los porcentajes de hombres que tras el permiso de progenitor hacen uso del permiso de lactancia se aproximen al 100%.

El análisis de estos datos pone de manifiesto que el espectacular incremento registrado en los años 2019 y 2020 en la solicitud del permiso de lactancia, con respecto a 2018 y años previos, es alentador, aunque debería mejorar. Esta situación se explica, como se ha mencionado, por la posibilidad de renuncia al permiso de lactancia, y evidencia que, si bien los policías varones que son padres sí utilizan el permiso de progenitor distinto de la madre (es obligatorio), en 2021, casi la mitad de ellos (48,58%), no ha utilizado el permiso de lactancia.

Es preciso continuar la monitorización de la evolución en los siguientes años para observar el comportamiento con respecto a este permiso. Aunque se puede afirmar que la tendencia se ha consolidado, hay que analizar de forma transversal, junto con otros factores (puestos de trabajo desempeñados, procesos de promoción, conocimiento de la existencia y modo de uso de este permiso entre la plantilla policial, etc.), si evoluciona positivamente, si se estanca, o si, en el peor de los escenarios, se reduce, produciéndose una regresión.

La posibilidad de renuncia de este permiso pone en riesgo la consolidación del cambio de tendencia y reducción de la brecha de corresponsabilidad, lo cual afecta negativamente a las mujeres, sobre las que sigue recayendo en mayor medida la carga de cuidados.

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS RELATIVAS A LOS CUIDADOS

De forma acumulada, las mujeres han solicitado un mayor número de permisos/excedencias relacionadas con el ámbito de los cuidados familiares. El estudio evidencia una importante brecha de género, asociada a la carga de cuidados, que sigue teniendo mayor peso en las mujeres que en los hombres.

El 64,98% de los permisos relacionados con los cuidados han sido solicitados, de media, en el periodo de estudio (2015 a 2021), por mujeres; sólo un 35,02% de los permisos de cuidados han sido solicitados por hombres. Respecto al último año analizado (2021), se ha registrado una mejora en los datos de corresponsabilidad, puesto que el 55,76% de los permisos

relacionados con los cuidados han sido solicitados por mujeres, y el 44,24% por hombres. Se evidencia una tendencia positiva en corresponsabilidad que se monitorizará en los próximos años para analizar si se consolida la tendencia.

En este análisis de permisos relacionados con los cuidados familiares y corresponsabilidad se han incluido los siguientes:

- Permiso por cuidado de familiar de primer grado.
- Permiso de reducción de jornada laboral por razones de guarda legal.
- Excedencia por agrupación familiar.
- Excedencia por cuidado de familiar.
- Excedencia por cuidado de hijo.

En cuanto a la previsión en el ámbito de la conciliación, hay que destacar que el 13 de diciembre de 2022, el Consejo de Ministros aprobó el anteproyecto de la Ley de Familia. Aunque aún se desconoce fecha exacta, la Ley de Familia podría entrar en vigor a lo largo de los primeros meses de 2023.

La Ley de Familia prevé tres nuevos permisos para favorecer la conciliación:

- Permiso no retribuido de 8 semanas para los padres/madres que trabajen. Este permiso nace con el fin de posibilitar el cuidado de los hijos menores (hasta que éstos cumplan 8 años de edad). En principio se prevé que se pueda disfrutar de forma continuada o repartiendo las semanas de forma discontinua, a lo largo de los 8 años. Este nuevo permiso amplía el de 16 semanas que sí están retribuidas. El permiso de 8 semanas podría aumentar de manera progresiva siendo de 6 semanas en 2023 y alcanzando las 8 semanas en 2024.
- Permiso retribuido de 5 días al año para que cada persona trabajadora pueda cuidar de familiares de segundo grado o convivientes. Este permiso podrá disfrutarse independientemente de si el trabajador y sus convivientes tienen o no relación de parentesco. Esta medida surge para permitir a las personas trabajadoras quedarse al cuidado de los hijos en casa, acompañar a su pareja al médico o para cuidar de una persona mayor. Esto es en caso de hospitalización, accidentes, enfermedades graves o intervención quirúrgica.
- Permiso retribuido de hasta 4 días para urgencias cuando haya motivos familiares que sean imprevisibles. El trabajador podrá usar este permiso por horas o por días, hasta sumar un total de 4 días al año.

En este contexto, será esencial analizar el impacto de esta Ley, caso de que llegue a aprobarse con el contenido indicado, en el ámbito de la institución policial, especialmente en cuanto a cómo se traslada el contenido al derechos estatutario policial. En cualquier caso, las medidas para promover la conciliación suponen un impulso de la corresponsabilidad en este ámbito, alineadas con medidas para mitigar la brecha de género en la solicitud de estos permisos de cuidados y conciliación.

IMPACTO DE LOS PERMISOS RELACIONADOS CON LOS CUIDADOS, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD EN LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO POLICIAL. ELIMINANDO ESTEREOTIPOS.

La tendencia al alza en estos permisos respecto de los policías de sexo masculino debe tomarse en cuenta no solo para realizar una lectura positiva sobre el hecho de que medidas

concretas favorecen la corresponsabilidad, sino también a efectos de planificación previa institucional, pues este fenómeno se traducirá en un incremento de solicitudes de permisos sobre el total de efectivos policiales. De esta forma, la incidencia en el servicio, de acuerdo con los datos sobre la plantilla total policial, es muy superior en los hombres, respecto de las mujeres.

En 2021 los datos muestran que la incidencia en el servicio policial del permiso por nacimiento en los hombres es del 3,99%, frente a un 0,63% de incidencia de las mujeres que utilizan este permiso, sobre el total del personal policial.

Respecto al permiso de lactancia, en 2021, la incidencia en el servicio en el caso de los hombres es de un 2,05% y la de las mujeres de un 0,45%.

En el caso del permiso por cuidado de familiar de primer grado, la incidencia o impacto de los permisos solicitados por hombres es del 0,02% frente al 0,01% de las mujeres. Sigue siendo superior el impacto de los permisos solicitados en este ámbito por hombres a pesar de que el 55,26% de los permisos de este tipo son solicitados por mujeres.

De forma acumulada, la media (entre los años 2015 y 2021) del impacto en la plantilla de los permisos indicados es la siguiente:

- Permiso de lactancia. Hombres (13,91%). Mujeres (5,64%).
- Permiso por adopción o acogimiento. Hombres (0,03%). Mujeres (0,05%).
- Permiso por cuidado de familiar de primer grado. Hombres (0,02%). Mujeres (0,03%).
- Permiso por nacimiento. Hombres (32,64%). Mujeres (5,98%).
- Permiso reducción jornada laboral por razones de guarda legal. Hombres (0,04%). Mujeres (0,06%).

Es decir, la incidencia o impacto de la solicitud de permisos de conciliación en la prestación del servicio policial, es mayor en el caso de los hombres, evidentemente, al constituir un mayor número. Esta conclusión, sin embargo, es muy relevante, pues contribuye a eliminar estereotipos tales como que las bajas o permisos por nacimiento, lactancia o cuidados solicitados por mujeres tienen un gran impacto en el servicio, creencia que ha estado arraigada fuertemente tanto en el sector público como en el privado. De esta forma se acredita que, en la institución policial, no solo no tienen un gran impacto (proporcionalmente en el grueso de la plantilla), sino que además, el mayor impacto lo tienen los permisos solicitados por los hombres.

Solo en los permisos por adopción o acogimiento, y en el permiso de reducción de jornada laboral por razones de guarda legal tiene un mayor impacto las solicitudes cursadas por mujeres. En el primer caso, adopción o acogimiento, el impacto de los permisos de este tipo solicitados por hombres es del 0% en 2021, frente al 0,01% de los solicitados por mujeres. En el segundo caso, en 2021, el impacto de los permisos por guarda legal en el caso de los hombres es de 0,03% frente al 0,04% de las mujeres.

La distribución del número total de permisos solicitados, por hombres y mujeres de media en el período analizado (2015 a 2021), también contribuye a generar una imagen de la situación en materia de corresponsabilidad, conciliación y cuidados. La lectura de los datos que se muestran a continuación debe realizarse teniendo en cuenta que en la institución policial el número de hombres es aún muy superior al de mujeres, así como el factor de retribución en los permisos. De esta forma, los permisos de nacimiento, adopción o acogimiento, lactancia y

cuidado de familiar de primer grado son retribuidos. Los datos de distribución registrados de media en el periodo analizado (2015 a 2021) son los siguientes:

- Permiso de lactancia. Hombres (71,17% del total de permisos de lactancia fueron utilizados por hombres). Mujeres (28,83% del total de permisos de lactancia fueron utilizados por mujeres).
- Permiso por adopción o acogimiento. Hombres (39,29% del total de permisos de este tipo fueron utilizados por hombres). Mujeres (60,71% del total de permisos de este tipo fueron utilizados por mujeres).
- Permiso por cuidado de familiar de primer grado. Hombres (44,74% del total de permisos de este tipo fueron utilizados por hombres). Mujeres (55,26% del total de permisos de este tipo fueron utilizados por mujeres).
- Permiso por nacimiento (madre biológica). Hombres² (17,34% del total de permisos de este tipo fueron utilizados por hombres). Mujeres (82,66% del total de permisos de este tipo fueron utilizados por mujeres).
- Permiso por nacimiento (progenitor distinto a madre biológica). Hombres (99,71% del total de permisos de este tipo fueron utilizados por hombres). Mujeres (0,29% del total de permisos de este tipo fueron utilizados por mujeres).
- Permiso reducción jornada laboral por razones de guarda legal. Hombres (39,06% del total de permisos de este tipo fueron utilizados por hombres). Mujeres (60,94% del total de permisos de este tipo fueron utilizados por mujeres).

Respecto de las excedencias vinculadas con la conciliación, cuidados y corresponsabilidad, se ha registrado, de media en el período analizado (2015 a 2021), el siguiente impacto en la planificación de la prestación del servicio policial:

- Agrupación familiar. Hombres (0,02%). Mujeres (0,04%).
- Cuidado de familiar. Hombres (0,07%). Mujeres (0,09%).
- Cuidado de hijo. Hombres (0,64%). Mujeres (1,24%).

En el ámbito de las excedencias, las mujeres tienen un mayor impacto en la prestación del servicio. Esta lectura hay que analizarla teniendo en cuenta que estas excedencias no son retribuidas, y que las solicitan más mujeres que hombres. No obstante, el número de solicitudes, tanto en hombres como en mujeres es extremadamente bajo en comparación con los permisos de nacimiento y lactancia. Como ejemplo, se puede citar que el número total (hombres y mujeres) que solicitaron excedencia por cuidado de familiar en 2021 fue de 8 personas, por cuidado de hijo un total de 84 solicitudes (incluyendo hombres y mujeres), y por agrupación familiar un total de 4 solicitudes. Por ello se concluye un impacto escaso en la planificación de la prestación del servicio policial por este tipo de situaciones administrativas.

La distribución del número total de excedencias, por hombres y mujeres de media en el período analizado (2015 a 2021), completa el análisis expuesto. La lectura de los datos que se muestran a continuación debe realizarse teniendo en cuenta que en la institución policial el número de hombres es aún muy superior al de mujeres, así como el factor de la no retribución en las excedencias. Los datos de distribución registrados de media en el periodo analizado (2015 a 2021) son los siguientes:

² Puede haber situaciones de viudedad, familias monoparentales, o familias cuyos progenitores son del mismo sexo, por esa razón se registran datos de ambos sexos en los dos tipos de permiso por nacimiento.

- Agrupación familiar. Hombres (29,27% del total de excedencias por agrupación familiar fueron solicitadas por hombres). Mujeres (70,73% del total de excedencias por agrupación familiar fueron solicitadas por mujeres).
- Cuidado de familiar. Hombres (42,45% del total de excedencias por cuidado de familiar fueron solicitadas por hombres). Mujeres (57,55% del total de excedencias por cuidado de familiar fueron solicitadas por mujeres).
- Cuidado de hijo. Hombres (34,11% del total de excedencias por cuidado de hijo fueron solicitadas por hombres). Mujeres (65,89% del total de excedencias por cuidado de hijo fueron solicitadas por mujeres).

En general se observa que los permisos y excedencias no retribuidos son más solicitados por mujeres, mientras que respecto de los permisos retribuidos se aproximan más el número de solicitudes, tanto en hombres como en mujeres. Esta circunstancia a su vez impacta de forma indirecta en la brecha salarial.

Formación

El análisis de los datos globales de partida evidencia que el porcentaje de solicitantes hombres y solicitantes mujeres se mantiene equivalente en el número final de alumnado.

La evolución de la tendencia en plazas asignadas muestra que las plazas de cursos en general se mantienen estables, si bien se observa que un aumento del número de plazas ofertadas produce un incremento más significativo del número de mujeres que acceden a cursos de formación, que en el de hombres.

No obstante, este primer estudio de la formación en Policía Nacional desde la perspectiva de género, se han detectado algunos campos en los que se debe ampliar el análisis: influencia por escalas/categorías, tipo de formación según criterios de especialización o de operatividad.

Los datos de personal docente en la División de Formación y Perfeccionamiento indican que la presencia de mujeres se ha mantenido estable en los últimos siete años, y en una cantidad porcentual ligeramente superior, correlativamente, a la cantidad total de mujeres en la Institución.

Conclusiones del Diagnóstico

A lo largo de este trabajo se han detectado una serie de escenarios que requerirán una actuación por parte de la institución policial, en su avance hacia la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres real y efectiva. Estas áreas, junto con la decidida intención de asegurar y potenciar los avances alcanzados en materia de igualdad, constituyen los cimientos del I Plan de Igualdad de la Policía Nacional, que abordará, entre otras cuestiones, los siguientes retos:

1. Impulsar la presencia de las mujeres en la institución, con la finalidad de asegurar que la tendencia al alza se mantenga constante. Será preciso fijar la atención en las vías de acceso directo a la función policial, impulsando e incentivando el interés de las mujeres por la profesión. Sin un número de mujeres significativo en las Escalas Básica y Ejecutiva segunda categoría, que garantice su presencia en los procesos de ascenso a las categorías superiores, no se podrá incidir sobre la ratio general de la corporación policial.

2. Impulsar e incentivar la presencia de las mujeres en la promoción interna, y garantizar el acceso en igualdad de oportunidades, especialmente respecto a la modalidad de antigüedad selectiva, favoreciendo la corresponsabilidad. En la promoción interna acceden menos mujeres debido a una serie de variables:
 - Repercusión de la conciliación y corresponsabilidad en el acceso a determinadas categorías, debido a que estos procesos se situarían en periodos de maternidad, crianza de los hijos o cuidados familiares, los cuales continúan siendo asumidos, en términos de proporción y carga, en su mayoría por las mujeres. Fomentar la corresponsabilidad deviene esencial para garantizar la igualdad de oportunidades.
 - Incorporación a la función policial relativamente reciente.
 - Menor presencia en categorías inmediatamente inferiores, a consecuencia del factor anterior.
3. Potenciar la presencia de mujeres a medida que se asciende en la estructura jerárquica. Los datos analizados muestran:
 - Disminución de la presencia de mujeres en puestos de dirección en el análisis de la plantilla (incluso habiendo aumentado el número de puestos de dirección).
 - Menor presencia de mujeres en la categoría inmediatamente inferior a la de comisario/comisaria, es decir, en la escala ejecutiva primera categoría (inspectora jefa).
4. Consolidar el impulso en la paridad en la composición de los Tribunales examinadores en los procesos de promoción interna.
5. Fomentar la presencia de mujeres en determinadas áreas de trabajo, como Seguridad Ciudadana y Policía Judicial, así como en las unidades especiales, que requerirán medidas específicas, con especial atención a los baremos físicos.
6. Garantizar la igualdad de trato respecto a los hombres que solicitan permisos de progenitor y lactancia en relación con los cursos de ascenso.

Como conclusión, tras la realización del I Diagnóstico, es posible afirmar que desde la incorporación de las mujeres se han eliminado importantes barreras, y se han dado grandes pasos hacia la igualdad, sentando las bases de un punto de partida propicio sobre el que desarrollar el I Plan de Igualdad.

Con ánimo de seguir avanzando, debe acometerse ahora un trabajo exhaustivo y pormenorizado, que profundice en las raíces no evidentes de la desigualdad de oportunidades, de las barreras y cargas invisibles. Las medidas que se fijen para remover estas barreras tendrán que planificarse, además, en un marco conjunto, y acometerse de forma coordinada y relacionada, ya que los datos reflejan que no hay circunstancias aisladas, sino que se afectan en cadena unas y otras, en todas direcciones, apuntalando así la importancia de la transversalidad de las medidas y de la aplicación de la perspectiva de género en todas las políticas públicas.

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS GENERALES

El I Plan de Igualdad de la Policía Nacional pretende avanzar en la consecución de los siguientes objetivos generales:

1. Prevenir y actuar con eficacia para eliminar las desigualdades existentes ante cualquier tipo de discriminación por razón de género, directa o indirecta, en el ingreso, la formación, la promoción profesional, los puestos de trabajo, las retribuciones y las condiciones de trabajo.
2. Promover la igualdad de oportunidades entre el personal policial.
3. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal de la Policía Nacional, fomentando la corresponsabilidad.
4. Prevenir y actuar correctivamente en los casos de acoso sexual y acoso por razón de género, de la orientación sexual, de la identidad y/o la expresión de género, así como ante cualquier otra conducta sexista y mejorar las condiciones de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
5. Integrar la perspectiva de igualdad de género de forma transversal en todos los ámbitos de actividad de la Policía Nacional y velar por un uso inclusivo del lenguaje en la comunicación y en los documentos de la Policía Nacional.
6. Mantener en la Policía Nacional la unidad específica de igualdad y la estructura administrativa necesaria para implantar y efectuar un seguimiento permanente del Plan de Igualdad, dotando y/ampliando, en su caso, los medios humanos y materiales para ello.
7. Dar cumplimiento a la Ley 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, aprobando un Plan de Igualdad destinado al personal adscrito a la Policía Nacional con el objetivo de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo en relación con el acceso al trabajo remunerado, al salario, a la formación, a la promoción profesional y al resto de condiciones de trabajo.
8. Promover la transversalidad de género en las políticas de seguridad de la Dirección General de la Policía.
9. Fomentar el logro de una representación paritaria para garantizar una presencia de mujeres y hombres en la Policía Nacional según la cual ningún sexo supere el 60% del conjunto de personas a las que se refiere, ni sea inferior al 40%, en el total de la plantilla, de los puestos de mando, de los puestos de libre designación y en la composición de comisiones de trabajo y/o de órganos colegiados.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

En desarrollo de los objetivos generales, y para su pleno acometimiento, se han establecido 22 objetivos específicos que, de acuerdo con los ámbitos de actuación y las situaciones analizadas

en el I Diagnóstico de situación, pretenden reforzar los avances logrados, así como la superación de las situaciones de desigualdad detectadas o desarrollar los espacios de mejora identificados.

De acuerdo con los objetivos específicos, se proponen determinadas medidas concretas en cada uno de ellos, haciendo un total de 143 actuaciones concretas orientadas a posibilitar la consecución de cada objetivo específico y, de forma global, los objetivos generales establecidos.

De acuerdo con los ámbitos de actuación y los resultados obtenidos en el Diagnóstico se proponen los siguientes objetivos específicos a alcanzar con la implementación del Plan, articulados en torno a los ocho ejes del Plan, referenciados en la Introducción:

EJE 1. Objetivos y medidas de carácter organizativo y acciones transversales

Objetivo 1. Dar forma jurídica al Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Policía Nacional

Medidas para alcanzar el objetivo propuesto:

- 1.1. Aprobar el Plan de igualdad mediante acuerdo con las organizaciones sindicales con representación en el Consejo de Policía.
- 1.2. Realizar un seguimiento y evaluación de la implantación de las distintas medidas establecidas en el presente Plan.
- 1.3. Diseñar un Plan de comunicación específico con el objetivo de dar a conocer el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Policía Nacional.

Objetivo 2. Fomentar una cultura organizativa en relación con la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género en el funcionamiento y la organización de la estructura de la Dirección General de la Policía.

Medidas para alcanzar el objetivo propuesto:

- 2.1. Creación de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que, a través de los diferentes informes elaborados al efecto, deberá analizar y evaluar la implementación de las distintas medidas.
- 2.2. Incorporar la variable de sexo en todos los datos de carácter interno registrados (convocatorias, gestión de personal, etc.) y estadísticas elaboradas con el objetivo de evaluar la igualdad de género en todos los ámbitos.
- 2.3. Elaborar la descripción de puestos de trabajo desde una perspectiva de género. Revisar los puestos de trabajo del catálogo de puestos de trabajo para eliminar las definiciones que tengan una atribución sexista.
- 2.4. Mejorar los espacios de la Intranet de la Policía Nacional dedicados específicamente a facilitar información orientada a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la organización, así como facilitar espacios para incrementar la comunicación entre mujeres mandos.

- 2.5. Abrir canales de participación con el personal en relación con la mejora de las condiciones laborales desde la perspectiva de género, y mantener la dirección de correo en materia de igualdad *area.dhi@policia.es*, accesible a todo el personal, con garantía de confidencialidad, así como mantener, actualizar y ampliar la red de puntos de contacto con los mismos fines.
- 2.6. Elaborar un plan de sensibilización en igualdad de género en el ámbito de la Policía Nacional. Realizar campañas de sensibilización entre el personal y los cargos de mando para poner de manifiesto la importancia que tiene la presencia equilibrada de ambos sexos y para potenciar el sexo menos representado, incluyendo medidas de fomento de la promoción interna con especial énfasis en las especialidades y los puestos de libre designación.
- 2.7. Definir el perfil profesional que deben tener los puestos de trabajo de las personas interlocutoras en materia de igualdad de género que se encarguen de los temas de igualdad, así como su dependencia y adscripción orgánica y funcional, e incorporarlos en el catálogo de puestos de trabajo: concretamente, un puesto de trabajo en cada provincia, comisaría general, y resto de organismos centrales, pudiendo ampliarse cuando las circunstancias lo aconsejen.
- 2.8. Introducir la perspectiva de género en los manuales, trípticos, y documentación de todos los servicios y destinos territoriales.
- 2.9. Elaborar, durante el primer año de vigencia del Plan, la I Encuesta sobre las vivencias y opiniones de los y las policías nacionales, por escalas y/o categorías.
- 2.10. Incluir la cláusula de género en las contrataciones y subvenciones.
- 2.11. Incluir la perspectiva de género en todas las comisiones de trabajo y proyectos.
- 2.12. Promover la integración de la perspectiva de género en los sistemas informáticos de la Policía Nacional.
- 2.13. Impulsar la participación de la Policía Nacional en organizaciones y redes policiales europeas e internacionales de mujeres policía.
- 2.14. Consolidar, como órgano encargado del impulso de las políticas de igualdad y transversalización de la perspectiva de género en la Policía Nacional, el Área de Derechos Humanos e Igualdad con dependencia funcional y orgánica de la Subdirección General del Gabinete Técnico de la Dirección General de la Policía.
- 2.15. Revisar la regulación de la imagen corporativa para erradicar toda discriminación entre sexos y rehuir los estereotipos de género.

Objetivo 3. Alcanzar la representación paritaria en los diferentes ámbitos y grupos de trabajo, incluyendo aquellos órganos de representación sindical.

Medidas para alcanzar el objetivo propuesto:

- 3.1. Atenerse al principio de representación paritaria y facilitar la formación en igualdad, de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones para la composición de todo tipo de comisiones de trabajo y/o de órganos colegiados, de conformidad con los

artículos 52 a 54 de Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- 3.2. Abordar, a través de los preceptivos acuerdos con la parte social, la revisión de los actuales sistemas de elección de la representación de las personas trabajadoras para garantizar la consecución de una presencia de mujeres y hombres paritaria en los órganos de representación sindical.

EJE 2. Ingreso

Objetivo 4. Fomentar la igualdad de género en los procesos de selección.

- 4.1. Introducir en los temarios de los procesos selectivos de oferta pública contenidos y normativa de igualdad de género.
- 4.2. En la regulación de los procesos selectivos, impulsar que la tramitación de las ofertas de empleo público y de provisión de puestos de trabajo incluyan un informe sobre el impacto por razón de género.
- 4.3. Realizar un análisis interno que incluya una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, de las personas admitidas en los procesos selectivos y las aprobadas en cada una de las pruebas realizadas y en los de provisión de puestos.
- 4.4. Adoptar las medidas necesarias y adecuadas para facilitar a las mujeres embarazadas o en período de lactancia la participación en las pruebas selectivas.
- 4.5. Elaborar un informe anual de impacto de género en lo que se refiere a los criterios de la composición de tribunales y al seguimiento de todos los procesos selectivos llevados a cabo.
- 4.6. Impulsar los cambios normativos necesarios para que las mujeres embarazadas en proceso de formación o prácticas no queden desprotegidas económica ni sanitariamente en caso de aplazamiento del proceso formativo.
- 4.7. Procurando que la composición de los tribunales y órganos de selección de personal, órganos colegiados, juntas y comisiones, tanto en lo que se refiere a las personas titulares como a las suplentes, incluyendo la presidencia y la secretaría, respete la representación paritaria de mujeres y hombres. En caso de que esta representación paritaria sea técnicamente inviable deberá motivarse adecuadamente.
- 4.8. Procurando que las personas que participan en los diferentes tribunales y órganos de selección y provisión, incluidas las que realizan entrevistas personales, tengan formación de perspectiva de género.
- 4.9. Revisando regularmente las pruebas físicas y los requisitos generales de acceso para garantizar que no se produzcan situaciones de discriminación.
- 4.10. En cuanto a las pruebas psicotécnicas, revisar los perfiles competenciales a fin de que se ajusten a los valores, actitudes y aptitudes que se buscan en una policía moderna, igualitaria, diversa.

- 4.11. Incluir una cláusula en las bases de la convocatoria que explicita el compromiso de la organización en el fomento de la igualdad y la diversidad y que anime a los posibles candidatos y candidatas a presentarse.
- 4.12. Garantizando que los procesos de ingreso que incorporen una entrevista personal respeten los principios de no discriminación establecidos en este Plan.

Objetivo 5. Promover la profesión policial entre las mujeres a fin de eliminar estereotipos de género que permita asumir la opción de acceso a la policía como una profesión de futuro.

Medidas para alcanzar el objetivo propuesto:

- 5.1. Realizar campañas informativas específicas en los medios de comunicación y en las redes sociales, en colaboración con el Área de Derechos Humanos e Igualdad, de las convocatorias de la Policía Nacional especialmente dirigidas al sexo menos representado. Difundir la convocatoria en las redes sociales, con lenguaje inclusivo, que hable de mujeres y hombres.
- 5.2. Llevar a cabo sesiones informativas en todo el territorio durante todo el año, mediante los delegados y delegadas de Participación Ciudadana, dirigidas a las mujeres a fin de fomentar que más mujeres se planteen la policía como una salida profesional y de proyección y eliminar los estereotipos que identifican a la policía como una profesión masculina.
- 5.3. Elaborar material de presentación de la Policía Nacional, vídeos, presentaciones y trípticos, para facilitar la actividad divulgativa por parte de mujeres policía dirigidas a la ciudadanía.
- 5.4. Realizar campañas de información y divulgación al inicio de la publicación de las convocatorias.
- 5.5. Procurando que la infografía y las fotografías de las convocatorias en la página web y en las redes sociales (Twitter, Instagram, Facebook, etc.) aparezcan imágenes de mujeres y hombres policía por igual, respetando la diversidad morfológica, y en diferentes situaciones operativas. Utilizar un lenguaje inclusivo en las publicaciones.
- 5.6. Enviar información, trípticos y carteles a ETT (Empresas de Trabajo Temporal) y a las SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) para que puedan difundirlos entre las personas usuarias.
- 5.7. Realizar campañas de difusión y visibilización de las aportaciones de las mujeres policías, mostrando modelos de mujeres mandos que puedan ser referentes para mostrar una profesión con futuro por las mujeres y eliminar estereotipos.
- 5.8. Programar entrevistas a mujeres policía en los medios de comunicación, que expliquen su trayectoria profesional y sirvan de modelo a seguir.
- 5.9. Elaborar material de difusión con imágenes en las que aparezcan mujeres y hombres en diferentes servicios y especialidades a fin de hacer visibles las aportaciones de hombres y mujeres a la labor policial.
- 5.10. Difundir noticias y otras informaciones, a través de imágenes que representen a hombres y mujeres en diferentes situaciones y servicios.

EJE 3. Promoción Interna: Carrera profesional vertical

Objetivo 6. Fomentar la consecución de una representación paritaria de sexos en todos los tribunales de los procesos de ascenso vertical.

Medidas para alcanzar el objetivo propuesto:

- 6.1. Garantizando que la composición de los tribunales y órganos de selección de personal, órganos colegiados, juntas y comisiones, tanto de los miembros titulares como de los suplentes, incluida la presidencia y la secretaría, recoja el principio de presencia paritaria de mujeres y hombres y presencia paritaria de mandos de la policía hombres y mujeres.
- 6.2. Promover que las personas miembros de tribunales, así como las personas asesoras técnicas o especialistas que participen en los procesos selectivos, dispongan de formación en materia de igualdad.
- 6.3. Incluir una cláusula en las bases de las convocatorias que explicita el compromiso de la organización en el fomento de la igualdad y la diversidad y que anime a los posibles candidatos y candidatas a presentarse.
- 6.4. Campaña interna de promoción/difusión de las convocatorias especialmente dirigida a las mujeres para que sientan que forman parte del futuro de la Policía Nacional.
- 6.5. Esta campaña podría ir acompañada de una carta de la persona titular de la Dirección General de la Policía, publicada en la Intranet que explicita el compromiso de la organización en el fomento de la igualdad y la diversidad y que anime a los posibles candidatos y candidatas a presentarse.
- 6.6. Elaborar las bases de las convocatorias utilizando un lenguaje integrador que visibilice a las mujeres, evitando el uso del masculino como genérico.
- 6.7. Fomentar que en las convocatorias de los concursos específicos para alcanzar plazas de mando se valoren conocimientos, habilidades y aptitudes tales como la cooperación, la comunicación y el diálogo, como valores asociados a una policía actual.
- 6.8. Revisión de las puntuaciones que se otorgan a los distintos méritos de la fase de concurso en las bases de las convocatorias, con perspectiva de género.
- 6.9. De acuerdo con la normativa vigente, valorar como mérito en las convocatorias de ascenso, la formación en materia de igualdad de género y de prevención de la violencia de género.
- 6.10. Incluir en el temario de la primera prueba de conocimientos, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y los Protocolos de actuación ante supuestos de violencia de género en la Policía Nacional y para la prevención, detección, actuación y resolución de situaciones de acoso sexual, en razón de sexo, de la orientación sexual y/o de la identidad o expresión de género de la Policía Nacional.
- 6.11. Análisis del impacto de la normativa contenida en el Reglamento de Procesos Selectivos.

- 6.12. Revisando los criterios de capacitación y competencias para asegurar que las pruebas psicotécnicas tengan en cuenta las cualidades que se buscan en una persona mando. Es necesario revisar y actualizar cuáles son las competencias que se esperan de las personas que trabajan en la policía y añadir la perspectiva de género en todas ellas.
- 6.13. En los procesos de selección debe garantizarse la intimidad y evitar la discriminación especialmente en las entrevistas, y sin que se tenga en cuenta información de carácter personal y/o familiar ajena al contenido propio del proceso de las plazas a proveer.
- 6.14. Realizar un análisis interno que incluya una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre las personas admitidas en los procesos de ascenso y las aprobadas en cada una de las pruebas realizadas, así como en la provisión de puestos.
- 6.15. Elaborar un informe anual de impacto de género en lo que se refiere a los criterios de la composición de tribunales y al seguimiento de todos los procesos selectivos llevados a cabo.

EJE 4. Plantilla: Carrera profesional horizontal

Objetivo 7. Fomentar la representación paritaria en los puestos de mando. Detectar, a través de estudio exploratorio, los obstáculos subjetivos y objetivos que frenan la incorporación de las mujeres a los mandos.

Medidas para alcanzar el objetivo propuesto:

- 7.1. Elaborar estrategias para analizar la participación de mujeres en los procesos para acceder a puestos de mando.
- 7.2. Elaborar la descripción de los puestos de trabajo de las escalas y categorías desde una perspectiva de género.
- 7.3. Realizar formación en materia de liderazgo con perspectiva de género a las mujeres mando para incentivar que decidan optar por ascender.
- 7.4. Realizar programas mentoría dirigido a las mujeres que ascienden, con la finalidad de impulsar el empoderamiento, aprovechando la experiencia de otras mujeres que ya hayan desarrollado su carrera profesional (rol, modelos), y que voluntariamente se presten a crear redes de interacción entre las mujeres mandos, con el objetivo de generar modelos y referencias para otras mujeres, así como para compartir sus experiencias.
- 7.5. Realizar campañas de difusión y visibilización de las aportaciones de las mujeres policías, mostrando modelos de mujeres mandos que puedan ser referentes para mostrar una profesión con futuro por las mujeres y eliminar estereotipos.
- 7.6. Revisando y, en su caso, reformularse desde la perspectiva de género, cuáles son las competencias clave (valores y aptitudes) que se promueven en los cursos de ascenso para los y las futuras mandos.

Objetivo 8. Fomentar la consecución de una representación paritaria de género en todos los procesos de selección y provisión de puestos de trabajo, incluyendo los órganos de selección correspondientes.

Medidas para alcanzar el objetivo propuesto:

- 8.1. Procurando que las personas que participan en los diferentes órganos de selección y provisión, incluidas las que realizan entrevistas personales, tengan formación de perspectiva de género.
- 8.2. En los procesos de selección se debe garantizar la intimidad y evitar la discriminación especialmente en las entrevistas, no se tenga en cuenta la información de carácter personal y/o familiar ajena al contenido propio del proceso de las plazas que se deben proveer, tal y como recoge la Constitución y el Estatuto de los Trabajadores.
- 8.3. De acuerdo con la normativa vigente, valorar como mérito en las convocatorias de provisión y selección, la formación en materia de igualdad de género y de prevención de la violencia de género.
- 8.4. Revisando regularmente las pruebas físicas respecto de aquellos puestos de trabajo en los que se exijan para su desempeño, al objeto de garantizar que no se produzcan situaciones de discriminación.
- 8.5. Revisando los requisitos de las convocatorias tanto para puestos de trabajo especializados como aquellos que se proveen a través de concursos generales o concursos específicos, al objeto de garantizar que no se produzcan situaciones de discriminación.

Objetivo 9. Garantizar que en el ámbito de la Policía Nacional no se produce ninguna discriminación por razón de sexo en cuanto a las condiciones laborales.

Medidas para alcanzar el objetivo propuesto:

- 9.1. En el transcurso del primer año de vigencia del Plan, elaborar un estudio cualitativo por parte de cada Jefatura Superior de Policía y cada órgano central, con el apoyo del Área de Derechos Humanos e Igualdad, a modo de memoria comprensiva de todos los aspectos relacionados con el impacto de género.
- 9.2. Con el fin de realizar un seguimiento de la implementación de las actuaciones del Plan y medir su aplicación y cumplimiento, la División de Personal elevará a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad un informe con carácter anual sobre las diferentes dependencias y otros servicios de la Policía Nacional, en relación con la presencia de mujeres y hombres y la aplicación de la perspectiva de género en dichos servicios.
- 9.3. Analizar la uniformidad de género y realizar los cambios necesarios para adaptarla a la morfología de uno y otro sexo.

Objetivo 10. Realizar un estudio salarial con perspectiva de género en la Policía Nacional.

Medidas para alcanzar el objetivo propuesto:

- 10.1. Elaborar, con carácter anual, un informe analizando los datos relativos a las percepciones salariales de los hombres y mujeres en la Policía Nacional.
- 10.2. En caso de que se realicen servicios extraordinarios, hacer anualmente un informe de género.

- 10.3. Revisando, aplicando la perspectiva de género, los procesos de concesión de recompensas y distinciones recibidas por servicios policiales en la Policía Nacional.

EJE 5. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar y corresponsabilidad

Objetivo 11. Adecuar las medidas de conciliación y corresponsabilidad vigentes, a las necesidades actuales de las personas trabajadoras.

Medidas para alcanzar el objetivo propuesto:

- 11.1. Elaborar un informe anual de seguimiento del uso de las medidas de conciliación corresponsable desagregando los datos por sexo.
- 11.2. Impulsar un estudio sobre el impacto que han tenido los distintos cambios normativos efectuados en los últimos años en relación con las medidas de conciliación y corresponsabilidad implantadas.
- 11.3. Informar y formar a las personas responsables de recursos humanos y de las diferentes unidades, sobre los beneficios que puede tener en la productividad y en la salud de las personas trabajadoras, una ordenación del tiempo de trabajo más flexible y racional.
- 11.4. Estableciendo que las reuniones de trabajo, siempre que sea posible, se convoquen dentro del horario laboral y se fije su duración previamente, y, en todo caso, procurar que, con carácter general, se lleven a cabo en horario de mañana.
- 11.5. Dentro del horario laboral, fomentar el uso de las nuevas tecnologías (videoconferencias, redes sociales, documentos compartidos, etc.) y el trabajo compartido online para evitar el exceso de reuniones presenciales, con el fin de favorecer la conciliación y corresponsabilidad, la organización y la racionalización del trabajo, en aquellos servicios en los que no sea imprescindible la presencia física.
- 11.6. Desarrollar experiencias de trabajo en red mediante la utilización de las nuevas tecnologías, a fin de favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo, especialmente dirigido al personal que tenga a cargo personas dependientes.
- 11.7. Revisando el régimen de reducciones de jornada existentes, estudiando otras fórmulas distintas a la reducción de jornada que permitan que la conciliación no tenga impacto en las retribuciones económicas.
- 11.8. Crear un grupo de trabajo para estudiar nuevas medidas para flexibilizar el trabajo, permisos y reducciones de jornada para favorecer la conciliación laboral y familiar y la corresponsabilidad, incluyendo la modalidad de teletrabajo en aquellos servicios en los que sea posible.

Objetivo 12. Fomentar el conocimiento de las medidas sobre flexibilidad, conciliación y corresponsabilidad.

Medidas para alcanzar el objetivo propuesto:

- 12.1. Realizar una campaña de sensibilización dirigida al personal y cargos de mando y responsabilidad como modelos de referencia, para fomentar la corresponsabilidad en el

uso de las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar y corresponsabilidad con sesiones formativas y espacios de divulgación en la Intranet, así como en lo que se refiere al uso de permisos y licencias en relación con personas dependientes.

12.2. Impartir formación a las personas responsables de la gestión de recursos humanos sobre la necesidad de desarrollar la conciliación corresponsable y sobre las medidas aplicables para garantizarla y los beneficios que se obtienen.

12.3. Fomentar que los hombres hagan uso de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad que existan en la organización.

EJE 6. Formación, información y sensibilización

Objetivo 13. Formar y concienciar a todo el personal, incluidos los cargos de mando, en relación con la igualdad y la perspectiva de género.

Medidas para alcanzar el objetivo propuesto:

13.1. Realizar una diagnosis de las necesidades y demandas formativas en materia de género para la elaboración de un plan anual de formación integrado dentro de la División de Formación y Perfeccionamiento.

13.2. Formar, tanto al personal operativo como de gestión, así como a las personas que forman parte de los órganos evaluadores y los/las responsables de personal, en perspectiva de género e igualdad de oportunidades en el ámbito profesional.

13.3. Formar a las escalas de mando de la Policía Nacional en materia de igualdad y equidad de género.

13.4. Instruir al personal formador de la División de Formación y Perfeccionamiento en materia de perspectiva de género a fin de que tengan la información, la sensibilización y las herramientas necesarias para transmitir estos conocimientos.

13.5. Facilitar una formación de reciclaje a las personas que se reincorporan después de disfrutar de un permiso de larga duración o de algún tipo de excedencia con motivo de conciliación de la vida familiar y personal y corresponsabilidad.

13.6. Elaborar y difundir, por cualquier medio, materiales didácticos y pedagógicos, guías, instrucciones y otras herramientas de trabajo, desde una perspectiva de género y en la prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo.

13.7. Incluir formación continua sobre perspectiva de género con el objetivo de que todos los miembros de la Policía Nacional tengan conocimientos en igualdad y perspectiva de género.

13.8. Incluir tanto en el ingreso de Escala Básica y como en el ingreso de Escala Ejecutiva, formación específica sobre igualdad y perspectiva de género; y sobre el acoso sexual, por razón de sexo, de la orientación sexual, de la identidad y la expresión de género.

- 13.9. Incluir en los cursos de promoción formación específica sobre igualdad y perspectiva de género y sobre el acoso sexual, por razón de sexo, de la orientación sexual, de la identidad y la expresión de género.
- 13.10. Realizar formación interna sobre el Protocolo de prevención, detección, actuación y resolución de los casos de acoso sexual, por razón de sexo, de la orientación sexual, de la identidad y de expresión de género.

EJE 7. Salud laboral. erradicación de la violencia de género y a la protección frente a situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, género, identidad o expresión sexual o de género

Objetivo 14. Llevar a cabo una actuación preventiva de riesgos laborales con perspectiva de género en el ámbito de la Policía Nacional.

Medidas para alcanzar el objetivo propuesto:

- 14.1. Elaborar e implantar un procedimiento de actuación que establezca los criterios que deben aplicar los y las profesionales de la prevención y la salud laboral respecto a la integración de la perspectiva de género en la política preventiva.
- 14.2. Potenciar la participación de ambos sexos en la función de delegados y delegadas de prevención y miembros de la Comisión de Seguridad y Salud Laboral Policial, a nivel nacional, y los Comités de Seguridad y Salud, a nivel de cada Jefatura Superior de Policía y del conjunto de los servicios centrales.
- 14.3. Recoger y presentar todos los datos relacionados con la seguridad y la salud laboral de las personas trabajadoras de la Policía Nacional desagregadas por sexo.
- 14.4. En relación con las peticiones de adaptaciones y/o cambios de puesto por motivos de salud, incluir la perspectiva de género en la evaluación de los riesgos laborales de los puestos de trabajo.
- 14.5. Incorporar la perspectiva de género en el diseño y organización de los espacios y herramientas de trabajo en los centros de trabajo (teniendo en cuenta las diferentes dimensiones corporales, los tipos de tareas a realizar, etc.), y realizar un seguimiento de la adecuación de todos los espacios y servicios compartidos a las características específicas de mujeres y hombres (vestuarios, aseos, etc.).
- 14.6. Teniendo en cuenta la distinta morfología del cuerpo de las mujeres y de los hombres a la hora de suministrar equipos de trabajo, equipos de protección individual (EPI), herramientas y uniformes.
- 14.7. Evaluar el riesgo durante el embarazo y lactancia.
- 14.8. Reposición de uniformidad con carácter de urgencia cuando la mujer se reincorpora a un puesto de trabajo uniformado después del permiso por nacimiento.

Objetivo 15. Analizar el impacto de género en las ausencias por motivos de salud.

Medidas para alcanzar el objetivo propuesto:

- 15.1. Durante el primer año de vigencia del Plan, realizar un estudio para conocer las causas del absentismo laboral por contingencias profesionales y analizarlas por escalas y categorías separadas por razón de sexo.
- 15.2. Registrando, debidamente desglosados por sexo, edad, y puesto de trabajo, los procesos de incapacidad temporal, tanto por contingencias comunes como por contingencias profesionales, a fin de identificar datos epidemiológicos relevantes de las enfermedades que afectan a trabajadores y trabajadoras, diferenciadas por sexo.
- 15.3. Impulsar campañas específicas y jornadas de carácter informativo y preventivo explicando las diferencias entre hombres y mujeres en materia de salud, prevención de enfermedades y exposición a los riesgos laborales.

Objetivo 16. Erradicar, mediante el Protocolo de prevención, detección, actuación y resolución de situaciones de acoso sexual, por razón del sexo, de la orientación sexual y/o de la identidad sexual, cualquier tipo de conducta que suponga un acoso del mismo tipo.

Medidas para alcanzar el objetivo propuesto:

- 16.1. Implantar y difundir de forma específica el Protocolo para la prevención, detección, actuación y resolución de situaciones de acoso sexual, por razón del sexo, de la orientación sexual y/o de la identidad de género en la Policía Nacional.
- 16.2. Editar y difundir materiales en los que se indique de forma clara y breve el procedimiento y realizar la difusión adecuada para que lo conozca todo el personal de la Policía Nacional.
- 16.3. Impulsar un grupo de seguimiento y apoyo dentro del Área de Derechos Humanos e Igualdad para las personas que se encuentren en situaciones relacionadas con los casos objeto del Protocolo y sus mandos y ofrecerles el acompañamiento necesario.
- 16.4. Potenciar el Área de Derechos Humanos e Igualdad y su red de puntos de contacto, dotando a este servicio especializado en igualdad y equidad de género de la máxima formación disponible para ser un referente consultivo y de apoyo para la totalidad de unidades de la Dirección General de la Policía.
- 16.5. Llevar a cabo acciones de formación continua específicas, así como incluirlas en la totalidad de cursos formativos de acceso a las diferentes categorías de la Policía Nacional, y también en los cursos de especialización, en materia de orientación e identidades sexuales y prevenir y detectar el acoso sexual y por razón de sexo, de la orientación y la identidad sexuales.

Objetivo 17. Difundir el Protocolo y concienciar a toda la plantilla de que hay que tener una actitud de alerta y de tolerancia cero en relación con esta temática.

Medidas para alcanzar el objetivo propuesto:

- 17.1. Crear un espacio en la Intranet para hacer accesible a todo el personal la información y procedimientos previstos en el protocolo vigente.
- 17.2. Hacer difusión de los canales formales que la organización pone a disposición de los trabajadores y trabajadoras para denunciar las situaciones de acoso de este tipo.

- 17.3. Hacer difusión de la existencia de la Red de Puntos de Contacto, y del correo electrónico area.dhi@policia.es donde se pueden realizar consultas, denunciar y recibir asesoramiento sobre acoso sexual, por razón del sexo, de la orientación sexual y/o de la identidad de género.
- 17.4. Incluir en todos los manuales de formación, tanto de personas de nueva incorporación como en los procesos de promoción interna, la información relativa a la existencia del Protocolo de Acoso sexual, por razón del sexo, de la orientación sexual y/o de la identidad de género, y del deber de intervención.

Objetivo 18. Erradicar la violencia de género en ámbito laboral, mediante el Protocolo contra la violencia de género entre el personal policial.

Medidas para alcanzar el objetivo propuesto:

- 18.1. Dar a conocer las medidas previstas en la normativa vigente en el ámbito de la violencia de género, en concreto el Protocolo de actuación ante supuestos de violencia de género en la Policía Nacional.
- 18.2. Hacer difusión de las medidas de apoyo existentes ante la violencia de género, específicamente, dar a conocer el teléfono 016 contra la violencia machista.
- 18.3. Actualizar el Protocolo de actuación ante supuestos de violencia de género en la Policía Nacional, a través de la publicación de una Guía Interpretativa.
- 18.4. Velar por que el desarrollo de la carrera profesional de las víctimas de violencia de género no se vea afectado por factores relacionados con la movilidad de la víctima o por licencias, ausencias o permisos que se deriven de esta situación.
- 18.5. Realizar un estudio de las necesidades que las mujeres víctimas de violencia de género pueden tener en su centro de trabajo (horario, accesibilidad, etc.) y realizar su seguimiento.

Objetivo 19. Difundir el Protocolo y concienciar a toda la plantilla de que hay que tener una actitud de alerta y de tolerancia cero en relación con esta temática.

Medidas para alcanzar el objetivo propuesto:

- 19.1. Crear un espacio en la Intranet para hacer accesible a todo el personal la información y procedimientos previstos en el protocolo vigente.
- 19.2. Hacer difusión de los canales formales que la organización pone a disposición del personal policial para denunciar las situaciones de violencia de género.
- 19.3. Hacer difusión de la existencia de la Red de Puntos de Contacto, y del correo electrónico area.dhi@policia.es donde se pueden realizar consultas, denunciar y recibir asesoramiento sobre violencia de género en el ámbito laboral.
- 19.4. Incluir en todos los manuales de formación, tanto de personas de nueva incorporación como en los procesos de promoción interna, la información relativa a la existencia del Protocolo de actuación ante supuestos de violencia de género en la Policía Nacional, y del deber de intervención.

EJE 8. Comunicación y lenguaje inclusivo

Objetivo 20. Alcanzar una comunicación inclusiva de los mensajes, imágenes y lenguaje interno en la Policía Nacional.

Medidas para alcanzar el objetivo propuesto:

- 20.1. Reforzar el uso no sexista ni androcéntrico del lenguaje en las comunicaciones internas de la Policía Nacional.
- 20.2. Difundir, mediante un enlace a la página principal de la Intranet, las publicaciones sobre el uso de un lenguaje no sexista, elaboradas por el Área de Derechos Humanos e Igualdad, así como sugerencias y buenas prácticas referentes al uso no sexista ni androcéntrico de la lengua.
- 20.3. Establecer pautas para garantizar que las imágenes que se incorporan en todos los soportes comunicativos no representen un uso sexista ni androcéntrico ni perpetúen los estereotipos sexistas.
- 20.4. Incluir formación continua sobre lenguaje inclusivo con el objetivo de que todas las personas de la Policía Nacional tengan conocimientos en lenguaje no sexista, y desarrollar actividades de difusión en todos los centros de trabajo.
- 20.5. Aplicar la perspectiva de género en el lenguaje utilizado en los programas informáticos de la Policía Nacional.
- 20.6. Aplicar un lenguaje inclusivo en la denominación de las distintas unidades y órganos de la Policía Nacional.

Objetivo 21. Formar e informar a todo el personal en el uso no sexista ni androcéntrico de las imágenes y de los lenguajes.

Medidas para alcanzar el objetivo propuesto:

- 21.1. Incluir la formación en lenguaje no sexista, de forma transversal, en todas las formaciones que se realicen en la División de Formación y Perfeccionamiento.
- 21.2. Incrementar las acciones formativas e informativas sobre los documentos disponibles para evitar el uso sexista y androcéntrico del lenguaje.
- 21.3. Procurando formación específica para la utilización no sexista del lenguaje y de las imágenes y la comunicación dirigida a las personas que trabajan en las áreas de comunicación.
- 21.4. Procurar formación específica para la utilización no sexista del lenguaje dirigida a los responsables de la elaboración de formularios, desarrollo de aplicaciones corporativas y otros servicios implicados en el desarrollo de proyectos que tengan alguna relación con la difusión escrita.

Objetivo 22. Uso no sexista ni androcéntrico de las imágenes y de los lenguajes utilizados en la comunicación externa.

Medidas para alcanzar el objetivo propuesto:

- 22.1. Reforzar el uso inclusivo del lenguaje en las comunicaciones externas de la Policía Nacional.
- 22.2. Garantizar que las imágenes que se incluyen en las distintas comunicaciones externas sean inclusivas y no perpetúen los estereotipos sexistas.
- 22.3. Dar cumplimiento y aplicar los criterios recogidos en la Guía de Lenguaje Inclusivo en las publicaciones de la Policía Nacional.
- 22.4. Teniendo en cuenta la perspectiva de género en el lenguaje empleado en las comunicaciones externas.
- 22.5. Fomentar la visibilización de las mujeres a través de la imagen y mensajes que la organización comunica a la ciudadanía en los medios de comunicación, sobre aspectos relacionados con la actividad de la Policía Nacional, y que sean de interés general.
- 22.6. Representación paritaria en las funciones de la persona que ejerza de portavoz.

IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La definición e impulso de las medidas contempladas en este Plan, dirigidas a avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, exigen la implicación de todos los órganos de la Policía Nacional, a nivel central y territorial.

Asimismo, el diálogo, la cooperación y la corresponsabilidad de las personas incluidas en su ámbito de aplicación se consideran indispensables para la implantación y mantenimiento y desarrollo de las medidas y el cumplimiento de los objetivos.

Durante la vigencia del Plan de Igualdad se irán realizando las acciones programadas, así como los informes anuales de seguimiento. Con carácter previo a la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad de la Policía Nacional, se realizará una evaluación final.

En aplicación del principio de transparencia, el Plan de Igualdad de la Policía Nacional, una vez informado al Consejo de Policía, se publicará en la Orden General de la Policía Nacional. Asimismo, los informes de seguimiento anuales y la evaluación final serán difundidos a través de las páginas web e intranet de la Policía Nacional.

IMPLANTACIÓN

La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan.

El Área de Derechos Humanos e Igualdad de la Policía Nacional, junto con la Comisión de Seguimiento, propondrán un calendario de implantación, que será actualizado con ocasión de la elaboración de los informes anuales.

Se podrá proponer la colaboración de asistencia técnica especializada si en alguna fase de la implantación del plan se detectara tal necesidad.

Con el objeto de hacer efectivas las medidas recogidas en el presente Plan, bajo la coordinación del Área de Derechos Humanos e Igualdad, se crearán Grupos de Trabajo en los que participarán los órganos y/o unidades que tengan competencia en la gestión de la medida a desarrollar. Las personas que integren la Comisión de Seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad recibirán periódicamente información sobre el avance de los trabajos.

SEGUIMIENTO

El seguimiento es el proceso que comprende la actualización y el análisis continuado de la información necesaria para verificar el cumplimiento efectivo de las acciones y de los objetivos propuestos, detectar áreas de mejora y proceder a los reajustes oportunos en la planificación.

Se crea una Comisión de seguimiento de la implantación del I Plan de Igualdad de la Policía Nacional, de composición paritaria, integrada igual número de representantes de la Policía Nacional que de representantes de las organizaciones sindicales.

La representación de la Policía Nacional estará formada al menos por:

- La persona que ejerza la Jefatura de la Subdirección General Gabinete Técnico, o persona en quien delegue.
- La persona que ejerza la Jefatura de la División de Personal, o persona en quien delegue.
- La persona que ejerza la Jefatura de la División de Formación y Perfeccionamiento, o persona en quien delegue.
- La persona que ejerza la Jefatura de la División Económica y Técnica, o persona en quien delegue.
- La persona que ejerza la Jefatura de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales y Acción Social, o persona en quien delegue.

La delegación debe recaer en una persona perteneciente a la Escala Superior, con experiencia y conocimientos acreditados en el ámbito competencial en que la delegación se produzca.

La representación de las organizaciones sindicales estará formada por una persona por cada organización sindical con representación en el Consejo de Policía. Si hubiera menos de cinco organizaciones sindicales representadas en el Consejo de Policía, se nombrarán de forma proporcional a su representatividad en el Consejo de Policía, hasta llegar al mismo número de designaciones que hubiera por parte de la Policía Nacional, con el objetivo de garantizar la composición paritaria de la Comisión de Seguimiento.

La Comisión de Seguimiento se reunirá, con carácter ordinario, una vez al año. La convocatoria será realizada por el Área de Derechos Humanos e Igualdad.

Con carácter extraordinario podrá reunirse cuantas veces sea necesario, a petición de cualquiera de sus miembros, dirigida al Área de Derechos Humanos e Igualdad o a iniciativa de ésta, que se encargará de los trámites necesarios para su convocatoria.

INFORMES ANUALES

Corresponde al Área de Derechos Humanos e Igualdad la preparación del informe anual que será aprobado por la Comisión de Seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad, del que se informará al Consejo de Policía.

Para la preparación del informe anual, el Área de Derechos Humanos e Igualdad podrá solicitar la colaboración de los órganos y/o unidades de la Policía Nacional cuyo ámbito competencial esté vinculado a los objetivos o medidas relacionadas con este Plan de Igualdad y con el informe anual, conforme al calendario establecido por la Comisión de Seguimiento.

Los informes anuales del Plan de Igualdad tendrán al menos los siguientes contenidos:

- Análisis del proceso de implantación desarrollado y de los datos actualizados en cada uno de los ejes de actuación.
- Comprobación de los resultados obtenidos, para conocer el grado de consecución de los objetivos y acciones definidos en el Plan.
- Propuestas de adaptación y/o recomendaciones para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.

EVALUACIÓN FINAL

La evaluación final se plasmará documentalmente y se realizará con carácter previo a la aprobación de un nuevo Plan de Igualdad de la Policía Nacional. La evaluación final permitirá conocer los avances logrados en materia de igualdad, así como detectar aquellos aspectos que sería conveniente incluir en el nuevo Plan.

Corresponde al Área de Derechos Humanos e Igualdad la preparación de la evaluación final de la cual, una vez aprobada por la Comisión de Seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad, será informado el Consejo de Policía.

La evaluación final permitirá obtener conclusiones sobre los avances logrados en materia de igualdad y sobre la idoneidad y eficacia de las acciones llevadas a cabo a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad.

Los objetivos de la evaluación final del Plan de Igualdad son los siguientes:

- Conocer el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad a través de la evaluación de los objetivos que se establecen en el Plan para cada una de las medidas.
- Analizar el desarrollo del proceso de implantación del Plan de Igualdad y recabar datos actualizados sobre las medidas desarrolladas.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante la implantación del Plan.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.
- Establecer un nuevo diagnóstico en el que se permita comparar la situación final con la de partida, con datos actualizados y previa realización de una encuesta dirigida al personal de la Policía Nacional. El diagnóstico será utilizado para la elaboración del nuevo Plan.