

El Síndic proposa un canvi en la cultura organitzacional dels cossos de policia i de bombers per afavorir la incorporació de les dones

- **Malgrat que s'han aprovat normes per aconseguir la igualtat formal, encara s'observen marcades diferències i bretxes per raó de gènere en les incorporacions als cossos policials i de bombers**
- **Hi ha grans asimetries entre els cossos estudiats quant al grau de desplegament de les polítiques d'igualtat i els canvis introduïts en les cultures organitzatives respectives**

El Síndic ha presentat avui un nou informe titulat *Reptes i dificultats en l'accés de les dones als cossos policials de Catalunya i al cos de Bombers de la Generalitat*, que s'ha lliurat al Parlament de Catalunya.

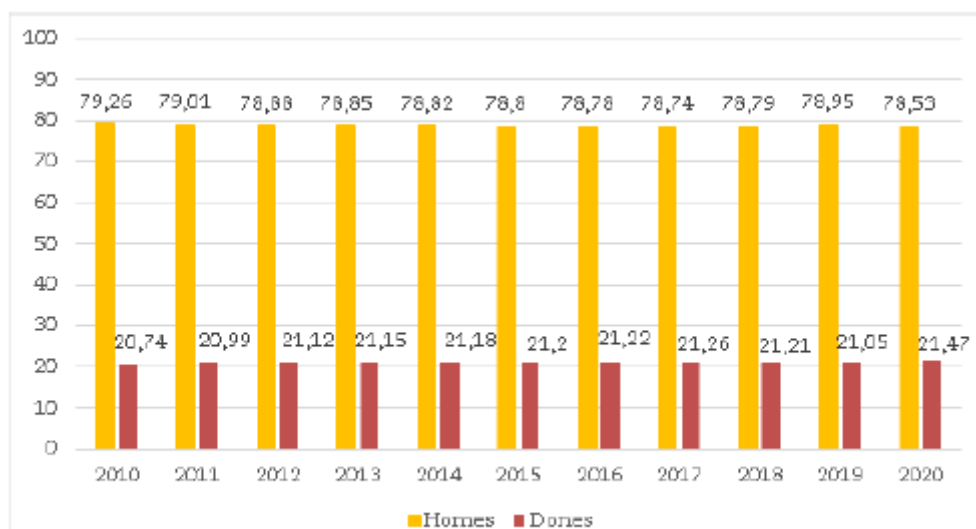
L'informe parteix de l'imperatiu que estableix la normativa internacional de drets humans d'eliminar totes les formes de discriminació contra la dona i d'adoptar polítiques de seguretat que incorporin la igualtat de gènere de forma transversal en totes les seves dimensions.

En tots els països del món, els cossos de seguretat han estat creats exclusivament i conformats majoritàriament per homes. Polícies i bombers són exemples de professions estereotipades per raó de gènere, que han estat considerades un treball d'homes, de manera que les aptituds i les qualitats de ser un "bon policia" o un "bon bomber" van associades a la idea de masculinitat dominant. Davant d'aquests estereotips que perjudiquen les dones i altres col·lectius que no encaixen en aquest patró, cal que les institucions erradiquin les pràctiques institucionals discriminatòries i les actuacions cegues al gènere que perpetuen aquestes discriminacions. Si bé és cert que fomentar que hi hagi més presència de dones en els cossos policials és un objectiu que és present en les polítiques d'igualtat d'oportunitats de la majoria dels estats democràtics, el Síndic creu que això no és suficient i que cal un canvi en la cultura organitzacional dels diferents cossos, de manera que si no s'adopten mesures d'acció positiva per afavorir la incorporació del talent de les dones i si no s'eliminen algunes barreres que de vegades són invisibles, les dones seguiran excloent-se de forma inconscient d'aquests cossos.

Els col·lectius examinats en aquest informe (Policia de la Generalitat de Catalunya – Mossos d'Esquadra, policies locals i cos de Bombers de la Generalitat de Catalunya) pertanyen a professions fortament estereotipades per raó de gènere i són, encara avui dia, d'un clar domini masculí. La manifestació més evident d'aquestes dificultats és la baixa presència de dones en els cossos analitzats, juntament amb la seva forta infrarepresentació entre els càrrecs de comandament i una marcada divisió sexual del treball en el si d'aquestes organitzacions. Les dades recollides en l'informe mostren com l'accés de les dones a aquests cossos els darrers deu anys (2010-2020) s'ha estancat, atès que només ha augmentat un 0,71%, i com la presència de dones disminueix de

forma significativa en els escalafons superiors: només hi ha un 10% de dones comissàries i un 6% de subinspectores.

Percentatge de dones policia (2017-2019)



Font: Vallès et al., (2020) i IDESCAT.

Distribució dels efectius segons categories en data 31 de desembre de 2020

Categoria professional	Dones	%	Homes	%	Total general	Escala
Mosso - mossa	3.215	24,06	10.148	75,94	13.363	Bàsica
Caporal - caporala	371	14,65	2.162	85,35	2.533	
Sergent - sergenta	92	10,35	797	89,65	889	
Sotsinspector - sotsinspectora	21	6,29	313	93,71	334	Intermèdia
Inspector - inspectora	17	10,69	142	89,31	159	Executiva
Intendent - intendentia	6	10,34	52	89,66	58	Superior
Comissari - comissària	3	10,71	25	89,29	28	
Major	0	0	1	100	1	
Total general	3.725	21,45	13.640	78,55	17.365	

Font: Unitat d'Igualtat i Equitat. Comissaria General de Relacions Institucionals, Prevenció i Mediació (CGRIPM), 2021.

Això indica que institucionalment aquests cossos encara invisibilitzen les aportacions de les dones i penalitzen el seu desenvolupament professional.

Els avenços en matèria d'igualtat de gènere experimentats en aquests cossos al llarg del temps han anat sempre acompanyats de l'aprovació de les normatives d'igualtat i no-discriminació que, en el cas de Catalunya i Espanya, tenen un clar fonament en les normes europees. Malgrat que aquestes normes han donat pas a una igualtat formal, encara s'observen marcades diferències i bretxes per raó de gènere que arrossegueu les dones en incorporar-se al mercat de treball i, més concretament, als cossos policials, diferències que són presents en la permanència i en el desenvolupament de la seva carrera professional.

En paral·lel, el Síndic ha volgut destacar que les polítiques d'igualtat de gènere adreçades a aquests cossos portades a terme pel legislador i el Govern català han estat pràcticament inexistent fins fa relativament poc temps, i la recepció d'aquestes polítiques en els diferents cossos ha estat desigual.

En aquest sentit, el Síndic ha constatat que els diferents governs al capdavant de la Generalitat no han complert fins fa poc amb la normativa d'igualtat, atès que no han incorporat la perspectiva de gènere en la coordinació del sistema de seguretat pública, ni en la definició d'aquestes polítiques ni en l'establiment de les seves prioritats. Tanmateix, coincidint amb el Pla estratègic en matèria d'igualtat (2019-2022), s'observa un punt d'inflexió en la plasmació d'aquestes polítiques.

També ha constatat grans asimetries en els tres cossos estudiats quant al grau de desplegament de les polítiques d'igualtat i els canvis introduïts en les cultures organitzatives respectives. Així, els avenços recents en aquestes matèries a la Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra contrasten amb la situació, encara molt incipient, del cos de Bombers de la Generalitat. En el cas de la policia local, per motius competencials, organitzatius i la confluència de diferents agendes polítiques, es perceben estadis desiguals d'implementació d'aquestes polítiques entre les diferents plantilles. És per això que, en una matèria tan transversal, caldria que la Generalitat assumís la coordinació i el disseny de les polítiques d'igualtat.

Finalment, en l'informe es recullen un seguit de recomanacions, entre les quals destaquen:

A la Generalitat i als governs municipals:

- Incorporar la perspectiva de gènere en la coordinació de les polítiques de seguretat entre el Govern de la Generalitat i dels governs municipals i en les polítiques sectorials.

A la Generalitat (Departament d'Interior):

- Aprovar un pla o full de ruta per implementar-lo en les polítiques de seguretat amb perspectiva de gènere, mitjançant una metodologia que mesuri els impactes de gènere de les seves polítiques i permeti l'adopció d'indicadors, objectius i mesures
- Regular i dissenyar un model de selecció homogeneïtzat per als diferents cossos, que combini el respecte als principis d'igualtat, mèrit i capacitat amb la presa en consideració de les funcions i tasques reals que cal desenvolupar i de les diferències de cada sexe. Això faria necessari incorporar en tots tres cossos un temari comú en matèria d'igualtat i no-discriminació i sobre violència de gènere; revisar amb perspectiva de gènere els requisits d'accés per evitar disfuncions, com passa en el cas de l'alçada en algunes policies locals; adequar la tipologia de les proves físiques als requeriments de les funcions i tasques reals; establir una regulació unitària que garanteixi el dret de les dones candidates a examinar-se en situació d'embaràs, part o lactància, i garantir la paritat en tots els tribunals qualificadors i la formació dels seus membres en temes d'igualtat i gènere.
- Continuar amb les campanyes de comunicació inclusiva, organitzar xerrades informatives i altres mesures d'acció positiva adreçades a fomentar la participació de les dones.
- Detectar les barreres que dificulten la promoció i la carrera professional de les dones en tots tres cossos, estudiar-ne els motius i analitzar de forma

prioritària les qüestions de conciliació de la vida personal i laboral i de segregació horitzontal, entre d'altres.

Als governs municipals:

- Vetllar perquè els plans d'igualtat tinguin una bona diagnosi i implementin accions i objectius en relació amb la policia local, i fer-ne un seguiment i una avaluació de la implementació.

Accés al contingut de l'informe



Contacte de premsa
Judith Macaya – Marta Buil

premsa@sindic.cat – 935 538 453