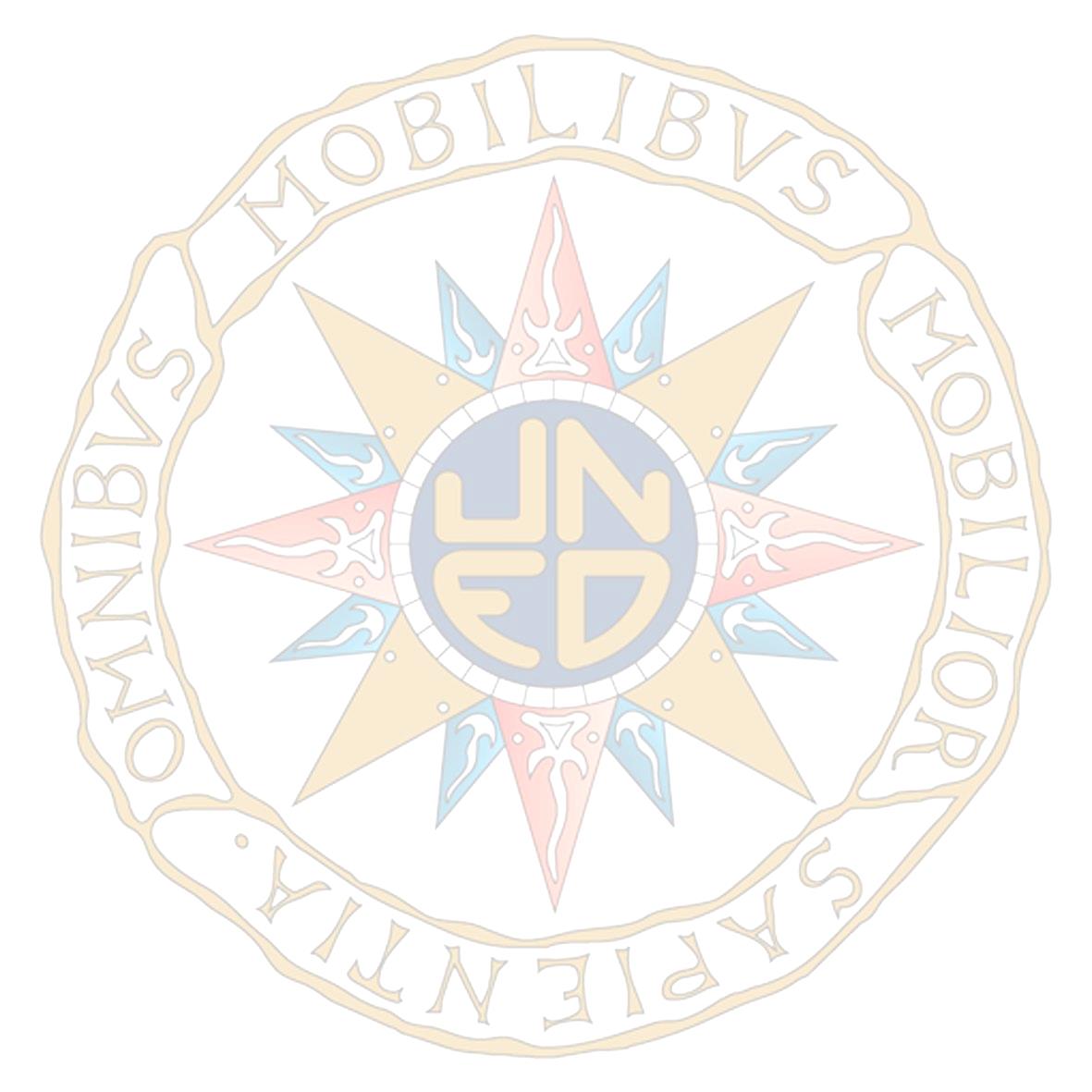
**RESUMEN TESIS DOCTORAL**

**2020**

**EL CAMINO HACIA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES: ESPECIAL REFERENCIA A LAS FUERZAS ARMADAS Y FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD DE ESPAÑA**

**JAVIER DE LA FUENTE FERNÁNDEZ**

**PROGRAMA DE DOCTORADO EN UNIÓN EUROPEA**

**DIRECTOR: DR. D. JORGE MONTES SALGUERO**

**DIRECTOR DE UNED MADRID-SUR**

**CO-DIRECTOR: DR. D. EMILIO JAVIER VERÓN BUSTILLO**

**COMANDANTE DE LA GUARDIA CIVIL**

# **INTRODUCCIÓN**

El derecho de igualdad es un principio consagrado en numerosos textos normativos. Desde su establecimiento, ha sido un referente para la sucesión de las normas que se han ido derivando. Conforme a lo establecido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, en su artículo 7, *“todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación (…)”.* Es decir, toda persona debe recibir el mismo trato y nadie puede ser discriminado por ninguna causa.Este derecho fundamental que, es el eje principal del texto del Trabajo, es la base sobre el que se han ido construyendo los principales pilares para alcanzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El principio de igualdad mencionado no ha existido siempre. Su incorporación a los textos legales fue debido, en gran medida, a la “lucha” realizada por el sexo que, por aquel entonces, estaba discriminado en la mayoría de las situaciones presentes en la vida cotidiana y, mucho más, en la esfera profesional. A consecuencia de todo ello, no hay que remontarse mucho en el tiempo para conocer las primeras reivindicaciones de las mujeres en el ámbito de la igualdad.

Con el paso de los siglos, se han ido consolidando unos roles donde, hombre y mujer, tenían definidos sus funciones en la vida diaria. Es decir, el hombre era quien se iba a trabajar para conseguir el salario que permitiese vivir a su familia, mientras que, la mujer, se quedaba en casa para encargarse de las tareas del hogar, así como de las responsabilidades del cuidado de la familia. Si retrocedemos en el tiempo, se podría afirmar que estos estereotipos nacieron en la prehistoria. Desde hace relativamente poco tiempo, este modelo de conducta empezó a cambiar.

El feminismo es un conjunto heterogéneo​ de movimientos políticos, culturales, económicos y sociales que nace como consecuencia de las desigualdades presentes en la época, entre hombres y mujeres, con el fin de erradicar toda conducta discriminatoria hacia ellas. Desde finales del siglo XX, ha habido tres olas del feminismo donde se ha luchado por derechos como el voto, el acceso a la educación y al mercado laboral, etc. En definitiva, tener las mismas oportunidades que los hombres.

El esfuerzo por alcanzar los mismos derechos y oportunidades que el hombre, originó uno de los acontecimientos más significativos dentro de la historia española: la incorporación de la mujer a las Fuerzas y Cuerpos de seguridad, tanto policiales como militares. Este último hecho, entre otros, marcó un antes y un después en la vida de las mujeres. En este momento se iniciarían los primeros pasos de éstas en una profesión relacionada con el mundo militar y policial.

Pero el trabajo no acabaría aquí, al contrario. Aun habiendo conseguido la incorporación en estas Fuerzas y Cuerpos, se debería seguir lidiando por conseguir la igualdad deseada. Pese a situarse este hecho a finales del siglo XX, tendrían que seguir combatiendo con los estereotipos de la época que, a pesar de ello, siguen estando presentes en la actualidad, aunque en menor medida.

El desconocimiento generalizado sobre la historia en este tipo de trabajos y, en especial, de las Fuerzas Armadas (FAS) y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del país, motiva al autor del trabajo de investigación a estudiar y analizar los hechos que se han derivado con el paso de los años. Asimismo, conocer cómo ha evolucionado el principio de igualdad en esta materia y, compararlo a su vez, con otros países de la Unión Europea (UE), es otro de los objetivos que se pretenden en el desarrollo de este Trabajo.

Es, por ello, que una de las hipótesis del presente trabajo de investigación podría plantearse de la siguiente forma: **¨La integración de la mujer en las diferentes Unidades se debió a causas similares en los diferentes países”.**

Por tanto, pretende demostrarse en este Trabajo que, los orígenes de la mujer en este tipo de Unidades, han sido idénticos. Con motivo de esta primera hipótesis, conviene aclarar que el universo de estudio planteado está geográficamente localizado en España y, en tres países europeos (Francia, Italia y Portugal).

Planteado el problema en cuestión, y teniendo como objetivo conocer las raíces del personal femenino en la vida policial y militar, se ha querido desarrollar en la Tesis la siguiente **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN** para dar respuesta a la suposición reflejada (ésta coincide con la segunda línea planteada en la segunda de las hipótesis):

*“EL ROL DE LA MUJER EN LAS FUERZAS ARMADAS Y FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD”.*

En la gran mayoría de las ocasiones, cuando se hace referencia a la mujer en las FAS y/o Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (FCSE), donde se incluyen la Guardia Civil y la Policía Nacional, únicamente se habla desde el periodo que tuvo lugar con la integración femenina. Como se irá viendo a lo largo del texto, la mujer ingresó en la Policía Nacional en el año 1979 y, en las FAS y Guardia Civil, en el 1988. Pero, lo que hay que plantearse, es: ¿trabajó y/o apoyó la mujer a estas Fuerzas y Cuerpos previamente a su integración?

No hay que olvidar la historia que escribieron las mujeres que precedieron a otras tantas que, se incorporaron a las primeras promociones mixtas en este tipo de profesión. Por todo ello, se ha visto conveniente, y a su vez necesario, dar a conocer los verdaderos orígenes de la mujer en este mundo relacionado con la seguridad.

La tardía incorporación de la mujer a este campo, se debió en gran medida a la ideología de la época. Por ello, esta tardanza no se asemeja a que la mujer tuviera características inferiores a los hombres, sino que los estereotipos del momento marcaron la trayectoria de cada uno.

Para llevar a cabo este estudio, se va a retroceder en el tiempo al objeto de conocer cómo fue el origen de la participación de la mujer en estas Unidades y, los problemas a los que se enfrentaron en el ámbito legal. Para ello, se analizará los datos referentes a las FAS y FCSE, así como el de las Policías Autonómicas [en este caso se realizará el estudio, únicamente, de la Ertzaintza y de la Policia de la Generalitat-Mossos d´Esquadra (PG-ME)].

Como complemento a lo anterior, y en el ámbito de la UE, se ha decidido analizar por su estructura y características, diversas Fuerzas gendármicas (esto se verá en la cuarta línea de investigación). Estas últimas hacen referencia a fuerzas policiales de carácter militar. El estudio versará sobre la [*Gendarmerie nationale*](https://es.wikipedia.org/wiki/Gendarmerie_nationale) (Francia), *Carabinieri* (Italia) y *Guarda Nacional Republicana* (Portugal).

El conocimiento sobre las Fuerzas y Cuerpos de España, así como la de los tres países citados, va a permitir tener una idea general sobre los antecedentes del personal femenino en este tipo de Unidades. Por todo ello, se podrá dar respuesta a la primera de las hipótesis planteadas.

Por otro lado, y siendo la segunda y última hipótesis del presente trabajo de investigación, se defiende la siguiente idea: **“La igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres se ha alcanzado al 100% en las diferentes Unidades policiales y militares”.** Considerándose lo anterior, y como complemento a la primera hipótesis planteada, se va a desarrollar un estudio en aras de conocer, si esta segunda afirmación, es errónea o no.

Al igual que antes, se ha orientado la tesis estableciendo las siguientes **LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN**:

PRIMERA: *“EL DERECHO DE IGUALDAD: MARCO LEGAL”.*

En primer lugar, y como introducción al texto, se comenzará aclarando una serie de conceptos básicos para el entendimiento de la temática principal que se desarrolla en el Trabajo. Es necesario conocer qué significa el término igualdad, así como los tipos que hay y, por otro lado, saber qué representa el concepto de discriminación, con sus variantes posibles. Como ejemplo, y que sirve para responder la segunda de las hipótesis, no es lo mismo que el principio de igualdad esté consagrado en la norma (igualdad formal), a que este derecho se haga efectivo en el día a día en los puestos de trabajo del personal (igualdad real y/o efectiva). Por ello, es interesante saber diferenciarlos con el fin de entender el significado de la investigación que se desarrolla.

Del mismo modo, no se puede explicar la evolución del principio de igualdad y no discriminación en las Unidades militares y policiales citadas anteriormente, sin conocer previamente el marco legal de este derecho fundamental con el que cuenta toda la ciudadanía. Como consecuencia de esto último, se van a citar las principales normas presentes en el ámbito internacional, comunitario y nacional, así como los instrumentos y organismos que se relacionan con la igualdad, con el fin de conocer las referencias en materia de igualdad existentes.

Es importante dar a conocer, de forma sucinta, la progresión que ha tenido el derecho de igualdad y no discriminación en la esfera internacional, así como su influencia en los restantes ámbitos. Este principio, como se verá más adelante, no ha evolucionado con la misma celeridad en todos los países. Es decir, si se comparan unos con otros, se verán las diferencias entre hombres y mujeres que se han presentado en aspectos como: acceso a la educación, igualdad de oportunidades en el trabajo, tiempo empleado en las responsabilidades familiares, etc. Esto ha repercutido también en las Unidades militares y policiales que se analizan. No obstante, al estar todos ellos encuadrados dentro de la UE, no presentan grandes diferencias al haber estado influenciados por una normativa común dentro del marco comunitario. A pesar de ello, se encontrarán diferencias porque, al igual que se ha citado, no todos los países evolucionan al mismo ritmo en estas cuestiones.

SEGUNDA: *“EL ROL DE LA MUJER EN LAS FUERZAS ARMADAS Y FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD”.*

En esta segunda línea de investigación, donde se incluye parte del análisis para dar respuesta a la primera de las dos hipótesis, se va a realizar un estudio acerca de la situación de la mujer en las Fuerzas y Cuerpos de España.

Una vez vistos los orígenes del personal femenino en las Unidades destacadas, se van a examinar las principales normas que se han derivado como consecuencia del derecho de igualdad recogido en la Constitución española de 1978, estableciéndose que: *“los españoles son iguales ante la ley (…)”.* No se podrá dejar de lado este principio o derecho ya que, marca el camino o evolución de la mujer. Éste romperá con muchos estereotipos y barreras que se presentaban en el largo camino hacia la igualdad efectiva. Esta comparativa ayudará a entender y conocer, los diferentes pasos que se han ido dando en la historia para integrar la figura de la mujer, en una profesión que, antiguamente, se consideraba de hombres.

Saber la normativa que se ha ido promulgando desde la integración de las mujeres, hasta la igualdad formal, permite conocer los diferentes textos que han ido regulando las formas de ingreso, el acceso a las diferentes Escalas, los sistemas de enseñanzas, las normas referentes al estado de gestación de las mujeres, etc. Todos estos aspectos a tener en cuenta, van a permitir conocer si la igualdad entre hombres y mujeres está recogida en la norma.

Otro de los puntos a tener en cuenta en este estudio, es el análisis estadístico del número de efectivos que hay presentes en estas Unidades, diferenciándolo por sexo, así como uno más detallado que hace referencia a las diferentes Escalas. Conocer los porcentajes que hay en cada uno de ellos, permitirá saber en cuál de éstos hay mayor presencia de mujeres. Esto último facilitará la comparación con el resto de Unidades europeas que se relacionan en el presente Trabajo.

TERCERA: *“LA IGUALDAD EN LAS FAS Y FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD DE ESPAÑA”.*

Con el fin de corroborar la segunda hipótesis, se analizarán los diferentes órganos en materia de igualdad existentes en estas Fuerzas y Cuerpos. Al igual que se refleja en la primera de las líneas de investigación, sobre los organismos de igualdad que examinan en detalle la efectividad de este principio en su campo de responsabilidad, estas Unidades cuentan con las mismas entidades y con análogas funciones.

Se hará un esfuerzo por conocer en mayor detalle el papel desarrollado por éstos, así como los análisis que han efectuado sobre la situación actual de la mujer.

Una vez desarrollada la anterior línea de investigación y comprobar si se alcanza, o no, la igualdad formal, también resulta importante conocer, a través de estos órganos especializados en la materia, si se ha logrado conseguir una igualdad real y efectiva. La respuesta que se deriva de todo ello, permitirá dar contestación a la segunda de las hipótesis.

En otro sentido, esta línea está dirigida a conocer si las FAS y las Fuerzas y Cuerpos de seguridad de España llevan a cabo los esfuerzos suficientes, y toman las medidas oportunas, para alcanzar la efectividad de la igualdad de oportunidades entre hombre y mujer.

Además, es preciso hacer mención sobre la encuesta que se desarrolla en esta investigación. No existen anteriores estudios que destaquen la realización de algo similar en la materia y, cuánto menos, que alcancen las cifras de los resultados obtenidos. El cuestionario enviado al personal de las FCSE ha sido con motivo del desconocimiento del parecer de los efectivos de estos Cuerpos. Por ello, qué mejor que el personal de estos dos Cuerpos, para aportar sus consideraciones de interés. Se ha decidido realizar este análisis al personal de la Guardia Civil y Policía Nacional, como consecuencia de las diferencias que existen entre las dos Instituciones que componen las FCSE.

Todo lo anteriormente expuesto permitirá dar una visión de futuro sobre las mujeres que prestan sus servicios en estas Unidades.

CUARTA: *“LA MUJER EN LAS FUERZAS GENDÁRMICAS”.*

El objetivo primordial de esta línea de investigación es analizar los orígenes de la mujer en la [*Gendarmerie nationale*](https://es.wikipedia.org/wiki/Gendarmerie_nationale) (Francia), *Carabinieri* (Italia) y *Guarda Nacional Republicana* (Portugal), además de conocer su situación actual. Esto permitirá dar respuesta a la primera de las hipótesis y, a su vez, completar el estudio de los inicios del personal femenino en las Fuerzas y Cuerpos de España. Se ha decidido elegir estas Fuerzas extranjeras debido a que su organización y estructura son similares a la de la Guardia Civil. Debido a que este último es el Cuerpo con menor representación de mujeres de los que se analizan, se ha considerado de interés el comprobar qué diferencias hay entre uno y otros y, ver con este estudio, qué aspectos se pueden mejorar.

De forma general, es preciso analizar en estas Fuerzas y Cuerpos lo expuesto anteriormente en la segunda y tercera línea de investigación. Es decir, se va a realizar un análisis de la normativa referente al principio de igualdad, así como los datos de efectivos de los que están compuestos. Igualmente, se analizarán las Unidades propias de igualdad, así como el trabajo desarrollado por ellos.

Es preciso adelantar que el trabajo desarrollado por Francia, en cuestiones relativas al principio mencionado, está muy avanzado. El análisis comparativo entre todos ellos, va a permitir conocer el estado actual de la mujer en el seno de cada Cuerpo. Algunas de las diferencias presentes entre ellos, pueden favorecer la mejora de las condiciones de la mujer en las Fuerzas y Cuerpos españoles, así como el acercamiento al fin último: la igualdad de oportunidades.

Una vez realizado el análisis de las Fuerzas y Cuerpos españoles, así como el de los países citados, se va a poder valorar las medidas que han realizado y los beneficios de ellas. Es decir, se va a conocer si la situación de la mujer se puede comparar al mismo nivel que el de los hombres. En otras palabras, conocer si hay una igualdad real y efectiva.

De cada línea de investigación trataré de obtener unas conclusiones parciales que me ayuden a la interpretación de las conclusiones finales. Y, teniendo como referencia estas últimas, pretendo aportar elementos suficientes para verificar y confirmar las hipótesis planteadas inicialmente, demostrando con pruebas aportadas durante la propia tesis, si se cumplen o no.

Además, me propongo como reto durante este trabajo de investigación, finalizar el mismo aportando una serie de propuestas tales como nuevas medidas a nivel nacional y europeo que, favorezcan alcanzar la efectividad de la norma, es decir, que la mujer logre alcanzar una igualdad de oportunidades.

Con el objetivo de desarrollar las líneas de investigación anteriormente reseñadas, se ha recurrido al siguiente tipo de **FUENTES**: análisis de textos jurídicos (normativa nacional e internacional) y especializados en materia de igualdad, visitas de páginas web relacionadas con la materia, fuentes vivas (entrevistas con expertos en igualdad) y, asistencia a foros y seminarios relacionados con este principio. Además de lo anterior, se han realizado varios cursos referentes al tema principal del Trabajo con el fin de profundizar en este ámbito.

Se dejará de lado la normativa referente a: violencia de género y acoso sexual. A pesar de ser una temática con una conexión constante a los principios de igualdad y no discriminación, su desarrollo acrecentaría la extensión del texto y se alejaría del tema principal.

El poner este texto a disposición de las personas y que el mismo, sirva de inicio a una sucesión de textos históricos en un marco policial dentro del derecho, puede estimular la curiosidad de la ciudadanía a conocer una parte muy importante del Estado español y cómo son las diferentes Unidades que lo protegen.

# **CAPÍTULO 1**

Una vez analizados los conceptos básicos en los que se centra este trabajo (derecho de igualdad y no discriminación), destacando el estudio de la normativa internacional y comunitaria, así como la española, se obtienen las siguientes consideraciones de interés:

1. La igualdad formal y material, términos diferentes y complementarios a su vez, deben crecer de forma conjunta para llegar a alcanzar una igualdad real y efectiva. Aun teniendo derechos iguales, se deben tener las mismas oportunidades para ejercitarlos.
2. De forma histórica y por causas políticas, económicas, sociales y culturales, han existido grupos sociales con desventajas en muchas esferas de la vida. Por mucho que se quiera cambiar la ley e intentar adaptarla y mejorarla para alcanzar la igualdad entre todas las personas, queda trabajo por delante. Como se ha visto, se debe continuar estableciendo medidas específicas que permitan un acercamiento a la igualdad plena.
3. A nivel internacional, pese a las medidas implantadas por las organizaciones, sigue existiendo una desigualdad de género en un gran número de países en temas varios como el acceso a un puesto de trabajo, nivel retributivo, etc. La ONU ha abordado las dificultades que se han planteado en materia de igualdad y no discriminación. A su vez, ha adaptado la legislación a la situación de la mujer del momento, con el fin de corregir las diferencias existentes y que se presentaban en su entorno. Desde su creación, ha tenido como ejes principales el impulso de derechos y el empoderamiento de la mujer. Ha sido un ejemplo internacional para el resto de Instituciones y estructuras internas de los Estados.
4. Desde la aprobación por la Asamblea General de la ONU, en 1979, de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en la que se proclamaba el principio de igualdad entre ambos sexos, se ha derivado en la Unión Europea un desarrollo exhaustivo de normativa, así como jurisprudencia por parte de los Tribunales respectivos.
5. Se reconoce a nivel europeo el derecho de igualdad que conlleva ser tratado por igual y sin distinción por causa alguna. Este principio, considerado un derecho fundamental, es complementado con acciones positivas para dar protección a aquellos grupos o personas más desfavorecidas para corregir las desigualdades existentes. Con lo cual, no deberían apreciarse diferencias de trato por razón de sexo y, si las hubiera, se tendrían que prevenir y/o eliminar a toda costa para garantizar este derecho.
6. La evolución de la legislación europea se ha desarrollado de forma notable en estas últimas décadas. No se puede afirmar que se ha alcanzado la plena igualdad de derechos entre ambos sexos, pero, sí hay que destacar que, las medidas que se están desarrollando en la actualidad, avanzan en el camino para conseguirlo. El EIGE ha realizado un papel fundamental en el progreso de la efectividad de la norma, gracias en parte, a los estudios y evaluaciones efectuados.
7. La diversidad de estrategias implantadas, así como los diferentes instrumentos establecidos, debería favorecer la integración de la mujer en los diferentes puestos de trabajo y, a su vez, a alcanzar la igualdad de oportunidades que tienen como derecho. A pesar de ello, la Comisión Europea se pronunció con motivo del Día Internacional de la Mujer estableciendo que: *“Europa es uno de los lugares del mundo más seguros y de mayor igualdad para las mujeres. Pero nuestro trabajo no ha acabado; aún queda mucho camino hacia la plena igualdad en la práctica”* (Comisión europea, 2018).
8. Las políticas de igualdad transversales son medidas efectivas para impulsar la igualdad de sexo en todas las esferas de la vida personal y profesional de las personas. El análisis de los datos recogidos, así como la aplicación de nuevas medidas, permiten la evolución en materia de igualdad.
9. Uno de los principales problemas que han existido hasta la fecha ha sido el pensamiento de la sociedad ante estas desigualdades. Lo que antes se pensaba que era un trabajo de hombres, ahora no presencia diferencia alguna. Los Estados se están encargando de concienciar a la ciudadanía de la igualdad entre hombres y mujeres que debe existir a través de conferencias, programas de igualdad, etc. La educación de las personas es una de las principales estrategias para combatir gran parte de las diferencias presentes.
10. La transposición de la legislación internacional/comunitaria en el ordenamiento español, ha sido una constante diaria. La evolución en materia de igualdad que se ha ido plasmando en los dos ámbitos anteriores, se ha visto reflejada en el Estado español.
11. Los Estados, junto a sus órganos dependientes, son los encargados de aplicar la norma y de tomar medidas firmes para hacer efectiva la legislación vigente. Son los responsables de hacer frente de manera directa a la desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y los garantes de estos derechos. Las recomendaciones que se derivan de los principales órganos de la UE, son de gran ayuda para los Estados que, al igual que se ha reflejado, son los que fomentan y potencian el principio de igualdad en todas las esferas. En relación a los informes que se han referenciado, se ha puesto en evidencia que la igualdad formal y la igualdad material, difieren todavía.
12. España ha consagrado en su normativa interna los principios de igualdad y no discriminación. Las principales normas en materia de igualdad han sido: la Constitución Española de 1978 y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. La LOIEMH hace un desarrollo exhaustivo del derecho de igualdad entre hombres y mujeres.
13. La igualdad plena existe, pero, únicamente desde un plano formal. Debido a la falta de efectividad de la norma, los poderes públicos, por mandato constitucional, tienen asignado el cometido de promover aquellas acciones que materialicen la igualdad formal en real. Al objeto de eliminar cualquier discriminación y, seguir trabajando para alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, se crearon diferentes órganos de igualdad en los Ministerios presentes en el Gobierno. Asimismo, hay que destacar el origen del IMIO, órgano que lleva trabajando desde 1983 para alcanzar la igualdad de oportunidades entre ambos sexos.
14. Se ha expuesto en varias ocasiones que la igualdad formal está consagrada en los textos normativos de España. Asimismo, hay que destacar nuevamente que este tipo de igualdad no coincide con la real. Así lo demuestran los diferentes diagnósticos de situación de la mujer en los que se incorporan propuestas de mejora para intentar paliar las diferencias presentadas.

# **CAPÍTULO 2**

Recogidos los orígenes de la mujer en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en España, así como la evolución normativa en materia de igualdad y el análisis estadístico de sus efectivos, se han obtenido las siguientes consideraciones de interés:

#### El origen de la mujer en la milicia se remonta al Cuerpo de Damas de Sanidad Militar (1941). Las mismas recibieron una formación básica en este tipo de profesión en aras de desempeñar sus cometidos principales (actividades sanitarias) con la mayor eficiencia posible.

En relación al otro Cuerpo militar analizado, la Benemérita, fue en 1940 cuando el colectivo de las Matronas realizaría sus primeras actividades en el seno de este Cuerpo. La razón de su trabajo se debe a la necesidad de realizar las oportunas identificaciones a personas de su mismo sexo en los recintos aduaneros (nunca tuvieron la condición de guardia civil y no portaban arma). La labor llevada a cabo desencadenaría el desarrollo normativo pertinente para regular a este grupo de trabajadoras.

Para conocer los primeros pasos de la mujer en la Policía Nacional, hay que remontarse al año 1933. Los trabajos desarrollados por éstas, desde estos años, hasta su incorporación “oficial” en 1979, se basaron principalmente en tareas administrativas y burocráticas de apoyo a la actividad policial. Con el paso del tiempo, y viendo la efectividad de su trabajo, el personal femenino efectuó apoyos puntuales en labores de investigación para un mejor desarrollo de los servicios.

1. Si se compara la participación femenina en la Policía Nacional, con la de la mujer en las FAS, este Cuerpo fue el primero en incorporar personal femenino con el objetivo de desempeñar cometidos relacionados con las actividades policiales. Dentro de las actuales FCSE, y en relación con la Guardia Civil, sucede lo mismo que con las FAS; el Cuerpo de las Matronas, surge a posteriori (1940).
2. En contestación a la primera de las hipótesis en relación al origen de la mujer en las FAS y FCSE, se puede afirmar que, en sus inicios, realizaban funciones diferentes, aunque con un objetivo común: servir de apoyo al desarrollo de los cometidos militares/policiales. Aunque en las Policías Autonómicas no existe la presencia de colectivos femeninos previos a la incorporación femenina (las mujeres ingresaron desde la segunda promoción, en cada una de las dos Policías analizadas), su integración tuvo como objetivo el apoyo y desempeño de las funciones policiales en igual medida que los hombres.
3. El Real Decreto 1468/1977, de 17 de junio, marcó un antes y un después en la historia del personal de la Policía. Aun siendo una norma preconstitucional, se consagró en ella el principio de igualdad. A su vez, y a diferencia de las FAS y de la Guardia Civil, se adoptó la idea de reservar un número de plazas determinado de efectivos femeninos para el ingreso al Cuerpo, aunque únicamente en el Cuerpo Superior de Policía.

Posteriormente fue el ingreso de las mujeres en la Ertzaintza (1982) y en la PG-ME (1985). El ingreso a las FAS y a la Guardia Civil se realizó mediante el Real Decreto-ley 1/1988, de 22 de febrero, por el que se regula la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas.

1. El ingreso de las mujeres a las diferentes Escalas no ha sido homogéneo en ninguna de las Fuerzas y Cuerpos analizadas (a excepción de las Policías Autonómicas). Mientras que en las FAS primero accedieron a puestos de mando en 1988, cuatros años más tarde se produjo el ingreso en la Escala de Tropa y Marinería.

Por el contrario, en la Guardia Civil fue al revés. Si en la Escala de Cabos y Guardias fue en el año 1988, hubo que esperar 5 años para ver ingresar la primera mujer en la Academia General Militar (donde se formarían los oficiales de la antigua Escala Superior de Oficiales).

En relación a la Policía Nacional, fue en 1979, cuando fueron nombradas las primeras mujeres del antiguo Cuerpo Superior de Policía. Posteriormente, sería en 1983 cuando se permitió el ingreso del personal femenino en el llamado Cuerpo de Policía Nacional. Al igual que en el resto de Fuerzas y Cuerpos recogidas hasta el momento, el principio de igualdad consagrado en la CE, no fue imperativo para hacer realidad los cambios antes de la década de los 80.

1. Al igual que en los inicios de la integración hubo límites para acceder a determinadas Escalas, lo mismo ocurrió para determinados destinos. Aunque en la Guardia Civil, Policía Nacional y Policías Autonómicas, no hubo ninguna limitación referente a los puestos de trabajo a ocupar por las mujeres, en las FAS sí que se establecieron en sus inicios hasta el año 1999.
2. A diferencia de las FAS, Guardia Civil y PG-ME, en la Policía Nacional y en la Ertzaintza, sí se han establecido en algún periodo de su historia, una reserva de plazas para el personal femenino. Como ya se ha mencionado, la medida de reservar unas plazas para un determinado colectivo, es una acción discriminatoria. Perjudica al propio grupo al que se le reserva un máximo de vacantes y, por el contrario, discrimina al grupo contrario al que se le bloquea, al menos, un mínimo de plazas a cubrir.
3. Uno de los objetivos del Trabajo ha sido el análisis de la normativa que se ha ido sucediendo con el paso del tiempo y con el fin de adaptar y regular la situación de la mujer. Por ello, se ha pretendido en este capítulo referenciar una evolución de la igualdad formal plasmada en el ámbito jurídico. Profundizando en esto anterior, se ha visto que las numerosas leyes promulgadas han alcanzado una igualdad formal, siendo esto último lo consagrado en la CE y la LOIEMH. Las mejoras en las condiciones de ingreso, promoción profesional, ascensos, destinos e incluso la conciliación familiar, entre hombres y mujeres, han propiciado conseguir las metas planteadas.
4. La sucesión de las leyes citadas ha puesto de manifiesto que, muchas de ellas, han tomado medidas directas sobre los efectivos femeninos, eliminando así las desigualdades existentes entre hombre y mujer. Se puede observar cómo, en el principio de la integración, se han promulgado un mayor número de normas que en los últimos años. Con esto se quiere decir que, a día de hoy, no haría falta un desarrollo tan exhaustivo como en los inicios de la incorporación. Esto se debe a que todas las leyes establecidas han permitido alcanzar una igualdad entre hombres y mujeres, especialmente, en el plano formal. Los hechos acaecidos que se han reflejado en el análisis del marco jurídico, han puesto de manifiesto el esfuerzo que se está realizando con el fin de consolidar el principio de igualdad en el seno de cada Institución.
5. Se ha encontrado que uno de los principales problemas que puede haber repercutido en la mayor o menor rapidez de adaptación de la mujer, ha sido la conciliación familiar. Aunque no es determinante, sí que influía en aspectos varios como la captación de nuevo personal femenino, así como el seguir sirviendo al país en determinadas Unidades. No obstante, se han desarrollado diferentes normas que han permitido que, estados como el de gestación, no sea un impedimento en la trayectoria profesional.
6. Con respecto a la evolución de la uniformidad se ha observado que, son las FAS, quien más avanzadas se encuentran en esta situación ya que, han realizado vestimenta para las mujeres que se encuentran en estado de gestación.
7. El personal femenino no se encuentra todavía desplegado en todas las Unidades de las Fuerzas y Cuerpos (a excepción de las FAS). Se ha reflejado que son las Unidades de intervención operativa, las que carecen de mujeres.
8. En cuanto al porcentaje de mujeres en estas Fuerzas y Cuerpos, y de mayor a menor, se encuentran: PG-ME (21,09%), Ertzaintza (14,54%), Policía Nacional (14,37%), FAS (12,7%), y Guardia Civil (7,65%). Conforme a lo establecido, el porcentaje de mujeres en los empleos de mayor responsabilidad es muy bajo. No obstante, estas cifras van en aumento con el paso de los años. El mayor porcentaje de mujeres se concentra en los empleos inferiores.
9. A diferencia de la Policía Nacional y de la PG-ME, la Guardia Civil, la Ertzaintza y las FAS sí que establecen una edad máxima para ingresar en su Institución. Aunque se pueda pensar que esta decisión es contraria al principio de igualdad consagrado en la CE, hay Resoluciones que justifican la no vulneración de dicha norma.
10. Se han diferenciado dos tipos de procesos en los que hay presencia de pruebas físicas. Por un lado, se ha reflejado la diferenciación por razón de sexo de las puntuaciones establecidas en las pruebas físicas que dan acceso a cada una de las Fuerzas y Cuerpos analizados; por otro lado, se han recogido las pruebas que dan paso a determinados cursos en relación a una condición física superior requerida. Como se ha expuesto en los cursos citados de la Policía Nacional, no hay diferencia entre hombres y mujeres; en la Guardia Civil, a excepción de la UEI, sí que las hay. En las FAS, en la mayoría de los cursos que requieren un mayor rendimiento físico, no hay diferencias entre los aspirantes.

En relación a este último tipo de pruebas, se ha recalcado la idoneidad de establecer en cualquier curso, cuyas funciones requieran de una condición física más elevada, el establecimiento de unas marcas mínimas comunes para ambos sexos al objeto de garantizar la misión encomendada.

1. El uso del lenguaje inclusivo se está potenciando. Uno de los aspectos que se ha valorado modificar, hace referencia a las denominaciones de los empleos militares. Pese a ello, y según se ha recogido en el texto, estos últimos son palabras neutras que pueden usarse tanto para hombres como para mujeres, gracias al uso de los artículos definidos en singular de la lengua española.

# **CAPÍTULO 3**

Para finalizar, se van a referenciar las principales consideraciones de interés que se han extraído del estudio de los diferentes órganos de igualdad de las Fuerzas y Cuerpos que se estudian en este Trabajo, así como del análisis de la encuesta que se ha llevado a cabo y de la perspectiva de futuro de la mujer en todos ellos. Todas ellas permitirán dar una respuesta más completa a la segunda de las hipótesis planteadas.

* + - 1. La igualdad de oportunidades no solo hace referencia a la igualdad de trato o de condiciones, sino que va más allá; hace mención a la eliminación de cualquier obstáculo, brecha o similar dificultad que pueda presentarse en un determinado grupo. Como se ha podido conocer, la carrera profesional del personal que presta sus servicios en las Fuerzas y Cuerpos analizados se rige por los principios de objetividad, igualdad, mérito y capacidad. Las circunstancias personales a la hora de plantearse, por ejemplo, un ascenso o curso, ya entran dentro del ámbito personal de cada uno ya que, no existe ninguna barrera normativa para el desarrollo profesional. Por eso, ya no solo hay que centrarse en el concepto de igualdad; hay que avanzar en la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal y laboral e indudablemente, en la corresponsabilidad.
      2. Acorde con la normativa española que se ha ido derivando y, en especial, a la LOIEMH y al II Plan de Igualdad de la AGE, se han ido creando diferentes órganos en las distintas Fuerzas y Cuerpos citados al objeto de encargarse del estudio, evaluación e impulso de los aspectos que conciernen a la igualdad de oportunidades. Según se ha definido, la eliminación de los estereotipos y las barreras en los que se basan las desigualdades recogidas, permitirá alcanzar la igualdad real.
      3. La creación de los distintos órganos estudiados no ha sido a la vez. El primero que tuvo lugar fue el Observatorio de la Mujer en las FAS, en el año 2005. Posteriormente surgiría el Observatorio de la Mujer en las FCSE (2007), de corto periodo de duración. En relación al Cuerpo de la Benemérita, hubo que esperar al 2014 para ver la creación del Comité para la Igualdad efectiva de mujeres y de hombres en la Guardia Civil. Cuatro años después, se crearía la Oficina para la Igualdad de Género en la Policía Nacional. En relación a las Policías Autonómicas, los órganos creados en la Ertzaintza y en la PG-ME fueron, respectivamente, en 2015 y 2019.
      4. Las principales funciones desarrolladas por estos órganos consisten en:

1. Análisis y estudio de la situación de la mujer (desde la fase de ingreso y durante la trayectoria profesional).
2. Impulsar e implantar nuevas medidas en materia de igualdad.
3. Evaluaciones periódicas y nuevas propuestas.

Siempre están en permanente evolución con el objetivo de mejorar y adaptarse a las circunstancias del momento.

* + - 1. Dentro del total de aportaciones en materia de igualdad de estos órganos, se pueden destacar: difusión de información, formación de los efectivos de las Unidades, así como del personal externo a ellas, cursos de igualdad, reuniones y convenios con otros organismos nacionales e internacionales, guía del lenguaje no sexista, etc. Hay que destacar que, una de las medidas más significativas realizadas, ha sido el desarrollo del I Plan de Igualdad en la Guardia Civil (basado en los datos del propio diagnóstico de situación confeccionado). El mismo servirá de referencia al resto de Fuerzas y Cuerpos para su desarrollo futuro.
      2. El trabajo diario de estos órganos y las sucesivas medidas que han implantado, han permitido la eliminación de numerosos obstáculos que dificultaban alcanzar la igual real. A pesar de ello, y según los informes que emanan de ellos, sigue sin alcanzarse la igualdad efectiva al 100% (aun así, la mejora ha sido relevante). Por lo tanto, y en contestación a la segunda de las hipótesis planteadas, la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres no se ha alcanzado al 100% en las diferentes Unidades policiales y militares.
      3. Se ha visto como el papel de las FAS sobre la perspectiva de género está muy enfocada al exterior, es decir, al despliegue operacional que tiene fuera de las fronteras españolas. Uno de los puntos más relevantes se encuentra en el NCGP, órgano que potencia la igualdad de género en las FAS de los Estados miembros de la OTAN. Las lecciones asimiladas de unos, y gracias al análisis conjunto de todos ellos por parte de este Comité, permiten el aprendizaje de otros muchos. Esto último favorece el intercambio de información con el fin de potenciar la perspectiva de género en todos ellos.

Igualmente hay que destacar que las FAS españolas son un referente en la UE en formación de género, debido a los números cursos, o similares, que están impartiendo a una gran diversidad de personas y/o Estados. Al igual que el Ministerio de Defensa es “Discipline Leader” en la Unión Europea para la formación militar en perspectiva de género para las misiones y operaciones que la UE tiene encomendadas, se cree conveniente que el Ministerio de Interior se posicione de igual forma con respecto a los Cuerpos policiales que dependen del mismo.

* + - 1. El modelo de apoyo y de asesoramiento que realiza el NCGP, así como del impulso de la perspectiva de género, podría hacerse extensivo a los Cuerpos de seguridad que hay en España. Es decir, crear un organismo que desarrollase similares funciones al NCGP y con aplicación a los Cuerpos de seguridad españoles o, atribuir idénticas funciones a uno ya existente en aras de obtener los mismos beneficios. Esto anterior podría estar coordinado por la Secretaría de Estado de Seguridad (podría asumir estas tareas el Gabinete de Coordinación y Estudios).

La realización de reuniones, Jornadas de Igualdad o acciones de similar finalidad, permitirá el intercambio de experiencias adquiridas y/o “buenas prácticas”, favoreciendo la mejora de todas las Fuerzas y Cuerpos. De igual forma, el análisis de cada uno de los Cuerpos, permitirá a este Gabinete la realización de recomendaciones que, aunque no sean vinculantes, aportarían numerosos datos en los que las Fuerzas y Cuerpos puedan basarse para el impulso de nuevas Estrategias y/o Planes de Trabajo.

* + - 1. Al igual que se aconseja la existencia de un órgano superior que impulse, a nivel nacional, la perspectiva de género, se ve necesaria la misma propuesta a nivel internacional. Dentro de organizaciones como la OSCE, se podría impulsar la creación de organismos similares al NCGP, para el desarrollo de la perspectiva de género en Cuerpos policiales no militares. Por otro lado, y haciendo referencia a la Guardia Civil, se verá más adelante como se podría llevar a cabo las funciones señaladas, en organizaciones como la Eurogendfor.
      2. Hay que destacar los puntos focales en materia de igualdad de las FAS y los Puntos de Contacto de la Policía Nacional. Esta distribución tomada por las Unidades mencionadas, facilita la promoción y atención en materia de igualdad de sus componentes. Este mecanismo implantado debería ser impulsado por la Guardia Civil en el seno de cada una de sus Zonas (Unidades de coordinación y mando de los servicios de la Guardia Civil, existentes en el ámbito territorial de cada Comunidad Autónoma). Esto último permitiría, entre otras muchas cosas, apoyar las labores que realiza el Comité de igualdad y potenciar las relaciones institucionales con un mayor número de organismos que tengan competencias en esta materia.
      3. En relación a la encuesta realizada (han intervenido 3.822 personas), se han obtenido diversas consideraciones de interés. Entre otras, habría que destacar:

1. Las familias y amistades tienen un papel considerable a la hora de dar a conocer las FCSE.
2. Alrededor de un 90% de las personas que han contestado, afirman que no están de acuerdo con los sistemas de cuotas.
3. El bajo número de mujeres, según el 75% de las personas, se debe a que: no les gusta las FCSE o prefieren otras profesiones. Alrededor de un 80% del total de respuestas afirman que debería establecerse un mínimo común en las pruebas que dan acceso a determinados cursos.
4. Considerándose que el carácter militar no supone un problema para el ingreso de las mujeres a la Guardia Civil, la principal causa de que haya más mujeres en la Policía que en la Benemérita se debe a su distribución territorial.
5. Las marcas mínimas establecidas para las mujeres en las pruebas físicas de ingreso, no son un impedimento para no superar la oposición.
   * + 1. La diferencia de porcentajes de mujeres entre los dos Cuerpos que componen las FCSE puede estar condicionada, *a priori*, por el despliegue territorial que presenta cada uno de ellos. El que la Policía Nacional esté presente en los núcleos de población donde residen un mayor número de personas (no presta sus servicios en ámbito rural donde sí está la Guardia Civil), hace que sea mucho más visible su trabajo a una mayor parte de la ciudadanía. Asimismo, la reserva de un 40% de plazas a las FAS (conociéndose que únicamente hay un 12,7% de mujeres) en las oposiciones de ingreso al Cuerpo de la Benemérita, reduce en gran medida los porcentajes de ingreso de personal femenino a la Guardia Civil.
6. En el acceso a la escala ejecutiva de la Policía Nacional se ha observado que, una de las consecuencias que se han derivado de esta vía de ingreso, es el aumento considerable de alumnas en estos últimos años (alcanzando la cifra del 40% en 2019). Con lo cual, si se pretende aumentar el porcentaje femenino en puestos de mando dentro de la Guardia Civil, habría que valorar el desarrollo de la modalidad de acceso directo con titulación universitaria en el Cuerpo.
7. Hay que plantearse la hipótesis de que la mujer prefiere otro tipo de trabajos o que no conoce lo suficiente el papel que ejercen las mujeres en las FAS o FCSE. Por ello, y haciendo referencia a esta segunda apreciación (afirmación reflejada en apartados anteriores), se debería mejorar la visibilidad de estas Fuerzas y Cuerpos porque, en la gran mayoría de las ocasiones, lo desconocido, es la principal causa de no elegir algo. Por ello, hay que fomentar las campañas de captación desde una edad temprana que, es cuando los niños y niñas, empiezan a decidir lo que quieren ser de mayor.

Se ha mencionado anteriormente cómo en diferentes Unidades se requiere el aumento de mujeres en sus plantillas para un servicio más eficaz. Según lo establecido anteriormente, los órganos de igualdad se están encargando de mejorar la visibilidad de sus actuaciones para que, ya no solo las mujeres, sino toda la ciudadanía, conozcan sus actividades. No obstante, se están estudiando las diferentes formas de captar la atención de las mujeres a través de una mayor visibilidad.

1. Conociéndose que es en la Guardia Civil donde hay un menor porcentaje de mujeres, habría que estudiar la manera de darse mayor publicidad en los principales núcleos urbanos (aunque el ámbito territorial de actuación sea competencia de la Policía Nacional); ya sea a través de conferencias, visitas a colegios e institutos, así como charlas en los mismos, etc.

Igualmente habría que valorar la modernización del despliegue de la Guardia Civil alrededor de las poblaciones que cuenten con un mínimo establecido de población; todo ello sin menoscabo del desarrollo de sus funciones, así como de su carácter benemérito que le ha definido a lo largo de su historia. Entre otros beneficios, se encontraría la mejora en el ámbito de la perspectiva de género.

1. Habría que desarrollar las cifras obtenidas de los resultados de los diagnósticos de situación que se desarrollen en las Fuerzas y Cuerpos para saber las causas que originan éstas. Por ejemplo, profundizar en los motivos por los que hay más o menos instancias por parte de un sexo u otro para el ingreso (conocer las preferencias por unas profesiones u otras a través de encuestas que puedan realizarse a través del INE), conocer en profundidad las preferencias de especialidades que tienen cada sexo y así justificar los porcentajes derivados, conocer las vacantes solicitadas en relación a seguridad ciudadana y así saber qué zonas prefieren (ciudad o ámbito rural), etc. Esto último debería ser completado con estudios psicológicos o sociológicos, o de cualquier otra naturaleza, y con base científica, en el que se aborden los diversos temas tratados. Ejemplo de ello se encontraría el conocer en qué puestos de la administración son realmente enriquecedoras tener a mujeres en vez de hombres por su perfil.
2. Aunque aún hay un porcentaje reducido de mujeres en los empleos superiores de las Fuerzas y Cuerpos, con el paso del tiempo habrá más, debido al aumento de alumnas que están ingresando en las Escalas superiores. La incorporación tardía ha influido en estas cifras.
3. Hay que trabajar en el concepto de corresponsabilidad y hacer un esfuerzo mayor por potenciar la formación en materia de igualdad entre todas las personas que componen las Fuerzas y Cuerpos. La sensibilización en esta materia es vital para llegar a una igualdad efectiva. Como ejemplo, la realización de cursos en materia de igualdad baremables puede ser una vía para que haya un mayor número de personas que se interese por el aprendizaje de estos temas.
4. La educación en los colegios e institutos, así como hacerles ver las FAS y FCSE como una opción de futuro, permitirá obtener la mejor selección de personal para el servicio que se presta. El que las niñas tengan referentes en este mundo, así como que los niños vean normal que el trabajo se desarrolla por ambos, beneficiará en los resultados de la perspectiva de género.
5. El desarrollo de convenios con las guarderías de la zona, facilitará la conciliación familiar con la profesional, potenciando así las oportunidades de ambos sexos y, en concreto, el femenino (se ha establecido anteriormente como hay informes que definen que las mujeres, a fecha de hoy, dedican más horas a los cuidados de la familia o tareas del hogar).

# **CAPÍTULO 4**

Una vez estudiadas las diferentes Fuerzas gendármicas que se establecen en el presente trabajo de investigación, se van a destacar las principales consideraciones de interés que se extraen del examen previo de la evolución de la mujer en ellos. En especial, se van a centrar todas ellas en las diferencias que han mostrado y en las medidas que las distinguen. Además, hay que incidir en las principales acciones llevadas a cabo por la GNF que, como se ha observado, es la Fuerza más avanzada en lo que respecta al ámbito de igualdad.

1. El derecho de igualdad recogido en los textos normativos de estos Estados, se consagró antes que en la CE española. Italia estableció este principio en 1947, mientras que Francia lo hizo en 1958. Años más tarde, fue reflejado en la Constitución portuguesa de 1976.
2. Todas las normas que han ido elaborándose se han desarrollado conforme a la legislación internacional de referencia.
3. La participación de la mujer a las distintas Fuerzas ha sido muy dispar. En el primero de ellos que tuvo lugar la participación femenina, fue en Francia. Desde 1945, las mujeres iniciaron sus servicios en la GNF como personal civil, realizando tareas administrativas. Aun así, la integración se realizaría en 1983.

Por otro lado, la presencia de mujeres en la GNR estuvo condicionada al servicio militar obligatorio y, sería determinante, la posibilidad de unirse a las Fuerzas Armadas en el año 1991. El ingreso de las primeras mujeres en la GNR se permitió a partir del año 1993.

En relación a Italia, aunque en 1963 se iniciaría el camino a la regulación del acceso de la mujer a la Defensa Nacional, no sería hasta el año 2000 cuando se permitiese la incorporación en el Arma de Carabinieri.

1. El acceso a las diferentes escalas de mando fue gradual. En Francia fue primero en los empleos de suboficial y, hasta 1987, no ingresarían las primeras oficiales (hay que dejar constancia de que el empleo de General, fue alcanzado en el año 2003). En Portugal se realizó de igual forma; primero ingresarían las primeras guardias en 1994 y, en 1998, la primera oficial (en el año 2000 se permitió el acceso de la mujer a la Escala de Suboficiales). En los Carabinieri de Italia fue al revés: primero se incorporaron a los empleos superiores (2000) para, pasar a ingresar posteriormente, a los inferiores.
2. En los inicios de la integración de la mujer se establecieron cuotas tanto en la GNF (suprimidas en 1998), como en los Carabinieri (eliminadas en el 2006). Es decir, se anularon unos 5/6 años después de la incorporación femenina. Asimismo, y en relación a los puestos de trabajo, no estaban todos disponibles desde el inicio. Con el paso de los años, los límites fueron desapareciendo (hecho que se presentó en las tres Fuerzas extranjeras) y podrían ocupar cualquier destino, en igualdad de condiciones, que los hombres.
3. El mayor porcentaje de mujeres se encuentra en la GNF (20,2%), seguido de la GNR (8,5%) y, por último, los Carabinieri (4,1%). En relación al personal femenino que se distribuye por empleos, se ha comprobado como en todos (a excepción de la GNR que, es similar), es en la Escala de Tropa donde mayor presencia hay. Los puestos de trabajo más ocupados hacen referencia a destinos administrativos, seguridad ciudadana e investigación. Las vacantes que se relacionan con Unidades de Intervención o con aquellas que requieran una condición física más elevada, son cubiertos mínimamente o incluso, no se llegan a ocupar.
4. En las distintas Fuerzas hay una igualdad de oportunidades presente en todos los procesos de la trayectoria profesional de los efectivos, así como en las convocatorias de ingreso. Las únicas diferencias que existen son en los baremos de las pruebas físicas que debe de superar el personal aspirante a las distintas Fuerzas.
5. Haciendo referencia a las Unidades de Igualdad, destacar que el Cuerpo de Carabinieri es el único que no cuenta con un organismo propio especializado en estos asuntos. Igualmente, la GNF es la única en realizar un Plan de Igualdad para impulsar este principio y, con ello, aproximarse a la igualdad efectiva. No obstante, la GNR está desarrollando actualmente el diagnóstico de situación.
6. Con los datos que se han obtenido de la correspondiente búsqueda de información, así como de las diversas entrevistas realizadas, y en contestación a la segunda de las hipótesis, se afirma que la igualdad formal sí que existe. Pese a ello, no se ha logrado alcanzar el 100% de la igualdad efectiva.
7. Al igual que se reflejó en el anterior capítulo sobre los beneficios del NCGP en las FAS, se ha puesto de manifiesto, nuevamente, las aportaciones que realiza este Comité y que repercuten en el Arma de Carabinieri. La anterior propuesta referente a un órgano superior que impulsase la perspectiva de género en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en España, se hace extensivo a las Fuerzas gendármicas.
8. Se ha visto que la GNF está más avanzada en materia de igualdad que el resto de Fuerzas e igualmente, ha implantado un número mayor de medidas.

**CONCLUSIONES**

En el inicio del trabajo de investigación se planteó el grado de efectividad del principio de igualdad en los diferentes ámbitos de las Fuerzas y Cuerpos examinados. Según se ha expuesto a lo largo del texto, este derecho no ha existido siempre y ha perjudicado, en mayor o menor medida, al sexo femenino.

Para dar respuesta a las hipótesis definidas en la introducción del texto (hacían referencia a la coincidencia de los orígenes de la mujer en las distintas Fuerzas y Cuerpos analizados, así como el logro de una igualdad real y efectiva entre ambos sexos al 100%), se establecieron diferentes líneas de investigación.

En primer lugar, se han diferenciado, y a su vez definidos, los diferentes conceptos sobre los que versa todo el texto: igualdad y discriminación. Seguidamente, y con el objetivo de contextualizar el asunto del trabajo de investigación, se han recogido las principales normas e instrumentos en materia de igualdad que han ido promulgándose y estableciéndose. Se ha estudiado el marco internacional, europeo y nacional, así como los órganos de igualdad que están impulsando este principio, ya que, han sido y son, un reflejo y modelo para las Fuerzas y Cuerpos que se han analizado.

Posteriormente, se han investigado los orígenes de la mujer en las FAS, FCSE y Policías Autonómicas (Ertzaintza y PG-ME). El conocimiento de lo anterior ha permitido responder a la primera de las hipótesis. A continuación, se ha estudiado la evolución que ha sufrido la normativa como consecuencia de la integración femenina en estas Fuerzas y Cuerpos. Todo ello ha favorecido conocer si existe la igualdad formal y, en especial, saber si se ha alcanzado la igualdad real y efectiva (con ello se daría respuesta a la segunda de las hipótesis). Como complemento de lo anterior, se han analizado las cifras de efectivos que hay en cada uno de ellos, para tener conocimiento de los porcentajes de representación femenina presentes en cada Institución. Seguidamente, se han estudiado en detalle los diferentes órganos de igualdad existentes en las distintas Fuerzas y Cuerpos, al objeto de conocer las iniciativas que, han desarrollado y están promoviendo, para conseguir lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Por otro lado, uno de los aspectos más significativos de este trabajo de investigación ha sido la realización de una encuesta que ha proporcionado numerosas valoraciones del personal que pertenece a las FCSE; conforme a lo mencionado en la introducción, la razón de realizar únicamente la encuesta a estos Cuerpos, ha sido conocer las posibles causas que expliquen los motivos por los que la proporción de mujeres en la Policía, es el doble que en la Guardia Civil. Esto último, junto a las diversas entrevistas realizadas por el autor del texto, han permitido reflejar la visión de futuro de la mujer en esta profesión.

Por último, y en la misma línea que las anteriores Fuerzas y Cuerpos, se han examinado distintas Fuerzas gendármicas que completan el estudio de investigación. Las diferentes consideraciones de interés observadas, han permitido reforzar la evolución normativa que rodea a todas ellas y, en concreto, a la situación de la mujer en este tipo de profesión. El conocimiento de los obstáculos que se han presentado en el entorno femenino, así como los que puedan presentarse en la actualidad, favorecen la evolución de las medidas y normas que nos aproximan a la igualdad real y efectiva.

De todo el estudio llevado a cabo, hay que dejar constancia de las dificultades encontradas para obtener la totalidad de los datos que se requerían para un examen más exhaustivo de los principales asuntos referenciados. No obstante, la ayuda altruista de los órganos y personas que se han detallado en los “Agradecimientos” de este Trabajo, han permitido la recogida de una gran cantidad de información para la posterior obtención de las oportunas consideraciones de interés.

Una vez desarrolladas todas las líneas de investigación expuestas, se han derivado una serie de conclusiones que permiten contrastar las hipótesis iniciales. Éstas son las más importantes:

**PRIMERA.-** Cuando se habla de igualdad, hay que diferenciar los conceptos de igualdad formal y material. Aunque este derecho se ha recogido en la norma (igualdad formal), se ha comprobado cómo ambos conceptos no están al mismo nivel, lo que certifica la existencia de grupos más desfavorecidos. Aun teniendo la ciudadanía idénticos derechos, no existen las mismas oportunidades en algunos aspectos. Este principio, considerado un derecho fundamental, es complementado con acciones positivas para dar protección a aquellos grupos o personas más perjudicadas y así, corregir las desigualdades existentes. Hay que expresar que, aunque la igualdad esté recogida en los textos, no son inminentes los resultados esperados. Sí es primordial que, para alcanzar una igualdad real, deba existir un esfuerzo previo en el campo normativo.

Según recogen diversos informes tanto a nivel internacional, como comunitario, y a pesar de las medidas implantadas por las organizaciones, sigue existiendo una desigualdad de género en un gran número de países en cuestiones varias como el acceso a un puesto de trabajo, acceso a puestos de responsabilidad, etc. Aun así, hay un gran número de organizaciones como la Organización de las Naciones Unidas, o el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, entre otras muchas, que trabajan diariamente para eliminar aquellos obstáculos que impiden alcanzar la igualdad real y efectiva.

**SEGUNDA.-** Los análisis llevados a cabo por los respectivos órganos en materia de igualdad sobre la situación actual muestran que, la simple incorporación del principio de igualdad en los textos normativos, no ha sido suficiente para alcanzar la igualdad efectiva en su totalidad. Con lo cual, esta acción aislada no ha eliminado plenamente las diferencias existentes por razón de sexo.

La evolución normativa en este último medio siglo se ha desarrollado de forma considerable. Aunque no se ha conseguido equiparar la igualdad formal con la real, hay que recalcar las numerosas medidas implementadas que, han propiciado el avance, para conseguirlo. El *mainstreaming* o transversalidad de género, concepto a incorporar en todas las políticas desde su origen en la Conferencia de Beijing de 1995, ha impulsado el principio de igualdad debido a la inclusión de la perspectiva de género en la elaboración de las diferentes estrategias. Es decir, se ha ido consiguiendo con el paso de los años, la eliminación de las diferencias y barreras presentes.

Al mismo tiempo que se implantaban nuevas políticas referentes al derecho mencionado, se ha tenido que lidiar con las constantes manifestaciones de discriminación derivadas de los estereotipos sociales y educativos. Los mismos han estado fuertemente marcados hasta no hace mucho y, los efectos que provocaban, se manifestaban, entre otros, en el desarrollo profesional de las mujeres. Para corregir estos efectos, y reducir los roles de género atribuidos, se han desarrollado diferentes campañas y/o actividades de sensibilización. La educación de las personas es una parte vital para hacer desaparecer en un futuro, las restantes ideas preconcebidas que hay presentes en la sociedad.

**TERCERA.-** España ha seguido los pasos, en materia de igualdad, de las medidas constituidas a nivel internacional. El ordenamiento español ha ido evolucionando y adaptándose a la época del momento y, ha corregido aquellos preceptos que dificultaban la efectiva incorporación de la mujer al mundo laboral. La consagración del derecho de igualdad en la CE, sirvió como base principal para el acceso de las ciudadanas a la vida pública en igualdad de condiciones que el resto de la población. Hoy en día es difícil que alguien se plantee si una mujer puede realizar un trabajo en concreto, o no. En comparación con los diferentes países estudiados en el Trabajo, hay que decir que estos últimos han recogido el derecho de igualdad en sus Constituciones, antes que España. De todos ellos, primero fue Italia (1947), seguido de Francia (1958) y, posteriormente, Portugal (1976).

Los Estados son los responsables directos de impulsar la igualdad de oportunidades y evitar cualquier medida discriminatoria hacia cualquiera de los colectivos. Por ello, independientemente del sexo, se debe seguir manteniendo un esfuerzo constante y un trabajo firme para garantizar la efectividad de la norma. En el ordenamiento español, se ha originado un claro avance normativo en materia de igualdad entre hombre y mujer. A pesar de ello, aún queda camino por recorrer para lograr la efectividad plena.

En relación a los informes que se derivan de los organismos que trabajan en cuestiones de igualdad, se concluye que, aunque sí está recogida la igualdad en la norma, se ha puesto en evidencia que la igualdad formal y la igualdad material difieren todavía. Es decir, no se ha alcanzado la igualdad real y efectiva al 100%.

**CUARTA.-** Se ha tenido conocimiento de la existencia de una colaboración femenina alrededor de las labores militares y policiales, previa a su integración. Por ello hay que destacar (en relación a las FAS y FCSE), en orden creciente desde su participación, al personal femenino que apoyaba a la Policía Nacional desde el año 1933, mediante la realización de tareas administrativas y burocráticas. Posteriormente surgió el Cuerpo de las Matronas en la Guardia Civil; las mujeres pertenecientes a este colectivo, desde 1940, iniciaron su apoyo debido a la necesidad de realizar las oportunas identificaciones a personas de su mismo sexo en los recintos aduaneros. En relación a las FAS, hay que hacer alusión al Cuerpo de Damas de Sanidad Militar (1941) cuya función principal fue la actividad sanitaria. Aunque previamente a este último Cuerpo, hubo mujeres que colaboraron en el auxilio de aquellos hombres que participaron en los diferentes conflictos armados acaecidos a lo largo de la historia, la mayor parte de los textos históricos hacen referencia a este último colectivo a la hora de establecer los inicios de la mujer en las FAS del país.

De la información obtenida de las Fuerzas gendármicas, se ha conocido cómo desde 1945, las mujeres iniciaron sus servicios en la GNF realizando tareas administrativas (personal civil).

**QUINTA.-** El ingreso de las mujeres permitiría el apoyo a numerosos servicios, así como una visión/actividad complementaria a la desarrollada por los hombres. El acceso de la mujer en las diferentes Fuerzas y Cuerpos analizados, no se produciría hasta finales del siglo XX. Si se compara la integración de la mujer en las FAS y FCSE, la primera incorporación de personal femenino tuvo lugar en lo que por aquel entonces se denominaba, Cuerpo Superior de Policía (1979). Tuvieron que pasar casi diez años para producirse lo mismo en las FAS y en el Cuerpo de la Benemérita (1988). Posteriormente se llevarían a cabo las incorporaciones en la Ertzaintza (1983) y en la PG-ME (1985).

En relación a las Fuerzas y Cuerpos de los otros países analizados, la integración en la GNF se realizaría en 1983. Por otro lado, el ingreso en la GNR y los Carabinieri estuvo marcado por la limitación normativa que impidió que la incorporación de las primeras mujeres no fuera hasta el año 1993 y 2000, respectivamente.

Hay que reseñar que, el acceso de las mujeres a la Policía Nacional y a la Ertzaintza, así como a las Fuerzas gendármicas vistas (a excepción de la GNR), estuvo limitada por un máximo de efectivos a ingresar, es decir, una cuota negativa que discriminaba a la mujer en su acceso.

**SEXTA.-** El acceso del personal femenino a los diferentes empleos y destinos no ha sido homogéneo en todos ellos. Hay que hacer referencia a las FAS y FCSE ya que, son estos últimos, los que han limitado en alguna de sus escalas la posibilidad de que las mujeres ingresasen desde el principio. Mientras que en las FAS y la Policía Nacional accedieron primero a los puestos de mando y luego a las escalas inferiores (idéntico proceso se realizó en los Carabinieri), en la Guardia Civil fue al revés (primero en la Escala de Cabos y Guardias y, posteriormente, en la antigua Escala Superior de Oficiales). El procedimiento seguido por el Cuerpo de la Benemérita, fue realizado de igual forma por la GNF y la GNR.

Si se hace alusión al principio de igualdad consagrado en la CE, se observa como aun estando presente la igualdad entre sexos, en muchos aspectos tardó en hacerse efectivo. Haciendo referencia a los diferentes puestos de trabajo disponibles en las Fuerzas y Cuerpos de España, hay que señalar que, hasta el año 1999, las FAS no eliminó las últimas restricciones que impedían la ocupación de algunos destinos por parte de las mujeres. De igual modo sucedió en las Fuerzas gendármicas. El ingreso de la mujer no implicó el acceso inmediato a todos los destinos; el personal femenino tuvo en los primeros años una serie de restricciones que, paulatinamente, fueron desapareciendo hasta alcanzar la igualdad de oportunidades en lo que respecta al desarrollo profesional en cualquier puesto de trabajo.

Se puede afirmar que, el acceso y la participación de las mujeres en las Fuerzas y Cuerpos militares/policiales, se identifica con la tardía incorporación e infrarrepresentación a nivel global. La mayor o menor rapidez de adaptación ha estado influenciada por los estereotipos de la época, la logística, así como la evolución normativa. El resultado de las continuas reformas normativas ha facilitado que las posibilidades de acceso y desarrollo profesional no se vean diferenciadas por ser de uno u otro sexo. Aunque el reconocimiento de los derechos de la mujer y la plena participación no fue inminente tras la integración, se consiguió a los pocos años.

**SÉPTIMA.-** La incorporación de la mujer a este tipo de profesión ha provocado un sinfín de normas. Teniendo como referencia la CE y la LOIEMH en España, se ha ido adaptando la norma a la situación del momento. Lo que antes fue un desarrollo exhaustivo para adaptar la regulación a la figura de la mujer, en un entorno que era exclusivamente de hombres, ha pasado a ser un estudio en el que predomina la conciliación familiar, entre otros asuntos de interés. Muchos de los textos desarrollados hacían referencia a las consecuencias profesionales que se derivaban del estado de gestación. Gracias al esfuerzo por igualar el acceso y el desarrollo profesional de hombres y mujeres en la norma, se puede afirmar que existe una igualdad de oportunidades en ella.

Todavía quedan aspectos por desarrollar. Por ejemplo, habiéndose analizado la evolución de la uniformidad en cada una de las Fuerzas y Cuerpos, se ha observado que, son las FAS, quienes más avanzadas se encuentran en esta situación (han desarrollado vestimenta para las mujeres que se encuentran en estado de gestación). También estaría pendiente potenciar el análisis del impacto normativo con perspectiva de género en las Instituciones mencionadas.

**OCTAVA.-** Se ha observado la importancia de realizar estudios en materia de igualdad en el seno de las Fuerzas y Cuerpos analizados. El desarrollo de los diferentes diagnósticos de situación y/o Planes de Igualdad (estos últimos han sido desarrollados únicamente por la Guardia Civil y GNF), son necesarios para la recogida de información y posterior obtención de conclusiones en aras de mejorar las medidas que permitan lograr alcanzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Los numerosos datos que se obtienen, así como las medidas que se recogen en los Planes de Igualdad, permiten una evaluación y actualización constante, favoreciendo con ello, la aproximación a la igualdad efectiva y plena.

Se ha observado que, en los grupos de trabajo en materia de igualdad, predomina en mayor medida el sexo femenino. Todos los estudios que se lleven a cabo deben ser realizados tanto por hombres como por mujeres. La visión conjunta de ambos hará desarrollar los asuntos de género de un manera más efectiva, objetiva e imparcial.

**NOVENA.-** El porcentaje de mujeres varía conforme a la Fuerza o Cuerpo del que se hable. En orden decreciente, dentro de España, se encuentran: PG-ME (21,09%), Ertzaintza (14,54%), Policía Nacional (14,37%), FAS (12,7%) y Guardia Civil (7,65%). En relación a las Fuerzas gendármicas sería: primero la GNF (20,2%), seguido de la GNR (8,5%) y, por último, los Carabinieri (4,1%). Siendo común a todos, el mayor número del personal femenino se concentra en los empleos inferiores, mientras que, en los puestos de mando, la proporción frente al sexo masculino es ínfima.

Los porcentajes de mujeres no han variado sustancialmente en un largo periodo de tiempo (a excepción de la GNF), a pesar de la implantación de medidas en favor de la igualdad de oportunidades. Si lo que se pretende es un aumento de las mujeres en estas Fuerzas y Cuerpos, ya solo quedaría, como ejemplo, medidas de acción positiva referentes a las reservas de un mínimo de plazas para éstas [medida implantada por la Ertzaintza en este último año (siempre y cuando se cumplan unos requisitos) y, que se establecerá en el Colegio de Guardias Jóvenes de la Guardia Civil en la próxima convocatoria]. Según la opinión del autor del texto, esta medida facilita la incorporación del colectivo femenino que está en una proporción mínima frente al masculino y, la norma, permite tomar medidas para favorecer a los grupos más desfavorecidos. Aun así, este hecho impide realizar la selección de las personas que cuenten con mejores aptitudes (con ello también se puede desmerecer a aquellas mujeres que ingresan sin necesidad de este tipo de ventajas). Según los datos derivados de la encuesta, el 90% de las personas no estaría de acuerdo con el establecimiento de un sistema de cuotas.

Por otro lado, las mujeres ocupan principalmente puestos de seguridad ciudadana o administrativos y/o destinos referentes a labores de investigación. Es decir, se afirma la existencia de una segregación horizontal en el ámbito de la Unidades que requieren de una mayor exigencia física, al no ser ocupadas, de forma general, por ellas. Asimismo, existe una segregación vertical debido a que el mayor número de mujeres se concentra en los empleos inferiores de las distintas Fuerzas y Cuerpos expuestos.

**DÉCIMA.-** Respecto a la edad límite para acceder a las Fuerzas y Cuerpos anteriores, destacar que no todos tienen un máximo de años establecido para ingresar; ejemplo de aquellos que no lo tienen, se encuentran la Policía Nacional y la PG-ME. Al igual que se ha mencionado en varias ocasiones, y en relación a las diferentes entrevistas realizadas, así como resoluciones que lo justifican, el establecimiento de un límite de edad no vulnera el principio de igualdad. Sin embargo, la eliminación de este requisito podría alterar el modelo de carrera, dificultar la planificación de personal para cada año, incluso ser poco motivador para aquellos que luchan por ingresar al Cuerpo desde que tienen oportunidad.

**UNDÉCIMA.-** En las Fuerzas y Cuerpos de España (igualmente en las Fuerzas gendármicas), se diferencian dos tipos de procesos en los que hay presencia de pruebas físicas. Por un lado, se ha reflejado la diferenciación por razón de sexo de las puntuaciones establecidas en las pruebas físicas que dan acceso a cada una de las Fuerzas y Cuerpos analizados. Por otro lado, se han analizado las pruebas que dan acceso a determinados cursos que requieren de una mayor condición física. Según se ha mostrado en aquellos relacionados con los de la Policía Nacional, no hay diferencia entre hombres y mujeres. En la Guardia Civil, a excepción de la UEI, sí que existen. En las FAS, en la mayoría de los cursos que requieren de un mayor rendimiento físico, no hay diferencias entre las puntuaciones establecidas para sus aspirantes. En relación a este último tipo de pruebas, se ha recalcado la idoneidad de establecer en cualquier curso, cuyas funciones requieran de un mínimo (más exigente) de condición física, el establecimiento de unas marcas mínimas comunes para ambos sexos al objeto de garantizar la misión encomendada (el 80% del personal encuestado estaría a favor de esta medida).

**DUODÉCIMA.-** La igualdad de oportunidades no solo se refiere a la igualdad de trato o de condiciones, sino que también se relaciona con la eliminación de cualquier barrera o similar dificultad que pueda presentarse a un colectivo en particular. La trayectoria profesional de hombres y mujeres al servicio de las Instituciones estudiadas, se rige por los principios de objetividad, igualdad, mérito y capacidad. Por ello, la carrera profesional que se elija no vendrá condicionada exclusivamente por la norma, sino por las circunstancias particulares que tenga cada individuo. Es decir, el elegir una opción u otra dentro de esta profesión, estará limitada en gran medida por las situaciones personales y no, simplemente, por la regulación existente. Con lo cual, hoy en día no hay límite alguno y, menos aún, discriminación. En todo caso, se debería hablar de la presencia de posibles conductas que incidan negativamente a las mujeres. No obstante, y siendo esto una opinión, la posible existencia de las mismas no sería de forma directa sino, más bien, de forma indirecta (influencia de estereotipos, falta de confianza, etc.).

**DECIMOTERCERA.-** Con el objetivo de impulsar la igualdad de oportunidades y eliminar cualquier obstáculo que se le presente a las mujeres dentro de las FAS y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, se han ido creando diferentes órganos que no dejan de ser un reflejo de los existentes a nivel internacional o nacional.

Hoy en día, todas las Fuerzas y Cuerpos analizados (aquellos presentes en España), cuentan con un órgano propio y especializado en materia de igualdad que realiza funciones comunes a todos ellos: analizar y estudiar la situación de la mujer, impulsar e implementar nuevas medidas y, evaluaciones periódicas de los resultados y del impacto de género de la normativa. Siempre están en permanente evolución, adaptándose a la situación del momento. Hay que destacar que, los que han sido creados en las FAS y Guardia Civil, son los más veteranos y cuentan con una experiencia que ha fomentado la creación y evolución de los restantes. En relación a las diferentes aportaciones realizadas en el ámbito de la igualdad, se destacan: la difusión de información, la formación de los efectivos de las Unidades, así como del personal externo a ellas, cursos, reuniones y convenios con otros organismos nacionales e internacionales, guía del lenguaje no sexista, etc. Dentro de estas últimas, hay que recalcar la realización del I Plan de Igualdad en la Guardia Civil (basado en los datos del propio diagnóstico de situación confeccionado). El mismo debe servir de referencia al resto de Fuerzas y Cuerpos para su posterior desarrollo.

Continuando con el ejemplo anterior, hay que destacar que la GNF cuenta también con un Plan de Igualdad propio y, previo al desarrollado por la Benemérita. Actualmente la GNR está desarrollando el diagnóstico de situación que le permitirá en un futuro, la elaboración de su propio Plan. En cuanto a los Carabinieri, y en relación a los datos obtenidos, aún no cuentan con un órgano propio especializado en perspectiva de género.

Los análisis efectuados por los órganos competentes en la materia, afirman que no se ha alcanzado la igualdad real y efectiva al 100%. Pese a ello, la mejora ha sido loable y continúan esforzándose diariamente por conseguir su firme propósito. Por lo tanto, no se puede dejar de mencionar el número elevado de aportaciones que están proporcionando a sus respectivas Instituciones, debido al trabajo incansable para lograr la igualdad real y efectiva.

**DECIMOCUARTA.-** Las funciones principales que hace el NCGP y su Oficina facilitan el impulso y avance de la perspectiva de género en las distintas FAS que componen la OTAN. Sabiendo que uno de los principales beneficios radica en el intercambio de información en materia de igualdad, así como el análisis de las lecciones aprendidas por cada una de ellas, se ha visto como el resultado de unas “buenas prácticas” permite la mejora y aprendizaje de todas. Esto último, si se hiciera extensivo a las Fuerzas y Cuerpos del país, permitiría el intercambio de información con el fin de potenciar la perspectiva de género, así como el avance en los diversos aspectos referentes a la igualdad. Aunque cada uno presenta diferencias en sus funciones, competencias, etc., todos muestran una problemática similar en cuanto a la perspectiva de género. Por consiguiente, el trabajo conjunto puede reportar más beneficios que trabajando de manera aislada. Esta medida podría estar coordinada por la Secretaría de Estado de Seguridad, en concreto, por el Gabinete de Coordinación y Estudios.

Asimismo, y siguiendo el ejemplo de las FAS, se ha visto necesario la colaboración y cooperación en el ámbito internacional con Unidades de similar estructura y cometidos. Aprovechando el estudio de las diferentes Fuerzas gendármicas, y conociendo la existencia de la EGF, donde se encuadran los tres países vistos más la Guardia Civil, se podría asignar a esta Fuerza las funciones oportunas para que asuma la coordinación de todas ellas para un crecimiento conjunto en la igualdad de oportunidades. Con respecto a la Policía Nacional es interesante que, organizaciones como la OSCE, asuman el cometido principal de impulsar la perspectiva de género en las Policías de los diferentes Estados que componen la citada organización.

Al igual que el Ministerio de Defensa es *“Discipline leader”* en materia de igualdad de género en la Unión Europea (hay que reflejar la gran actuación de las FAS fuera de las fronteras del país), se considera que el Ministerio de Interior podría posicionase para funciones similares (igualdad de género) para el ámbito no militar.

**DECIMOQUINTA.-** La distribución por todo el territorio español en el que están desplegadas las FAS y FCSE, hace pensar que, cuanto mayor sea la extensión que ocupen sus órganos de igualdad, mejor será la atención que ofrezcan a todos sus componentes. Basándonos en esta afirmación, hay que resaltar el establecimiento de los Puntos focales en materia de igualdad de las FAS y los Puntos de Contacto de la Policía Nacional. Estas medidas facilitan la promoción y atención en materia de igualdad de cada uno de sus efectivos.

**DECIMOSEXTA.-** Una de las medidas que diferencian a la PG-ME del resto de Fuerzas y Cuerpos vistos en España, ha sido la eliminación de la estatura mínima en el ingreso. Igualmente, esta medida fue tomada por la GNF.

**DECIMOSÉPTIMA.-** Aunque se considera que la Guardia Civil es el Cuerpo más avanzado en materia de igualdad a nivel nacional, debido a las medidas que está implantando, también hay que reflejar que es el que menos porcentaje de mujeres tiene en sus filas. A través de la realización de la encuesta, de las diferentes entrevistas, así como del análisis de la información obtenida sobre las Instituciones estudiadas, se considera que, entre otros motivos, el despliegue territorial que presenta el Cuerpo de la Benemérita puede condicionar la captación de mayor personal al ser un trabajo menos visible para la ciudadanía; conforme a los datos derivados de las encuestas, la tercera parte aproximadamente del personal afirma que, la distribución territorial de la Policía Nacional, beneficia a que más mujeres quieran pertenecer a la Policía y no, a la Guardia Civil (aunque se pueda considerar un porcentaje reducido, hay que señalar que la mitad de las personas consideraban que el carácter militar podría ser un condicionante). Asimismo, se ha observado que la reserva del 40% de plazas a las FAS (conociéndose que únicamente hay un 12,7% de mujeres en éstas) en las oposiciones de ingreso a la Guardia Civil, reduce en gran medida los porcentajes de ingreso del personal femenino a este último.

En el acceso a la Escala ejecutiva de la Policía Nacional, así como en los Cuerpos Comunes de las FAS, se ha observado que, una de las consecuencias que se derivan de este hecho, es el aumento considerable del porcentaje de mujeres.

**DECIMOCTAVA.-** Dentro de los numerosos estudios que se realizan sobre la situación actual de la mujer, habría que plantearse la posibilidad de que la mujer prefiere otro tipo de trabajos, diferentes a la profesión policial/ militar; dentro de la encuesta realizada, el 75% apoyaría la afirmación citada. Igualmente, el escaso conocimiento de las actividades que se realizan en esta profesión o la falta de un mayor número de referentes mujeres entre ellos, puede conllevar el que no haya una mayor participación de mujeres a la hora de querer ingresar. Por ello, y haciendo referencia a esta segunda apreciación, se debería potenciar la visibilidad de estas Fuerzas y Cuerpos ya que, en numerosas ocasiones, lo desconocido, es la principal causa de no elegir algo; hay que plantear esta profesión como una opción de futuro [conociéndose que es en la Guardia Civil donde hay un menor porcentaje de mujeres, habría que estudiar la manera de darse mayor publicidad en los principales núcleos urbanos de población (competencia territorial de la Policía Nacional)].

**DECIMONOVENA.-** Lo que antes era novedad (el ingreso de mujeres en esta profesión), hoy en día ya no es noticia debido a que el ejercicio de estas tareas entra dentro de la absoluta normalidad. Lo que sí se ha dejado claro es que, las cualidades de cada sexo, son complementarias y esenciales, para la efectividad del servicio. No obstante, y recalcándolo nuevamente, hay que potenciar la visibilidad de estas Fuerzas y Cuerpos y la de la presencia de la mujer.

**VIGÉSIMA.-** Se ha pasado de regular en detalle aspectos básicos en materia de igualdad, a analizar la regulación que favorecerá una mejor conciliación familiar. Aunque son aspectos distintos, están relacionados directamente entre sí. Hasta no hace mucho, las tareas del hogar y las responsabilidades familiares, eran ejercidas por las mujeres. Hoy en día, y según los informes reflejados, las diferencias entre sexos han disminuido considerablemente. No obstante, el sexo femenino sigue desempeñando estas actividades en mayor medida. Por ello, y al objeto de que estas últimas no le influyan a la hora de elegir una profesión u otra, se debería trabajar más en el concepto de corresponsabilidad y sensibilizar/formar aún más en estas cuestiones. La conciliación familiar no depende del sexo, sino de la necesidad.

**VIGESIMOPRIMERA.-** La GNF es la Fuerza que más ha avanzado en el campo de la igualdad de oportunidades. Las diferentes medidas que han ido tomando con el paso del tiempo, ha permitido acercar, en mayor medida, al objetivo perseguido: la igualdad real y efectiva. Entre las acciones desarrolladas, se encuentran: plataforma STOP Discri, red de referentes en igualdad, implantación de una oposición para aquellas personas que cuentan con titulación universitaria y la eliminación de la estatura mínima. La plataforma STOP Discri es una acción a tener en cuenta por el resto de Fuerzas y Cuerpos debido a la confidencialidad de las tareas desarrolladas y efectos derivados, así como la creación de la red de referentes en igualdad.

**VIGESIMOSEGUNDA.-** Con la realización de este Trabajo, además de dar respuesta a las hipótesis planteadas, se ha llevado a efecto una de las medidas implantadas en el Plan de Igualdad de la Guardia Civil que hace referencia a la realización de encuestas enfocadas a determinadas cuestiones en materia de igualdad.

Visto todo lo anterior, y en respuesta a las diferentes hipótesis planteadas al comienzo del trabajo de investigación, se afirma lo siguiente:

* En contestación a la primera de las hipótesis planteadas, y a pesar de que no se puede hablar de integración en este periodo, sino de participación, los orígenes de las mujeres son diferentes en cuanto a las funciones realizadas en relación a las distintas Fuerzas y Cuerpos. No obstante, el objetivo era común, servir de apoyo al desarrollo de los cometidos y/o misiones de ellos y, contribuir a la defensa del país.
* En relación a la segunda hipótesis, no se ha alcanzado la igualdad real y efectiva al 100%. Aun así, los logros conseguidos van aumentando con la finalidad de conseguirla a medio/largo plazo.

# **BIBLIOGRAFÍA**

## MONOGRAFRÍAS

Álvarez Noriega, M. (2018). *Impulso de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. IC Editorial.

Antunes, A. B. (2018). *Cultura organizacional e identidades profissional e de género das mulheres da Guarda Nacional Republicana.* Recuperado el 9 de abril de 2020, de <http://hdl.handle.net/1822/59386>

Aranda Álvarez, E. (2001). *Cuota de mujeres y régimen electoral.* Madrid: S.L.- DYKINSON.

Astelarra, J. (2004). *Políticas de género en la unión europea y algunos apuntes sobre américa latina.* United Nations Publications.

Ballesteros Moreno, M. C. (2015). *La igualdad entre hombres y mujeres en la toma de decisiones en la Unión Europea*. Getafe.

Bengoechea Bartolomé, M. (2005). *Sexismo y androcentrismo en los textos administrativo-normativos.* Recuperado el 31 de agosto de 2019, de <http://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/bitstream/123456789/265/1/RCIEM231.pdf>

Bernal Ballesteros, M. J., & de Paz González, I. (2016). *Fundamentos axiológicos de los derechos humanos. órganos constitucionales y supranacionales*. México: Comisión de Derechos Humanos del Estado de México.

Caballud Hernando, M. B. (2014). *Aportación de la mujer militar en las Fuerzas Armadas españolas a la defensa y la seguridad.* Recuperado el 22 de diciembre de 2018, de ARBOR Ciencia, Pensamiento y Cultura: <http://arbor.revistas.csic.es/index.php/arbor/article/view/1901/2120>

Carreiras, H. (1997). *Mulheres nas forças armadas portuguesas* (Cosmos ed.). Lisboa.

Carreiras, H. (1999). *Mulheres militares em portugal* (1992-1998). Políticas, processos e protagonistas. Nação e Defesa.

Castaño Carmona, I., y Barea Cañadas, J. (s.f.). *Fuerzas y Cuerpos De Seguridad, legislación, competencias, especial mención a la seguridad ciudadana.*

Cebada Romero, A., Laurence Ilboudo, H. M., Pinyol-Jiménez, G., y Solanas, M. (2019). *España y la Agenda Mujeres, Paz y Seguridad:pensar en global, actuar en local.*

Coelho dos Santos Saco Esteves, C. M. (2013). *A igualdade de oportunidades de género na administração pública: estudo de caso da integração de género feminino na Guarda Nacional Republicana*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.

Cosme, J. (2006). *História da polícia de segurança pública: Das origens à actualidade*. Lisboa: Edições Sílabo.

Cotino Hueso, L. (1999). *El modelo constitucional de Fuerzas Armadas.* Valencia.

de la Fuente Fernández, J. (2013). *Eurogendfor: Futuro de la cooperación policial entre Fuerzas policiales con estatus militar*. Aranjuez, Madrid, España.

da Conceição Videira, C. S. (2015). *A influência do género no exercício de funções na guarda nacional republicana.* Recuperado el 14 de marzo de 2020, de <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/12057>

Direção-Geral da Segurança Social. (2014). *A mulher em portugal alguns aspetos do evoluir da situação feminina na legislação nacional e comunitária*. Volume II. Lisboa.

Dorda Medina, G. (2018). *El largo camino de la igualdad en la Unión Europea: su aplicación práctica en los Cuerpos de Policía en España*. Madrid.

Durán y Lalaguna, P. (2008). *Acciones positivas para las mujeres en las organizaciones internacionales.* Madrid: La Ley.

Fernández Ruiz, B. (2018). *Manual. Impulso de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (Transversal: MF1026\_3). Certificados de profesionalidad.* CEP.

García Navarro, A. (2016). *Policía, derechos humanos y deontología JSTOR*.

Gil Cerdá, S. (2016). *Ética y Deontología de los Servicios Públicos: La Igualdad en la Guardia Civil*. Madrid.

Gil Cerdá, S. (2018). *La incorporación de las mujeres a la Guardia Civil: Transformación del marco legal*. Madrid.

González Torre, E. (2011). *La Situación de la mujer en la Ertzaintza.* País Vasco.

González Yanes, J. (2014). *Historia de la enfermería en la Defensa. Ejército de Tierra: regulación normativa y marco jurídico de funciones profesionales.*

Henriques Lopes, I. d. (2008). *A integraçäo de mulheres na guarda nacional republicana*. Lisboa.

Herrera Panadés, A. (2018). *Proyecto de creación de una Oficina para la Igualdad de Género en la Policía Nacional.* Madrid.

Herrera Panadés, A. (2019). *Unidad didáctica 2. Evolución de la mujer en la Policía Nacional*. Curso e-learning sobre Igualdad de Género.

Herrera Panadés, A. (2019). *Unidad Didáctica 4. Normativa Internacional*. Curso e-learning sobre Igualdad de Género.

Herrera Panadés, A. (2019). *Unidad didáctica 5. Normativa nacional*. Curso e-learning sobre Igualdad de Género.

Herrera Panadés, A., y M. Méndez Ruiz, A. (2019). *Unidad didáctica 1. Evolución de la igualdad de género y el feminismo.* Curso e-learning sobre Igualdad de Género.

Herrera Panadés, A., y Rubio Herrer, J. (2019*). Unidad didáctica 3. Conceptos generales sobre igualdad.* Curso e-learning sobre Igualdad de Género.

Herrera Panadés, A., y Rubio Herrer, J. (2019). *Unidad didáctica 7. Oficina Nacional para la Igualdad de Género en la Policía Nacional*. Curso e-learning sobre Igualdad de Género.

Huguet, M. (2012). *Historia internacional contemporánea y militarismo en perspectiva de género.*

López de Gea, J. (2013). *Derechos Fundamentales y Estatuto Jurídico de las Fuerzas Armadas.*

Lousada Arochena, J. F. (2013). *El principio de igualdad de mujeres y hombres: En especial, en el derecho del trabajo y de la seguridad social.*

Mando de Adiestramiento y Doctrina. (2011). *Manual del Sistema de Evaluación Física del Ejército de Tierra (MV3-101).*

Moreno Martínez, C. (1998). *Mujeres policías, mujeres militares, especial referencia a la mujer gurdia civil.* Aranjuez.

Parrilla Bañón, A. (1991). *La mujer en la Guardia Civil. Diferencias significativas*. Úbeda.

Peces-Barba Martínez, G. (1987). *Derechos Fundamentales.* Recuperado el 14 de enero de 2019, de <https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/10462/?sequence=1>

Pérez González, L. (2018). *Presencia de la mujer en Unidades Operativas de la Policía Nacional. Especial referencia al GEO y a los GOES*. Escuela Nacional de Policía (Ávila).

Pinheiro Borges, E. (2008). *As agentes da polícia de segurança pública e as limitações de progressão na carreira policial*. Universidad de Aberta (Portugal). Recuperado el 4 de mayo de 2020, de <https://repositorioaberto.uab.pt/bitstream/10400.2/1452/4/ElisaBorges.pdf>

Sánchez Fernández, R. (2013). *Políticas de Igualdad de Género: una visión comparada de España y Francia*. Oviedo.

Sepúlveda Muñoz, I., y Gómez Escarda, M. (2009). *Las mujeres militares en España (1988-2008)*. Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado.

Silva Amador, L. (2010). *Sereno en el peligro: La aventura histórica de la Guardia Civil.* EDAF.

Toledano Cardoso, G. (2017). *El carácter militar de las fuerzas policiales en Europa Especial referencia a la Guardia Civil*. Madrid.

Valcárcel, I. (2005). *Mujeres de armas tomar.* EDAF.

Valcárcel, I. (2018). *Mujeres de armas tomar* (premio ejército de tierra 2018) (Modalidad C Escolar ed.)

**Obras no citadas**

da Conceição Bessa, Fernando José. (2012). *Oficiais da guarda nacional republicana: Uma análise sociológica*. Recuperado el 12 de marzo de 2020, de <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/11899>

de Montiano, G. P., & Cruz, Nicolás de Bari Millán. (2013). Vigésimo quinto aniversario de la presencia de la mujer en las fuerzas armadas españolas: Una mirada retrospectiva. El legado del general gutiérrez mellado. *Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado,* 793-815*.* Recuperado el 14 de enero de 2020, de <https://iugm.es/wp-content/uploads/2016/06/EL_LEGADO_DEL_GENERAL_G_MELLADO.pdf>

Instituto de estudios de Policía. (2006). *I congreso nacional sobre mujer y policía.* Dirección General de la Policía. Subdirección General del Gabinete Técnico (Ed.). Madrid.

Jar Couselo, G. (2000). *Modelos comparados de policía*. Servicio de Publicaciones del Ministerio del Interior.

Oliver Araujo, J., y Calafell Ferrá, V. J. (2000). Las mujeres en las fuerzas y cuerpos de seguridad. *Mujer y constitución en España*, 335-353.

Rodríguez Jiménez, J. L., y Sánchez Hernández, M. F. (2012). *La incorporación de la mujer a las fuerzas armadas: Historia, testimonios y fuentes de información.* Universidad Rey Juan Carlos (Ed.).

## ARTÍCULOS

Agacinski, S. (2004). Política de sexos. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales nº55*, 159-161.

Agudo Arroyo, Y. (2014). La participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas españolas: de la incorporación a la integración. *Revista Internacional de Trabajo Social y Ciencias Sociales*, 9-27.

Alcántara López, R., & del Pozo Cruz, J. (2011). La mujer en las Fuerzas Armadas españolas: la evolución normativa como piedra angular. *Investigación y género, logros y retos: III Congreso Universitario nacional. Investiación y género*, (págs. 46-61). Sevilla.

Álvarez Luquero, A. B. (2010). Fuerzas Armadas Unidas. *Boletín de información nº* *315*, 70-86.

Aparisi Miralles, M. (1990). La Declaración de Independencia americana de 1776 y los Derechos del Hombre. *Revista de Estudios Políticos (Nueva Época) nº 70*, 209-223.

Balaguer Callejón, M. L. (2005). La constitución europea y la igualdad de género. *Revista De Derecho Constitucional Europeo nº 3*, 273-292.

Barrère Unzueta, M. A. (2003). Igualdad y “discriminación positiva”: Un esbozo de análisis teórico-conceptual. *Cuadernos Electrónicos De Filosofía Del Derecho nº 9*, 2-27.

Barrios Baudor, G. L., & Pérez Campos, A. (2009). El principio de igualdad en las fuerzas armadas españolas: Una aproximación al tema desde la perspectiva de género. *Revista Española De Derecho Militar nº 94,* 35-74.

Bartolomé Cenzano, J. (2017). La construcción colaborativa institucional de la igualdad de género en Europa. *Ciencia, Técnica y Mainstreaming social,* 49-63*.*

Bayefsky, A. F. (2016). El principio de igualdad o no discriminación en el derecho internacional. Recuperado el 15 de abril de 2019, de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r31086spa.pdf>

Bercovitz Rodríguez-Cano, R. (2001). El artículo 14 de la Constitución en la aplicación de la ley por los tribunales. *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*, 55-78.

Bernal Gutiérrez, P. (2011). La cultura de seguridad y defensa en España. Sus orígenes y evolución. *Cuadernos de Estrategia*, 23-64.

Blázquez, L. B. (2011). Derechos e integración: El acomodo razonable como instrumento para la igualdad material. *Cuadernos Electrónicos De Filosofía Del Derecho nº 23*, 47-73.

Bodelón González, E. (2010). Las leyes de igualdad de género en España y Europa:¿ Hacia una nueva ciudadanía? *Anuario de filosofía del derecho*, 85-106.

Bustos Bottai, R. (2007). Discriminación por razón de sexo y acciones positivas: Reflexiones a la luz de la jurisprudencia constitucional española y aproximación a la ley para la igualdad efectiva. [*Universitas: Revista de filosofía, derecho y política*](https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=7788)*, nº 6*, 127-147.

Caballud Hernando, M. B. (2009). El Observatorio de la mujer en las Fuerzas Armadas españolas. En M. Gómez Escarda, y I. Sepúlveda Muñoz, *Las mujeres militares en España (1988-2008)* (págs. 305-323). Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado (UNED).

Cabo Meseguer, V. (2014). El Cuerpo Auxiliar de Seguridad 1934-1984. Medio siglo al servicio exclusivo de la Policía Española . *Policía nº 282*, 42-47.

Cabrera, C. A. (1987). Reflexiones sobre la igualdad material. *Anuario De Filosofía Del Derecho nº 4*, 31-42.

Campos, M. (2019). I Congreso Internacional sobre Igualdad de Género en el ámbito de la seguridad. *Revista Policía nº337*, 5-17.

Canosa Usera, R. (2008). Igualdad y no discriminación en el Derecho internacional de los Derechos Humanos. *Revista Europea de Derechos Fundamentales/European Journal of Fundamental Rights*, 39-66.

Cantero, S. (1999). Pioneras en las Instituciones armadas del Estado. *Policía nº 135*, 12-17.

Carmona Cuenca, E. (1994). El principio de igualdad material en la jurisprudencia del tribunal constitucional. *Revista De Estudios Políticos nº 84*, 265-286.

Carmona Cuenca, E. (2004). El principio de igualdad material en la Constitución europea. *Revista del foro constitucional iberoamericano*, 1-21.

Castellanos, L. (2013). I Jornada de sensibilización en materia de igualdad en la Guardia Civil. *Revista Guardia Civil nº 827*, 6-9.

Castellanos, L. (2018). 30 aniversario del ingreso de la mujer en la Guardia Civil y creación del Área de Mujeres e Igualdad. La otra forma de mirar. *Revista Guardia Civil nº 894*, 8-19.

Ceccherini, E. (2006). La igualdad de sexos en la representación política: la experiencia italiana. *ReDCE nº6*, 325-353.

Corps, A. A., & Quesada González, J. M. (2016). Las señoritas de la cruz de malta: Una visión objetiva sobre las damas auxiliares de sanidad militar. *Revista de Historia Militar nº 119*, 217-244.

Cuenca Gómez, P. (2008). Mujer y Constitución: los derechos de la mujer antes y depues de la Constitución española de 1978. *Universitas. Revista de Filosofía, Derecho y Política, nº 8*, 77-103.

de Bartolomé Cenzano, José Carlos. (2017). La construcción colaborativa institucional de la igualdad de género en Europa. *Ciencia, Técnica y Mainstreaming Social nº 1*, 49-63.

de la Fuente Fernández, J. (2019). El principio de igualdad en los 30 años de historia de la mujer en las Fuerzas Armadas. *Revista de Derecho UNED nº 24*, 117-145.

de la Granja Sainz , J. (2007). El nacimiento de Euskadi: el Estatuto de 1936 y el primer Gobierno vasco. *Historia Contemporánea nº 35*, 427-450.

de Miguel García, C. (2014). Evolución histórica y ejes de futuro de la Guardia Civil como resguardo fiscal del Estado. *Cuadernos de la Guardia Civil. Revista de Seguridad Pública*, 77-92.

Díaz Alcantud, F. (2008). EGF, una nueva herramienta para las operaciones de gestión de crisis. *Cuadernos de la Guardia Civil: Revista de seguridad pública*, 67-81.

Elósegui Itxaso, M. (2002). La estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005). *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres nº 9*, 43-44.

F. del Vado, S. (2018). 30 años de las mujeres en las FAS. *Revista española de Defensa*.

F. del Vado, S., y Hernádez, V. (2018). 30 años de la mujer en las FAS. *Revista Española de Defensa*, 7-15.

Facio, A., y Fries, L. (2005). Feminismo, Género y Patriarcado. *Revista sobre enseñanza del Derecho de Buenos Aires*, 259-294.

Fernández, E. (2008). Dos décadas de la mujer en las Fuerzas Armadas. *Revista Española de Defensa nº244*, 5-27.

Fernández Barallobre, E. (2012). El extraño caso del "guardia-mujer". *Policía nº 254*, 48-51.

Fernández Burgueño, B. (2017). La protección multinivel de los principios de igualdad y de no discriminación en España: análisis comparado de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, el Convenio Europeo de los Derechos, la Constitución Española y el Código Penal . *Revista Internacional de Derechos Humanos*.

Fernández Segado, F. (1992). El nuevo diseño del servicio militar: la Ley Orgánica 13/1991, de 20 de diciembre. *Revista de Administración Pública nº 129*, 77-116.

Fernández Segado, F. (2000). La mujer y las Fuerzas Armadas. Un estudio jurídico-constitucional. *Mujer y Constitución en España,* 21-55.

Figueroa-Saavedra, M. (2008). Mecanismos y procesos de segregación ocupacional de la mujer: las pruebas de selección al cuerpo de Policia Municipal. *Cuadernos de Relaciones Laborales nº 1*, 151-178.

Freixes Sanjuán, T. (1995). Las principales construcciones jurisprudenciales del tribunal europeo de derechos humanos. el standard mínimo exigible a los sistemas internos de derechos en Europa. *Cuadernos Constitucionales De La Cátedra Fadrique Furió Ceriol nº 11*, 97-115.

Freixes Sanjuán, T. (2014). La igualdad de mujeres y hombres en el derecho de la unión europea. especial referencia a la jurisprudencia del tribunal de justicia de la unión y del tribunal europeo de derechos humanos. *Paper presented at the Integración Europea y Género,* 15-65.

Gil Ruiz, J. I. (2012). Mujer, OTAN y unión europea. *Cuadernos De Estrategia nº 157*, 89-137.

Gallardo Rodríguez, P. (2012). La mujer militar en las Fuerzas Armadas. En El papel de la mujer y el género en los conflictos (págs. 139-174). *Instituto español de Estudis Estratégicos.*

Gallego-Morón, N., y Montes López, E. (2018). La participación de las mujeres en el Cuerpo Nacional de Policía y en el Personal Militar en España=Female participation in National Police Force and in Military Personnel in Spain. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, 67-88.

García Sánchez, B. (2016). Integración real e instrumentalización de la imagen de la mujer en las Fuerzas Armadas españolas. *Journal of feminist, gender and women studies*, 21-28.

Gil Cerdá, S., y Moreno Martínez, C. (2018). Las mujeres en la Guardia Civil: Aspectos normativos (desde las matronas a la actualidad). *Cuadernos de la Guardia Civil. Revista de Seguridad Pública*, 38-58.

Gil Ruiz, J. I. (2016). La implementación de la perspectiva de género en la OTAN. *Pliegos de Yuste: revista de cultura y pensamiento europeos*, 123-137.

Gil Ruiz, J. M. (2017). En torno al artículo 14 de la CEDH: concepto, jurisprudencia y nuevos desafíos de (y ante) el Consejo de Europa. *Revista Quaestio Iuris*, 919-954.

Gimeno Durán , M., y Gil Cerdá, S. (2018). La igualdad entre mujeres y hombres en la Guardia Civil. *Cuadernos de la Guardia Civil: Revista de seguridad pública*, 59-73.

Gómez Hidalgo, J. M. (2019). Aniversario de la mujer en la Policía Nacional. 40 años creciendo en igualdad. *Revista Policía nº 332*, 4-11.

González Martín, N. (2002). El principio de igualdad, la prohibición de discriminación y las acciones positivas. *Derecho & Sociedad nº 18*, 71-79.

Granja Sainz, José Luis de la. (2007). El nacimiento de Euskadi: El estatuto de 1936 y el primer gobierno vasco. *Revista Historia Contemporánea nº 35*, 427-450. Recuperado el 6 de enero de 2020, de <https://www.ehu.eus/ojs/index.php/HC/article/view/4099>

Gutiérrez Díaz, M. T. (2014). Hace 30 años de la última promoción de canillas y las primeras mujeres en la policía nacional. *Policía nº 277*, 34-37.

Guzmán Palomino, J. (2007). La situación de la mujer en la guardia civil. *Revista Guardia Civil nº 754*, 8-15.

Hernández, V. (octubre 2018). 30 años de mujeres en la Guardia Civil. *Revista española de Defensa*, 16-17.

Herrera Panadés, A. (2018). Perspectiva de igualdad de género en el modelo policial. *Revista de Policía nº 322*, 16-19.

Jar Couselo, G. (1992). La mujer en la Guardia Civil: Una perspectiva sociológica. *Reis: Revista española de investigaciones sociológicas nº 59*, 223-242.

Laurenzo Copello, P. (2005). La violencia de género en la Ley Integral Valoración político-criminal. *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*.

Laporta San Miguel, Francisco Javier. (1987). Sobre el concepto de derechos humanos. *Doxa nº 4,* 23-46. Recuperado el 24 de marzo de 2020, de <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/10897>

Larripa Martínez, Ángel J. (2006). Organismos internacionales de seguridad: la OSCE. *Boletín de Información nº 226*, 3-24.

López, S. (2007). Mujer y militar: Los tradicionales valores del espíritu militar atañen por igual a hombres y mujeres. *Revista Española De Defensa nº 228*, 21.

Llorente , M., y Campos, M. (2019). Entrevista. *Revista Policía*, 30-33.

Lombardo, E. (2003). La europeización de la política española de igualdad de género. *Revista Española de Ciencia Política* , 65-82.

Lombardo, E., & León, M. (2014). Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica. *Investigaciones Feministas vol. 5*, 13-35.

López López, J. (2007). Los principios rectores de la LO3/2007 sobre igualdad efectiva entre mujeres y hombres a la luz de las estrategias de «Gender Mainstreaming» y «Empowerment». *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 53-67.

Madrid Izquierdo, J. M., y González Hernández, Á. (1996). Políticas para la igualdad de oportunidades de la mujer: Educación, formación y empleo. *Revista Española De Educación Comparada nº 2,* 117-138.

Martín Martínez, V. (2009). La incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas. En M. Gómez Escarda, y I. Sepúlveda Muñoz, *Las mujeres militares en España (1988-2008)*, 23-44. Madrid.

Montes Berges, B. (2008). Discriminación, prejuicio, estereotipos: Conceptos fundamentales, historia de su estudio y el sexismo como nueva forma de prejuicio. *Revista electrónica. Iniciación a La Investigación*, 1-16

Montes Salguero, J. (2010). Del universo femenino de la II república a la mujer en las fuerzas armadas en el siglo XXI. Documento presentado en “La Mujer En Las Fuerzas y Cuerpos De Seguridad" (20 Años En La Guardia Civil): XXI Seminario “Duque de Ahumada”, (5 y 6 de Mayo de 2009), 35-54.

Moreno, D., y Llorente, M. (2019). Pilar Allué Blasco. Subdirectora General de Recursos Humanos y Formación. *Revista Policía nº 330*, 18-21.

Munévar, D. I., y Villaseñor, M. L. (2005). Transversalidad de género. Una estrategia para el uso político-educativo de sus saberes. *La ventana. Revista de estudios de género*, 44-68.

Navarro Carballo, J. R. (1987). Creación y desarrollo del Cuerpo de Damas Auxiliares de Sanidad Militar. *Revista de Sanidad de las Fuerzas Armadas de España Vol. 43 nº 3*, 320-331.

Navarro, R. (2018). 30 años de la mujer en las FAS. *Revista Española de Defensa*, 7-15.

Nieves Saldaña, M. (2013). Génesis y promoción de la democracia paritaria en el Consejo de Europa: de la igualdad entre mujeres y hombres como fundamento de la democracia a la participación equilibrada de género en la toma de decisiones política y pública. *Revista Europea de Derechos Fundamentales nº 22*, 137-204.

Ordóñez Solís, D. (2016). La ética militar en el contexto jurídico español. *Revista Española de Derecho Militar. Núm. 106*, 25-67.

Ortiz, A. (2018). Oficina Nacional para la Igualdad de Género. *Revista Policía*, 6-15.

Otero García-Castrillón, C. (2002). Igualdad, género y medidas de acción-discriminación positiva en la política social comunitaria. *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, 489-502.

Parrilla Bañón, A. (2018). Siempre hay una historia que contar. *Cuadernos de la Guardia Civil. Revista de Seguridad Pública*, 74-92.

Plourin, C. (2015). Gendarmerie nationale-La féminisation de la gendarmerie mobile. *Revue Defense Nationale*, 121-123.

Polo Sabau, J. R. (2008). Igualdad y no discriminación en el Consejo de Europa: caracteres del juicio de igualdad en la jurisprudencia del TEDH. *Revista Europea de Derechos Fundamentales/European Journal of Fundamental Rights*, 293-312.

Pomed Sánchez, L. A. (1994). Objeción, Insumisión y servicio militar obligatorio. *Revista de Administración Pública nº 134*, 155-222.

Quesada Segura, R. (2007). La no discriminación, la igualdad de trato y de oportunidades, en el ordenamiento europeo. del convenio europeo de derechos humanos del Consejo de europa, a los tratados y a la carta de los derechos fundamentales de la Unión europea*. Revista Del Ministerio De Trabajo e Inmigración* *nº 3*, 53-75.

Quesada González, J. M. (2016). Las señoritas de la Cruz de Malta: una visión objetiva sobre las Damas Auxiliares de Sanidad Militar. *Revista de historia militar nº 119*, 217-244.

Ramírez, E., y Matarranz, M. (2015). Igualdad de género en educación. El caso de la Unión Europea/Gender equality in education. The case of the European Union. *Journal of Supranational Policies of Education (JoSPoE)*, 114-136.

Rey Moral , D. (2014). La incidencia de la perspectiva de género en la elaboración de la nueva Ley de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas . *Revista del Instituto Español de Estudios Estratégicos nº3,* 1-22.

Saldaña Díaz, M. N. (2013). Génesis y promoción de la democracia paritaria en el consejo de europa: De la igualdad entre mujeres y hombres como fundamento de la democracia a la participación equilibrada de género en la toma de decisiones política y pública. *Revista Europea De Derechos Fundamentales nº 22,* 137-204.

Sepúlveda, I. (2010). La incorporación de la mujer a las fuerzas armadas de los países europeos. *Security and Defense studies Review*, 57-64.

Serra Yoldi, I. (2004). Las políticas públicas de igualdad en el empleo y la economía social y cooperativa. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, nº50*, 105-122.

Sistema de Intervención Operativa. (2014). *Revista Guardia Civil nº838*, 6-14.

Taboas Hermida, A. (2019). Mujer y Policía en 1936. *Policía nº 335*, 50-55.

Tortola, F. (1989). Cumplen diez años. *Policía nº 45*, 8-13.

Winkels Arce , I. (2005). Estudio jurídico de la primera mujer que quiso ingresar en las Fuerzas Armadas. En CESEDEN, *Mujer, Fuerzas Armadas y Conflictos Bélicos. Una visión panorámica* (págs. 54-95). Madrid.

Yravedra. (1988). Primera Promoción de Matronas. *Revista Guardia Civil*, 33-38.

**Obras no citadas**

Baudor, G. L. B., & Campos, A. I. P. (2009). El principio de igualdad en las fuerzas armadas españolas: Una aproximación al tema desde la perspectiva de género*. Revista Española De Derecho Militar nº 94*, 35-74.

Cantero, S. (2005). Mujer y policía. *Policía nº 190*, 12-27.

Carreiras, H. (1999). Mulheres militares em portugal (1992-1998). Políticas, processos e protagonistas. *Nação e Defesa*, 81-111.

Carreiras, H. (2004). Diversidade social nas forças armadas: Género e orientação sexual em perspectiva comparada. *Nação e Defesa*, 61-88.

Carreiras, H. (2011). Igualdade de oportunidades nas forças armadas. O papel das políticas de integraçâo de género. *Cuestiones De Género: De La Igualdad y La Diferencia nº 6*, 97-116.

García Fadón, M. E. (2015). I jornada de mujer, igualdad y conciliación en la policía. *Policía nº 290*, 6-11.

García-Baquero, M. G. C. (2010). Mujer y fuerzas armadas. fuentes y estadísticas especializadas. *Indice: Revista De Estadística y Sociedad nº 42,* 15-17.

Gómez Hidalgo, J. M. (2019). 40º aniversario de la incorporación de la mujer en la policía nacional. *Revista Policía nº 329*, 16-19.

Gómez Hidalgo, J. M. (2019). La exposición itinerante con motivo del 40 aniversario de la incorporación de la mujer en la policía comienza en Toledo. *Revista Policía nº 330*, 22-23.

Gómez Hidalgo, J. M. (2019). Presentación del 40 aniversario de la incorporación de la mujer en la Policía nacional. *Revista Policía nº 330*, 4-5.

Martínez García, M. (2009). El mainstreaming de género en la guardia civil. *Revista Guardia Civil nº 788,* 108-114.

Olea González, F. (1995). La mujer en la guardia civil. *Revista Guardia Civil nº 611*, 10-21.

Pérez Villalobos, M. C., & Avilés, N. R. (2012). Igualdad y género. Conceptos básicos para su aplicación en el ámbito de la seguridad y defensa. *Cuadernos De Estrategia* *nº 157*, 21-51.

Ricotta, G., y Sola, G. (2003). L’integrazione delle donne nell’Esercito italiano tra shock culturale e cambiamento organizzativo. uno studio di caso. *Quaderni Di Sociologia* *nº 32*, 80-97.

Rojas Juárez, J. R. (2012). La igualdad efectiva entre mujeres y hombres. *Seguridad y Ciudadanía: Revista Del Ministerio Del Interior nº 7/8*, 125-179.

Ruano, A. M. (2005). La mujer en las fuerzas y cuerpos de seguridad. *Revista Guardia Civil nº 729*, 26-27.

Santana Guerrero, M. (2009). 30º aniversario del ingreso de la mujer a la policía. 1979-2009. *Policía nº 229*, 6-41.

Tarilonte, E. (2007). Mujer y militar : Los tradicionales valores del espíritu militar atañen por igual a hombres y mujeres. *Revista Española De Defensa nº 228*, 22-25.

## DOCUMENTOS E INFORMES

Asociaciones Policía Nacional. (2013). *Solicitud de comisión de igualdad en el cuerpo nacional de policía.* Recuperado el 24 de junio de 2019, de <https://www.cepolicia.org/ftp/mujer/20131010.pdf>

Auxiliadora, M., Mar, M., Moreno Corrales, M. J., y Fraiz Padín, M. J. (2015). *Las otras enfermeras, durante la guerra civil española.* Recuperado el 18 de abril de 2019, de <http://www.index-f.com/para/n22/102.php>

Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género. (2009). *Comunicación a los miembros: Derechos de las mujeres e igualdad de género*. Recuperado el 26 de agosto de 2019, de <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-%2F%2FEP%2F%2FNONSGML%2BCOMPARL%2BPE-427.253%2B01%2BDOC%2BWORD%2BV0%2F%2FES>

Comité ejecutivo nacional. (2009). *Confederación española de Policía.* Recuperado el 26 de agosto de 2019, de <https://www.cepolicia.org/ftp/mujer/20091003_Mujer.pdf>

Congreso de los Diputados (España) (2020). *Constitución de Portugal, 1976, con enmiendas hasta 2005.* Recuperado el 26 de abril de 2020, de <https://constituteproject.org/constitution/Portugal_2005.pdf?lang=es>

Consejo de la UE. (2011). *Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).* Recuperado el 16 de febrero de 2020, de <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:155:0010:0013:ES:PDF>

Consejo Europeo. (2006). *Conclusiones de la Presidencia.* Recuperado el 24 de diciembre de 2018, de <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-7775-2006-REV-1/es/pdf>

Consejo de Europa. (2018). *Estrategia de igualdad de género (2018-2023).* Recuperado el 26 de noviembre de 2019, de <https://rm.coe.int/estrategia-de-igualdad-de-genero-del-coe-es-msg/16808ac960Una>

Constitución italiana de 4 de otubre de 1958. (2008). Recuperado el 26 de marzo de 2020, de <https://www.senat.fr/fileadmin/Fichiers/Images/lng/constitution-espagnol_juillet2008.pdf>

*Constitución de la República Italiana.* (1947). Recuperado el 12 de septiembre de 2019, de <http://www.prefettura.it/FILES/AllegatiPag/1187/Costituzione_ESP.pdf>

*Constitución francesa de 4 de octubre de 1958.* (2008). Recuperado el 16 de septiembre de 2019, de <https://web.archive.org/web/20150202184828/http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-constitutionnel/root/bank_mm/espagnol/constitution_espagnol.pdf>

Cortes Generales. (2018). *Diario de sesiones del Congreso de los diputados*. XII Legislatura Núm. 547, (pág. 31).

División para el Adelanto de la Mujer. Departamento de Asuntos Económicos y Sociales. (2003). *La mujer en el 2000 y después.* Recuperado el 18 de junio de 2019, de <https://studylib.es/doc/4561545/la-mujer--la-nacionalidad-y-la-ciudadan%C3%ADa;>

DGGC. (2017). *Diagnóstico de situación de la Guardia Civil.* Madrid.

dos Santos Quintas, S. I. (2014). *As Mulheres na Guarda Nacional Republicana* (PowerPoint). Lisboa, Portugal.

EIGE. (2013). *Study on gender training in the EU mapping, research and stakeholders’ engagement -Spain- Country profile.* Recuperado el 6 de octubre de 2019, de [file:///C:/Users/EliteBook%20840G1/Downloads/study\_on\_gender\_training\_in\_the\_eu\_mapping\_research\_and\_stakeholders\_engagement\_-spain-\_country\_profile.pdf](file:///D:\Nueva%20carpeta\ESTUDIOS\Downloads\study_on_gender_training_in_the_eu_mapping_research_and_stakeholders_engagement_-spain-_country_profile.pdf)

EIGE. (2014). *Instituto Europeo de la Igualdad de Género – Breve descripción*. Recuperado el 5 de octubre de 2019, de <http://www.consejomujeresmadrid.org/wp-content/uploads/2014/09/instituto-europeo-de-la-igualdad-de-genero.pdf>

EIGE. (2017). *Instituto Europeo de la Igualdad de Género: síntesis para 2017.* Recuperado el 12 de octubre de 2019, de [*file:///C:/Users/EliteBook%20840G1/Downloads/mh0116328esn%20(1).pdf*](../Downloads/mh0116328esn%20(1).pdf)

España. (1844). *Gaceta de Madrid.* Recuperado el 1 de marzo de 2019, de <http://www.guardiacivil.es/documentos/ConoceGC/1844-03-28_RD_xCreacixn_GCx-Gaceta.pdf>

España. (1878). *Gaceta de Madrid.* Recuperado el 3 de marzo de 2019, de [https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE//1878/334/A00601-00602.pdf](https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1878/334/A00601-00602.pdf)

España. (1986). *Real Decreto 1126/1986, de 6 de junio, por el que se da cumplimiento a lo dispuesto en la disposición adicional primera de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, sobre plazas no escalafonadas.* Recuperado el 6 de marzo de 2019, de <https://www.boe.es/boe/dias/1986/06/14/pdfs/A21653-21674.pdf>

España. (1987). *BOE.* Recuperado el 6 de marzo de 2019, de <https://www.boe.es/boe/dias/1987/07/07/pdfs/A20548-20549.pdf>

España. (2007). *Plan de Acción del Gobierno de España para la aplicación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (2000), sobre Mujer, Paz y Seguridad.* Recuperado el 4 de 1 de 2019, de <http://www.defensa.gob.es/Galerias/ministerio/organigramadocs/omi/SBD-OM-PlanAccionEspanaRes1325.pdf>

España. (2011). *Armada Española. Colección de Reglamentos.* Recuperado el 4 de 1 de 2019, de <http://www.defensa.gob.es/Galerias/ministerio/organigramadocs/omi/OM-51-2011-Observatorio-Militar-Igualdad.pdf>

España. (2017). *II Plan Nacional de Acción de Mujeres, Paz y Seguridad (2017-2023).* Recuperado el 18 de noviembre de 2019 de <http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/SalaDePrensa/Multimedia/Publicaciones/Documents/2017_II%20PLAN%20NACIONAL%20ESP%20web.pdf>

España. (2018). *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021*. Recuperado el 12 de octubre de 2019, de <http://cadenaser00.epimg.net/descargables/2018/02/28/55434a755de875a6500561a7567456a0.pdf>

Europa. (2011). *Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género.* Recuperado el 20 de enero de 2019, de <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:155:0010:0013:ES:PDF>

Europa. (s.f.). *Las Comisiones del Parlamento Europeo.* Recuperado el 10 de febrero de 2020, de <https://www.docip.org/fileadmin/documents/Docip/Documents_permanents/Liste_commissions_parlementaires_ES.pdf>

Figueruelo Burrieza, Á. (2003). *El discurso jurídico. La mujer en la Constitución Española.* Recuperado el 28 de noviembre de 2018, de <http://letrasjuridicas.com.mx/Volumenes/9/figueruelo9.pdf>

Gendarmerie Nationale. (2014). *Plan d'action de la Gendarmerie Nationale pour l'égalité professionnelle.*

Gil Cerdá, S. (2019). *Visita realizada a la GNF en relación con el enfoque en materia de igualdad.* Madrid.

GNF. (2014). *Plan d'action de la gendarmerie nationale pour l'égalité professionnelle*.

GNR. (2019). Visita do comité para a igualdade entre mulheres e homens da guardia civil (PowerPoint).

GNR. (2019). Visita do Comité para a igualdade entre mulheres e homens da Guardia Civil. Portugal.

Gobierno de Italia. La constitución de la república italiana. Recuperado el 12 de enero de 2020, de <http://www.prefettura.it/FILES/AllegatiPag/1187/Costituzione_ESP.pdf>

Gobierno Vasco. (2014). Plan para la Igualdad de mujeres y hombres 2014-2016. Recuperado el 12 de abril de 2020, de <http://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/berdintasuna_planak/es_def/adjuntos/PLAN%202014-2016_es_BAJA.pdf>

Gobierno Vasco. (2018). *VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi*. Recuperado el 17 de febrero de 2020, de <https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/emakunde7plana/es_def/adjuntos/vii_plan.pdf>

IMIO. (2009). *Análisis de la perspectiva de género en algunas estadísticas españolas y propuestas de mejora*. Recuperado el 21 de octubre de 2019, de <http://www.inmujer.gob.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/docs/016-analisis.pdf>

Instituto de la Mujer. (2009). Análisis de la perspectiva de género en algunas estadísticas españolas y propuestas de mejora. Recuperado el 27 de febrero de 2019, de <http://www.inmujer.gob.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/docs/016-analisis.pdf>

Instituto de la Mujer. (2013). *Guía de Corresponsabilidad. La corresponsabilidad tambien se enseña.* Recuperado el 15 de enero de 2019, de <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/AreaEducacion/MaterialesDidacticos/docs/GuiaCorresponsabilidad.pdf>

JCEFD. (2016). *Proyecto de modificación de las pruebas físicas en la Guardia Civil.* Madrid.

La Mura, M. (2017). *Oficina de Enlace del Arma de Carabinieri*. Madrid.

Millán Moro, L. (1998). *Igualdad de trato entre hombres y mujeres respecto a la promoción profesional en la jurisprudencia comunitaria: igualdad formal versus igualdad sustancial (Comentario a las sentencias del TJCE de 17 de octubre de 1995, as. C-450/93, Kalanke).* Recuperado el 14 de enero de 2019, de <https://recyt.fecyt.es/index.php/RDCE/article/view/48529>

Ministerio de Defensa. (2011). *El Comité OTAN sobre perspectiva de género.* Recuperado el 17 de noviembre de 2019, de <https://www.defensa.gob.es/portaldecultura/Galerias/actividades/fichero/2011_Masinformacion_PremioIdoia.pdf>

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. (2017). La igualdad de género y las políticas públicas en el contexto internacional. Recuperado el 14 de enero de 2019, de <https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:b8d87eba-ef21-452a-991a-219079dc6762/pigeuropa2016.pdf>

Ministerio del Interior. (2019). *Celebración del 40º aniversario de la mujer Policía.* Madrid.

Ministerio Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2013). *Conferencia Internacional sobre Medios de comunicación e imagen de las mujeres.* Recuperado el 20 de enero de 2019, de <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/comunicacion/programas/docs/ConclusAmsterdam.pdf>

*Mujeres de Armas Tomar.* (2018). Recuperado el 18 de febrero de 2019, de <http://www.ejercito.mde.es/Galerias/Descarga_pdf/EjercitoTierra/tropa_menuda/mujeres_armas_tomar.pdf>

Observatorio militar para la igualdad. (2019). *Guía para la aplicación de las medidas de conciliación en las FAS.* Recuperado el 28 de agosto de 2019, de <http://www.defensa.gob.es/Galerias/ministerio/organigramadocs/omi/guia-medidas-conciliacion.pdf>

Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. (2019). *Instituto Europeo de la Igualdad de Género: síntesis para 2018.* Recuperado el 4 de octubre de 2019, de <https://publications.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/4cffba4c-c6b8-11e8-9424-01aa75ed71a1/language-es/format-PDF/source-106162807>

ONU. (2014). *Los principales Tratados internacionales de Derechos Humanos.* Recuperado el 17 de febrero de 2020, de <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/CoreInternationalHumanRightsTreaties_sp.pdf>

ONU. (2015). *Objetivos de Desarrollo del Milenio: Informe de 2015*. Recuperado el 12 de octubre de 2019, de <http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Resources/Static/Products/Progress2015/Spanish2015.pdf>

OTAN. (2007). *CWINF Guidance for NATO Gender Mainstreaming.* Recuperado el 24 de diciembre de 2019, de <https://www.nato.int/issues/women_nato/cwinf_guidance.pdf>

OTAN. (2008). *Best Practices to improve gender balance.* Recuperado el 24 de diciembre de 2019, de <https://www.nato.int/issues/women_nato/2008-11-gender_balance.pdf>

OTAN. (2016). *Summary of the National Reports of NATO Member and Partner Nations (2014).* Recuperado el 24 de diciembre de 2019, de <https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2016_03/Summary.pdf>

OTAN. (2017). *Summary of the National Reports of NATO Member and Partner Nations to the NATO Committee on Gender Perspectives.* Recuperado el 24 de diciembre de 2019, de <https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2019_09/20190909_190909-2017-Summary-NR-to-NCGP.pdf>

OTAN. (2017). *Summary of the National Reports of NATO Member and Partner Nations to the NATO Committee on Gender Perspectives.* Recuperado el 24 de diciembre de 2019, de <https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2019_09/20190909_190909-2017-Summary-NR-to-NCGP.pdf>

OTAN. (2018). *Allied Joint Doctrine for civil-military cooperation.* Recuperado el 21 de mayo de 2020, de <https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/757080/20181112-dcdc_doctrine_nato_cimic_ajp_3_19.pdf>

OTAN. (2018). *The Secretary General´s Annual Report.* Recuperado el 24 de diciembre de 2019, de <https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_publications/20190315_sgar2018-en.pdf#page=95>

Parlamento europeo. (2018). *La igualdad entre hombres y mujeres.* Recuperado el 11 de febrero de 2020, de <https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/es/FTU_2.3.8.pdf>

Parlamento Europeo. (2018). El tratado de Niza y la Convención sobre el futuro de Europa. Recuperado el 11 de febrero de 2020, de <https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/fiches_techniques/2013/010104/04A_FT(2013)010104_ES.pdf>

Policia Nacional. (2019). Exposición 40º aniversario de la mujer en la Policia Nacional. Toledo.

Policía Nacional. (2019). La policía nacional impulsa el uso del lenguaje inclusivo en la formación de sus agentes. Recuperado el 19 de noviembre de 2019, de <https://www.policia.es/prensa/20190307_2.html>

Policía Nacional. (2013). *Solicitud de Comisión de Igualdad en el Cuerpo Nacional de Policía.* Recuperado el 9 de septiembre de 2019, de <https://www.cepolicia.org/ftp/mujer/20131010.pdf>

Publications Office of the European Union. (2018). *Report on equality between women and men in the EU.* Recuperado el 4 de octubre de 2019, de <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/292fd37c-30d8-11e9-8d04-01aa75ed71a1/language-en>

Publications Office of the European Union. (2019). *Report on equality between women and men in the EU.* Recuperado el 12 de octubre de 2019, de <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en_1.pdf>

RAE. (2020). *Informe de la Real Academia Española sobre el lenguaje inclusivo y cuestiones conexas.* Recuperado el 14 de mayo de 2020, de <https://www.rae.es/sites/default/files/Informe_lenguaje_inclusivo.pdf>

Rico Sánchez, A. (2020). La mujer en la Gendarmería Nacional de Francia. *III Jornadas “la Mujer en los ejércitos. Nuevas perspectivas”*. Madrid.

Ruiz-Rico Ruiz, C. (2013). *Instituto Español de Estudios Estratégicos.* Recuperado el 8 de febrero de 2019, de <http://www.ieee.es/Galerias/fichero/docs_opinion/2013/DIEEEO121-2013_IgualdadGeneroFFAA_CRuiz-Rico.pdf>

Sánchez Jiménez, F. (2020). *Análisis estadístico sobre la presencia de la mujer en las Fuerzas Armadas y la Guardia Civil.* Madrid.

Sindicatos Policiales Representativos. (23 de octubre de 2017). *Oficina Nacional para la Igualdad de Género: un proyecto que sale adelante con el trabajo de los sindicatos.* Recuperado el 8 de septiembre de 2019, de [https://www.sup.es/sites/default/files//pdf/reunion\_SGGT\_23102017\_0.pdf](https://www.sup.es/sites/default/files/pdf/reunion_SGGT_23102017_0.pdf)

*Situación de la mujer en Francia.* (s.f.). Recuperado el 25 de septiembre de 2019, de <http://www.mitramiss.gob.es/es/mundo/Revista/Revista107/132.pdf>

Speciale, R., & Di Paola, G. (2005). *Il servizio militare femminile.* Recuperado el 13 de septiembre de 2019, de <https://www.difesa.it/Content/Documents/30991_serfemm.pdf>

Sustainable Development Report. (2019). *Transformation to achieve the Sustainable Development Goals.* Recuperado el 12 de octubre de 2019, de <https://s3.amazonaws.com/sustainabledevelopment.report/2019/2019_sustainable_development_report.pdf>

UNESCO. (s.f.). *Igualdad de Género.* Recuperado el 25 de noviembre de 2019, de <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>

## PÁGINAS WEB

ABC. (2013). *Los tres siglos de historia de los Mossos d'Esquadra*. Recuperado el 5 de septiembre de 2019, de <https://www.abc.es/local-cataluna/20130422/abci-tres-siglos-historia-mossos-201304221209.html>

ABC. (2018). *Guardia Civil: la igualdad también como divisa*. Recuperado el 31 de agosto de 2019, de <https://www.abc.es/opinion/abci-guardia-civil-igualdad-tambien-como-divisa-201809260854_noticia.html>

ABC Mujeres. (2018). *El porcentaje de mujeres directivas se congela en España en el 27 % en 2018*. Recuperado el 25 de septiembre de 2019, de <https://www.abc.es/familia/mujeres/abci-porcentaje-mujeres-directivas-congela-espana-27--por-ciento-2018-201810021952_noticia.html>

Belt. (2007). *Primera reunión del Observatorio de la Mujer en la Policía y en la Guardia Civil*. Recuperado el 9 de septiembre de 2019, de <http://www.belt.es/noticiasmdb/home2_noticias.asp?id=3799>

Benemérita al día. (2018). *Historia Guardia Civil. Especialidades: UEI, LOS HÉROES ANÓNIMOS.* Recuperado el 31 de agosto de 2019, de <http://www.benemeritaaldia.org/historia-guardia-civil/14796-especialidades-uei-los-heroes-anonimos.html>

Benemérita al día. (2018). *La Guardia Civil permite por primera vez que una embarazada se examine fuera de plazo*. Recuperado el 31 de agosto de 2019, de <http://www.benemeritaaldia.org/30-aniversario-mujer-guardia-civil/39442-la-guardia-civil-permite-por-primera-vez-que-una-embarazada-se-examine-fuera-de-plazo.html>

Blanco, E. (2019). *ABC sociedad.* Recuperado el 25 de agosto de 2019, de <https://www.abc.es/sociedad/abci-comandante-silvia-queria-guardia-civil-incluso-cuando-mujeres-no-podian-201902170131_noticia.html>

Blanco, E. (2019). *Mujeres al mando*. Recuperado el 31 de agosto de 2019, de <https://www.abc.es/sociedad/abci-comandante-silvia-queria-guardia-civil-incluso-cuando-mujeres-no-podian-201902170131_noticia.html>

Campos, B. (2019). Recuperado el 31 de agosto de 2019, de El Cierre Digital: <https://elcierredigital.com/realidad-autonomica/162566292/igualdad-mujer-policia-nacional.html>

CdE. (2019). *Carta Social Europea (revisada)*. Recuperado el 6 de abril de 2019, de <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/Paginas/enlaces/010219-enlacecartasocial.aspx>

Centro de Información de las Naciones Unidas. (2007). *La ONU y la mujer.* Recuperado el 15 de enero de 2019, de <http://www.un.org/es/events/women/iwd/2007/compilacion.pdf>

Cervera, C. (2017). *El verdadero origen de los Mossos de Esquadra: una unidad borbónica dedicada a perseguir sediciosos*. Recuperado el 4 de septiembre de 2019, de <https://www.abc.es/historia/abci-verdadero-origen-mossos-esquadra-unidad-borbonica-dedicada-perseguir-sediciosos-201711122339_noticia.html>

Chiarotti, N. (1995). *Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer, México 1975*. Recuperado el 28 de diciembre de 2018, de <http://base.d-p-h.info/es/fiches/premierdph/fiche-premierdph-2359.html>

Círculo Ahumada - Amigos de la Guardia Civil. (2017). *Historia Guardia Civil. Las últimas matronas de la Guardia Civil*. Recuperado el 6 de marzo de 2019, de <http://www.benemeritaaldia.org/historia-guardia-civil/31801-las-%C3%BAltimas-matronas-de-la-guardia-civil.html>

Círculo Ahumada - Amigos de la Guardia Civil. (2018). *Historia Guardi Civil. Hemeroteca: Las matronas, las primeras guardias civiles*. Recuperado el 6 de marzo de 2019, de <http://www.benemeritaaldia.org/historia-guardia-civil/31802-las-primeras-guardias-civiles.html>

Círculo Ahumada - Amigos de la Guardia Civil. (2018). *Matronas, las primeras mujeres de la Guardia Civil*. Recuperado el 6 de maro de 2019, de <http://www.benemeritaaldia.org/30-aniversario-mujer-guardia-civil/35601-matronas,-las-primeras-mujeres-de-la-guardia-civil.html>

Comisión europea. (2018). *La comisión europea se pronuncia con motivo del día internacional de la mujer de 2018*. Recuperado el 16 de abril de 2020, de <http://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/12764-la-comision-europea-se-pronuncia-con-motivo-del-dia-internacional-de-la-mujer-de-2018/>

Consejo de Europa. (2019). *Carta social europea (revisada).* Recuperado el 28 de noviembre de 2019, de <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/Paginas/enlaces/010219-enlacecartasocial.aspx>

CREOGN. (2015). *Femmes en gendarmerie: à l’heure du bilan, le débat reste ouvert*. Recuperado el 14 de febrero de 2019, de <https://www.gendarmerie.interieur.gouv.fr/crgn/Publications/Notes-du-CREOGN/Femmes-en-gendarmerie>

Damas Auxiliares de Sanidad Militar. (s.f.). Recuperado el 25 de enero de 2019, de <https://sites.google.com/site/damasdesanidadmilitar/legislacion>

Damas Auxiliares de Sanidad Militar*.* (1941). Recuperado el 25 de enero de 2019, de <https://drive.google.com/file/d/0B8d4Yqx_2B5IcHphd1lqcS1ybzA/view>

Defensa, M. d. (2015). *La incorporación de la mujer, motor de transformación de las FAS.* Recuperado el 4 de 1 de 2019, de <http://www.defensa.gob.es/gabinete/notasPrensa/2015/03/DGC-150307-reunion-omi.html>

Departamento de Seguridad. (2019). *Historia. La Policía de Euskadi*. Recuperado el 4 de septiembre de 2019, de <https://www.ertzaintza.eus/wps/portal/ertzaintza/!ut/p/z0/04_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfIjo8ziXTycTI2CzdwsLU1cA91NzC38zA0gQD84tVi_INtREQCk-C_R/>

Destak. (2019). *GNR integra atualmente mais 1.500 mulheres, 25 anos após a entrada da primeira*. Recuperado el 14 de abril de 2020, de <http://www.destak.pt/artigo/389321>

Diario Jaén. (2018). *La mujer en la Guardia Civil*. Recuperado el 31 de agosto de 2019, de <https://www.diariojaen.es/la-semana/la-mujer-en-la-guardia-civil-LF4755184>

ECOSOC. (s.f.). *Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas*. Recuperado el 25 de 12 de 2018, de <https://www.un.org/ecosoc/es/about-us>

EFE. (2017). *La igualdad entre hombres y mujeres mejora en España más que la media de la UE en 10 años*. Recuperado el 5 de octubre de 2019, de <https://www.20minutos.es/noticia/3158250/0/igualdad-hombres-mujeres-mejora-espana-media-europa/>

EIGE. (2015). *Consejo de Administración*. Recuperado el 21 de febrero de 2019, de [https://web.archive.org/web/20150531144645/http://eige.europa.eu/content/management-board#](https://web.archive.org/web/20150531144645/http:/eige.europa.eu/content/management-board)

EIGE. (2019). *Gender equality index (Spain)*. Recuperado el 24 de abril de 2020, de <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/domain/time/ES>

El Mundo. (2019). *40 años de la mujer en la policía: Las nuevas 'super-cops'*. Recuperado el 22 de marzo de 2020, de <https://www.elmundo.es/yodona/lifestyle/2019/06/29/5d1098f7fc6c83f3738b45ab.html>

El País. (2018). *Estela, la psicóloga excluida por un tatuaje, podrá ser militar*. Recuperado el 14 de febrero de 2019, de <https://elpais.com/politica/2018/07/18/actualidad/1531908095_348897.html>

ElCofidencial. (2018). *Defensa crea un departamento de Igualdad al mando de una teniente coronel*. Recuperado el 8 de septiembre de 2019, de <https://www.elconfidencialdigital.com/articulo/defensa/defensa-crea-departamento-igualdad-mando-teniente-coronel/20181130125225118827.html>

Eldiario.es. (2018). *Interior elige a una comisaria para el puesto del subdirector de Policía cesado por la charla de Cotino*. Recuperado el 20 de enero de 2020, de <https://www.eldiario.es/politica/Interior-comisaria-subdirector-Policia-Cotino_0_827668197.html>

elindependiente. (2018). *Defensa limitará la prohibición de exhibir tatuajes para garantizar la igualdad en el Ejército*. Recuperado el 14 de febrero de 2019, de <https://www.elindependiente.com/politica/2018/07/09/defensa-igualdad-tatuajes-ejercito-hombres-mujeres/>

ELNACIONAL. (2017). *La nueva promoción de Mossos no tendrá límite de edad y pedirá más nivel de estudios*. Recuperado el 7 de septiembre de 2019, de <https://www.elnacional.cat/es/sociedad/mossos-promocion-edad-estudios_152769_102.html>

Escuela Virtual de Igualdad. (2018). *Formación en igualdad de oportunidades: aplicación en el ámbito de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad*. Recuperado el 27 de septiembre de 2019, de <https://www.escuelavirtualigualdad.es/index.php?action=programaCorto&codcurso=C8822>

España. (2018). *Mujeres en Cifras - Empleo y Prestaciones Sociales - Ocupaciones, sectores y ramas de actividad.* Recuperado el 30 de diciembre de 2018, de <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/EmpleoPrestaciones/OcupacSectRamasActividads.htm>

España. (s.f.). *Consejo de Europa*. Recuperado el 23 de enero de 2019, de <https://www.mscbs.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/internacional/consejoeu/consejoeuropa_2.htm>

España. (s.f.). *Consejo de Europa*. Recuperado el 15 de noviembre de 2018, de <http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/PoliticaExteriorCooperacion/ConsejoDeEuropa/Paginas/HistoriaActividadConsejoEuropa.aspx>

Eurogendfor. (2020). *Gendarmerie Nationale Française – Member State*. Recuperado el 26 de septiembre de 2019, de <https://eurogendfor.org/gendarmerie-nationale-francaise-full-member/>

Europa. (1976). *Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres .* Recuperado el 29 de noviembre de 2018, de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A31976L0207>

Europa. (2000). *Sentencia del Tribunal de Jusiticia. Asunto C-407/98.* Recuperado el 18 de enero de 2019, de <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf;jsessionid=9ea7d2dc30db1292e59435724afe87df8020bde420b2.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuKa3f0?text=&docid=45065&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5927>

Europa. (2003). *Participación equilibrada de las mujeres y los hombres en los procesos de toma de decisión en los ámbitos político y público.* Recuperado el 23 de diciembre de 2018, de <https://www.ehu.eus/documents/2007376/3950505/Recomendacion_participacion_mujeres_decision.pdf/3b52aca2-df73-496e-b800-a9c6d45341f7>

Europa. (2007). *Tratado constitutivo de la Comunidad Europea de la Energía Atómica (Euratom)*. Recuperado el 4 de diciembre de 2018, de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Axy0024>

Europa. (2011). *Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015*. Recuperado el 20 de enero de 2019, de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Aem0037>

Europa Press. (2010). *Gobierno vasco baraja modificar la Ley de Igualdad para facilitar el acceso de mujeres a la Ertzaintza*. Recuperado el 5 de septiembre de 2019, de <https://www.europapress.es/euskadi/noticia-gobierno-vasco-baraja-modificar-ley-igualdad-facilitar-acceso-mujeres-ertzaintza-20101112111915.html>

Europa Press. (2012). *Los Mossos, entre los diez cuerpos policiales europeos con más mujeres*. Recuperado el 5 de septiembre de 2019, de <https://www.europapress.es/epsocial/igualdad/noticia-mossos-diez-cuerpos-policiales-europeos-mas-mujeres-20120516130048.html>

Europa Press. (2018). *Defensa cambiará las bases de acceso a las FFAA para evitar discriminación entre hombre y mujeres por los tatuajes*. Recuperado el 14 de ferero de 2019, de <https://www.europapress.es/nacional/noticia-defensa-cambiara-bases-acceso-ffaa-evitar-discriminacion-hombre-mujeres-tatuajes-20180709111716.html>

Europa Press. (2019). *La Policía Nacional celebra el 40 aniversario de la incorporación de la primera mujer*. Recuperado el 8 de septiembre de 2019, de <https://www.europapress.es/cantabria/noticia-policia-nacional-celebra-40-aniversario-incorporacion-primera-mujer-20190308122329.html>

European Commission. (2019). *Gender equality strategy*. Recuperado el 12 de octubre de 2019, de <https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en>

Fayanas Escuer, E. (2016). *El ‘Somatén’*. Recuperado el 5 de septiembre de 2019, de <https://www.nuevatribuna.es/articulo/historia/somaten/20160912194306131677.html>

Fernández Barallobre, E. (2017). *Una historia de la Policía Nacional*. Recuperado el 27 de julio de 2019, de <http://cnpjefb.blogspot.com/2017/07/real-decreto-de-6-de-noviembre-de-1877.html>

Figueroa Lima, N. (2018). *La Asamblea General de la ONU y la Igualdad de Género*. Recuperado el 16 de enero de 2019, de <http://revistafal.com/la-asamblea-general-de-la-onu-y-la-igualdad-de-genero/>

Foro de Cultura de Defensa. (2013). Recuperado el 24 de enero de 2019, de <http://forodeculturadedefensa.blogspot.com/2013/04/las-damas-del-ejercito-sanidad-militar-i.html>

Foro de Cultura de Defensa. (2013). *Las DAMAS del Ejército: Sanidad Militar (I).* Recuperado el 6 de 12 de 2018, de <http://forodeculturadedefensa.blogspot.com/2013/04/las-damas-del-ejercito-sanidad-militar-i.html>

Fraiz Padín, M., Martínez Fernández, M., Moreno Corrales, M., y Fraiz Padín, M. (2015). *Las otras enfermeras, durante la Guerra Civil Española.* Recuperado el 8 de 12 de 2018, de <https://www.researchgate.net/publication/292983004_PARANINFO_DIGITAL_Las_otras_enfermeras_durante_la_Guerra_Civil_Espanola>

France Diplomatie. (2014). *La estrategia «Género y desarrollo» de Francia*. Recuperado el 25 de septiembre de 2019, de <https://www.diplomatie.gouv.fr/es/asuntos-globales/salud-educacion-y-genero/genero-y-desarrollo/article/la-estrategia-genero-y-desarrollo>

France Diplomatie. (2014). *La igualdad mujeres y hombres en la nueva agenda para el desarrollo después de 2015*. Recuperado el 25 de septiembre de 2019, de <https://www.diplomatie.gouv.fr/es/asuntos-globales/salud-educacion-y-genero/genero-y-desarrollo/article/la-igualdad-mujeres-y-hombres-en>

France Diplomatie. (2020). *Hacia la igualdad entre mujeres y hombres en todo el mundo*. Recuperado el 14 de febrero de 2020, de <https://www.diplomatie.gouv.fr/es/politica-exterior/derechos-humanos/derechos-de-la-mujer/article/estrategia-internacional-de-francia-para-la-igualdad-entre-mujeres-y-hombres-en>

Fundación Nacional Francisco Franco. (2013). *Mercedes Milá Nolla, la abnegación*. Recuperado el 4 de febrero de 2019, de <https://fnff.es/memoria-historica/770962340/mercedes-mila-nolla-la-abnegacion.html>

G. T. (2019). *El porcentaje de directivas en España es el mejor de los últimos 5 años*. Recuperado el 6 de enero de 2020, de <https://www.grantthornton.es/sala-de-prensa/2019/el-porcentaje-de-directivas-en-espana-es-el-mejor-de-los-ultimos-5-anos/>

Gabinete de Prensa. (2019). *La Guardia Civil recibe el premio al compromiso con la Igualdad otorgado por el Colegio de Abogados de Madrid*. Recuperado el 15 de febrero de 2020, de <https://www.guardiacivil.es/es/prensa/noticias/7148.html>

Gabinete de Prensa. (2019). *La vicepresidenta del Gobierno en funciones presenta el primer Plan de Igualdad de la Guardia Civil*. Recuperado el 31 de agosto de 2019, de <http://www.guardiacivil.es/es/prensa/noticias/7052.html>

García Añón, J. (1999). *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho. núm. 2-1999.* Recuperado el 14 de 1 de 2019, de El principio de igualdad y las políticas de acción afirmativa. Algunos problemas de la dogmática jurídica y el Derecho Europeo: <https://www.uv.es/CEFD/2/garcia.html?iframe=true&width=90%25&height=90%25>

Gendarmerie Nationale. (2016). *La gendarmerie de sa naissance à aujourd'hui*. Recuperado el 26 de septiembre de 2019, de <https://www.gendarmerie.interieur.gouv.fr/Notre-institution/Notre-histoire/La-gendarmerie-de-sa-naissance-a-aujourd-hui>

GENDinfo. (2018). *Le ministère de l’Intérieur reçoit les labels « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « Diversité »*. Recuperado el 25 de septiembre de 2019, de <https://www.gendinfo.fr/L-info-en-continu/Le-ministere-de-l-Interieur-recoit-les-labels-Egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-et-Diversite>

Generalitat de Catalunya. (2018). *Policía de la Generalidad. Mossos d'esquadra. Efectivos. Por sexo y graduación. Ámbitos*. Recuperado el 7 de septiembre de 2019, de <https://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=899&lang=es&t=2018>

GNF. (2016). *La gendarmerie de sa naissance à aujourd'hui*. Recuperado el 5 de enero de 2020, de <https://www.gendarmerie.interieur.gouv.fr/Notre-institution/Notre-histoire/La-gendarmerie-de-sa-naissance-a-aujourd-hui>

GNR. (2020). *Estratégia da guarda 2020. uma estratégia de futuro*. Recuperado el 5 de enero, de <https://www.gnr.pt/estrategia.aspx>

GNR. (2020). *Guarda nacional republicana*. Recuperado el 5 de enero de 2020, de <https://www.gnr.pt/default.aspx>

Gobierno de España. (s.f.). *Consejo de Europa*. Recuperado el 8 de enero de 2020, de <http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/PoliticaExteriorCooperacion/ConsejoDeEuropa/Paginas/HistoriaActividadConsejoEuropa.aspx>

González, M. (2016). *“A las militares se nos ha mirado con lupa”.* El País. Recuperado el 28 de octubre de 2019, de <https://elpais.com/politica/2016/08/13/actualidad/1471104656_794304.html>

González, M. (2019). *Primera General en la historia de las fuerzas armadas españolas*. El País. Recuperado el 11 de septiembre de 2019, de <https://elpais.com/politica/2019/07/10/actualidad/1562784246_624867.html>

Grant Thornton. (2019). *El porcentaje de directivas en españa es el mejor de los últimos 5 años*. Recuperado el 14 de marzo de 2020, de <https://www.grantthornton.es/sala-de-prensa/2019/el-porcentaje-de-directivas-en-espana-es-el-mejor-de-los-ultimos-5-anos/>

Guardia Civil. (2018). *El Reinado de Alfonso XIII*. Recuperado el 1 de marzo de 2019, de <http://www.guardiacivil.es/es/institucional/Conocenos/historiaguacivil/El_Reinado_de_Alfonso_XIII.html>

Guardia Civil. (2018). *Información Institucional*. Recuperado el 3 de marzo de 2019, de <http://www.guardiacivil.es/es/institucional/Conocenos/historiaguacivil/La_Restauracion_Monarquica.html>

Guardia Civil. (2020). *Centros de enseñanza.* Recuperado el 1 de marzo de 2019, de <https://www.guardiacivil.es/es/institucional/serguacivil/centensenan/index.html>

Guardia Civil. (2020). *Orgnización Periférica*. Recuperado el 16 de febrero de 2020, de <https://www.guardiacivil.es/es/institucional/Conocenos/estructuraorganizacion/orgperiferica/index.html>

Guardia Civil. (s.f.). *Información Institucional*. Recuperado el 31 de diciembre de 2019, de <http://www.guardiacivil.es/es/institucional/serguacivil/centensenan/guardiasjovenes/index.html>

Heraldo. (2017). *¿Qué es la Carta Social Europea?* Recuperado el 14 de febrero de 2020, de <https://www.heraldo.es/noticias/internacional/2017/02/22/que-carta-social-europea-1160624-306.html>

INE. (2019). *Ocupados por ramas de actividad, por tipo de ocupación, por situación profesional y por tipo de puesto laboral*. Recuperado el 22 de noviembre de 2019, de <https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259931459725&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888>

Inspiringirls. (2020). Recuperado el 15 de noviembre de 2019, de <https://www.inspiring-girls.es/>

Instituto de Seguridad y Cultura. (2019). *Patricia Ortega García, primera General de las fuerzas armadas españolas.* Recuperado el 25 de diciembre de 2019, de <https://seguridadycultura.org/patricia-ortega-garcia-primera-general-de-las-fuerzas-armadas-espanolas/>

Instituto Vasco de la Mujer. (2018). *Igualdad en Políticas Públicas*. Recuperado el 5 de septiembre de 2019, de <https://www.emakunde.euskadi.eus/politicas-publicas/-/informacion/emakunde7plan/>

La Vanguardia. (2019). *La Trisindical de Mossos crea su Secretaría de Igualdad contra la discriminación*. Recuperado el 7 de septiembre de 2019, de <https://www.lavanguardia.com/local/barcelona/20190613/462856381008/la-trisindical-de-mossos-crea-su-secretaria-de-igualdad-contra-la-discriminacion.html>

La Vanguardia. (2019). *Las mujeres en altos cargos se triplican en 25 años pero no llegan al 30%*. Recuperado el 7 de enero de 2020, de <https://www.lavanguardia.com/vida/20191019/471059035072/las-mujeres-en-altos-cargos-se-triplican-en-25-anos-pero-no-llegan-al-30-.html>

Legifrance. (2015). *Code de la défense - Article L4121-4*. Recuperado el 25 de septiembre de 2019, de <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006071307&idArticle=LEGIARTI000006540246&dateTexte=&categorieLien=cid>

Lusa. (2019). *GNR tem actualmente mais de 1500 mulheres, 25 anos após a entrada da primeira*. Recuperado el 6 de febrero de 2020, de <https://www.publico.pt/2019/11/07/sociedade/noticia/gnr-actualmente-1500-mulheres-25-anos-apos-entrada-primeira-1892820>

M. d. (2018). *El ministro del Interior preside la toma de posesión de ocho miembros de la Junta de Gobierno de la Policía Nacional*. Recuperado el 17 de abril de 2020, de <http://www.interior.gob.es/prensa/noticias/-/asset_publisher/GHU8Ap6ztgsg/content/id/9575195López>

Maraña, U. (2007). *Los 'abuelos' de la Ertzaintza*. Recuperado el 4 de septiembre de 2019, de <https://www.diariovasco.com/20071231/politica/abuelos-ertzaintza-20071231.html>

Medel Vicente, A. (2019). *La Lupa*. Recuperado el 14 de marzo de 2020, de <https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/11/28/opinion/1574957970_682583.html>

Ministère de l´Intérieur. (2013). *Le général Isabelle Guion de Méritens ouvre la voie*. Recuperado el 1 de mayo de 2020, de <https://www.interieur.gouv.fr/Archives/Archives-des-dossiers/2013-Dossiers/Le-general-Isabelle-Guion-de-Meritens-ouvre-la-voie>

Ministerio de Defensa. (2018). *Cospedal: “Agradezco a las 15.241 mujeres en las Fuerzas Armadas su servicio y su ejemplo”*. Recuperado el 15 de febrero de 2019, de <http://www.defensa.gob.es/gabinete/notasPrensa/2018/03/DGC-180308-ACTO-30-ANIVERSARIO-INGRESO-MUJER-FAS.html>

Ministerio de Defensa. (2018). *Observatorio militar para la igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas*. Recuperado el 25 de 12 de 2018, de <http://www.defensa.gob.es/ministerio/organigrama/subdef/omi/>

Ministerio de Defensa. (2020). *España en los organismos internacionales de seguridad y defensa.* Recuperado el 5 de mayo de 2020, de [https://www.defensa.gob.es/defensa/seguridaddefensa/#](https://www.defensa.gob.es/defensa/seguridaddefensa/)

Ministerio de Defensa. (2020). *Cuerpos Comunes.* Recuperado el 4 de junio de 2020, de <https://www.defensa.gob.es/fuerzasarmadas/cc/>

Ministerio de Defensa. (s.f.). *División de Igualdad y Apoyo al Personal*. Recuperado el 8 de septiembre de 2019, de <http://www.defensa.gob.es/ministerio/organigrama/subdef/digenper/divisionapoyo/>

Ministerio de Igualdad. (2017). *Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades (estadísticas).* Recuperado el 26 de diciembre de 2019, de <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/EmpleoPrestaciones/OcupacSectRamasActividads.htm>

Ministerio del Interior. (2018). *El ministro del interior preside la toma de posesión de ocho miembros de la junta de gobierno de la policía nacional*. Recuperado el 1 de enero de 2020, de <http://www.interior.gob.es/prensa/noticias/-/asset_publisher/GHU8Ap6ztgsg/content/id/9575195>

Ministerio del Interior. (2018). *El director de la Policía inaugura el "I Curso Internacional sobre Perspectiva de Igualdad de Género en el Modelo Policial"*. Recuperado el 23 de agosto de 2019, de <http://www.interior.gob.es/prensa/noticias/-/asset_publisher/GHU8Ap6ztgsg/content/id/8848292>

Ministerio para Europa y de Asuntos Exteriores. (2019). *Hacia la igualdad entre mujeres y hombres en todo el mundo*. Recuperado el 25 de septiembre de 2019, de <https://www.diplomatie.gouv.fr/es/asuntos-globales/derechos-humanos/derechos-de-la-mujer/article/la-igualdad-entre-mujeres-y-hombres-en-el-mundo-el-compromiso-de-francia-2018>

Ministero della Difesa. (2015). *Servizio Femminile*. Recuperado el 15 de septiembre de 2019, de <https://www.difesa.it/SMD_/approfondimenti/Pagine/ServizioFemminile.aspx>

Ministero della Difesa. (2020). *Le donne entrano nell´Arma*. Recuperado el 27 de abril de 2020, de <http://www.carabinieri.it/arma/ieri/storia/vista-da-2015/fascicolo-43/le-donne-entrano-nell'arma>

Ministero della Difesa. (s.f.). *El antiguo Cuerpo de los Carabinieri.* Recuperado el 14 de septiembre de 2019, de <http://www.carabinieri.it/multilingua/es/el-antiguo-cuerpo-de-los-carabineros-_9b1158be6f874b169fda6cbc7c5e4359>

Montes, I. (2017). *La Nueva España*. Recuperado el 31 de agosto de 2019, de <https://www.lne.es/aviles/2017/05/11/guardia-civil-enorgullece-igualdad/2102547.html>

Morin, C. (2019). *Lutter contre toutes les discriminations*. Recuperado el 16 de diciembre de 2019, de <https://www.gendinfo.fr/sur-le-terrain/Immersion/Lutter-contre-toutes-les-discriminations>

Mossos d'Esquadra. (s.f.). *Mujeres*. Recuperado el 5 de septiembre de 2019, de <https://mossos.gencat.cat/es/temes/dones/>

Muface. (2019). *Entrevista a Eulalia González Peña, subdirectora general del Gabinete Técnico de la Policía Nacional*. Recuperado el 28 de febrero de 2020, de <https://www.muface.es/revista/funcion_publica_entrevista_eulalia_gonzalez_pena_249.html>

Museo de la Policía Vasca. (s.f.). *Ertzaña 1936*. Recuperado el 4 de septiembre de 2019, de <https://www.museopoliciavasca.eus/es/coleccion/ertzana-1936/>

Naciones Unidas. (2009). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.* Recuperado el 12 de septiembre de 2019, de <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2FPPRiCAqhKb7yhsgA84bcFRy75ulvS2cmS%2F%2BjVQ%2F7hMZ5ysMKntMSi3EwZKaUa3qN%2BvOCJHKZGml5wUBn%2FJLfL94tyJro3B7bHAEEzq987lOi5fERs6Tul239Q>

Naciones Unidas. (2014). *Mujeres, paz y seguridad*. Recuperado el 5 de octubre de 2019, de <https://www.un.org/undpa/es/women-peace-security>

Naciones Unidas. (s.f.). *OHCHR.* Recuperado el 12 de septiembre de 2019, de <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2FPPRiCAqhKb7yhsgA84bcFRy75ulvS2cmS%2F%2BjmBrxJfSggIVTwzytkON5as%2FY%2FTRHjRTFahF211FhD72BV%2BZG0oqziHLKVKHdy6WBwtWVYAUtoLJ%2FbSP37N1MH>

Nafría, I. (2015). *Gráfico: La altura media de hombres y mujeres en los países de la OCDE*. Recuperado el 30 de abril de 2020, de <https://www.lavanguardia.com/vangdata/20150409/54429773053/grafico-la-altura-media-de-hombres-y-mujeres-en-los-paises-de-la-ocde.html>

NATO. (2019). *Gender perspectives in NATO Armed Forces*. Recuperado el 15 de septiembre de 2019, de <https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_101372.htm>

Navarra. (2015). *Una exposición recorre los 50 años de la Policía Foral con vehículos, uniformes y otros objetos*. Recuperado el 7 de septiembre de 2019, de <https://www.navarra.es/home_es/Actualidad/Sala+de+prensa/Noticias/2015/02/24/exposicion+aniversario+policia+foral.htm>

Nuñez, J. (2017). *Historia Guardia Civil. Las antiguas matronas de la Guardia Civil.* Recuperado el 3 de marzo de 2019, de <http://www.benemeritaaldia.org/historia-guardia-civil/30044-las-antiguas-matronas-de-la-guardia-civil.html>

Nuñez, J. (2017). *Orígenes de la Guardia Civil y su éxito frente al bandolerismo*. Recuperado el 27 de julio de 2019, de <http://www.benemeritaaldia.org/guardia-civil/historia-de-la-guardia-civil/33488-or%C3%ADgenes-de-la-guardia-civil-y-su-%C3%A9xito-frente-al-bandolerismo.html>

Olabarri, D. (2020). *La primera OPE conjunta para ertzainas y policías locales reserva el 25% de las plazas para mujeres*. Recuperado el 12 de febrero de 2020, de <https://www.diariovasco.com/politica/primera-conjunta-ertzainas-20200108151103-nt.html>

Oller, J. (2019). *Propuestas para la igualdad de género de los principales partidos políticos españoles*. Recuperado el 5 de octubre de 2019, de <http://www.amecopress.net/spip.php?article19512>

ONU. (1980). *2 ª. Conferencia Mundial sobre la Mujer, Copenhague. Resolución 35/136.* Recuperado el 15 de enero de 2019, de <http://documents.uji.es/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/a7dbd7f4-a658-4ca8-a1f0-e2e7dba5ebf2/5-copen80.pdf?guest=true>

ONU. (2005). *Resultados sobre la mujer y la igualdad de género*. Recuperado el 16 de enero de 2019, de <http://www.un.org/es/development/devagenda/gender.shtml>

ONU. (2013). *Nairobi: "El nacimiento del feminismo a escala mundial"*. Recuperado el 16 de enero de 2019, de <http://mujerdelmediterraneo.heroinas.net/2013/06/nairobi-la-tercera-conferencia-mundial.html>

ONU. (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Recuperado el 16 de enero de 2019, de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

ONU. (2017). *Mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas.* Recuperado el 17 de enero de 2019, de <https://digitallibrary.un.org/record/1301303/files/A_72_220-ES.pdf?version=1>

ONU. (2020). *Noticias ONU*. Recuperado el 1 de mayo de 2020, de <https://news.un.org/es/story/2020/03/1470741>

ONU. (s.f.). *Igualdad de género*. Recuperado el 18 de septiembre de 2019, de <https://www.un.org/es/sections/issues-depth/gender-equality/index.html>

ONU. (s.f.). *Igualdad de Género*. Recuperado el 6 de enero de 2020, de <https://www.un.org/es/sections/issues-depth/gender-equality/index.html>

ONU. (s.f.). *Los estereotipos de género y su utilización*. Recuperado el 19 de octubre de 2019, de <https://www.ohchr.org/sp/issues/women/wrgs/pages/genderstereotypes.aspx>

ONU Mujeres. (2015). Recuperado el 10 de febrero de 2020, de <https://beijing20.unwomen.org/es/about>

ONU Mujeres. (2015). *La Plataforma de Acción de Beijing: inspiración entonces y ahora*. Recuperado el 16 de enero de 2019, de <http://beijing20.unwomen.org/es/about>

ONU Mujeres. (2018). *Hacer las promesas realidad: la igualdad de género en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Recuperado el 6 de octubre de 2019, de <https://www.unwomen.org/es/digital-library/sdg-report>

ONU Mujeres. (2018). *Hacer las promesas realidad: la igualdad de género en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Recuperado el 6 de octubre de 2019, de <https://www.unwomen.org/es/digital-library/sdg-report>

ONU Mujeres. (2018). *Informe anual 2017–2018.* Recuperado el 6 de octubre de 2019, de <https://www.unwomen.org/-/media/annual%20report/attachments/sections/library/un-women-annual-report-2017-2018-es.pdf?la=es&vs=458>

ONU Mujeres. (2019). *Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer*. Recuperado el 21 de enero de 2020, de <https://www.unwomen.org/es/csw>

Opinión militar. (2018). *Defensa crea un departamento de Igualdad al mando de una teniente coronel*. Recuperado el 8 de septiembre de 2019, de <https://www.opinionmilitar.es/defensa-crea-un-departamento-de-igualdad-al-mando-de-una-teniente-coronel/>

Opositor.com. (2017). *Oposiciones Policía Foral de Navarra: 37 Plazas convocadas*. Recuperado el 8 de septiembre de 2019, de <https://www.opositor.com/oposiciones-policia-foral-navarra-plazas/37643>

Organización Mundial de la Salud. (2013). *Objetivos de Desarrollo del Milenio*. Recuperado el 16 de enero de 2019, de <https://www.who.int/topics/millennium_development_goals/about/es/>

Ortega Dolz, P. (2019). *¿Quién debe decidir el uso de falda o pantalón en la Guardia Civil?* Recuperado el 1 de septiembre de 2019, de <https://elpais.com/politica/2019/02/25/actualidad/1551091482_599320.html>

Ortuño, E. (2017). Contribución de la mujer en misiones internacionales de las fuerzas armadas. Recuperado el 9 de marzo de 2020, de <http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1887-85712017000100007&script=sci_arttext&tlng=en>

OTAN. (2019). *Gender perspectives in NATO Armed Forces*. Recuperado el 24 de diciembre de 2019, de <https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_101372.htm>

Parlamento europeo. (2018). Fichas temáticas sobre la Unión europea. Recuperado el 17 de junio de 2019, de <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/59/la-igualdad-entre-hombres-y-mujeres>

Parra, E. (2019). *El Gobierno asegura que la Guardia Civil estudia fijar "cuotas" de acceso de la mujer al Cuerpo*. Recuperado el 25 de julio de 2019, de <https://www.europapress.es/nacional/noticia-gobierno-asegura-guardia-civil-estudia-fijar-cuotas-acceso-mujer-cuerpo-20190114163304.html>

PeaceWomen. (2019). Recuperado el 2 de febrero de 2020, de <https://www.peacewomen.org/node/103512>

Policía Nacional. (2013). *El director general de la Policía ha presentado el Código Ético como garantía adicional a un servicio de calidad al ciudadano*. Recuperado el 23 de noviembre de 2019, de <https://www.policia.es/prensa/20130405_2.html>

Policía Nacional. (26 de abril de 2018). *El director general de la Policía ha clausurado hoy el I Curso de Igualdad de Género en la Policía Nacional*. Recuperado el 8 de septiembre de 2019, de <https://www.policia.es/prensa/20180426_3.html>

Policía Nacional. (2019). *La Policía Nacional impulsa el uso del lenguaje inclusivo en la formación de sus agentes*. Recuperado el 8 de septiembre de 2019, de <https://www.policia.es/prensa/20190307_2.html>

Policía Nacional. (2020). *Origen de la Policía española*. Recuperado el 27 de julio de 2019, de <https://www.policia.es/cnp/origen/origen.html>

Présidencia do Conselho de Ministros. (2019). *Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.* Recuperado el 11 de septiembre de 2019, de <https://www.cig.gov.pt/a-cig/historia-da-cig/>

Real Instituto Elcano. (s.f.). Recuperado el 1 de febrero de 2020, de <https://especiales.realinstitutoelcano.org/mujeres-paz-seguridad/>

Revuelta, J. (2011). Cascos del siglo XX. Estado español. Monarquía. Reino de España. Recuperado el 15 de marzo de 2019, de <https://www.cascoscoleccion.com/espana/esgchist.html>

Rioja Andueza, I. (2011). *El TSJPV acaba con la reserva de plazas para mujeres en la Ertzaintza*. Recuperado el 5 de septiembre de 2019, de <https://www.elmundo.es/elmundo/2011/01/28/paisvasco/1296214494.html>

Sanz, J. (2015). *El origen de los Mossos d´Esquadra y de la Guardi Civil*. Recuperado el 5 de septiembre de 2019, de <https://historiasdelahistoria.com/2015/08/14/el-origen-de-los-mossos-desquadra-y-de-la-guardia-civil>

Secrétariat d´État chargé de l´Égalité. (s.f.). *Le Label Égalité*. Recuperado el 25 de septiembre de 2019, de <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/egalite-professionnelle/legalite-un-objectif-partage/le-label-egalite/>

Stefanini, M. (2018). *Los carabineros y la identidad italiana.* Recuperado el 14 de septiembre de 2019, de <https://librosnocturnidadyalevosia.com/los-carabinero-y-la-identidad-italiana/>

Solanas, M. (2017). Los retos pendientes del II plan nacional de acción sobre mujeres, paz y seguridad. Recuperado el 24 de octubre de 2019, de <http://www.realinstitutoelcano.org/wps/portal/rielcano_es/contenido?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/elcano/elcano_es/zonas_es/ari82-2017-solanas-retos-pendientes-ii-plan-nacional-accion-mujeres-paz-seguridad>

Sustainable Development Report. (2019). *España ocupa el 21º puesto en el Desarrollo Sostenible a nivel mundial*. Recuperado el 12 de octubre de 2019, de <https://sdgindex.org/news/espana-ocupa-el-21-puesto-en-desarrollo-sostenible-a-nivel-mundial/>

Triggiano, A. (2018). *Donne e integrazione nelle Forze Armate, un’analisi della situazione italiana*. Recuperado el 12 de septiembre de 2019, de <http://www.reportdifesa.it/13414-2/>

TrueNumbers. (2019). *Poche donne militari a 20 anni dalla riforma della leva*. Recuperado el 27 de abril de 2020, de <https://www.truenumbers.it/poche-donne-militari/>

Unibaso, I. (2019). *Observatorio Militar*. Recuperado el 8 de septiembre de 2019, de <https://elpais.com/elpais/2019/02/21/opinion/1550767723_059994.html>

Unión de Oficiales de la GC. (2013). *Defensa se opone a la eliminación del límite de edad para ingresar en la Guardia Civil*. Recuperado el 30 de agosto de 2019, de <https://www.unionoficiales.org/index.php?mod=noticias&noticia=2325>

Unión Europea. (2007). *Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*. Recuperado el 30 de diciembre de 2018, de <https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/fra_es>

Universia. (2005). *La no discriminación llega a los Mossos d'Esquadra*. Recuperado el 5 de septiembre de 2019, de <https://noticias.universia.es/vida-universitaria/noticia/2005/10/03/605684/no-discriminacion-llega-mossos-d-esquadra.html>

Villellas Ariño, M. (2016). *Mujeres, paz y seguridad: la igualdad de género en las políticas de paz y seguridad*. Recuperado el 30 de diciembre de 2019, de <http://www.realinstitutoelcano.org/wps/portal/rielcano_es/contenido?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/elcano/elcano_es/zonas_es/ari66-2016-villellasarino-mujeres-paz-seguridad-igualdad-genero-politicas>

Zapater, P. (2018). *Tres décadas de la incorporación de la mujer a la Guardia Civil.* Recuperado el 22 de noviembre de 2019, de [https://www.heraldo.es/noticias/aragon/2018/10/04/tres-decadas-incorporacion-mujer-guardia-civil-1269982-300.html#](https://www.heraldo.es/noticias/aragon/2018/10/04/tres-decadas-incorporacion-mujer-guardia-civil-1269982-300.html)

## NORMATIVA

### Internacional

* Declaración de Independencia de los Estados Unidos (1776).
* Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano (1789).
* Carta de las Naciones Unidas 1945.
* Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.
* Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales (1950).
* Tratado constitutivo de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero (CECA) o Tratado de París (1951).
* Convención sobre los Derechos Políticos de la mujer (1953).
* Tratados constitutivos de la Comunidad Económica Europea y de la Comunidad Europea de la Energía Atómica o Tratados de Roma.
* Convención sobre la nacionalidad de la mujer casada (1958).
* Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación (1958).
* Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza (1960).
* Carta Social Europea de 1961.
* La Convención sobre el consentimiento para el matrimonio, la edad mínima para contraer matrimonio y el registro de los matrimonios (1962).
* Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).
* Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966).
* Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer (1967).
* Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979).
* Acta Única Europea (1986).
* Protocolo Adicional a la Carta Social Europea (1988).
* Tratado de Maastricht (tratado de la UE 1992).
* Tratado de Ámsterdam 1997.
* Protocolo adicional nº 12 (2000).
* Carta de los Derechos Fundamentales de la UE (2000).
* Tratado de Niza 2001.
* Tratado de Lisboa (2007).
* Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea 2009.
* [Resolución 11(II) del Consejo, de 21 de junio de 1946](http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/pdf/CSW_founding_resolution_1946.pdf).
* Resolución del Consejo, de 12 de julio de 1982, sobre la promoción de la igualdad de oportunidades para la mujer.
* Recomendación del Consejo, de 13 de diciembre de 1984, relativa a la promoción de acciones positivas en favor de la mujer.

### España

#### Leyes

* Ley Constitutiva del Ejército de 29 de noviembre de 1878.
* Ley de 15 de marzo de 1940.
* Ley reorganizadora de la Policía, de 8 de marzo de 1941.
* Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos profesionales y de trabajo de la mujer.
* Ley 55/1968, de 27 de julio, General del Servicio Militar.
* Ley 55/1978, de 4 de diciembre, de la Policía.
* Ley 85/1978, de 28 de diciembre, de Reales Ordenanzas de las Fuerzas Armadas.
* Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para el País Vasco.
* Ley Orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, por la que se aprueba el Estatuto de Autonomía de Cataluña.
* Ley Orgánica 6/1980, de 1 de julio, por la que se regulan los criterios básicos de la defensa nacional y la organización militar.
* Ley 19/83, de 14 de julio, se crea la Policía Autonómica de la Generalitat Catalana.
* Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer.
* Ley Orgánica 1/1984, de 5 de enero, por la que se regulan los criterios básicos de la defensa nacional y la organización militar.
* Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.
* Ley Orgánica 12/1985, de 27 de noviembre, del Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas.
* Ley Foral de 1/87, de 13 de febrero de Cuerpos de Policía de Navarra.
* Ley 2/1988, de 5 de febrero, sobre creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
* Ley 11/1989, de 10 de julio, de creación del Instituto Catalán de la Mujer.
* Ley 17/1989, de 19 de julio, Reguladora del Régimen de Personal Militar Profesional.
* Ley Orgánica 13/1991, de 20 de diciembre, del Servicio Militar.
* Ley 4/1992, de 17 de julio, de Policía del País Vasco, por la que se crea definitivamente la Ertzaintza.
* Ley 10/1994, de 11 de julio, de la Policía de la Generalidad “Mossos d'Esquadra”.
* Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno. Procedimiento de elaboración de normas con rango de Ley y reglamentos.
* Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.
* Ley 17/1999, 18 mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas.
* Ley 39/1999, para promover la conciliación familiar y laboral de las personas trabajadoras.
* Ley 42/1999, de 25 de noviembre, de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil.
* Ley 4/2001, de 9 de abril, de modificación del apartado 2 del artículo 63 de la Ley 13/1989, de 14 de diciembre, de organización, procedimiento y régimen jurídico de la Administración de la Generalidad de Cataluña.
* Ley de la Comunidad Autónoma de Navarra 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
* Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León, modificada por la Ley 7/2007, de 22 de octubre.
* Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
* [Ley 30/2003, de 13 de octubre](https://www.defensa.gob.es/Galerias/ministerio/organigramadocs/omi/SBD-OM-Ley30-2003.pdf), sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
* Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, se declara a extinguir el Cuerpo de Damas de Sanidad Militar.
* Ley 30/2003 sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
* La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
* Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres (País Vasco).

Ley Orgánica 5/2005, de 17 de noviembre, de la Defensa Nacional.

* Ley 5/2005, de 20 de diciembre, integral contra la violencia de género de la Comunidad de Madrid.

Real Decreto 2/2006, de 16 de enero, por el que se establecen normas sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía.

Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería.

Ley Orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña.

Ley de la Comunidad Autónoma de Baleares 12/2006, de 20 de septiembre, para la mujer.

* Ley 39/2006, de 14 de diciembre de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de Dependencia.
* Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
* Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia.
* Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre Mujeres y Hombres y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia.
* Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
* Ley 39/2007 de 19 de noviembre de la carrera militar.
* Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los Derechos y Deberes de los miembros de la Guardia Civil.
* Ley Orgánica 12/2007, de 22 de octubre, del Régimen Disciplinario de la Guardia Civil.
* Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
* Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
* Ley Orgánica 4/2010, de 20 de mayo, del Régimen disciplinario del Cuerpo Nacional de Policía.
* Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres (Castilla la Mancha).
* [Ley 3/2011, de 1 de marzo, de prevención, protección y coordinación institucional en materia de violencia en La Rioja](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-4951).
* Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género (Asturias).
* Ley 8/2011, de 23 de marzo de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura.
* Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo.
* Ley 3/2012, de 16 de febrero, por la que se modifica la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Ley sobre Creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
* Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa.
* Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil.
* Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas.
* Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres (Cataluña).
* Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional.
* Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
* Ley Orgánica 14/2015, de 14 de octubre, del Código Penal Militar.
* Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.
* Ley Foral 23/2018, de 19 de noviembre, de las Policías de Navarra.
* Ley 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (Cantabria).
* Ley 7/2019, de 27 de junio, de quinta modificación de la Ley de Policía del País Vasco.

#### Decretos

* Real Decreto del 24 de mayo de 1842.
* Real Decreto de 28 de marzo de 1844.
* Real Decreto de 13 de mayo de 1844.
* Real Decreto de 6 de noviembre de 1877.
* Decreto de 14 de julio de 1950, se aprueba el Reglamento para el Reclutamiento, Disciplina y Servicios de las Matronas afectas al Cuerpo de la Guardia Civil.
* Decreto 315/1964, de 7 de febrero, por el que se aprueba la Ley articulada de Funcionarios Civiles del Estado.
* Decreto 315/64, de 15 de febrero, por el que se aprobaba la Ley articulada de funcionarios civiles de Estado.
* Real Decreto 1436/66, de 16 de junio, por el que se regula el régimen y cuantía de las retribuciones correspondientes a funcionarios que ocupan plazas no escalafonadas.
* El Decreto 1712/1967, de 20 de julio, de ordenación del Cuerpo Auxiliar de Oficinas de la Dirección General de Seguridad.
* Decreto 2038/1975, de 17 de julio, por el que se aprueba el Reglamento orgánico de la Policía Gubernativa.
* Real Decreto 1468/1977, de 17 de junio, por el que se modifican las condiciones de ingreso en el Cuerpo General de Policía.
* Real decreto 2808/77, de 29 de setiembre, por el que se aprueba el reglamento del Cuerpo Especial de Damas Auxiliares de Sanidad Militar.
* Real Decreto 2903/1980, de 22 de diciembre, regulador de Miñones y Miqueletes de las Diputaciones Forales de Álava, Guipúzcoa y Vizcaya.
* Real Decreto 1122/1985, de 26 de junio, sobre selección, formación y perfeccionamiento de los miembros de los Cuerpos que integran la Policía.
* Real Decreto 1126/86, de 6 de junio, por el que se da cumplimiento a lo dispuesto en la disposición adicional primera de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, sobre plazas no escalafonadas 1986.
* Decreto 25/1987, de 29 de enero, la Comisión Interdepartamental de Promoción de la Mujer.
* Real Decreto 1484/1987, de 4 de diciembre, sobre normas generales relativas a escalas, categorías, personal facultativo y técnico, uniformes, distintivos y armamento del Cuerpo Nacional de Policía.
* Decreto Ley 1/1988, de 22 de febrero, de incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas.
* Real Decreto 1593/1988, de 16 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, formación, promoción y perfeccionamiento de funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía.
* Real Decreto 984/1992, de 31 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Tropa y Marinería.
* Real Decreto 614/1995, de 21 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de los procesos selectivos y de formación del Cuerpo Nacional de Policía.
* Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
* Real Decreto 66/2000, de 21 de enero, por el que se modifican las condiciones de acceso a Militar Profesional de Tropa y Marinería de las Fuerzas Armadas.
* Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre, por el que se crea el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
* Real Decreto 1735/2000, de 20 de octubre, por el que se aprobaba el Reglamento General de Ingreso y Promoción en las Fuerzas Armadas.
* Real Decreto 597/2002, de 28 de junio, por el que se aprueba el Reglamento general de ingreso en los centros docentes de formación del Cuerpo de la Guardia Civil.
* Real Decreto 1691/2003, de 12 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de acceso y régimen de los reservistas voluntarios.
* Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero, sobre prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil.
* Real Decreto 1755/2007, de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del personal militar de las Fuerzas Armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa.
* Real Decreto 1126/2008, de 4 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Defensa.
* Real Decreto 96/2009, de 6 de febrero, por el que se aprueban las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas.
* Real Decreto 168/2009, de 13 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento sobre evaluaciones y ascensos y sobre el acceso a la condición de militar de carrera de militares de tropa y marinería.
* Real Decreto 293/2009 de 6 de marzo por el que se aprueban medidas de protección de la maternidad en el ámbito de enseñanza de las Fuerzas Armadas.
* Real Decreto 2/2010, de 8 de enero, por el que se modifica el Reglamento General del Mutualismo Administrativo, aprobado por Real Decreto 375/2003, de 28 de marzo, en materia de incapacidad temporal y de riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural.
* Real Decreto 35/2010, de 15 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso y promoción y de ordenación de la enseñanza de formación en las Fuerzas Armadas.
* Real Decreto 1437/2010, de 5 de noviembre, por el que se declara de aplicación para los miembros del Cuerpo de la Guardia Civil el Real Decreto 96/2009, de 6 de febrero, que aprueba las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas.
* Real Decreto 456/2011, de 1 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de destinos del personal militar profesional.
* Real Decreto 400/2012, de 17 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio del Interior.
* Real Decreto 176/2014, de 21 de marzo, por el que se regula el procedimiento para la tramitación de las iniciativas y quejas relativas al régimen de personal y a las condiciones de vida que pueda plantear el militar.
* Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
* Decreto 305/2016, de 18 de octubre, de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y de la Comisión Técnica Interdepartamental de la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
* Decreto 52/2017, de 6 de junio, del Observatorio de la Igualdad de Género.
* Real Decreto 770/2017, de 28 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio del Interior.
* Real Decreto 512/2017, de 22 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de evaluaciones y ascensos del personal de la Guardia Civil.
* Real Decreto 728/2017, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de adquisición y pérdida de la condición de guardia civil y de situaciones administrativas del personal de la Guardia Civil.
* Real Decreto 577/2017, de 12 de junio, por el que se modifica el Reglamento de destinos del personal militar profesional aprobado por el Real Decreto 456/2011, de 1 de abril.
* Real Decreto 848/2017, de 22 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de destinos del personal de la Guardia Civil.
* Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo.
* Real Decreto 131/2018, de 16 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de ordenación de la enseñanza en la Guardia Civil.
* Real Decreto 355/2018, de 6 de junio, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales.
* Real Decreto 595/2018, de 22 de junio, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales.
* Real Decreto 952/2018, de 27 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio del Interior.
* Real Decreto 816/2018, de 6 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.
* Real Decreto 1399/2018, de 23 de noviembre, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Defensa.
* 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.
* Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado.
* Real Decreto 470/2019, por el que se aprueba el Reglamento de destinos del personal de la Guardia Civil.
* Real Decreto 372/2020, de 18 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Defensa.

#### Órdenes

* Real orden de 29 de julio de 1852.
* Real Orden de 31 de agosto de 1921, aprobando la instrucción para el régimen y servicio de las Hijas de la Caridad en los hospitales militares.
* Real Orden de 24 de junio de 1922, aprobando el reglamento-programa para las hermanas enfermeras de San Vicente de Paul en los hospitales militares.
* Real Orden disponiendo que el título de Enfermera sea de carácter general, tanto para Hospitales civiles, militares y de la Cruz Roja (Gazeta de Madrid nº 46-25 febrero 1927).
* Orden de 24 de abril de 1937 (B.O.E. nº 186) por la que se autoriza a Falange Española Tradicionalista y de las JONS para que pueda organizar cursillos de Damas Enfermeras, bajo la dirección de personal técnico capacitado para ello.
* Orden Ministerial de 13 de diciembre de 1938 por la que se crea la categoría de enfermeras militares provisionales.
* Orden comunicada por el Estado Mayor Central a la Inspección de Damas de fecha 8 de Julio de 1940 por la que se crea la medalla- distintivo de las Damas Auxiliares de la Sanidad Militar.
* Orden de 21 de mayo de 1941 (B.O.E. nº 148) del Ministerio de Educación Nacional sobre condiciones y estudios necesarios para la obtención del título de Enfermera. En esta orden del Ministerio de Educación Nacional se sustenta toda la legislación para la Obtención del Título de Enfermera -militar o civil- desde 1941.
* Orden de 31 de julio de 1941, por la que se publica el Reglamento del Servicio de Damas Auxiliares de Sanidad Militar.
* Orden del Ministerio de la Gobernación de 19 de enero de 1942.
* Orden General número 11.169, de fecha de 28 de noviembre de 1974, de la Dirección General de Seguridad.
* ORDEN de 28 de febrero de 1978 por la que se convocan pruebas selectivas para cubrir mil plazas de funcionarios en prácticas del Cuerpo General de Policía, alumnos de la Escuela General de dicho Cuerpo.
* Orden General número 12.173, de fecha de 8 de abril de 1978.
* Orden General número 12.556, de fecha 20 de julio de 1979.
* Orden de 3 de marzo de 1988 por la que se modifica la Orden de 31 de julio de 1987 que regula el ingreso en el Cuerpo de la Guardia Civil como Guardia Civil Profesional.
* Orden Ministerial 6/1989, de 20 de enero, por la que se regula la denominación, composición y utilización de los uniformes en las Fuerzas Armadas.
* Orden 16/1989, de 28 de febrero, por la que se amplía el cuadro médico de exclusiones y las pruebas de aptitud física contenidos en la Orden 82/1988, de 29 de diciembre, sobre ingreso en la Academia General Militar, Escuela Naval Militar y Academia General del Aire.
* Orden de 6 de marzo de 1989 por la que se establece el uniforme de trabajo del Cuerpo Nacional de Policía.
* Orden General núm. 54, de 12 de abril de 1989 (BOC. núm. 11), sobre Uniformidad y cuidado personal de la mujer Guardia Civil.
* Orden de 12 de abril de 2000 por la que se dan normas para la realización de las pruebas de aptitud física en los procesos selectivos para acceso a la enseñanza militar de formación para adquirir la condición de militar de carrera, militar de complemento y militar de carrera de la Guardia Civil.
* Orden Ministerial 70/2003, de 23 de mayo, por la que se regula la denominación, composición y utilización de los uniformes de los militares profesionales de tropa y marinería de la Armada y se modifica la Orden Ministerial 72/1995, de 16 de mayo, por la que se regula el orden jerárquico, las divisas y los distintivos de la tropa y marinería.
* Orden de 1 de octubre de 1992, por la que se complementan diversos aspectos de la regulación sobre uniformidad y distintivos del Cuerpo Nacional de Policía.
* Orden Ministerial 88/2003, de 25 de junio, por la que se establecen las normas generales de la uniformidad del personal militar profesional en estado de gestación.
* ORDEN DEF/524/2005, de 7 de marzo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, por el que se aprueban medidas para favorecer la incorporación y la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas.
* Orden INT/2160/2008, de 17 de julio, por la que se regulan determinados aspectos de la uniformidad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía.
* Orden General número 12, dada en Madrid el día 28 de diciembre de 2009.
* Orden PRE/1744/2010 por el que se regula el procedimiento de reconocimiento, control y seguimiento de las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural en el régimen Especial de la seguridad Social de los Funcionarios civiles del Estado.
* Orden Ministerial 51/2011, de 28 de julio, por la que se cambia la denominación del Centro de Estudio sobre la situación de la Mujer en las Fuerzas Armadas (Observatorio de la Mujer en las FAS) por Observatorio militar para la igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas y se regula su estructura y funcionamiento.
* Orden INT/77/2014, de 22 de enero, por la que se regula el uso general del uniforme del Cuerpo de la Guardia Civil.
* Orden INT/430/2014, de 10 de marzo, por la que se regula la uniformidad en el Cuerpo Nacional de Policía.
* Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas.
* Orden Ministerial 1756/2016, de 28 de octubre, por la que se aprueban las normas de uniformidad de las Fuerzas Armadas.
* Orden DEF/111/2019, de 8 de febrero, por la que se regula la estructura y funcionamiento del Observatorio Militar para la igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas.
* Orden PCI/362/2019, de 20 de marzo, por la que se regula la realización de pruebas físicas en la Guardia Civil.
* Orden DEF/199/2020, de 28 de febrero, por la que se concede el premio "Soldado Idoia Rodríguez, Mujer en las Fuerzas Armadas", para el año 2020.
* ORDEN INT/22/2020, de 3 de marzo, por la que se crea la Comisión para la Igualdad de Género de la Dirección General de la Policía.

#### Reglamentos

* Reglamento para el Servicio de la Guardia Civil el 9 de octubre de 1844.
* Reglamento Militar de 23 de julio de 1942.
* Reglamento (UE) nº 1303/2013 del Parlamento europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, por el que se establecen disposiciones comunes relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión, al Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural y al Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, y por el que se establecen disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión y al Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, y se deroga el Reglamento (CE) no 1083/2006 del Consejo.
* Reglamento (UE) nº 1305/2013 D del Parlamento europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, relativo a la ayuda al desarrollo rural a través del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (Feader) y por el que se deroga el Reglamento (CE) no 1698/2005 del Consejo.

#### Resoluciones

* Resolución número 722/38302/87, de 30 de abril.
* Resolución número 180/38580/1987, de 3 de julio, de la Subsecretaría, por la que se publica la lista provisional de admitidas, admitidas condicionadas y excluidas, lugar, fecha y hora del comienzo de cada prueba, orden de actuación de las aspirantes y plazo de subsanación en la convocatoria a las pruebas selectivas para ingreso como Matronas de la Guardia Civil.
* Resolución número 432/38927/87, de 27 de octubre.
* Resolución de la mencionada Subsecretaría número 432/38020/1988, de 14 de enero.
* Resolución 432/38197/1988, de 18 de marzo, de la Subsecretaría, por la que se convocan pruebas selectivas para el ingreso en el Cuerpo de la Guardia Civil como Guardia civil profesional.
* Resolución de 1 de octubre de 1990, de la Subsecretaría, por la que se dictan instrucciones sobre la gestión del personal perteneciente a las Matronas de la Dirección General de la Guardia Civil.
* Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos.
* Resolución de 20 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de enero de 2011, por el que se aprueba el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos.
* Resolución de 10 de julio de 2014, del Director General de la Guardia Civil, por la que se crea el Comité para la igualdad efectiva de mujeres y de hombres en la Guardia Civil.
* Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos.
* Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de noviembre de 2017, sobre el despliegue de los instrumentos de la política de cohesión por parte de las regiones para afrontar el cambio demográfico [2016/2245(INI)].
* la Resolución de 2 de febrero de 2018 de la Dirección General de la Policía por la que se crea la Oficina Nacional para la Igualdad de Género en la Policía Nacional.
* Resolución de 12 de noviembre de 2018, de la Subsecretaría, por la que se publica el Convenio entre el Ministerio del Interior y el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, O.A., para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y facilitar la integración de las mujeres en la Guardia Civil.

#### Otros

* Circular 7/1990, de la Dirección General del Cuerpo, de 30 de octubre.
* Circular número 2, de 17 de febrero de 1999.
* Instrucción 123/ 2005, de 18 de julio, del Subsecretario de Defensa por la que se regula la composición y funciones del centro de estudio sobre la situación de la mujer en las Fuerzas Armadas.
* Código Ético de la Policía Nacional (2013).
* Instrucción Operativa de Prevención de Riesgos Laborales 008, de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o que se encuentre en período de lactancia (25/03/2015).
* Instrucción Operativa de Prevención de Riesgos Laborales 001, para la adaptación del horario laboral nocturno por motivos de salud del año 2016.
* Circular de la Dirección General de la Policía, de 3 de mayo de 2016, sobre vacaciones, permisos, licencias y otras medidas de conciliación de los funcionarios de la Policía Nacional.

### Francia

* Constitución del 4 de octubre de 1958.
* Ley nº 83-635 de 13 de julio, de 1983 (Ley Roudy).
* **Ley nº 80-545, de 17 de julio de 1980, que establece diversas disposiciones para mejorar la situación de las familias numerosas.**
* Ley nº 2006-340 de 23 de marzo.
* Ley nº 2011-103 de 27 de enero.
* Instrucción nº 114000/GEND/CAB, de 20 de diciembre de 2016, sobre el funcionamiento de la plataforma de denuncias de discriminación, acoso y violencia, dentro de la gendarmería nacional.
* Circular nº 6988 del 1 de febrero de 2018, relativa a la organización, misiones de la red nacional de referentes de la gendarmería nacional sobre la “igualdad y diversidad profesional”.
* Decreto nº 2008-1344 de 17 de diciembre de 2008, relativo a la creación de la etiqueta.
* Decreto nº 2014-335, de 14 de marzo de 2014, relativo a la comisión de la etiqueta de diversidad.
* Circular de 21 de noviembre de 2017 sobre las normas de feminización y redacción de textos publicados en el Diario Oficial de la República francesa.
* **Orden del 6 de agosto de 2019 relativa a concursos para el reclutamiento de oficiales de gendarmería.**

### Italia

* Real Decreto del 13 de Julio de 1814.
* Constitución de la República italiana de 21 de diciembre de 1947.
* Ley 9 de febrero de 1963, nº 66. Admisión de mujeres a cargos y profesiones públicas.
* Ley de 22 de junio de 1990, nº 164. Institución de la Comisión Nacional para la Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres en la Presidencia del Consejo de Ministros.
* Ley de 20 de octubre de 1999, nº 380. Delegación del Gobierno para el establecimiento del servicio militar voluntario femenino.
* Directiva sobre Ética Militar en 2002.
* Decreto Legislativo 31 de julio de 2003, nº 226.
* Decreto Legislativo 198/2006, de 11 de abril, por el que se establece un código de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
* Decreto Legislativo 15 de marzo de 2010, nº 66. Código de la Organización Militar italiana (2010).

### Portugal

* Decreto del 3 de mayo de 1911, por la que se crea la GNR.
* Decreto Ley nº 34/882 del 4 de septiembre de 1945 (Estatuto de la Policía de Seguridad Pública).
* Ley nº 2135/1968, de 11 de julio, del Servicio militar.
* Orden nº 439/72, de 8 de agosto, por la que se establecieron las condiciones para el ingreso de personal femenino en cualquiera de los ejércitos de las FAS.
* Decreto-Ley nº 47/75, 1 de febrero (origen de la CCF).
* Constitución de la República portuguesa de 1976.
* Decreto-Ley n° 485/77, de 17 de noviembre (constitución de la CCF).
* Ley nº 30/87, de 7 de julio, del servicio militar.
* Ley nº 22/91, de 19 de junio (condiciones de ingreso a las distintas armas, servicios y especialidades de las FAS).
* Ley nº 174/99, de 21 de septiembre, del servicio militar.
* Orden nº 10 393/2010 (Reglamento General del Servicio GNR).
* Ley nº 66/2014, de 28 de agosto (Reglamento de Disciplina de la GNR).
* Resolución del Consejo de Ministros nº 61/2018, por la que se establece la Estrategia Nacional para la Igualdad y No Discriminación - Portugal + Igualdad.
* Resolución del Consejo de Ministros nº 33/2019.
* Orden nº 242/19 del 5 de septiembre (creación de la CIGuarda).