



Generalitat de Catalunya
Departament
d'Interior

Institut de
Seguretat Pública
de Catalunya



**Jornades sobre el lideratge en el
comandament de les dones a la
policia**

**La situació de les dones
polícies a la PG-ME i a la
policia d'Utrecht:
semblances i diferències
dels dos models**

Anne van Ewijk PhD

Preguntas de reflexión

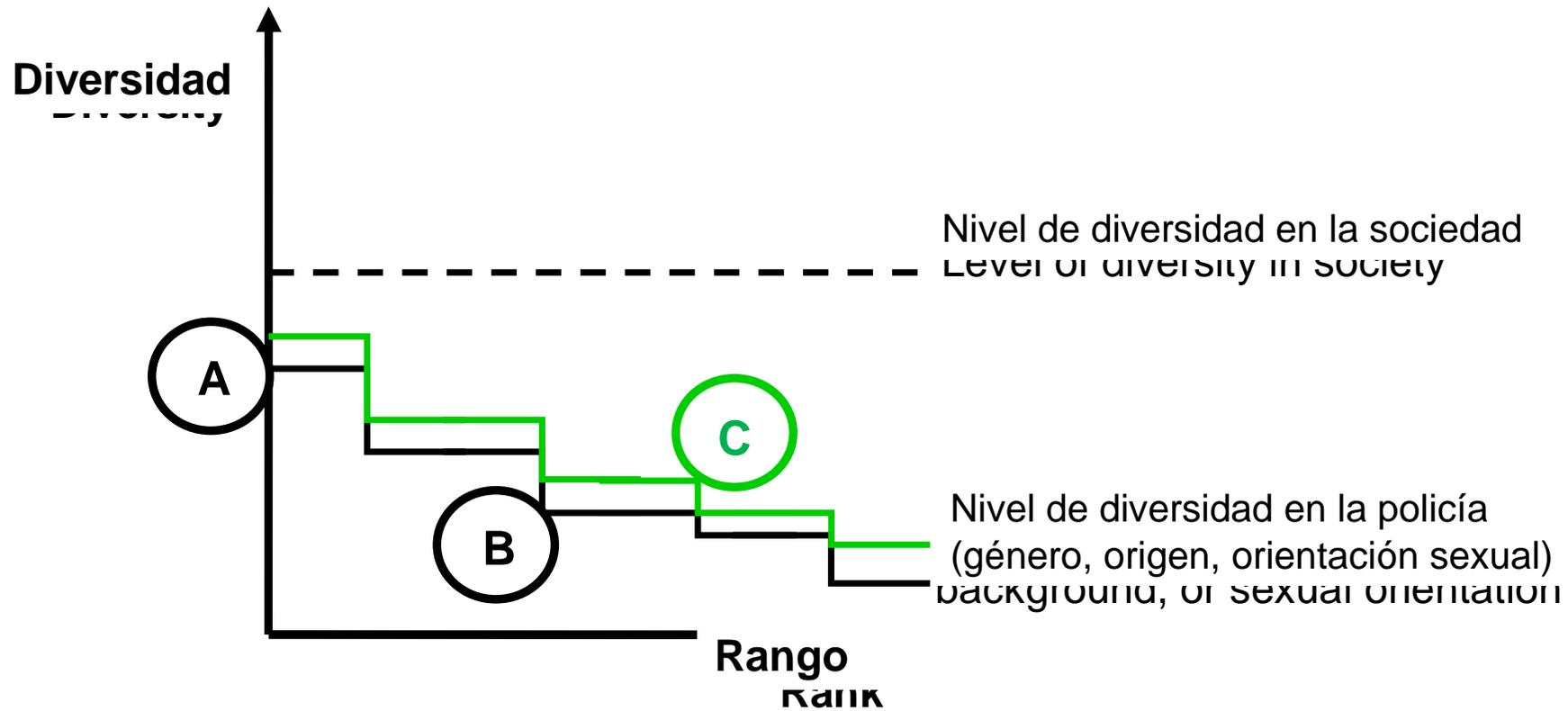
¿QUÉ TIPO DE DIVERSIDAD ES RELEVANTE PARA LA POLICIA DE CATALUNYA?

¿POR QUÉ LA DIVERSIDAD DENTRO DEL CUERPO DE POLICIA DE CATALUNYA ES IMPORTANTE?

¿QUÉ TIPO DE POLITICAS PODRIAN Y DEBERIAN SER IMPLEMENTADAS PARA FACILITAR LA DIVERSIDAD DENTRO DEL CUERPO?

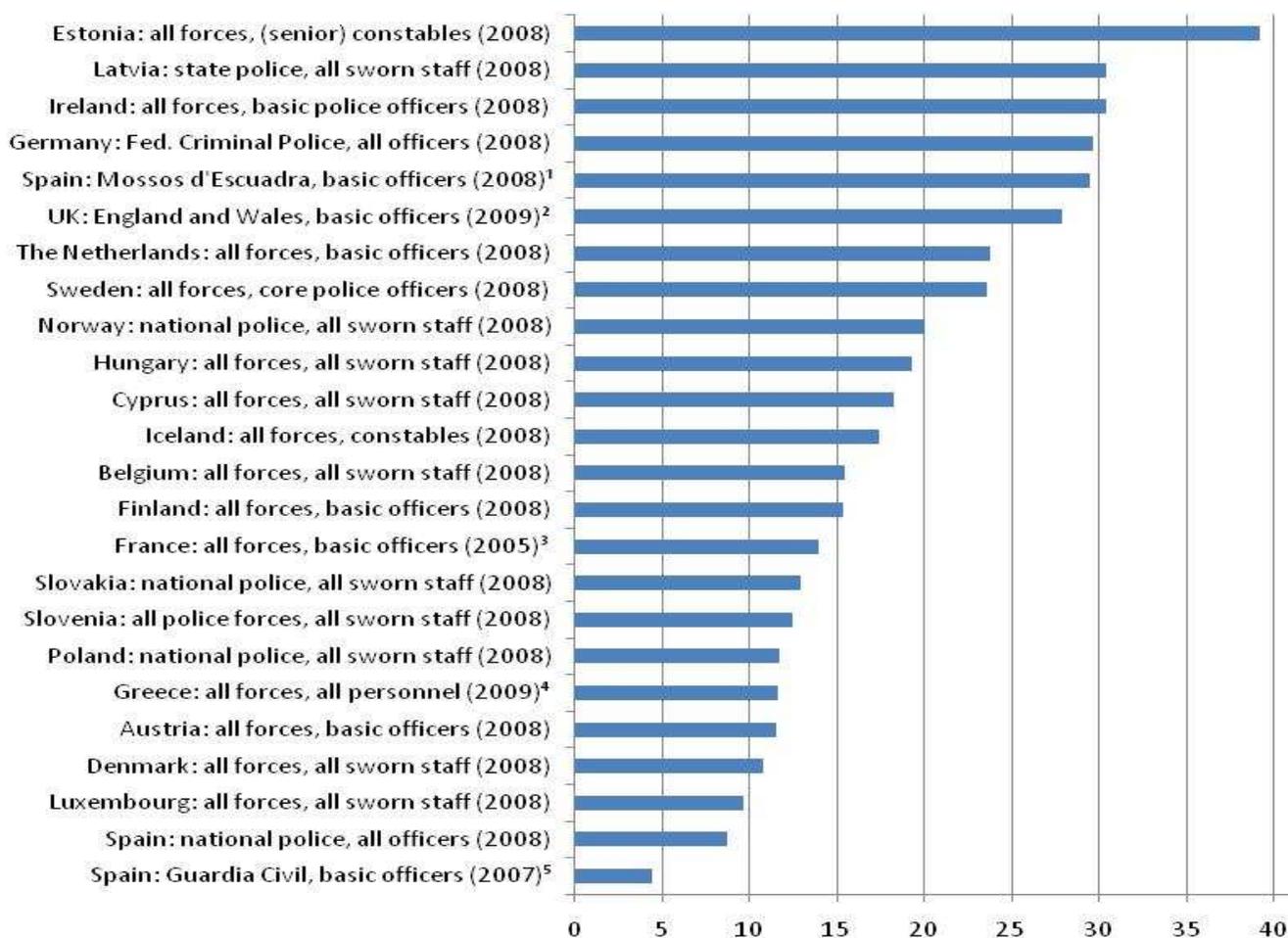


Diversidad dentro de los cuerpos policiales en Europa



Diversidad dentro de los cuerpos policiales en Europa

El nivel de diversidad es bajo al entrar el cuerpo policial



(Fuente: ENP 2008
 + varios)

Diversidad dentro de los cuerpos policiales en Europa

La diversidad disminuye cuando el rango aumenta

	Basic		Middle	High
Austria	11.5		3.1	2.1
Belgica	15.5		7.5	6.8
	(Senior) Constable		Leading Constable / Police Inspector, Superintendent	Chief superintendent and higher
Estonia	39.2		28.9	4.5
	Officer	Senior Officer	Commanding officer	High command
Finlandia	15.4	6.8	5.1	2.8
	Constable	Sergeant	(Chief) Inspector	(Chief) Superintendent
Islandia	17.4	0	7.8	2
	Garda	Inspector, sergeant	(Chief) Superintendent	(Deputy, Assistent) Commissioner
Irlanda	30.4	9.8	4.6	16.7
	Basic police	Sub inspectors	(Chief) Inspector	(Chief) Superintendent
España: policía nacional	8.7	11.4	1.6	1.9
		Core officers	Managerial officers	
Suecia		23.6	13.9	

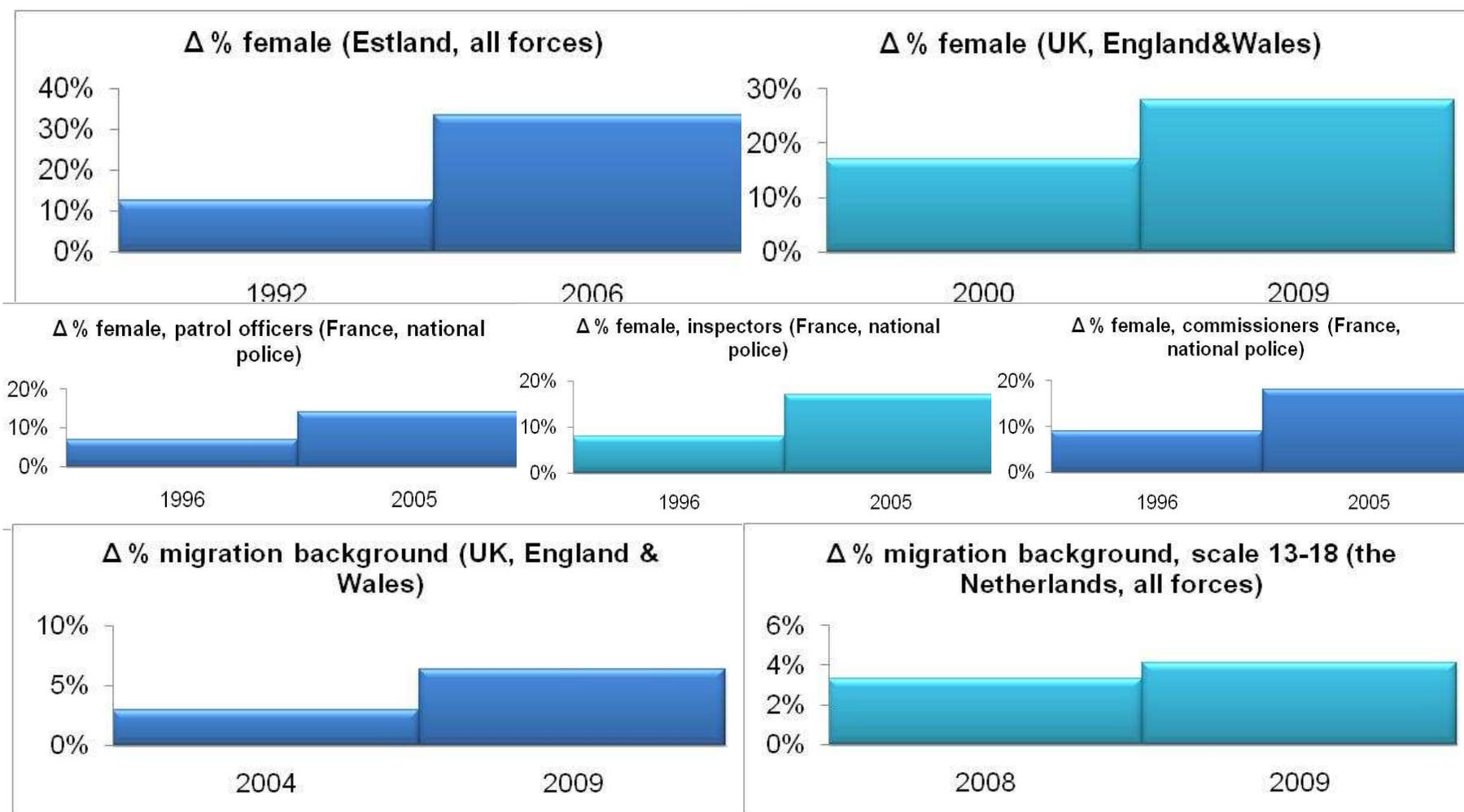
Diversidad dentro de los cuerpos policiales en Europa

Incluso teniendo en cuenta los porcentajes de mujeres policía que entraron en el pasado

Rank	% female in 2008	% female patrol officers (estimated year of entrance)
Caporal/a	12.23	15.4 (2004)
Sergent/a	10.91	13.3 (2002)
Sotsinspector/a	6.65	11.9 (2000)
Inspector/a	7.56	11.1 (1998)
Intendent/a	10.53	9.4 (1996)
Comissari/a	0	XX

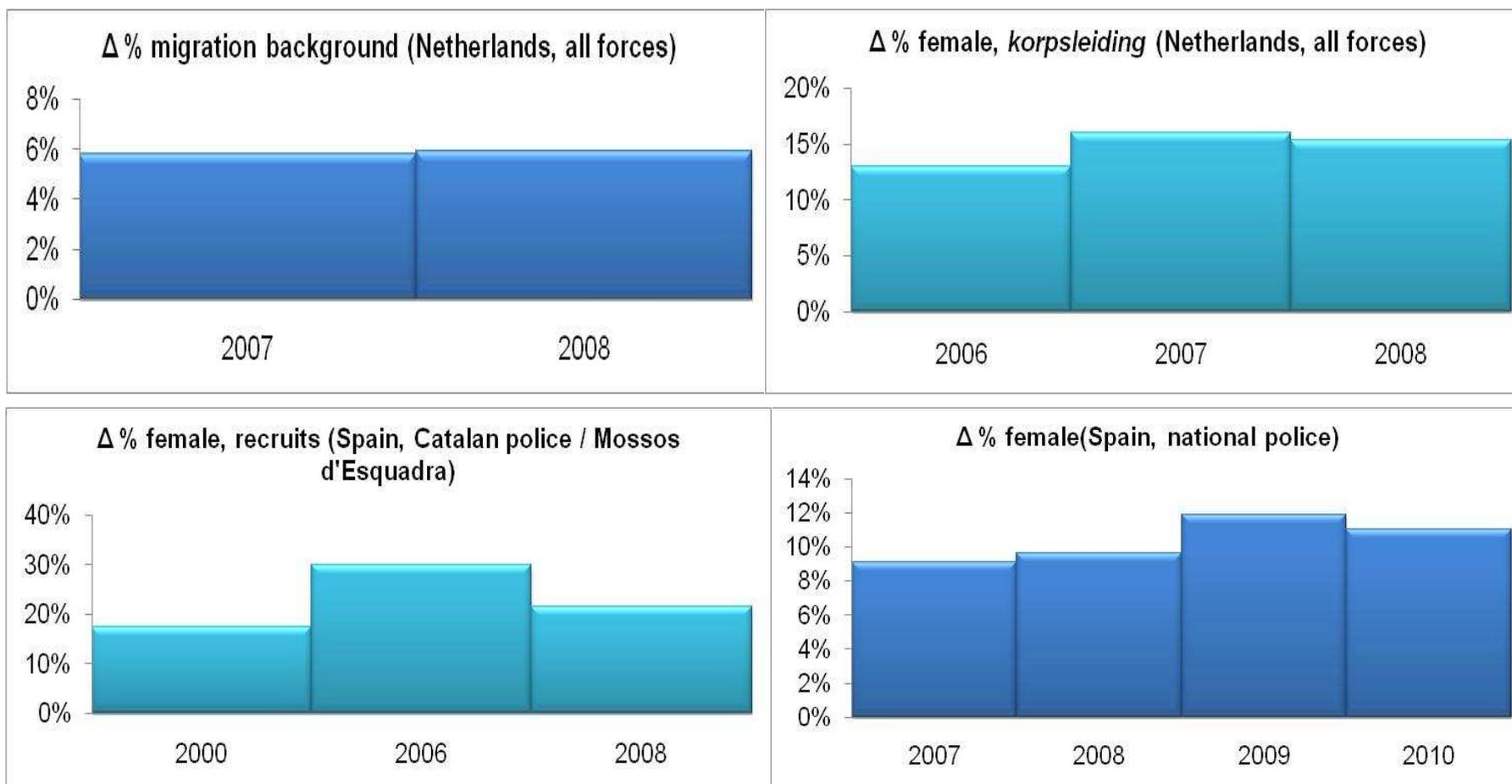
Diversidad dentro de los cuerpos policiales en Europa

La diversidad ha aumentado durante las últimas décadas

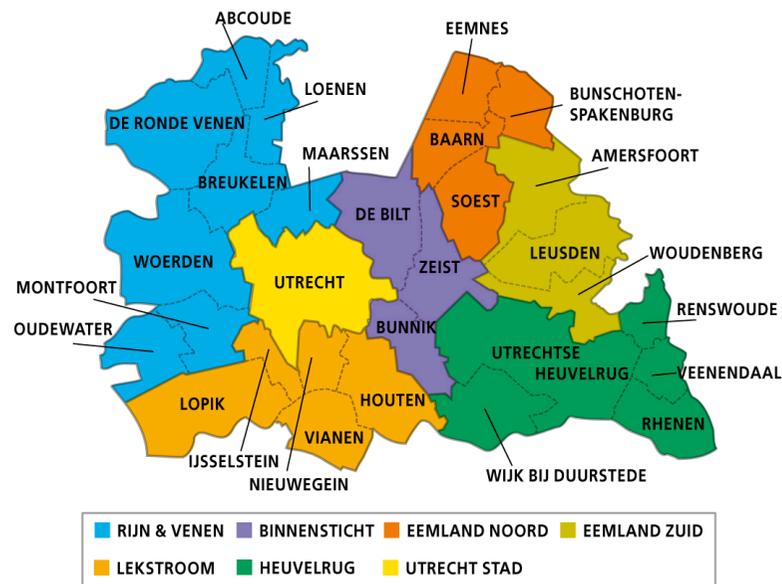


Diversidad dentro de los cuerpos policiales en Europa

Sin embargo, esta tendencia parece que está bajando de ritmo



Selección de casos



Similitudes

Motivo para facilitar la diversidad

- Ambiente diverso (tasa de inmigración, urbano)
- Responsabilidad hacia estado y ciudadanos
- Tareas policiales genéricas

Diferencias

Expectativa de variación en los resultados

- Historia de la inmigración y ideología de políticas nacional/regional
- Estructura de gobernanza
- Estructura de educación
- Edad / tamaño

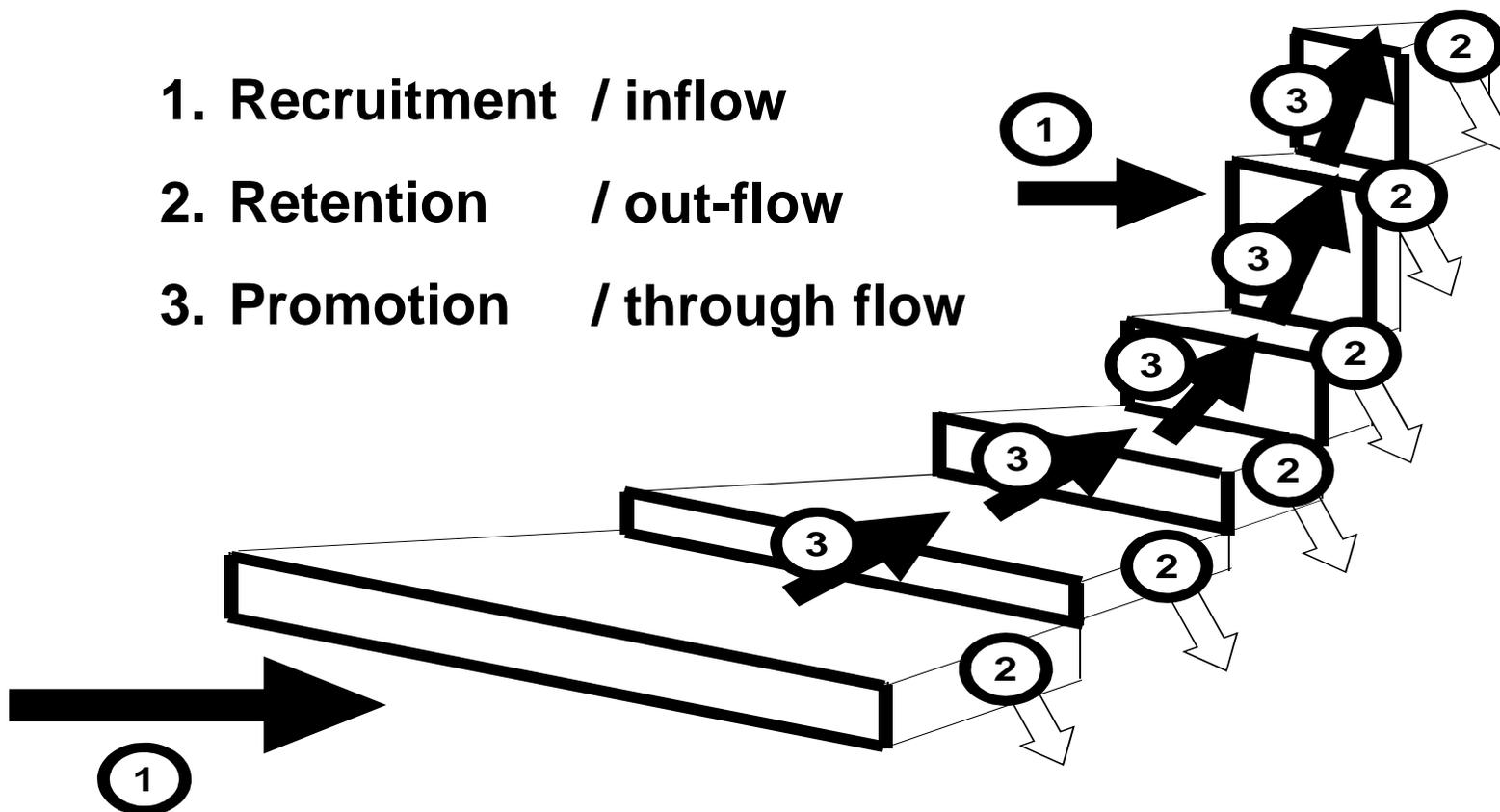
Colección de datos

Métodos	Estudio de documentos, entrevistas de profundidad (cuestionario semi-estructurado, en persona, entre 60 y 90 minutos)
Documentos	Públicos (p.ej. artículos de periódico, libros, misiones de la organización) e internos (p.ej. documentos estratégicos de políticas públicas, estadísticas de RRHH)
Personas	16 encuestados para los Mossos d'Esquadra (octubre 2008 hasta enero 2010) y 16 encuestados para la policía de Utrecht (mayo 2009 hasta mayo 2010)
Orígenes de las fuentes	Cuerpo policial Escuela/Academia de policía Ministerio / Departamento de Asuntos Internos ONG's & asociaciones de policías

Análisis 1: la perspectiva comprensiva

Visualización de la carrera de los/las policías: tres áreas de políticas públicas relacionadas con la diversidad interna

1. Recruitment / inflow
2. Retention / out-flow
3. Promotion / through flow



Inflow

mossos d'esquadra



Estudiantes (1er año, en 2008)

26.8

% mujeres

3.7

% origen inmigratorio

(fuente: administración del ISPC)



Estudiantes (total, en 2009)

36.1

% mujeres

12

% origen inmigratorio

(fuente: admin. dpt. HRM, Politie Utrecht)

Políticas de reclutamiento

mossos d'esquadra



Per a més informació truqueu al:
93 567 50 00

També podeu posar-vos en contacte a través de:
ispcc@gencat.cat
mossos@gencat.cat

PROGRAMA DE DIVERSIFICACIÓ SOCIAL

per a l'accés a la Policia de la Generalitat-Mossos d'Esquadra

Informació:
 promoció de la PC-ME
 a de les corts, 319-321
 celona
 58 405
 gencat.cat

1012
 www.1012.cat

mossos.cat
gencat.cat/dirip

Convocatòria 2008 oberta a mitjan mes de maig

mossos d'esquadra

Al cos de Mossos d'Esquadra ja hi ha més de 3.000 Dones

Informa't de la propera convocatòria

T'hi apuntes?

mossos d'esquadra

"Politie, boeiend werk!"

Ook voor jou?"

Kijk op www.kombijdepolitie.nl

Contact

Kom naar een voorlichting

Bel ons 6908-6996

Stel een vraag

Tanja
 Met medestudenten tegelijk de praktijk in. Leuk en leerzaam

Kazim
 Niet de hele dag met één ding bezig zijn. Dit is mijn ideale vak.

Lees ook over

- werken bij de waterpolitie
- werken bij de spoorvepolitie

Agenda

5 juni BEVERWIJK
 De Bazaar Beverwijk

Outflow

mossos d'esquadra

■ ■ ■ ■
 2008

	Total general
Other public work outside the Mossos d'Esquadra	2
Unpaid leave because of private interests	12
Unpaid leave to care for a child	5
Unpaid leave because of (legal) incompatibility with other functions	30
Temporary physical recovery	2
Invalidity > 18 months	6
Permanent absolute invalidity	5
Permanent total invalidity	5
Resignation	2
Special services	3
Total general	70

(fuente: estadísticas de RRHH, Mossos d'Esquadra)



Policías con origen inmigratorio (2004-2007)

Year	2004	2005	2006	2007
Inflow	27	24	18	26
Outflow	13	19	13	26

(fuente: Politie Utrecht, Regionale afdeling P&O, Bureau Instroom (15 Nov 2008) "Visie & missie werving en selectie allochtonen")

2009	Inflow	Outflow
Total	248	268
Mujer	97	108
(%)	39.1%	40.3%
Origen no autóctono	28	28
(%)	11.3%	10.5%

(fuente: estadísticas de RRHH, Politie Utrecht)

Políticas de retención

mossos d'esquadra



Volem que la Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra esdevingui el referent de seguretat i la garantia de protecció i servei de les persones a Catalunya, des de la proximitat i la professionalitat, oferint un servei de qualitat.

(página web Mossos d'Esquadra)

Comisión interna para mujeres policías + externamente:

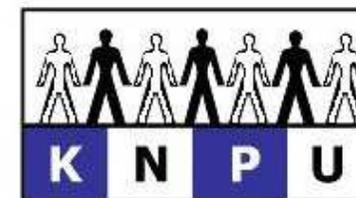


EEN POLITIE VOOR IEDEREEN

“diversiteit binnen het korps is het middel om goed aan te sluiten bij de diversiteit in de samenleving”

(plan estratégico de RRHH, Politie Utrecht)

Redes de contactos externas para mujeres policías (nacional, Politietop Divers) + internamente:



Through flow

mossos d'esquadra



Rango	% mujer
Mosso/a	22.8
Caporal/a	12.2
Sergent/a	10.9
Sotsinspector/a	6.7
Inspector/a	7.6
Intendent/a	10.5
Comissari	0

(fuente: estadísticas de RRHH, Mossos d'Esquadra, 2008)



Rango	% mujer	% o.no aut.	% o. desconocido
Surveillant	35,6	17,8	2,7
Agent	25	21,2	3,5
Hoofdagent	29,1	8,6	5,6
Brigadier	15,3	4,4	10,8
Inspecteur	14,1	4,2	10,9
Hoofd-inspecteur	13,2	5,3	5,3
Commisaris	41,7	0	0
Hoofd-commisaris	0	0	0

(fuente: estadísticas de RRHH, Politie Utrecht, 2009)

Políticas de promoción

mossos d'esquadra



Intranet, general
(excepción: carta)

Superior directo, lista de
criterios / competencias

Requisitos formales,
exámenes (leyes / estrategia),
ejercicios prácticos, entrevista

20% ausencia cursos, distancia,
menos flexibilidad niveles altos

PUBLICIDAD

EVALUACION ANUAL

PROCESO DE SELECCION

ACCESIBILIDAD



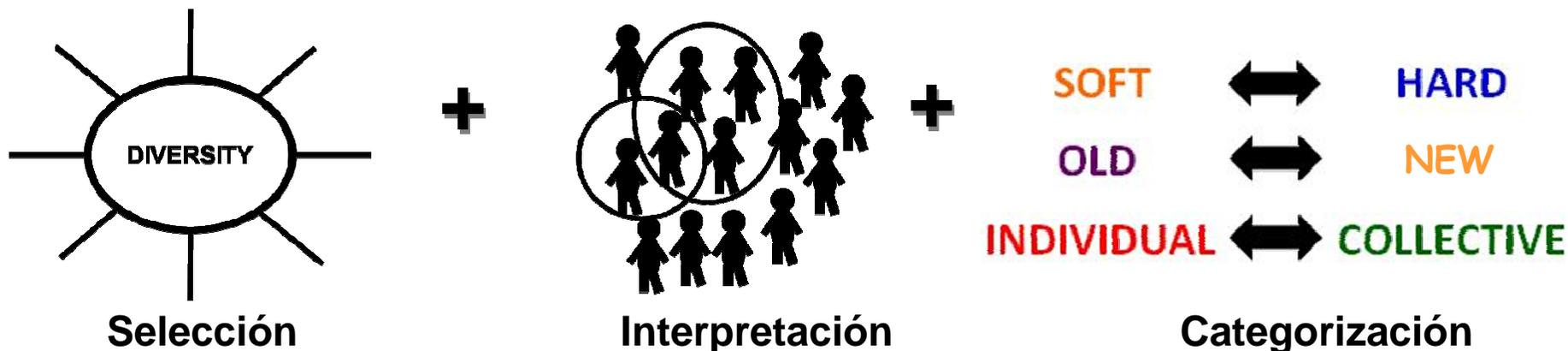
Intranet, general
(struct. HR monitoring)

Superior directo, lista de criterios
/ competencias y valores + input
para POP / TP

Enfoque en ejercicios prácticos y
entrevista (requisito formal: nivel
de pensamiento universitario)

20% ausencia, flexibilidad
parcial niveles altos (duo-jobs)

Análisis 2: el qué, por qué y cómo de la diversidad



Desired base of difference	Collective	I	II
	Individual	III	IV
		Moral	Practical

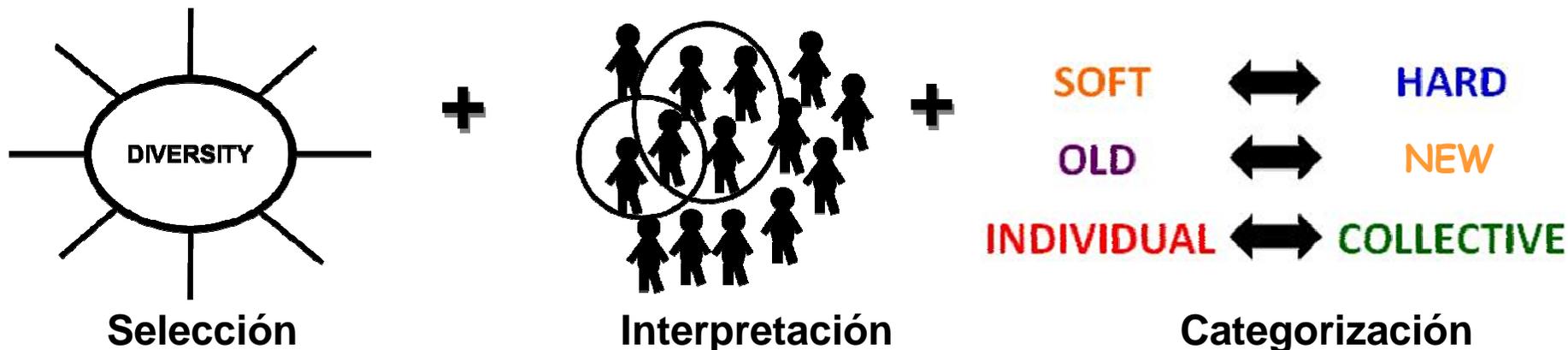
Scope: approach intensity

Type of arguments

High	I	II
	III	IV
Low	Low (individual-based)	High (collective-based)

Perceived relevance of collective differences for policy-making

El qué – la definición de la diversidad

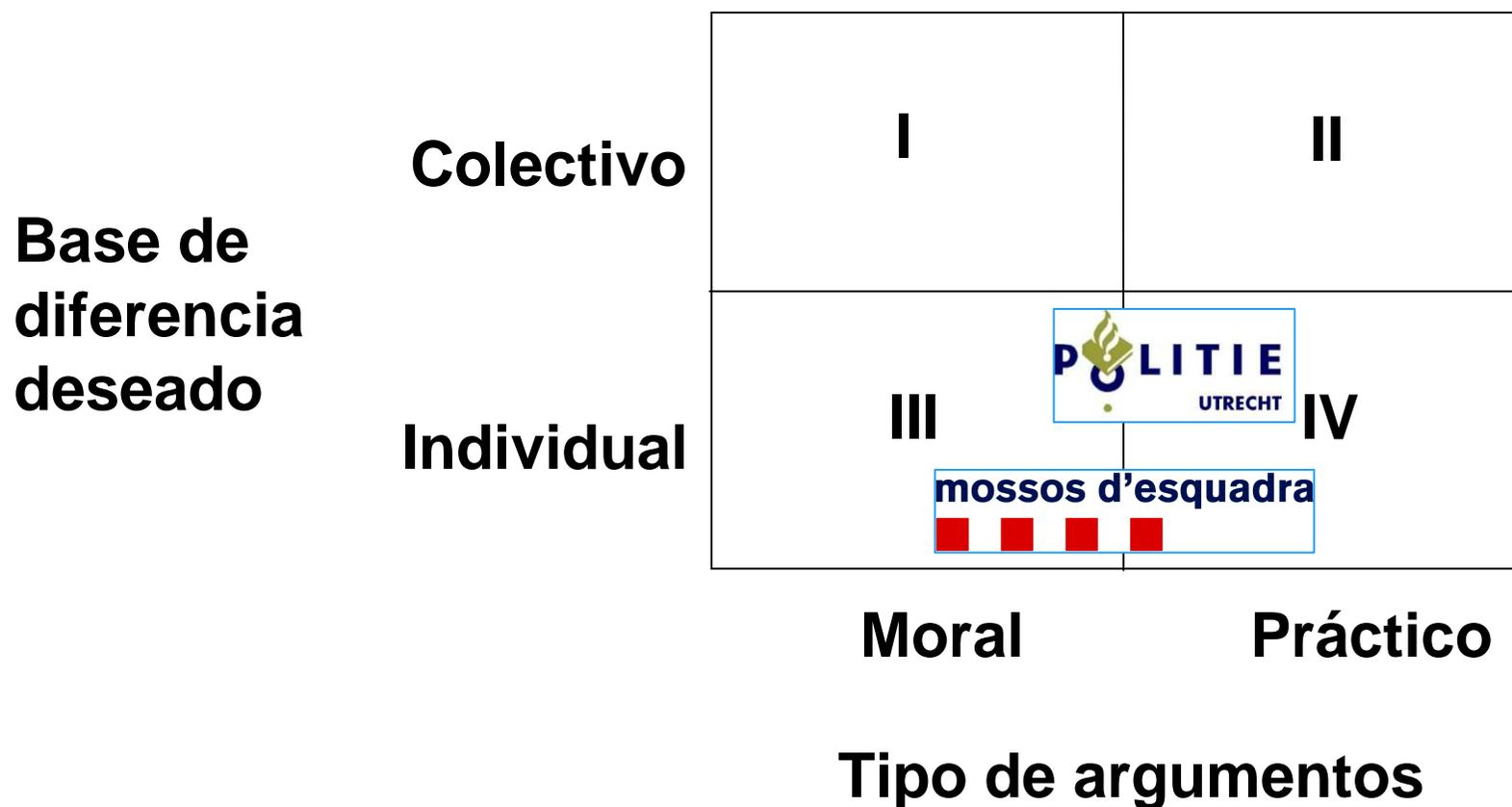


This block contains promotional materials for Mossos d'Esquadra:

- A banner at the top with the text "Goed dat je er bent." and four diverse individuals.
- A recruitment poster on the left: "Al cos de Mossos d'Esquadra ja hi ha 2.800 Dones". It mentions a new call for 980 places and provides contact information: "012", "www.mossos.net", and "T'HI APUNTES?".
- A recruitment poster on the right: "PROGRAMA DE DIVERSIFICACIÓ SOCIAL". It offers a salary of "7 50 00" and provides contact information: "encat.cat" and "gencat.cat".

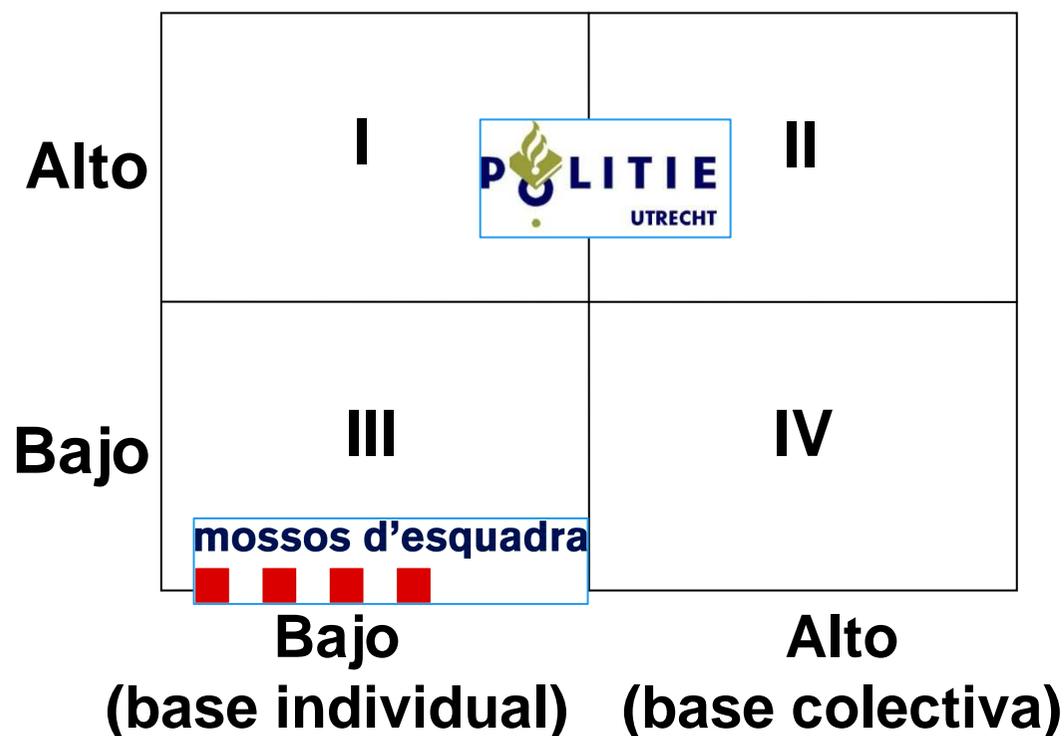


El por qué – motivos para la diversidad dentro del cuerpo



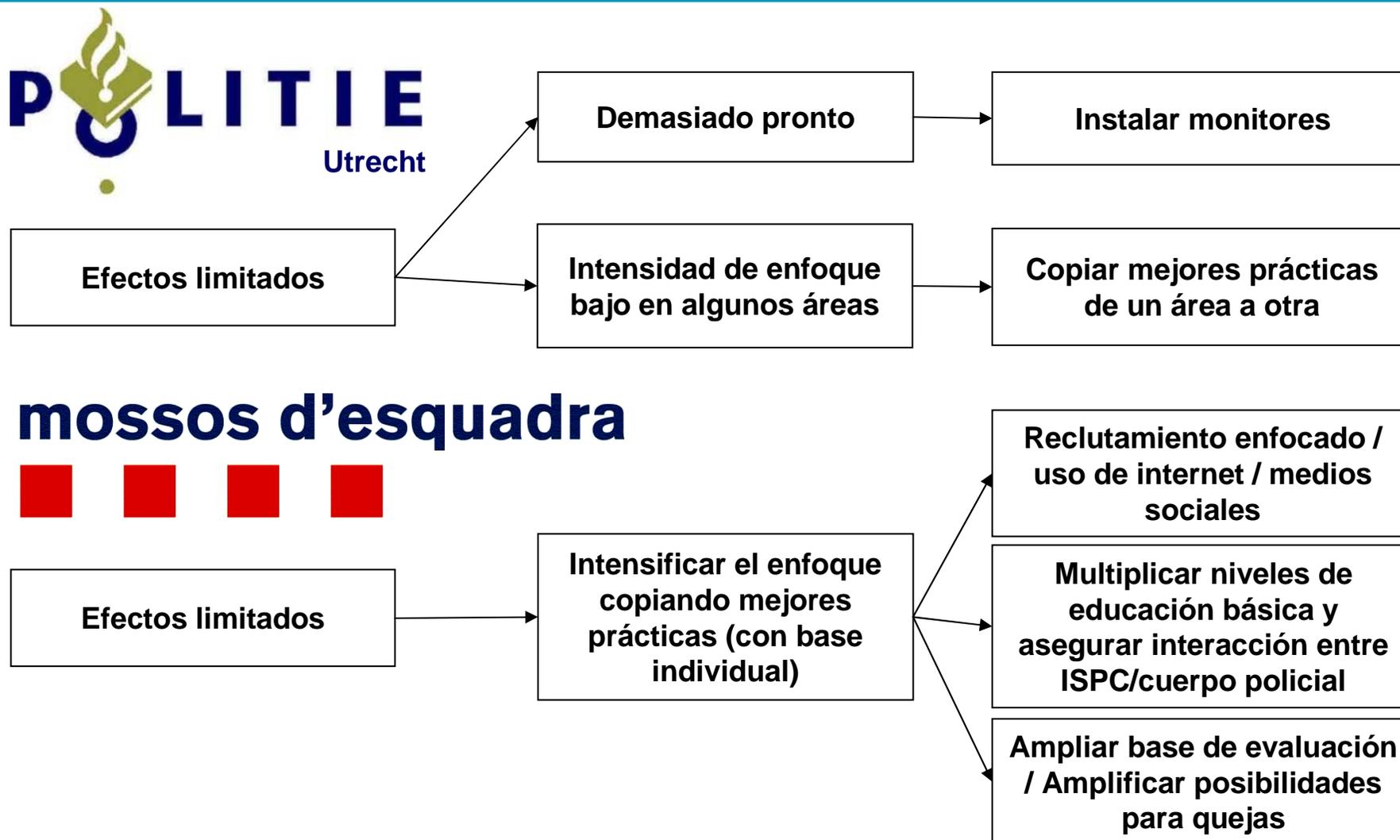
El cómo – enfoque de políticas con respeto a la diversidad dentro del cuerpo

Intensidad
del
enfoque



Relevancia percibida de las
diferencias colectivas para el
diseño de políticas

Aprendizajes: dentro de los casos y entre los casos





Lectura adicional



REVISTA CATALANA DE SEGURETAT PÚBLICA

MARÇ 2012

25

Seguretat Pública
de Catalunya



COMPARANT EL QUÈ I EL PERQUÈ DE LA DIVERSITAT ENTRE ELS MOSSOS D'ESQUADRA I LA POLITIE UTRECHT¹

ANNE R. VAN EWIJK PhD

Investigadora GRITIM de la Universitat Pompeu Fabra. Consultora especialitzada en canvi cultural, desenvolupament de lideratge i diversitat (&samhoud)

Aquest article planteja la definició de la diversitat i les motivacions per a la seva implementació (les polítiques) com un objecte de recerca que cal analitzar abans de centrar-se en les mesures pràctiques de les polítiques sobre diversitat. Per a fer-ho, utilitza un marc analític que esbossa les seleccions fonamentals que es prenen en aquest àmbit. Què entenen les diferents organitzacions per diversitat, és a dir, en quin tipus de diversitat es centren? Què volen aconseguir quan es fixen en la diversitat? Amb l'objectiu d'il·lustrar el potencial acadèmic d'aquest marc analític, aquest és el primer article que l'aplica empíricament en l'anàlisi de dos cossos de policia europeus: la Policia de la Generalitat-Mossos d'Esquadra i la *Politie Utrecht* (cos de policia de la província d'Utrecht dels Països Baixos).

Paraules clau: marc, diversitat, policia, Catalunya, Països Baixos.

This paper proposes the definition of and motivation for diversity (policy) as an important research topic that should be studied before focusing on diversity policy measures. As such, it makes use of an analytical framework that outlines fundamental choices made in these respects. What do organisations mean with diversity, that is, what type of diversity do they focus on? What do they want to achieve by focusing on diversity? In order to illustrate the academic potential of this framework, this paper is the first to empirically apply it by analyzing two European police forces: the Mossos d'Esquadra (police force of the Catalan autonomous community, Spain) and the Politie Utrecht (police force in the province of Utrecht, the Netherlands).

Key words: framework, diversity, police, Catalonia, Netherlands

Preguntas de reflexión

¿QUÉ TIPO DE DIVERSIDAD ES RELEVANTE PARA LA POLICIA DE CATALUNYA?

¿POR QUÉ LA DIVERSIDAD DENTRO DEL CUERPO DE POLICIA DE CATALUNYA ES IMPORTANTE?

¿QUÉ TIPO DE POLÍTICAS PODRIAN Y DEBERIAN SER IMPLEMENTADAS PARA FACILITAR LA DIVERSIDAD DENTRO DEL CUERPO?

La perspectiva comprensiva

1. Recruitment - Publicity (target groups, media / channels, language, relation of content with diversity, job descriptions), preparation (preparatory programs, target groups) and selection processes (criteria, exceptions, value of special skills, tests, positive discrimination, profile evaluators and professors, education and training of evaluators)

2. Retention - Organizational structure (vision and strategy, department or responsible, budget, complaint procedures / anti-discrimination institutions), internal communication (internal awareness campaigns, symbolic events, behavioral/language guides), working environment (physical arrangements, shift hours / composition, mentor/tutor/coach program , flexibility in working experiences), associations of minority police officers (type, organisational support, role), content of courses (themes in curriculum at all levels, role, objectives, profile professors)

3. Promotion - Publicity (media / channels, specific channels for specific groups, talent programs), evaluation job performance (evaluation criteria, process, profile evaluators), selection process (criteria, value of special skills, tests, positive discrimination, profile evaluators and professors, education and training of evaluators), practical access to courses / positions (compatibility working hours / new responsibilities and other obligations)