

I Estudio

Mujer y Seguridad

8 de marzo 2022 (2ª edición)



ÍNDICE

1. Introducción	3
2. Representación de la mujer en el ámbito de la seguridad privada.....	4
3. ¿Cómo nos vemos las mujeres?	6
4. Representación de la mujer en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.....	9
5. Reflexiones	13
6. Propuestas de mejora	14
7. Línea del Tiempo: ya estamos, ahora toca progresar.....	15
8. LA SEGURIDAD EN FEMENINO, por Anna Aisa.....	23
9. LA SEGURIDAD DEL MAÑANA NECESITA MUJERES DE HOY, por Ana Borredá	29
10. MUJER Y SEGURIDAD, por Montserrat Iglesias-Lucía.....	32
11. HACIA UNA IGUALDAD REAL, por Cristina Manresa	36
12. LAS FORTALEZAS DE UNA MUJER QUE TRABAJA EN SEGURIDAD, por Paloma Velasco....	39

Este informe ha sido realizado por las fundadoras del Observatorio Mujer y Seguridad: Anna Aisa, Ana Borredá, Montserrat Iglesias-Lucía, Cristina Manresa y Paloma Velasco.

Segunda Edición: 8 de marzo de 2022

NOTA: El Observatorio Mujer y Seguridad quiere agradecer a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad consultadas los datos facilitados y a las mujeres profesionales de la seguridad que han accedido a complementar la encuesta. Agradecer la colaboración de Ernesto Mallo, Berta Casas Aisa, Xavier Dorado, la revista Seguritecnia y la Fundación Borredá.

1. Introducción

El primer Informe Mujer y Seguridad con el título “Sigamos impulsando el cambio de tendencia” elaborado por el Observatorio Mujer y Seguridad tiene como finalidad conocer cuantitativamente la representación de la mujer en el mundo de la seguridad pública y privada.

Para dar cumplimiento a dicho objetivo se ha analizado la representación de la mujer en el mundo de la seguridad privada y pública.

Cabe destacar que al inicio de la elaboración del presente informe no existían datos oficiales del número de efectivos mujeres en el campo de la seguridad privada, hecho que dificultaba el análisis de la representación de la mujer en este ámbito, no obstante, y a pesar de esa realidad, el Observatorio se propuso cuantificarlo.

Para ello se planificó una doble acción. Por un lado, se gestionó una encuesta cuantitativa con el objetivo de medir el número de mujeres trabajadoras en las empresas de seguridad privada. Y por otro lado, se diseñó una entrevista cualitativa, para conocer la opinión de dichas mujeres sobre la falta o existencia de referentes femeninos y las razones que les habían motivado a dedicarse al sector de la seguridad privada.

Durante la última fase de elaboración del presente informe, y en respuesta a la petición reiterada, fueron facilitados, por parte de la Unidad Central de Seguridad Privada del Cuerpo Nacional de Policía, la recopilación de dichos datos oficiales, que han sido analizados y aportados en el documento.

En el ámbito de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, algunas de sus organizaciones publican los porcentajes de efectivos en función del sexo, hecho que permite el análisis de la representación de las mujeres en dichos cuerpos policiales. La publicación de las estadísticas oficiales ha facilitado la elaboración del presente informe.

Gracias al análisis de dichos datos se ha podido constatar la hipótesis de la infrarepresentación de la mujer en el ámbito de la seguridad.

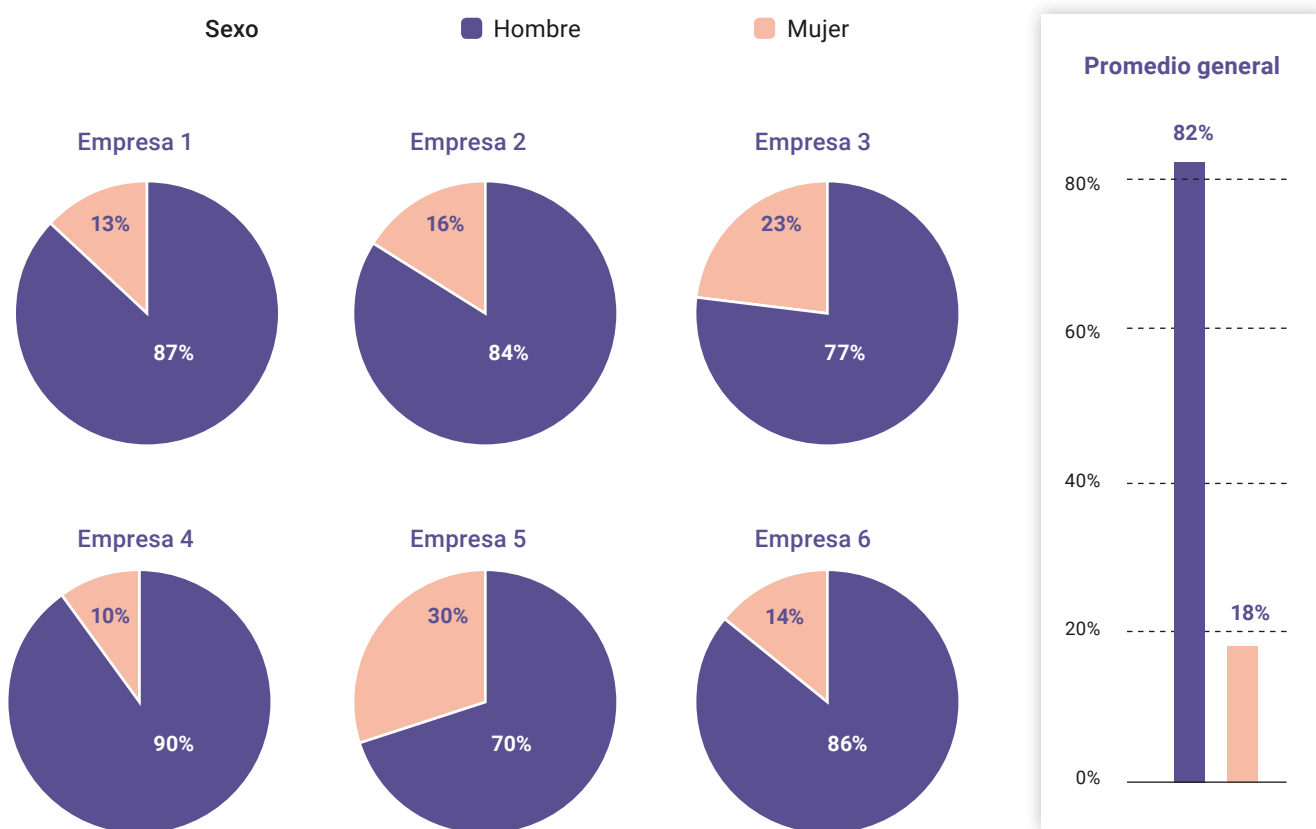
2. Representación de la mujer en el ámbito de la seguridad privada:

Para poder conocer cuantitativamente el número de mujeres que trabajan en las empresas de seguridad privada, el Observatorio seleccionó a las siete empresas más representativas de nuestro país. Las empresas consultadas facilitaron sus datos a excepción de una de ellas.

De los datos facilitados se puede constatar como, en números globales, las mujeres representan el 18% de la plantilla.

Existe una diferencia de un 20% entre la empresa con menos personal mujer con la empresa donde existe una mayor porcentaje de mujeres (30%), como se puede comprobar en el siguiente cuadro:

Porcentaje de puestos por sexo en la empresa privada. Fuente: encuesta privada



Estos datos nos permiten llegar a tres conclusiones principalmente.

En primer lugar, que en el ámbito de la seguridad privada existe una segregación horizontal entre hombres y mujeres, dado el alto grado de masculinización de la profesión.

En segundo lugar, que la mujer se encuentra infrarepresentada en números cuantitativos ya que éstas no alcanzan ni el 20% de las plantillas.

Y, en tercer lugar, que es necesario que el próximo informe del Observatorio de la Mujer, además de preguntar sobre el número de efectivos mujeres, solicite información sobre las funciones que desarrollan las mismas y su categoría a nivel operativo así como de mandos intermedios, gerenciales o de dirección para poder constatar la existencia o inexistencia de segregación vertical.

Esta representación de las mujeres en el ámbito profesional de la seguridad privada, que como hemos destacado en número globales comporta el 18% de la ocupación, corresponde con los datos oficiales que dispone el Cuerpo Nacional de Policía, según los cuales, las mujeres representan el 15,76% de las habilitaciones profesionales otorgadas en el ámbito de la seguridad privada en los últimos 3 años.

AÑOS 2018- 2019 -2020	Hombres	Mujeres	Hombres %	Mujeres %
Vigilantes de seguridad	17830	3700	82,81	17,19
Vigilantes de explosivos	4694	964	82,96	17,04
Escoltas privados	6170	819	88,28	11,72
Detectives privados	666	263	71,69	28,31
Directores de seguridad	4478	726	86,05	13,95
Jefes de seguridad	4002	608	86,81	13,19

Fuente y elaboración: Cuerpo Nacional de Policía

AÑO 2021	Hombres	Mujeres	Hombres %	Mujeres %
Vigilantes de seguridad	6633	1892	77,81	22,19
Vigilantes de explosivos	1808	439	80,46	19,54
Escoltas privados	2803	484	85,28	14,72
Detectives privados	206	89	69,83	30,17
Directores de seguridad	1548	315	83,09	16,91
Jefes de seguridad	1312	273	82,78	17,22

Fuente y elaboración: Cuerpo Nacional de Policía

Si analizamos el histórico de dichas habilitaciones con el último año se puede constatar el cambio de tendencia dado que en el año 2021 han aumentado las habilitaciones profesionales de las mujeres en comparación con los tres años anteriores en su conjunto.

3. ¿Cómo nos vemos las mujeres?

Como se ha explicado, el objetivo de este primer informe es realizar un diagnóstico del papel de la mujer en el mundo de la seguridad, para ello es importante saber la representación de la mujer desde un punto de vista cuantitativo pero también cualitativo. Es relevante indagar qué percepción tienen los efectivos mujeres y cuáles fueron las razones que les motivó a dedicarse a la seguridad, concretamente en el ámbito de la seguridad privada.

Para ello se ha elaborado una encuesta con el objeto de conocer la opinión de las mujeres que trabajan en empresas de seguridad privada.

La encuesta cualitativa se dividió en tres bloques. El primer bloque incorporaba cuestiones de carácter identificativo, tales como edad, área funcional, categoría profesional y años de antigüedad en la empresa. El segundo bloque se destinó a preguntas relacionadas con sus respectivas empresas, como por ejemplo, qué % de mujeres había en su empresa; si existían planes de carrera o planes que atendieran a las necesidades de las mujeres con perspectiva de género y de igualdad. Y por último, las referidas a las propias experiencias de las mujeres. Para ello se preguntaba cuáles fueron las razones que motivaron que se dediquen a la seguridad privada, si han tenido que superar algún obstáculo para ello, si notan diferencias en cuanto a la gestión y liderazgo femenino versus masculino y si tienen algún referente femenino en el ámbito de la seguridad.

Cabe destacar que las respuestas eran libres, por lo que las personas entrevistadas podían explicar y especificar todo aquello que creían conveniente.

Dicha encuesta fue enviada a 202 contactos de empresas de seguridad privada. Estas empresas fueron escogidas estratégicamente para poder tener una representación de las diferentes tipologías de empresas existentes en nuestro país.

A pesar de los esfuerzos realizados por el Observatorio, de los diferentes mails enviados, solo se han obtenido 29 respuestas, por lo que implica un 14,35% de la muestra seleccionada inicialmente.

De los resultados de las encuestas se tienen que destacar los siguientes ítems.

En primer lugar, la mayoría de las mujeres se encuentran trabajando en el sector de la seguridad privada por casualidad, según informan las entrevistadas, no existían ninguna motivación especial sino que fueron oportunidades laborales las que provocaron iniciarse en la seguridad privada. La segunda motivación de formar parte de la seguridad privada fue por elección propia, un interés personal en formar parte de ella y poder prestar el servicio a los usuarios y usuarias. Y por último por cuestiones familiares, con el objetivo de dar continuidad al negocio familiar. Si cuantificamos dichas motivaciones podemos observar como el 71,42% de las entrevistadas trabajan en el sector de la seguridad privada por casualidad, el 17,24% por elección propia y el 11,34% por cuestiones familiares, tal y como se puede comprobar en el siguiente cuadro.

Elección seguridad privada:

Por casualidad	71,42%
Elección propia	17,24%
Familia	11,34%

Elaboración propia

En segundo lugar, la mayoría de mujeres no percibe que haya sufrido ningún obstáculo para conseguir su puesto de trabajo, concretamente el 46,15%, no obstante el 15,39 % de las encuestadas sí que considera que debido a ser mujer han sido cuestionadas sus decisiones, tanto a nivel de compañeros como de clientes. El mismo porcentaje apunta las dificultades de la conciliación laboral como un obstáculo a su desarrollo profesional. Por último, el 7,69% considera que el hecho de que la seguridad sea un sector tan masculinizado conlleva un obstáculo en si mismo para las mujeres. En el mismo porcentaje, las encuestadas denuncian discriminación de género, tales como diferencias salariales.

Obstáculos:

Ninguno	46,15%
Cuestionamiento decisiones	15,39%
Conciliación laboral	15,39%
Sector masculinizado	7,69%
Falta de formación	7,69%
Discriminación de género	7,69%

Elaboración propia

En relación con las respuestas obtenidas, se quiere hacer constar que el 46,16% de las razones que identifican las mujeres con obstáculos en su desarrollo profesional tiene un trasfondo de género (cuestionamiento de las decisiones 15,39%; conciliación laboral 15,39%, sector masculinizado 7,69% y discriminación de género 7,69%).

En tercer lugar, en cuanto a las diferencias en la gestión y liderazgo, de las mujeres que percibían diferencias en la gestión de los equipos por parte de hombres y mujeres, el 60% de las encuestadas destacó que la visión de la seguridad era diferente, y que por su experiencia, las mujeres tenían una visión de la seguridad más preventiva y resolutiva; mientras que el 40% restante destacaban la mejor gestión, compromiso y responsabilidad de las mujeres.

Diferencias en la gestión y liderazgo:

Visión seguridad	60%
Gestión de equipos	40%

Elaboración propia

En cuarto lugar, de las respuestas obtenidas se puede comprobar como más de la mitad de las mujeres (54,17%) no tiene ningún referente de profesional mujer, frente al 45,83%. Ahora bien, se tiene que destacar que de este porcentaje el 36,36% identifican a sus compañeras como sus referentes de trabajo frente al 9,47% que identifican a mujeres externas a sus organizaciones.

Referentes mujeres:

No	54,17%	Compañeras	36,36%
Sí	45,83%	Externas	9,47%

Elaboración propia

Y por último, en la mayoría de empresas donde trabajaban las mujeres aunque existía un plan de carrera profesional (68,97%), las encuestadas detectaban una falta de perspectiva de género (60,87%), tal y como se puede comprobar en el presente cuadro.

Existencia de planes de carrera y perspectiva de género:

	Existencia
Planes de carrera	68,97%
Perspectiva de género	39,13%

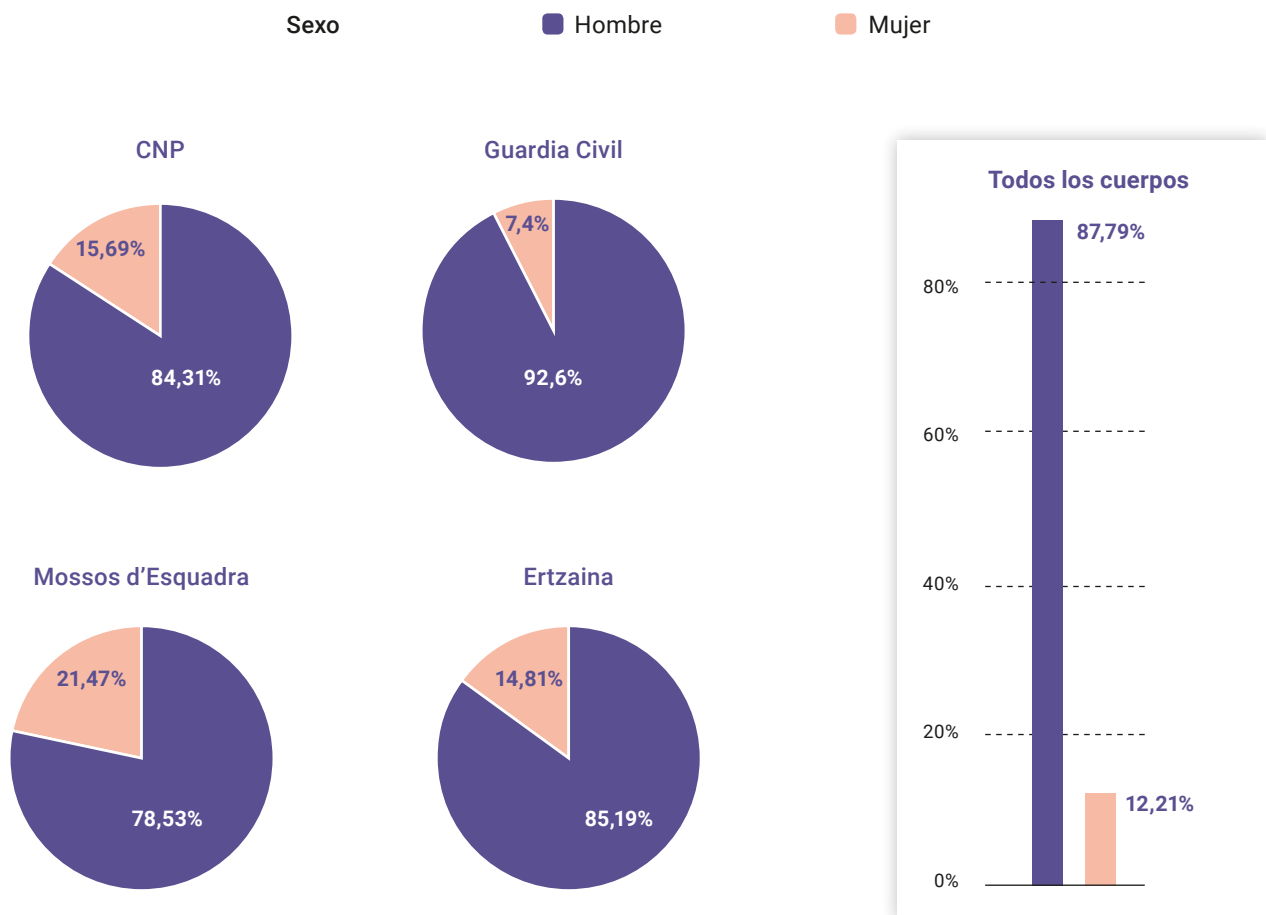
Elaboración propia

Hay que tener en cuenta que para poder analizar este dato desde una perspectiva de género se debería poder constatar el número de personal de las empresas donde trabajan las mujeres encuestadas para poder determinar si el plan de igualdad es promovido por la sensibilidad de la empresa o por mandato legal.

4. Representación de la mujer en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad:

Una vez analizada la representación de la mujer en el ámbito de la seguridad privada, se han analizado el número de efectivos mujeres en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, constatándose nuevamente la infrarepresentación de la mujer. Si analizamos los datos de representación de la mujer en el Cuerpo Nacional de Policía, la Guardia Civil, el Cos de Mossos d'Esquadra y la Ertzaina, se puede observar como en número globales, las mujeres no representan más del 12,20%, tal y como queda reflejado en el siguiente gráfico:

Comparativa porcentaje hombres y mujeres por cuerpo policial



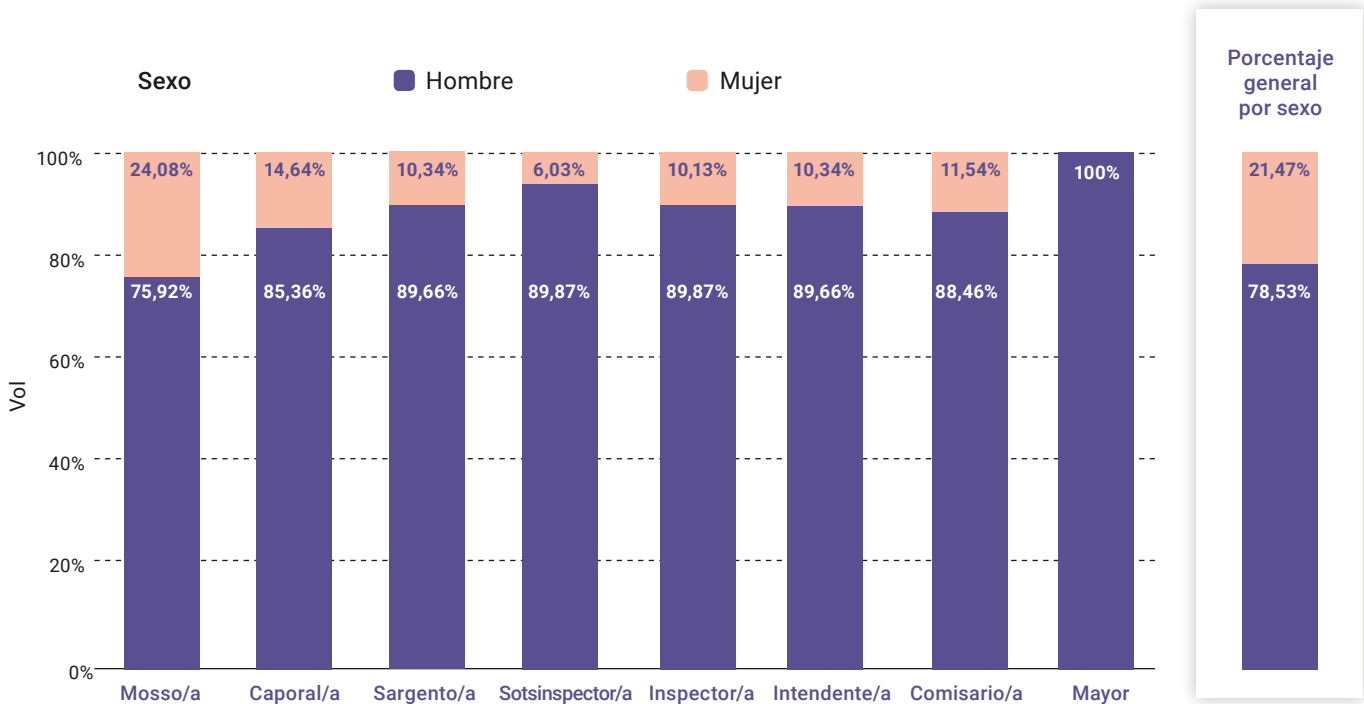
Elaboración propia

El Cos de Mossos d'Esquadra es la organización policial con más efectivos mujeres (21,47%) seguido del Cuerpo Nacional de Policía (15,69%), la Ertzaina (14,81%) y, por último, la Guardia Civil (7,4%).

Así, en el Cos de Mossos d'Esquadra, las mujeres se encuentran más representadas en la escala básica (el 24,08 % de los agentes está formado por mujeres y el 14,64% en la escala de cabos), tal y como se puede comprobar en el siguiente esquema:

Cargos en el cuerpo de Mossos d'Esquadra por rango y sexo (2021).

Fuente: Catálogo datos abiertos Mossos d'Esquadra

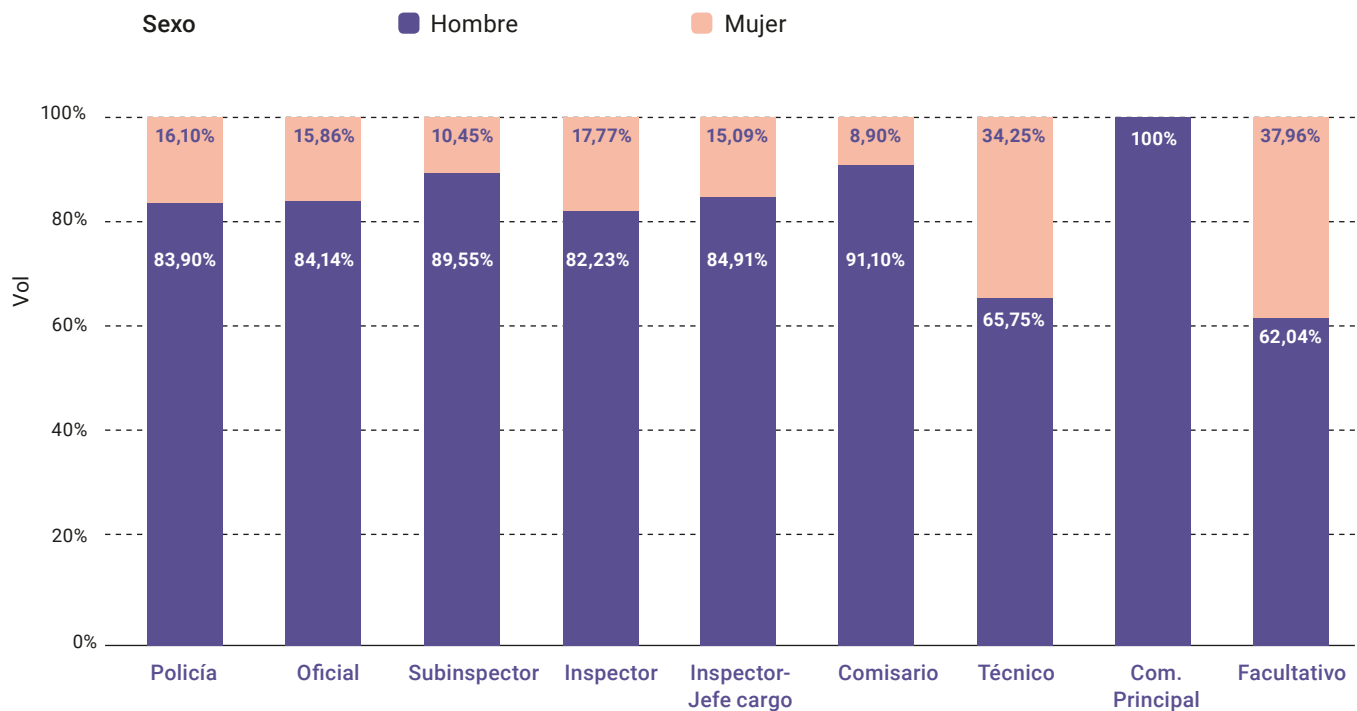


Elaboración propia

El mismo esquema se reproduce en el resto de organizaciones policiales.

Cargos en el CNP por rango y sexo (2021).

Fuente: registros públicos



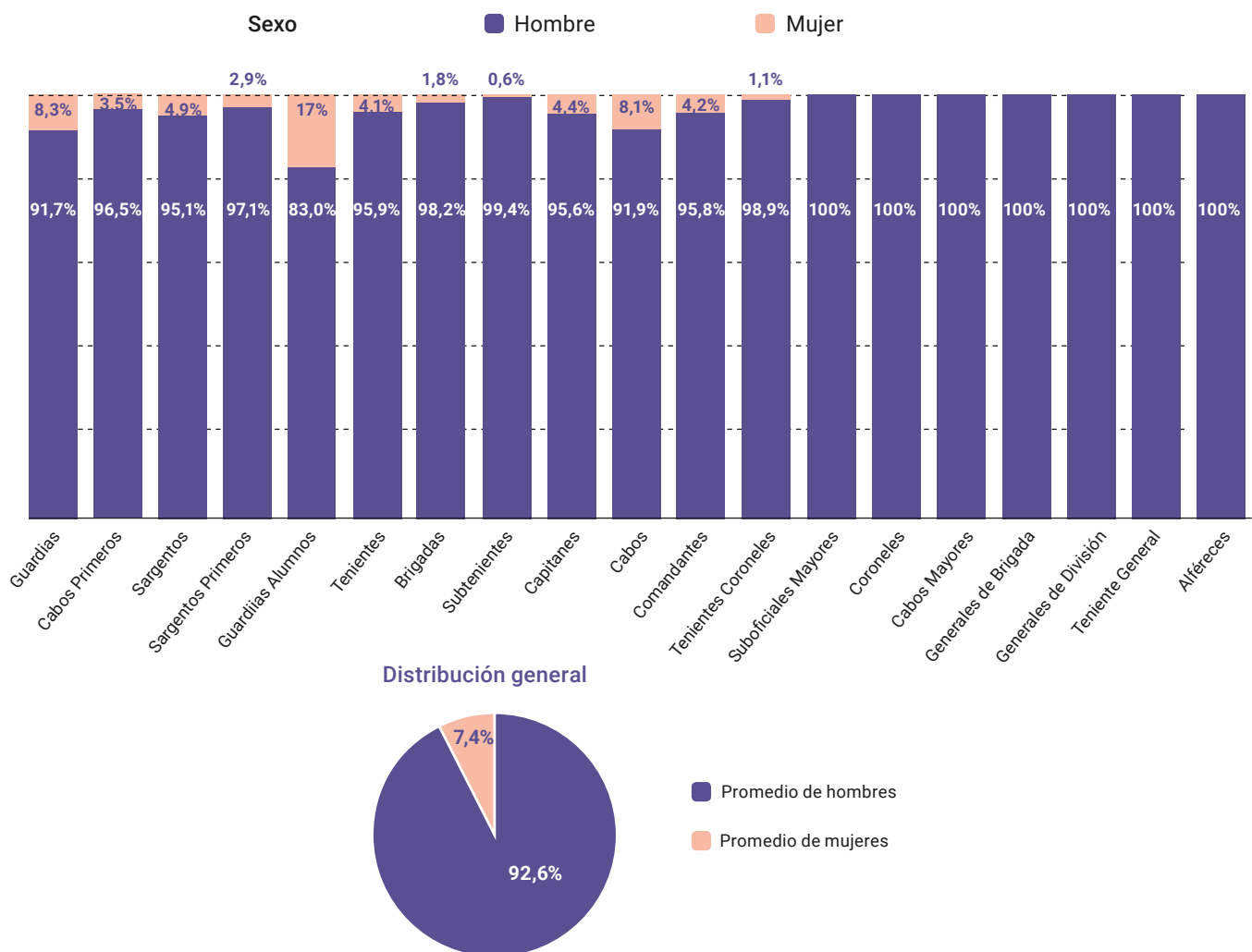
Elaboración propia

De esta manera, en el Cuerpo Nacional de Policía las mujeres representan el 15,69%. Este porcentaje tiene una mayor representación en la escala de técnico y facultativo, siendo infrarepresentada en puestos operativos como demuestra el gráfico anterior.

A nivel de la Guardia civil se reproduce la misma infrarepresentación.

Cargos en la Guardia Civil por rango y sexo (2020).

Fuente: Estadística de personal militar de carrera de la guardia civil. Ministerio de Defensa



Elaboración propia

De dichos gráficos se puede constatar como el acceso y la promoción de las mujeres en las organizaciones policiales se encuentra infrarepresentada, constatándose la segregación horizontal y vertical existente en este tipo de organizaciones. No obstante, en cuanto a la segregación vertical se debe tener en cuenta el histórico de cada organización, la forma de selección y de ascenso a los puestos de mando. En determinados puestos no es posible que haya mujeres debido a que en las promociones en las que se producen los ascensos no entraron mujeres antaño. En este punto queremos poner de manifiesto que de cara a futuras ediciones del informe se solicitará el número de mujeres potenciales de ascenso para poder comprobar el porcentaje de ascensos en cada sexo con independencia del número que resulte. Es decir, qué porcentaje de mujeres asciende de la muestra de mujeres en comparación con la de hombres.

5. Reflexiones

Después de llevar a cabo la obtención de datos cuantitativos y cualitativos, se puede constatar que:

1. El sector de la seguridad continua siendo una profesión masculinizada, donde existe una segregación horizontal y vertical de la mujer. Es decir, las mujeres se encuentran infrarepresentadas tanto a nivel de base como en los puestos intermedios y de dirección. Las mujeres no representan ni el 20% del número de efectivos globales.
2. Sería conveniente que tanto las empresas como las administraciones públicas, segreguen los datos por sexo y por categoría profesional, dado que esta omisión dificulta poder elaborar un diagnóstico riguroso en cuanto a la representación de la mujer en el mundo de la seguridad, perpetuando la invisibilización de ésta.
3. El sector de la seguridad no es uno de los sectores profesionales que atraen a las mujeres, dado que el 71,42% de las encuestadas han llegado a la profesión de la seguridad privada por casualidad. Ello demuestra, la conveniencia de que las administraciones realicen campañas que visualicen el papel de la mujer en el mundo de la seguridad, tanto pública como privada, para que pueda servir de referente y fomenten que las jóvenes puedan identificarse y proyectar su futuro académico y profesional en el ámbito de la seguridad. Estas campañas de fomento también ayudarán a que se divulguen los referentes mujeres, dado que tal y como se ha constatado en la encuesta sólo el 9,47% de la muestra identifica un referente de mujer profesional externo a su organización.
4. Se destaca la falta de perspectiva de género en los planes profesionales de las empresas. Es necesario que tanto en el ámbito público como en el privado se dote de los recursos necesarios a las unidades de igualdad para que puedan detectar posibles políticas neutras así como de discriminación, ya sea directa o indirecta, y proponer las medidas correctoras necesarias.
5. En los últimos años ha cambiado el paradigma de los modelos de seguridad. La sociedad demanda nuevos roles en los profesionales de la seguridad, tales como humanidad, empatía, resiliencia y eficiencia. Estas nuevas exigencias hacen necesario incorporar mujeres y la perspectiva de género en las organizaciones y políticas de seguridad.

Estas conclusiones hacen necesario que se materializen políticas públicas y privadas que impulsen la inserción y promoción de las mujeres en las organizaciones de seguridad.

Por último, nos gustaría destacar que a pesar de que las cifras demuestran la infrarepresentación de la mujer en el ámbito de la seguridad, queremos poner de relieve que en los últimos años se están llevando a cabo acciones para atraer a las mujeres a este campo profesional constatándose un cambio de tendencia que se debe continuar impulsando.

6. Propuestas de mejora

A pesar de que las cifras en su conjunto puedan resultar desalentadoras debemos mirar con optimismo los cambios producidos en los últimos años y los esfuerzos que se han iniciado en este campo, por ello para poder continuar impulsando el cambio de tendencia, se propone:

1. En aquellas estadísticas oficiales relacionadas con la seguridad, tanto pública como privada se segreguen los datos por sexo en las que todavía no se estén llevando a cabo. La elaboración de dichas estadísticas permitirá realizar un diagnóstico que refleje la realidad del momento.
2. Se lleven a cabo estadísticas desde una perspectiva histórica para poder evaluar y analizar de manera rigurosa la tendencia de la representación de la mujer en el mundo de la seguridad.
3. Es necesario incluir en los planes formativos y programas académicos materias específicas relacionadas con la mujer y la seguridad, tanto desde un punto de vista de usuaria como de generadora de seguridad.
4. Las Administraciones públicas deberían desarrollar campañas específicas en las que se visualice el papel de la mujer en el ámbito de la seguridad así como fomentar el conocimiento de la profesión en edades preuniversitarias para hacerla atractiva en este colectivo.
5. Se deben diseñar campañas inclusivas donde se ponga de relieve las aportaciones de las mujeres, abandonando la visión masculinizada de la seguridad así como los estereotipos creados.
6. Es necesario introducir la perspectiva de género en los planes, políticas o proyectos de seguridad, ya sean públicos o privados.
7. Llevar a cabo campañas publicitarias donde se destaque las contribuciones de la seguridad a la sociedad con el objetivo de dignificar la profesión y que ésta no sea descartada por estereotipos sociales.

7. YA ESTAMOS. AHORA TOCA PROGRESAR

Desde que las mujeres se incorporaran a la seguridad en los años ochenta, su presencia y relevancia no ha hecho más que aumentar. Aunque su presencia es todavía muy inferior al de los hombres, es una tendencia que cada vez son más las que acceden a puestos de mayor responsabilidad tanto en la seguridad pública como en la Seguridad Privada. Orgullosas de que poco a poco las mujeres van rompiendo techos de cristal en instituciones, organismos, empresas, asociaciones relacionadas con la seguridad, queremos que esta tendencia no pare, queremos hacer esta línea del tiempo con hitos importantes en esta tendencia.

En estos momentos y por primera vez tenemos a María Gámez como directora de la Guardia Civil y, a Paz Esteban como directora del Centro Nacional de Inteligencia, una ministra de Defensa, Margarita Robles, una directora en el Instituto Nacional de Ciberseguridad, Rosa Díaz, o Isabel Maestre, directora de la Agencia Estatal de Seguridad Aérea.

En Seguridad Pública la incorporación de mujeres a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad es reciente en la historia de España. Han pasado poco más de 40 años para que las primeras se incorporaran al Cuerpo Nacional de Policía. El acceso de las mujeres a la Policía Nacional se remonta a 1979, cuando juraron su cargo 42 profesionales tras superar las pruebas convocadas un año antes. Desde entonces se han ido incorporando cada vez más agentes, hasta las más de 9.000 (casi un 15% de la plantilla total) que forman parte del cuerpo. Hoy las mujeres están presentes en todas las especialidades y escalas, si bien su representación sigue siendo minoritaria. Dos mujeres que han roto moldes en este cuerpo son la comisaria principal Eulalia González Peña, subdirectora general del Gabinete Técnico de la Policía Nacional, y la comisaria principal Pilar Allué (primera inspectora jefa en 1991 y primera comisaria en 1997), que actualmente es subdirectora general de Recursos Humanos y Formación. A ellas se suman otras ocho comisarias principales y 31 comisarias.

En el caso de la Guardia Civil, no fue hasta 1988 cuando se incorporaron las primeras 197 a la Academia de Baeza. Un año después pasaron a formar parte activa de la institución y desde entonces han ido paulatinamente en ascenso. Según los datos de febrero de este año, forman parte de la Benemérita más de 6.167 mujeres, que representan el ocho por ciento del total de activos. Cristina Moreno se convirtió en la primera teniente coronel en 2016 y, desde entonces, han accedido a ese empleo otras tres. Entre ellas, Silvia Gil, que es la primera teniente coronel en llegar a una comandancia en el cuerpo, la de Teruel.

Los Mossos d'Esquadra es el cuerpo que más porcentaje de mujeres tiene en sus filas. Comenzaron incorporándose a la policía autonómica catalana en 1986, cuando accedieron las primeras 43 agentes. Hoy, la institución cuenta con 3.529 mujeres, lo que supone un 21 por ciento del total de la plantilla. En 2019, el Departamento de Interior nombró a Cristina Manresa, cofundadora del Observatorio de Mujer y Seguridad, como primera comisaria superior de este cuerpo.

En la Ertzaintza, la primera promoción (en 1982) vetó a las mujeres porque exigía haber realizado el servicio militar. Un año después, este requisito desapareció y pudieron incorporarse las primeras agentes a la policía vasca. Hoy su presencia ronda el 11,61 por ciento del total de la plantilla.

Por otra parte, la Policía Foral de Navarra cuenta, según datos de 2019, con un nueve por ciento de mujeres en

sus filas, de un total de 1.077 agentes. El mayor escalafón al que han accedido hasta ese año es el de subinspectora, y solo cuatro mujeres ostentan esa categoría.

Además de estos cuerpos, en España hay otras policías autonómicas, municipales y locales, donde la mujer también adquiere mayor presencia. La policía pionera fue la local de Córdoba, donde ingresó la primera mujer en 1970, seguida de la de Madrid y Valladolid.

En las Fuerzas Armadas la presencia de mujeres comenzó en 1988 y en un informe del Ministerio de Defensa de 2020 cifra en 15.584 las mujeres soldado en los diferentes ejércitos, lo que supone un 12,8 por ciento del total (121.366). El estudio refleja que el año pasado había 26 mujeres coronel, 200 teniente coronel y cinco capitanes de fragata, entre otras oficiales. Patricia Ortega se convirtió en la primera general del Ejército en 2019.

La seguridad privada forma parte del sistema de seguridad nacional de forma complementaria y subordinada respecto de la seguridad pública y también en este ámbito también la presencia de mujeres es cada vez mayor. Es complicado calcular cuántas forman parte del sector, dada la diversidad de actividades que existen, pues están las empresas proveedoras, departamentos de seguridad, despachos de detectives, asociaciones y un largo etcétera. La Unidad Central de Seguridad Privada sí tiene registro de las mujeres que desempeñan servicios de vigilancia, las cuales representan en torno a un 13 por ciento de los más de 84.000 profesionales de este ámbito.

A ellas hay que sumar la multitud de profesionales que forman parte del sector, ya sea desempeñando directamente las funciones que marca la Ley de Seguridad Privada, como trabajando en empresas realizando diferentes labores (dirección, comercial, administración, etc.).

LÍNEA DE TIEMPO

El artículo 14 de la Constitución establece que los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, es decir, se prohíbe cualquier discriminación por razón de sexo...

- 1797

La primera mujer, en la historia de España, enrolada en la Armada española (Infantería de Marina) y probablemente una de las primeras del mundo. Se disfrazó de hombre y consiguió mantener el engaño durante cinco años cuando una revisión médica la delató.
- 1930

En los **años 30 y 40** del siglo pasado muchos países acogieron mujeres en sus filas, fundamentalmente forzados por la necesidad de personal en la guerra, lo que derivó en unidades y servicios femeninos, generalmente para labores auxiliares. La URSS tuvo unidades completas de mujeres incluyendo escuadrones aéreos o blindados en los años 40.
- 1936

Mujeres republicanas lucharon en la guerra civil española. Además, algunas de ellas fueron ascendidas a oficiales o suboficiales: cuatro cabos, seis sargentos, cuatro alféreces, veintiséis tenientes, dos comandantes y cinco comisarias han sido ya documentadas. La primera mujer republicana española murió en el campo de batalla el 13 de septiembre de 1936.
- 1940

En la **década de los 40**, varios años antes de que se aprobara por ley la incorporación de la mujer en la Guardia Civil, ya existían figuras femeninas en el cuerpo conocidas con el nombre de "matronas". Su labor se limitaba a tareas como realizar registros corporales y controles a personas de su mismo sexo. Además, no podían llevar emblemas en su uniforme ni armas y solían ser viudas o huérfanas de guardias civiles.
- 1968

Primera mujer detective tras la regulación legal de la profesión.
- 1970

La mujer se incorpora a la Policía Local de Córdoba en plazas destinadas solo a ellas. Cuerpo pionero en aceptar el ingreso de mujeres a sus filas.
- 1971

Las mujeres se hicieron hueco en la Policía Municipal de Madrid.

1972

- La ciudad de Valladolid vio patrullar a la mujer en sus calles.
- Primer mujer dada de alta por CNP como detective privado.

1975

- Primera mujer dada de alta por el CNP como vigilante de explosivos.
- Año Internacional de la Mujer: La Asamblea General de UN tomó la decisión de proclamar el Año Internacional teniendo en cuenta la eficacia del trabajo desarrollado durante 25 años por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, así como la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer de 1967. La Asamblea consideró necesario reforzar el reconocimiento del principio de igualdad entre hombres y mujeres, de hecho y de derecho. A tal fin, decidió que la proclamación del Año Internacional llevaría a la intensificación de las medidas para mejorar la condición de la mujer y, en consecuencia, además de proclamar el Año Internacional, decidió dedicar ese año a intensificar las medidas tendentes a promover la igualdad, asegurar la plena integración de la mujer y reconocer la importancia de la contribución de las mujeres al desarrollo.

1978

- Se produce un importante hito en el devenir de la Policía española, con la convocatoria, por primera vez, de plazas para el acceso de mujeres al Cuerpo Superior de Policía.
- Primeras tres mujeres vigilantes de seguridad (entonces vigilantes jurados).
- Primera mujer dada de alta por el CNP como vigilante de seguridad (entonces vigilante jurado).

1979

El 30 de junio de 1979 ingresaban en el Cuerpo Superior de Policía 42 mujeres, las primeras, y cinco años después se incorporaban otras 53 a la Policía Nacional.

1981

Incorporación de la mujer a la Policía Nacional.

1983

- Se permite la presencia de la mujer en la Ertzaintza.
- Se permite el acceso de mujeres en el Guarderio de Medio ambiente.

1986

Se graduaron las primeras 43 mujeres en el cuerpo de los Mossos d'Esquadra. Era la segunda promoción para acceder al cuerpo y la primera en que se podían presentar las mujeres.

1987

Primera mujer bombera en España.

1988

- En España hasta el año 1988 la mujer desempeñó funciones auxiliares como fue el caso de las damas auxiliares de Sanidad Militar.
- Aparece la primera norma que permitiría a las mujeres acceder a las Fuerzas Armadas y las mujeres pudieron acceder a todos los empleos de 24 cuerpos y escalas.
- Se les garantizaba igualdad de derechos y oportunidades para crecer profesionalmente.
- Ingresó la primera mujer en el Cuerpo de Ingenieros Superiores de Armamento y Construcción.
- Una mujer se convierte en la número uno en las pruebas de acceso a la tercera promoción del Cuerpo Jurídico Militar.
- Ingresó la primera mujer en la Patrulla Paracaidista del Ejército del aire.
- 197 mujeres entran en el cuerpo de la Guardia Civil.

1989

- En España la Ley de 1989 amplía la incorporación de la mujer a todos los cuerpos y escalas de los dos Ejércitos y la Armada y solo se permitían diferencias derivadas de las distintas condiciones físicas de hombre y mujer.
- Una mujer ingresa en el Cuerpo Jurídico que posteriormente fue la primera oficial española en incorporarse a un puesto en la Organización del Tratado del Atlántico Norte (OTAN).

1991

Primera inspectora jefe del Cuerpo Nacional de Policía.

1992

- Una mujer pilota un avión militar.
- Primera mujer agente rural en Cataluña y primera mujer guarda forestal en Navarra.

1993

Ingresó la primera mujer en la Academia General Militar de Zaragoza y tras cinco años de formación se convierte en 1998 en la primera mujer en ser teniente de la Guardia Civil.

La promoción del 94 se convirtió en la primera generación en graduar a mujeres guardias como elementos de seguridad, un rol que solo estaban desempeñando los hombres.

- 1994**
 - Primera directora ejecutiva al frente de una asociación de empresas de seguridad privada.
 - Primera mujer que ocupa la Secretaría de Estado de seguridad.
- 1996**

Primera mujer dada de alta en el CNP como directora de seguridad y primera mujer dada de alta en el CNP como jefa de seguridad.
- 1997**

Primera mujer que ascendió a la categoría de comisaria del CNP.
- 1998**
 - Primera Subinspectora de la PG-ME.
 - Primera mujer dada de alta por el CNP como escolta privado.
- 1999**

Por primera vez no se hacen distinciones por sexo a la hora de ocupar destinos y se consigue la igualdad efectiva.
- 2000**

Primera suboficial de la Armada.
- 2004**

Se inicia oficialmente el registro de habilitaciones de mujeres en el guarderío rural.
- 2005**
 - Primera oficial española que manda un buque de la armada.
 - Se crea el observatorio de la mujer en las Fuerzas Armadas.
- 2007**
 - Primera mujer piloto de caza del Ejército del Aire.
 - Primera mujer Jefa Superior de Policía de una jefatura territorial (Cantabria).
 - Orden DEF/509/2007 de 6 de marzo mediante la que el Ministerio de Defensa crea el premio «Soldado Idoia Rodríguez, mujer en las Fuerzas Armadas» para reconocer la labor de aquellas personas, colectivos e instituciones, civiles y militares, que hayan contribuido con su trabajo a favorecer la incorporación y permanencia de la mujer en las Fuerzas Armadas, así como a apoyar la igualdad de oportunidades y potenciar su papel en el seno de las Fuerzas Armadas.

- 
- 2008**
 - Primera ministra de defensa.
 - Primera Comisaria del Cuerpo de la Policia de la Generalitat-Mossos d'Esquadra.
 - 2009**

Primera directora general de una revista especializada en seguridad.
 - 2010**

Primera mujer comandante de un barco de guerra.
 - 2011**

El observatorio de la mujer en las FAS del 2005 cambia su denominación a Observatorio Militar para la Igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armada.
 - 2012**

Primera mujer en acceder a cargos de la cúpula de la Policía Nacional al ser nombrada comisaria general de Policía Científica.
 - 2013**

Primera Directora general d'Administració de Seguretat del Departament d'Interior.
 - 2016**

Primera mujer que alcanza el rango de teniente coronel de la Guardia Civil.
 - 2017**

La Asociación Nacional para la Visibilidad de la Mujer en la prevención, extinción de incendios y salvamento "Ser bombera" elabora un mapa nacional con el número y distribución del número de mujeres bomberas en los cuerpos profesionales, es decir, funcionarias en el sector de la prevención, extinción de incendios y salvamento.

2018

Se crea el área de Mujeres e Igualdad de la Guardia Civil para mejorar las condiciones de las carreras profesionales de las mujeres guardias civiles y, por otro, aumentar el número de féminas en la Guardia Civil.

- Primera mujer subdirectora general de Recursos Humanos y Formación del Cuerpo Nacional de Policía.
- Primera mujer jefa de seguridad de Moncloa.

2019

- Primera mujer general de brigada de las Fuerzas Armadas.
- Primera mujer jefa de la Policía Local y primera mujer jefa del cuerpo de bomberos de Canarias.

2020

- Primera directora de la Guardia Civil.
- Primera Directora del CNI.
- Primera mujer al frente de una comandancia de la Guardia Civil.

2021

- Primera inspectora de la policía local de Lugo.
- Primera directora de la Ertzaintza.
- Primera mujer al frente de una comisaria del CNP en Andalucía.
- Primera mujer que entra a formar del Grupo de Acción Rápida de la Guardia Civil, cuerpo de élite de la Guardia Civil.
- Primera presidenta de una asociación de empresas de seguridad privada.
- Creación del Observatorio Mujer y Seguridad.

2022

- Primer Informe Mujer y Seguridad.



8. LA SEGURIDAD EN FEMENINO

La Declaración Universal de los Derechos Humanos es un documento que marca un hito en la historia de los derechos humanos, recogiendo los derechos humanos que son considerados básicos y que constituyen un ideal común para todos los pueblos y naciones. La Declaración fue proclamada en París el 10 de diciembre de 1948 en la Resolución 217 A (III).

Destacan tres de sus treinta artículos, concretamente:

Artículo 1.- *“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.”*

Artículo 2.- *“Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política de cualquier índole origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier condición (...)”*

Artículo 7.- *“Todos son iguales y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.”*

A nivel europeo, el Tratado de Ámsterdam de 1997 que modifica el Tratado de Roma de 1957, incluye una referencia específica a la igualdad entre hombre y mujer como misión de la Comunidad e incorpora el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad, debiendo inspirar todas las acciones y políticas comunitarias. La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea establece el principio de igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación (artículo 23). Y el Tratado de Niza del año 2000 que incluye el concepto de igualdad entre mujeres y hombres en todas sus áreas (empleo, formación, acceso, promoción, salarial, etc). Ello sin perjuicio de posteriores normas comunitarias específicas que se han publicado sobre la materia.

Han transcurrido más de setenta años desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos y casi 25 desde el Tratado de Ámsterdam y una simple mirada a la realidad nos constata que todo y ser un excelente y necesario punto de inicio todavía estamos a media partida, desconociendo, además, la duración de la misma.

La discriminación que sufren las mujeres en su vida profesional es diaria e incluso en algunos casos ha llegado a convertirse en algo habitual y socialmente aceptado, con independencia del nivel jerárquico. Recientemente fuimos testigos del desplante de Erdogan a Ursula von der Leyen y lo que para mi es más grave, la pasividad de Charles Michel que optó por ocupar el asiento asignado por el dirigente turco convirtiéndose en cómplice de la situación.

Su reacción, su pasividad, su silencio y su aceptación de actos discriminatorios hacia las mujeres por el simple hecho de serlo, no hacen más que confirmar que queda mucho trabajo por hacer.

En el entorno europeo se está trabajando en favor de la igualdad y de la no discriminación, y cada vez es más habitual la denuncia pública de situaciones contrarias o irregulares. A menudo ello se refleja en la elaboración y publicación de normativa que, todo y ser positiva, acaba siendo una simple referencia jurídica que no es cumplida o si lo es, es sólo a efectos formales, sin que se traslade a la realidad ni se aplique.

El problema no está tanto en la legislación, que también, sino en la educación y la concienciación, es decir: creerse realmente la igualdad y apostar por ella, no porque sea un discurso político adecuado o una tendencia, sino porque hay un compromiso firme y convencido de que la igualdad debe ser la normalidad.

La igualdad, la necesidad de que la mujer no sea discriminada por la única razón de ser mujer, debe ser tratada transversalmente. Deben implicarse diferentes estamentos públicos, no sólo el poder legislativo, sino el ejecutivo, y en este último, los diferentes ministerios u órganos autonómicos correspondientes, incluyendo educación, interior, asuntos sociales y economía, entre otros, y no sólo igualdad. Es más, quien lidere debe ser, no igualdad como acostumbra a suceder, sino Presidencia, ya que será su implicación y su apuesta por la lucha contra la discriminación un mensaje directo y contundente de que la realidad debe cambiar y de que hay un compromiso firme de que así sea. Sin la implicación del máximo dirigente político, del más alto representante de un órgano o de la dirección general de una entidad no se acabará haciendo efectiva la igualdad pretendida ni se acabará con la discriminación por razón de género.

La seguridad no es ajena a la situación descrita, sino más bien todo lo contrario, siendo residual la participación de las mujeres.

En la seguridad pública se está apostando por políticas que incentivan la atracción de la mujer y su ingreso en los diferentes cuerpos policiales, y estos cambios en el acceso a la profesión están dando sus frutos.

Pese a ello, las cuotas de representatividad siguen siendo muy bajas, oscilando entre un 14% y un 33% según el cuerpo policial de que se trate. Ahora bien, como manifiesta María Gámez Gámez, Directora General de la Guardia Civil, "la incorporación de la mujer a la Guardia Civil no será plena hasta alcanzar los empleos de mayor responsabilidad" (Revista Seguritecnia Marzo 2021). De ahí que deba trabajarse no sólo en aumentar el porcentaje de mujeres que acceden a la seguridad pública, sino también en que las mujeres que ya forman parte de un cuerpo policial, no tengan obstáculos y se les facilite el acceso a puestos de mando, donde la representación femenina es ridícula.

En la sociedad las mujeres representan algo más del 50% del total de la población. Y dicha proporción es la que debe ser tenida en cuenta en el ámbito profesional. La sociedad no puede permitirse tener una policía que no la representa por estar formada mayoritariamente por hombres. Difícilmente se podrán atender las necesidades de seguridad de las mujeres, difícilmente se podrán dar respuesta a sus amenazas, difícilmente se podrán garantizar los derechos fundamentales de toda la población, si la seguridad pública no representa en género a la sociedad a la que sirve.

Con este objetivo, en el mes de Enero el Departamento de Interior de la Generalidad de Cataluña anunció una reserva del 40% en las convocatorias de acceso de los cuerpos operativos de mossos, bomberos y agentes rurales. La razón muy simple: sin esta decisión, al ritmo actual y teniendo en cuenta los porcentajes actuales de representatividad, no se llegaría a este 40% de representación femenina en Mossos hasta dentro de 45 años, en los agentes rurales hasta dentro de 80 años y en bomberos hasta dentro de 122 años (téngase en cuenta que actualmente las mujeres representan el 21% de los mossos, y el 12,6% de los que ostentan cargos de responsabilidad; el 13% de los agentes rurales y 9,6% de los que ostentan cargos de responsabilidad y el 2% de los bomberos, y el 1,45% con cargos de los que ostentan cargos de responsabilidad¹). Aunque esta medida no es la única que se adopta sino

1. Nota de prensa de la Generalidad de Cataluña de 12 de enero de 2020, <https://govern.cat/salaprensa/notes-premsa/417410/departament-dinterior-aplicara-reserva-places-del-40-percent-dones-proximes-convocatories-daccess-dels-cossos-operatius>

que va acompañada de otras, ni que decir tiene que ayudará evidentemente a que dicho cuerpo policial sea más paritario y sea un reflejo de nuestra sociedad.

Respecto a la seguridad privada, la situación no es mucho mejor. La obtención de cifras fidedignas sobre el porcentaje de mujeres en seguridad privada ha sido el primer hándicap. En un primer momento, debido a que las bases de datos del personal de seguridad privada no incluían la distinción entre mujeres y hombres, los registros públicos no nos ofrecían datos al respecto.

Finalmente y ante la perseverancia del Observatorio Mujer y Seguridad, podemos concluir que cruzando los datos facilitados por la Administración, por empresas de seguridad privada, por organismos y por los agentes sociales, la mujer representa una media de un 13% de los vigilantes de seguridad, una media de un 18,4% de la plantilla de las empresas de seguridad privada que desarrollan, entre otras, la actividad de vigilancia (debe tenerse en cuenta por una parte, que en algunas empresas el porcentaje es más elevado, llegando a rozar incluso hasta el 50%, principalmente en las que tienen la actividad de central receptora de alarmas donde los operadores de CRA son mayoritariamente mujeres; y por otra, que se está incluyendo a la estructura administrativa de las empresas donde el número de mujeres contratadas es superior al número de mujeres que son personal de seguridad privada) o una media de un 17,08% de las afiliadas a los sindicatos más representativos en seguridad privada. Destaca, sin embargo, el 26,57% de mujeres que forman parte del colectivo de los detectives privados.

Con estos datos presentes y enlazando con uno de los aspectos referidos al inicio de este artículo, la duda que me surge es: si tenemos una normativa que pretende garantizar la igualdad, ¿qué está pasando?, ¿por qué las cifras reflejan una realidad diferente?, ¿qué pasa con los planes de igualdad que deben tener las empresas? ¿son eficaces? ¿realmente favorecen el acceso a profesiones en las que se precisa la atracción del talento femenino? La respuesta es rotundamente no y la justificación la tenemos en las cifras expuestas. Es evidente que el esfuerzo legislativo por la igualdad es positivo, es necesario y eficaz, pero no para nuestro sector que precisa de mayor presencia femenina y por lo tanto, de mayor implicación y más medidas que fomenten la igualdad.

A dichas cifras debe añadirse el hecho de que de las encuestas realizadas por el Observatorio Mujer y Seguridad se desprende que la gran mayoría de las mujeres que actualmente trabajan en seguridad privada llegaron al sector por casualidad, ya sea por ser una opción laboral válida como cualquier otra o por tratarse de un trabajo relacionado con la familia, sin que la vocación sea su razón principal. ¿Por qué las mujeres no se sienten atraídas por la seguridad privada?

En los congresos y jornadas de seguridad se debate sobre la necesidad de incorporar a la mujer, se plantean planes de igualdad, políticas de conciliación familiar, etc pero no se trata el problema de fondo. ¿Por qué motivo la seguridad privada no es atractiva para la mujer? ¿qué imagen de la seguridad privada reflejamos en la sociedad para que las mujeres no se sientan atraídas a incorporarse a nuestro sector?

Uno de los retos que tenemos que afrontar es el desconocimiento de la seguridad privada por parte de la sociedad. Y a dicho desconocimiento contribuyen los medios de comunicación que en vez de dar información fiable y fidedigna del trabajo de los profesionales de la seguridad privada, mayoritariamente confunden a la sociedad al dar noticias ignorando la realidad del sector y la normativa existente. A título de ejemplo basta con las recientes noticias publicadas entorno a los altercados habidos en la discoteca Waka de Sant Quirze del Valles (Barcelona) en las que los medios y por ende las redes sociales hacían referencia a la actuación

del personal de seguridad privada cuando en realidad se trataba de controladores de acceso, sin que el personal de seguridad privada se hubiera visto involucrado ni hubiera actuado en los diferentes sucesos denunciados.

Así pues, debemos dar a conocer el papel que tiene la seguridad privada en la garantía de la seguridad ciudadana, poner en valor el trabajo de los profesionales de la seguridad privada como actores principales dentro de nuestro sistema de seguridad y su aportación en pro de la defensa de la seguridad de la ciudadanía.

Es importante que la sociedad no se limite a relacionar seguridad privada con vigilancia privada o lo que es lo mismo, vigilantes de seguridad. La seguridad electrónica, la seguridad física, la seguridad organizativa, la seguridad informática son parte de la seguridad privada y su papel dentro de la economía y de la sociedad debe darse a conocer para poder atraer también el talento femenino que tan necesario es.

La seguridad privada va más allá de los servicios de vigilancia, es un sector, una industria que da valor añadido, que crea ocupación, que da seguridad a personas físicas y jurídicas y que garantiza el normal desarrollo de la actividad económica de un país. Un acto tan rutinario como acudir a un cajero a sacar dinero puede ser llevado a cabo porque el servicio de transporte de fondos ha hecho posible que el cajero disponga de efectivo para ser retirado; el acceso seguro a un evento musical es posible porque el personal de seguridad privada realiza la labor de garantizar nuestra seguridad dentro de las instalaciones; y así podríamos seguir describiendo diferentes servicios de seguridad privada que garantizan que los ciudadanos podamos llevar a cabo nuestra vida diaria y las empresas puedan desarrollar con normalidad su actividad económica.

Por otra parte, de las cifras expuestas se evidencia que el porcentaje de mujeres es más alto dentro del colectivo de los operadores de central receptora de alarmas, donde casi representan un 50% o incluso más, que entre los vigilantes de seguridad, donde representan un 22%. Por tanto, incluso ante el desconocimiento generalizado del sector por parte de la sociedad, nos encontramos con que las mujeres se sienten más atraídas por unas actividades que por otras. ¿Cuál puede ser el motivo? Los datos dejan sin efecto uno de los argumentos esgrimidos a menudo para justificar la falta de mujeres, concretamente, la dificultad de compaginar los horarios de los servicios de vigilancia con la vida familiar. Evidentemente esta dificultad que también tienen las operadoras de CRA (que recordemos tienen turnos rotativos ya que las centrales de alarmas están activas las 24 horas del día los 365 días del año) no impide que dichas operadoras representen aproximadamente un 50% de los operadores de CRA de las empresas. Por lo tanto, la razón tiene que ser otra y quizás la encontremos en la imagen que la sociedad tiene de los vigilantes de seguridad.

Debemos desechar y olvidar la correlación entre seguridad y fuerza física que todavía hoy está presente en la sociedad. La seguridad no es sólo fuerza física y en muchos servicios ni tan siquiera lo es. La seguridad y principalmente la seguridad privada es esencialmente prevención y en el ámbito de la prevención la fuerza física no es elemento a tener en cuenta. Las mujeres tienen capacidad y aptitud para ser vigilantes de seguridad, y su físico no es impedimento alguno para ello.

Si conseguimos trasladar a la ciudadanía la labor de nuestros profesionales, si obtenemos la ayuda de instituciones públicas y de los medios de comunicación para hacer llegar este mensaje, seguro que las mujeres verán en la seguridad privada una profesión en la que crecer profesional y personalmente.

Asimismo es necesaria la implicación de las empresas de seguridad privada y de los usuarios clientes de las mismas. Las primeras para implantar políticas de empresa que faciliten a los hombres asumir responsabilidades

familiares, que formen al personal en igualdad de género, que faciliten el acceso de mujeres a sus plantillas con una proyección profesional y que en sus ofertas incluyan el talento femenino, concienciando a sus clientes de la necesidad de incorporarlo en sus servicios. Los segundos para desechar la correlación entre seguridad privada y fuerza física, cambiando la imagen masculina de la seguridad por una imagen neutra que haga indiferente el género del prestatario de los servicios de seguridad privada.

Debe entenderse que en la feminización de la seguridad no es sólo aumentar su incorporación al sector sino empezar a ver las cosas de otra manera, bajo un prisma nuevo, diferente, ni mejor ni peor, sino femenino.

He hecho referencia a la proyección profesional y quería detenerme un momento en ello. De las encuestas realizadas por el Observatorio Mujer y Seguridad, la mayoría de las mujeres encuestadas manifestaron la existencia de planes de carrera profesional en las empresas en las que trabajan y que dichos planes mayoritariamente contemplan las necesidades de las mujeres de la plantilla. Sin embargo, la realidad indica que el porcentaje de mujeres directivas dentro de la seguridad privada es incluso inferior a su representatividad dentro del personal de seguridad privada. No hay cifras fidedignas al respecto, pero tan sólo basta con asistir a los múltiples eventos sectoriales que se organizan, a las mesas de trabajo o a la mesa negociadora del convenio colectivo nacional de empresas de seguridad privada, para poder constatar la escasa por no decir prácticamente nula presencia femenina. El techo de cristal se está empezando a resquebrajar en la seguridad pública, donde nos encontramos con una actual Directora de la Guardia Civil, la nueva Comisaria Jefa del CNP de Alcalá de Guadaíra o la Comisaria Directora de la Ertzaintza, que aunque sean pocos ejemplos, van abriendo camino; pero en la seguridad privada ni tan siquiera eso.

El hecho de que mujeres ocupen dichos cargos, de darle publicidad en los medios de comunicación y en las redes, y a través del Observatorio, es de fundamental importancia para crear referentes. De las encuestas realizadas por el Observatorio Mujer y Seguridad se desprende que la franja de edad de las encuestadas está desde los 30 a los 55 años, y en cambio cuando buscamos referentes mujeres en seguridad privada nos encontramos con una página en blanco. La falta de referentes femeninos es otra de las causas que podría explicar la ausencia de mujeres en la seguridad. Esta falta de referentes perpetua la creencia que queremos eliminar de que la seguridad es cosa de hombres. ¿cómo vamos a atraer talento femenino hacia un sector en el que, a falta de referentes, puede que la mujer sienta que no va a encajar? De ahí la importancia de dar a conocer el trabajo que diariamente llevan a cabo las profesionales de la seguridad privada, dar difusión de sus logros, de su trayectoria profesional y de su encaje dentro de un sector que debe caminar hacia la integración plena de la mujer.

Prueba de ello la tenemos en el fútbol femenino, ámbito que, al igual que la seguridad, está masculinizado y en el que nos encontramos con muchos más jugadores federados hombres que mujeres, entrenadores hombres, árbitros hombres, y directivos de clubs y sociedades anónimas deportivas hombres. Una apuesta firme por el FCBarcelona femenino, un apoyo incondicional de los medios de comunicación y de las redes sociales, y los éxitos obtenidos y difundidos públicamente, han comportado que en la actualidad muchas niñas y chicas tengan ahora su referente en el mundo del fútbol, quieran ser Alexia Putellas, Jennifer Hermoso, Irene Paredes, o Lieke Martens, y vean en ellas un modelo a seguir, una profesión en la que pueden encajar y pueden desarrollarse profesionalmente. El FCBarcelona femenino ha pasado de ser desconocido a ocupar portadas de diferentes medios de comunicación, ha pasado de disputar partidos casi sin público a llenar el Camp Nou (el número de entradas para ver el partido que se disputará el 30 de marzo se agotaron en pocas horas, ampliando su venta para poder dar respuesta a la gran demanda de entradas)

La falta de referentes conlleva que el sector sea menos atractivo para las mujeres, que se planteen que no encararán, que no podrán acceder, que no servirán, en definitiva, es un obstáculo para el acceso del talento femenino al sector.

La necesidad de tener referentes en sectores masculinizados como es el fútbol o la seguridad es evidente y debemos trabajar para crearlos en el ámbito de la seguridad, dando a conocer el trabajo que llevan a cabo las profesionales de la seguridad privada, poniendo en valor su aportación al sector, su labor profesional, y sus trayectorias. El Observatorio Mujer y Seguridad debe ser un altavoz en este sentido y debemos intentar implicar a los medios de comunicación tanto sectoriales como generalistas para que nos ayuden en esta difusión y en esta creación de mujeres referentes en seguridad.

En definitiva, no podemos conformarnos con las cifras actuales, con la poca representatividad que las mujeres tienen en la seguridad. Nosotras, las instituciones, las empresas, los profesionales, las asociaciones, todos los actores implicados en la seguridad debemos trabajar para que la seguridad sea un fiel reflejo de la sociedad, para que la igualdad deje de ser una reivindicación para convertirse en la normalidad.

Anna Aisa

9. LA SEGURIDAD DEL MAÑANA NECESITA MUJERES DE HOY

Hace menos de un año y coincidiendo con la celebración del Día Internacional de la Mujer, a través del editorial que escribí para SEGURITECNIA y que vuelvo a compartir esta vez en primera persona del singular, quisimos expresar nuestro reconocimiento a todas las mujeres que dedican su vida profesional a trabajar por y para la Seguridad aportando sus capacidades desde diferentes ámbitos.

Como en tantos otros casos, el mundo de la seguridad no fue sencillo para el desarrollo profesional de la mujer. Solo tras la Constitución de 1978, que prohibía la discriminación por razón de sexo, fueron adaptándose los mecanismos y las estructuras laborales y sociales para que la mujer pasase de tener funciones auxiliares a conseguir la igualdad efectiva sin hacerse distinciones por sexo a la hora de ocupar destinos.

Al igual que tantas mujeres de mi generación (los 70) mi vinculación al mundo profesional de la seguridad fue accidental, por tradición, vinculación familiar o por casualidad. La mayoría no teníamos o desconocíamos nuestra vocación y amor por la seguridad, probablemente porque fuimos educadas bajo los cánones de la época y como esa profesión “no era de mujeres”, simplemente no formaba parte de nuestras opciones.

Mi aterrizaje en el mundo de la seguridad fue por una mezcla de todas esas cosas, mi abuelo militar y un firme y apasionado defensor de la Seguridad y pionero en lo que hoy todos conocemos como Seguridad Privada le llevó a fundar SEGURITECNIA y a través de ella comprometerse en los cimientos, desarrollo y defensa del espacio que debía ocupar este sector.

Tras su fallecimiento, mi vida profesional estaba vinculada al ejercicio del derecho y la docencia y me permitió compatibilizarlo con el apoyo profesional que necesitó el negocio familiar en aquellos momentos.

Al poco tiempo se despertó en mi la vocación por la seguridad que unida a la profunda y maravillosa huella que dejó mi abuelo en mi vida y persona decidí colgar la toga y servir a la SEGURIDAD a través de SEGURITECNIA en las más de dos décadas que llevo vinculada a este sector y que me ha permitido aprender, madurar, disfrutar, y descubrir que si volviera a nacer habría muchas posibilidades de que vistiera uniforme en mi vida profesional.

Mi posición privilegiada en SEGURITECNIA, testigo fiel de la SEGURIDAD, me ha permitido compartir el día a día con los profesionales de la seguridad, fundamentalmente masculinos. De ellos he aprendido que, por encima de cuestiones de género, el espíritu que debe mover a cualquier persona que decida dedicar su vida profesional a la seguridad es el constante afán por mejorar para ser útil a la sociedad, con rigor y generosidad, impregnando todas sus acciones de una sincera vocación de servicio a los demás para hacer un mundo más seguro.

Por eso vaya por delante mi agradecimiento a todos esos hombres que durante estos años me han brindado y me brindan su colaboración, ayuda y apoyo cada vez que lo he necesitado y que han forjado el sector de la Seguridad Privada que tenemos, con sus aciertos y sus errores. Y mi desprecio por aquellos que en algún momento hayan discriminado, limitado o humillado a alguna mujer vinculada a la seguridad por motivos de género. Como en todos los sectores, la cuota de “estúpidos” que nos corresponde la tenemos que asumir...

Y mi admiración por todas las mujeres profesionales de la seguridad, especialmente por las que, aunque no lo tuvieron fácil, lucharon por alcanzar sus sueños y hoy ocupan cargos de responsabilidad. Mi cariño, reconocimien-

to y gratitud porque fueron pioneras en abrir caminos para conseguir que la seguridad en estos momentos esté al alcance de cualquier mujer cuya vocación le lleve a dedicar su vida profesional a tan noble profesión.

Afortunadamente, en SEGURITECNIA la mujer siempre ha tenido voz, espacio y reconocimiento; quizás porque en sus 40 años de existencia, más de 30 ha estado dirigida por mujeres y editada por hombres que han apoyado, respetado y defendido nuestro papel con absoluta normalidad.

Los valores requeridos para el ejercicio de esta profesión, como son la lealtad, el compromiso, el rigor, la entrega y el servicio a los demás, no tienen género. En estos momentos en los que la tecnología está cambiando el paradigma de la seguridad y nuestras vidas además son necesarias habilidades que antes no eran tan valoradas y necesarias y que suelen predominar más en la mujer: empatía, resiliencia, capacidades intuitivas, multitarea, buena gestión del tiempo, trato amable además de su apuesta por la formación en nuevas competencias como análisis de inteligencia, gestión de crisis, gobierno de integral de la seguridad, entre otras, son necesarias y de gran valor para afrontar los retos y las amenazas a los que nos enfrentamos.

Por eso es tarea de todos conseguir atraer mujeres con talento a todos los ámbitos de la seguridad y como firme convencida de que hacen faltan muchas más mujeres en la Seguridad, quiero contribuir a que no nos perdamos a las mejores o a todas aquellas que quieran dedicar su vida profesional a la seguridad y por ello, mi compromiso personal para continuar eliminando “techos de cristal” y “suelos pegajosos” este observatorio MUJER y SEGURIDAD para contribuir a conseguirlo.

Mi admiración por las mujeres luchadoras y brillantes que he conocido y con las que he compartido estos años de mi vida profesional.

Ana Borredá

Seguritecnia dedicó el número de marzo de 2021 a la MUJER y quiero compartir algunas de las reflexiones que compartieron con nosotros algunas de las participantes cuando les preguntábamos por su trayectoria en el mundo de la seguridad y que cada uno saque sus propias conclusiones:

“Mi incorporación en este muy interesante y trepidante mundo de la seguridad pasó por comprender y adaptarme tanto a terminologías como a formas de actuación. Pero también a los sistemas y a las gentes. Sin olvidar la complejidad de este colectivo eminentemente masculino que te “acoge” y “protege” hasta que te examina y comprueba la validez de tu trabajo. A partir de ese momento, ya sí que pasas a formar parte de él, por suerte “libre y sin protección””

“Tras asumir la responsabilidad de la Dirección de Seguridad, tenía claro que el primer paso era crear el Departamento de Seguridad. Fue la primera Universidad de la comunidad que lo hizo. Mi trayectoria dentro de la Universidad ha sido una constante evolución, tanto a nivel de experiencia como de aprendizaje”.

“Este proyecto ha sido muy enriquecedor, tanto en el aspecto técnico como en el humano, ya que me ofrece la posibilidad de desarrollar habilidades de gestión de equipos. En estos años, también me ha permitido ampliar mi visión de la seguridad desde una perspectiva internacional gracias a diferentes experiencias”.

“He sido promocionada como Regional Security & Compliance Manager de dicha región. Un proyecto desafiante y completamente motivador”.

“Ha sido un reto importante y muy ilusionante para mí, aunque también difícil, ya que las circunstancias actuales nos han obligado a actuar en un corto espacio de tiempo, poniendo a prueba todos nuestros planes de continuidad de negocio”.

“Tuvimos la oportunidad de conocer buenos profesionales en seguridad que nos enseñaron y que, en un principio, nos marcaron el camino a seguir. Después de obtener el título de directora de Seguridad y formarme con un Máster en Seguridad Integral, creamos el Departamento de Seguridad. Un Departamento que cada vez era más necesario crear para trabajar en un clima de seguridad y que nos beneficiara a toda la familia empresarial, que pensara en nuestros clientes y en nuestro personal y que, además, velara por nuestros bienes”

“En este puesto era muy importante ser capaz de desarrollar relaciones con otros organismos y coordinarse con otros departamentos de la compañía”.

“Además de la parte técnica, también desarrollo el ámbito operativo y de procedimientos. Todo un reto a nivel profesional y personal, más siendo mujer y joven”.

“La seguridad ha ido cambiando progresivamente a lo largo de los 30 años que conforman mi trayectoria. Desgraciadamente, los problemas se han ido acrecentando y hemos tenido que implementar medidas de prevención cada vez más profesionales e innovadoras”

10. MUJER Y SEGURIDAD

En el año 1978 se aprobó nuestra norma suprema, la Constitución española, y en ella, se recoge el artículo 14 donde se contempla que *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.

Este artículo 14 comportó un hito en la historia hacia la igualdad, dado que con anterioridad, las normas contemplaban la subordinación de las mujeres, por ejemplo, se debe recordar la licencia marital, que estuvo vigente hasta mediados de 1975, conforme la cual, entre otras prohibiciones, la mujer no podía *“sin licencia o poder de su marido, adquirir por título oneroso ni lucrativo, enajenar sus bienes, ni obligarse, sino en los casos y con las limitaciones establecidas por la Ley”* (art. 61 Código Civil de 1889), declarándose la nulidad de dichos actos si no contaba con dicha autorización, *“salvo cuando se trate de cosas que por su naturaleza estén destinadas al consumo ordinario de la familia, en cuyo caso las compras hechas por la mujer serán válidas. Las compras de joyas, muebles y objetos preciosos, hechas sin licencia del marido, sólo se convalidarán cuando éste hubiese consentido a su mujer el uso y disfrute de tales objetos”* (art. 62 Código Civil de 1889).

A lo largo de estos más de 50 años, la concienciación de los derechos de las mujeres ha ido aumentando por parte de la ciudadanía y de los poderes públicos consiguiendo que el camino hacia la igualdad haya avanzado y evolucionado de políticas de igualdad formal hacia políticas de igualdad material.

Ahora bien, ¿qué ha pasado en el ámbito de la seguridad? ¿se ha evolucionado de la misma manera?

En primer lugar, se debe destacar que la seguridad debería ser prioritaria para cualquier país, no sólo desde un punto de vista interno, para garantizar la calidad de vida a sus vecinos, sino también para garantizar la economía del país, ya que la seguridad es un motor económico de otros sectores profesionales.

Atendiendo a la importancia de la seguridad, nos preguntamos qué papel tienen las mujeres en este ámbito estratégico.

Las estadísticas nos demuestran que, en la actualidad, las mujeres están infrarepresentadas en dicho sector. De hecho, según dichas estadísticas, el número de mujeres en el ámbito de la seguridad privada, cogiendo como muestra las seis principales empresas del sector, demuestran como el 18% de la plantilla está formado por mujeres y en el ámbito de las organizaciones policiales, éstas representan el 12,21% de los efectivos de la plantilla, cogiendo como muestra el Cuerpo Nacional de Policía, Guardia Civil, Ertzaintza y el Cos dels Mossos d'Esquadra.

El acceso de las mujeres al mundo de la seguridad se data en el año 1970 cuando la policía local de Córdoba incorporó por primera vez en su historia, y en la historia de España, diez mujeres como agentes de policía para regular el tráfico, vigilar edificios municipales o encargarse de la información al turismo de la Mezquita, entre otras funciones. Con posterioridad, otras policías locales siguieron su ejemplo, como la Policía Municipal de Madrid el 2 de octubre del año 1971 o la Guardia Urbana de Barcelona en el año 1979.

Precisamente en ese año, 1979, el Cuerpo Superior de Policía, que posteriormente se unificaría en el Cuerpo Nacional de Policía, permitió, por primera vez, el ingreso de mujeres en sus plantillas policiales. En el año 1982 se incorporaron las primeras mujeres en el cuerpo autonómico vasco Ertzaintza y en el año 1986 en el cuerpo

autonómico catalán, Policía de la Generalitat - Mossos de Esquadra. En el ámbito de las FAS, tuvieron que esperar al año 1988 para poder ingresar en la Guardia Civil y la Fuerzas Armadas.

Con anterioridad a esta etapa, las mujeres se habían introducido en este ámbito profesional, a nivel militar, realizando funciones sanitarias, como las Damas Auxiliares de Sanidad Militar, o para realizar registros corporales a otras mujeres mediante el cuerpo de matronas de la Guardia Civil, o a nivel administrativo de soporte en organizaciones policiales.

No obstante, a pesar de que hayan pasado 50 años desde que se formalizó ese primer ingreso en las fuerzas y cuerpos de seguridad, los datos actuales continúan siendo desalentadores, dado que, como hemos destacado, en números globales las mujeres representan el 15,10% de las organizaciones analizadas.

En mi opinión, el hecho de que exista esa infrarepresentación no se limita únicamente a una cuestión cuantitativa, sino que conlleva un trasfondo mucho más importante que lo podríamos resumir en tres ideas principales:

La primera de ellas es el hecho que esa infrarepresentación priva a dichas organizaciones de las capacidades de las mujeres. En este sentido, me gustaría destacar los estudios realizados en el ámbito de la neurociencia¹ que demuestran la existencia de dos prototipos de cerebros, los llamados cerebros femeninos y los cerebros masculinos.

Todos los fetos nacen con una estructura identificada como cerebro femenino, pero a partir de la octava semana de gestación interrumpe, en la formación del feto, la testosterona, formando los órganos sexuales masculinos y remodelando el cerebro femenino para convertirlo en un cerebro masculino.

Por tanto, la llegada de la testosterona implica una reestructuración del diseño del cerebro, disminuyendo las capacidades de comunicación, observación, procesado de emoción y memoria emocional y ampliándose las capacidades sexuales y de agresión.

Los cerebros masculinos tienen más limitado estructuralmente la parte delantera del cerebro – el hipocampo – donde se ubican las capacidades sociales, comunicativas y de memoria emocional. Por este motivo las personas con cerebros masculinos, mayoritariamente hombres, tienen más limitado sus capacidades de comunicación, observación, procesado de emoción y memoria emocional.

En cambio, los cerebros femeninos tienen un 11% más de neuronas en los centros del cerebro para el lenguaje y el oído, y tienen el hipocampo y los circuitos cerebrales para el lenguaje y la observación de las emociones de los demás más desarrollados que los hombres, lo que conlleva que las mujeres, mayoritariamente con cerebros femeninos, tengan más facilidades para expresar sus emociones y más memoria emocional.

Asimismo, los cerebros masculinos, tienen más desarrollado, concretamente dos veces y medio más, el espacio cerebral dedicado al impulso sexual y los centros cerebrales dedicados a la acción y la agresividad junto a los procesadores de la amígdala, que registra el miedo y dispara la agresión. Este miedo puede ser una amenaza real

¹ Se debe destacar la obra de Louann BRIZENDINE, en especial *El cerebro femenino: Comprender la mente de la mujer a través de la ciencia*, editorial RBA Libros SA, Barcelona, 2013, de donde se ha obtenido la información para elaborar este apartado, así como NIEHOFF, Debra, *Biología y violencia*, editorial Ariel, Barcelona, 2000.

o sugestiva. Todo ello explicaría porque las personas con cerebros masculinos, mayoritariamente hombres, son más violentos.

Por el contrario, los cerebros femeninos tienen un mayor córtex prefrontal. Esta parte del cerebro sirve de control de la amígdala. Tal y como destaca BRIZENDINE, *“La amígdala es el centro cerebral del miedo, la cólera y la agresividad, y es físicamente mayor en los hombres que en las mujeres; en cambio, el centro de control de las mismas situaciones –el córtex prefrontal²– es relativamente mayor en las mujeres. Como resultado, es más fácil apretar el botón de la cólera masculina.*

La amígdala varonil tiene también muchos receptores de testosterona que estimulan y elevan su respuesta de cólera, especialmente después de los brotes de testosterona en la pubertad. (De ahí que) aun cuando los hombres y las mujeres declaran que sienten la misma carga de ira, la manera de expresarla y de agredir es más evidente en los varones”³.

Y a pesar que la propia neurociencia establece que dichos cerebros estarán condicionados a las propias experiencias y desarrollo del entorno, de manera (in)directa estos estudios científicos demuestran las capacidades de los cerebros femeninos para la seguridad: mayor capacidad de observación, comunicación, capacidad de resolución de conflictos de manera pacífica, análisis de riesgos.

La infrarepresentación de la mujer en dichas organizaciones conlleva privar a dichas organizaciones de estas capacidades innatas que son tan imprescindibles en las nuevas exigencias de seguridad.

Efectivamente al igual que ha evolucionado el concepto de igualdad ha evolucionado el concepto de seguridad. Las demandas de la sociedad han evolucionado de la seguridad de estado a la seguridad humana.

Pero no solamente ha cambiado el concepto de seguridad sino la forma de impartir seguridad, la ciudadanía exige profesionales de la seguridad, ya sean públicos o privados, empáticos, comunicativos, resolutivos, ... características innatas del cerebro femenino.

La segunda, es la falta de perspectiva de género en las políticas de seguridad. Cuando se ignora las necesidades de las mujeres en las políticas de seguridad en el ámbito público no deja de ser una manifestación de violencia institucional, dado que la administración no está destinando los recursos necesarios para paliar la discriminación de la mujer, así como su inseguridad en el uso del espacio público y privado. Es decir, cuando diseñamos planes

2 NIEHOFF, lo define como la región del cerebro donde se razona, se planea, se recuerda, se comprueba la realidad. “Es en este lugar donde el cerebro añade razón a la emoción, análisis a la percepción”. NIEHOFF, D.: *Biología de la violencia*, op. cit., p. 326.

3 BRIZENDINE, L.: *El cerebro femenino*, op. cit., p. 151.

NIEHOFF especifica que existen dos canales que canalizan el miedo, la amígdala, que ofrece una respuesta rápida, y el córtex prefrontal junto con el sistema límbico que ofrecen una respuesta más lenta, por que a diferencia de la amígdala no son acción reacción sino que ellos interpretan el miedo, en función de sus experiencias, y analizan si es un riesgo real o imaginario. Por ello las personas que tiene lesionado el córtex prefrontal, ya sea por un golpe contundente o por un estrés crónico o extremos, no son capaces de interpretar los miedos y en consecuencia actúan por impulsos. Para más información de cómo funciona la amígdala y el córtex prefrontal en la canalización del riesgo vid. NIEHOFF, D.: *Biología de la violencia*, op. cit., p. 313 y ss.

de seguridad sin introducir la variable género estamos ofreciendo un servicio sesgado a las usuarias dado que, desde un punto de vista de seguridad objetiva y subjetiva, éstas tienen características diferentes si el usuario es un hombre o una mujer. Tratar a estos dos colectivos de la misma manera conllevará una discriminación en si mismo, porque sus necesidades son diferentes.

Delitos como la violencia de género o contra la libertad e indemnidad sexual llevan título de mujer. Omitir esta realidad y la dedicación de recursos específicos y especializados para prevenirlos comporta una complicidad de nuestras instituciones públicas con los agresores.

Por esta razón, es muy importante conocer las diferencias para poder destinar los recursos necesarios a cada una de estas necesidades y poder ofrecer, en consecuencia, un servicio de calidad. Omitir esta premisa comporta que estemos privando de recursos y de un servicio de calidad a las mujeres.

Y, por último, y quizás la que más me preocupa, es la falta de conciencia social y pública de la infrarepresentación de la mujer en dichas organizaciones y las aportaciones que éstas puedan desarrollar.

Actualmente, se habla y se denuncia que existe una infrarepresentación en las llamadas carreras STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) y las consecuencias que ello implicará para las mujeres y dichas profesiones, pero no existe la misma denuncia en el ámbito de la seguridad.

Esta falta de alarma social conllevará que se dedicarán esfuerzos para atraer a las mujeres a las carreras STEM pero no se destinarán los mismos recursos para las carreras relacionadas con seguridad y prevención, continuando siendo la seguridad un ámbito académico y profesional invisible para las mujeres.

Es necesario que hablemos de la falta de atracción de talento a las carreras STEMS, se debe añadir una S a dicha nomenclatura para destacar que en el Safety and Security es necesario la presencia de mujeres porque sino estaremos privando a la sociedad y a las propias mujeres de su potencial innato.

Dra. Montserrat Iglesias-Lucía

11. HACIA UNA IGUALDAD REAL

Os tengo que dar una buena noticia. Hoy 21 de enero de 2022 acabamos de firmar el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Policía de la Generalitat-Mossos d'Esquadra.

Es un día histórico, un gran día. Ha sido emocionante ver los rostros de alegría, la ilusión y la satisfacción de las veteranas que han acudido al acto y de todas las que nos hemos implicado en este proyecto de futuro. De las 43 mujeres que fueron las primeras en acceder al cuerpo en 1986, había una representación, a ellas las respeto, las quiero y las valoro porque fueron las que nos abrieron el camino a todas las demás. Las pioneras. Gracias a ellas, muchas de nosotras hoy ocupamos cargos de responsabilidad en la escala jerárquica. Mujeres que llevan treinta y cinco años en el cuerpo, demostrando que aquella decisión de hacerse policía valía la pena a pesar de las dificultades a lo largo de tres décadas. Los valores tradicionalmente masculinos como la fuerza física, han cambiado y ahora son otras las competencias que valoran nuestros ciudadanos: la empatía, la proximidad, el trabajo en equipo o la escucha activa son fundamentales en seguridad. Las tareas asignadas a estas primeras mujeres iban dirigidas a la atención a la víctima, servicios de despacho y eran sus compañeros los que patrullaban o estaban en las especialidades policiales. Y aunque todavía queda mucho camino por recorrer, estos estereotipos se han ido eliminando y las mujeres poco a poco se van incorporando a todos los servicios del cuerpo. La aportación de estas pioneras ha sido fundamental para hacer del cuerpo de Mossos d'Esquadra una policía moderna, cercana y con el porcentaje de mujeres más alto de todos los cuerpos de policía del Estado. A todas ellas mi más sincera admiración.



Estas referentes femeninas fueron imprescindibles para mí, en un momento donde no era fácil encontrar otras mujeres en las que poderme ver reflejada. La mirada femenina en seguridad permite incorporar otra visión. La percepción de la seguridad para las mujeres es diferente: barreras arquitectónicas, iluminación de las calles de nuestras ciudades, seguridad en el transporte, vivencias con el ocio nocturno, etc. Nos ayudan a avanzar y a ser más eficientes en nuestro trabajo preventivo.

La feminización del cuerpo no ha sido fácil y aún queda mucho por hacer, una tarea que comenzó en 1998 con el encargo que recibieron algunas compañeras de organizar un grupo de trabajo que sería el punto de partida de la primera Comisión de la Mujer Policía en los Mossos d'Esquadra, con el objetivo de valorar la situación de la mujer y realizar propuestas de mejora.

A partir de ese primer estudio, la Comisión continuó señalando las políticas para avanzar hacia una igualdad real de oportunidades para ambos géneros para el acceso al cuerpo, la promoción y la carrera profesional. La celeridad que hubiera sido necesaria para conseguir la paridad no se produjo al ritmo deseado, no era una prioridad. Muchos de los informes en los que se especificaba qué debíamos hacer para que más mujeres ingresaran al cuerpo, promocionaran y ocuparan cargos de responsabilidad no se aplicaron o se aplicaron de manera tímida y poco efectiva.

Gracias a la coyuntura política y social de este momento y a la normativa vigente en la materia, el 6 de marzo de 2020 se creó la Comisión para la Igualdad de Género de la Dirección General de la Policía. Una Unidad de mujeres policías con formación en la materia y recursos suficientes para trabajar exclusivamente en el diagnóstico y la redacción del Plan. Gracias a esta labor, hemos conseguido el compromiso institucional de poner en marcha una serie de medidas encaminadas a garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en nuestra organización.

Su principal objetivo es introducir la perspectiva de género en los procesos y la gestión de personas: selección y contratación, formación, promoción, desarrollo profesional, política retributiva, ordenación del tiempo y del trabajo, salud laboral y la prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Mucho trabajo por hacer y mucho camino por recorrer, no sólo en Mossos d'Esquadra, sino en el resto de policías de nuestro país.

Según la revista SEGURITECNIA, en su número especial de marzo de 2021, dedicado al papel de la mujer en seguridad, en las entrevistas realizadas a mujeres de los distintos cuerpos de seguridad, la opinión de muchas de nosotras coincide en los siguientes puntos:

- 👤 Ha habido avances en los últimos tiempos, el porcentaje de mujeres ha aumentado en las agentes de base, más mujeres ingresan en la policía.
- 👤 Se empieza a visibilizar la presencia de agentes femeninas en las calles de nuestras ciudades y patrullas formadas por dos mujeres.
- 👤 Comisarías con mujeres al mando.
- 👤 La Ertzaintza ha nombrado a una mujer como jefa del cuerpo.
- 👤 Mujeres en especialidades policiales: TEDAX, GEO, Unidades técnicas, pilotos de helicóptero, etc.

Como prioridades y retos a conseguir, en la misma revista destacábamos los siguientes:

- 👤 Visibilizar y gestionar el talento femenino, hacer atractiva esta profesión para las mujeres.
- 👤 Establecer herramientas, planes estratégicos y políticas de igualdad que nos ayuden a avanzar.
- 👤 Reforzar las que son referentes femeninos.
- 👤 Romper con el techo de cristal.
- 👤 Necesidad de más formación en materia de igualdad y mayor concienciación para todos los policías.
- 👤 Modernización de las organizaciones.
- 👤 Construir organizaciones más justas y adaptadas a los nuevos escenarios.
- 👤 Conciliación y corresponsabilidad.

- 👤 Cambio en los procesos de selección.
- 👤 Mentoring.

En los distintos grupos y foros de mujeres a los que pertenezco, todas dedicadas a la seguridad pública y privada, celebramos los avances que día a día se consolidan en los diferentes cuerpos de policía, cada uno de los ascensos y reconocimientos a mujeres son vitoreados por todas nosotras. Cada logro sigue siendo noticia en los medios de comunicación: *la primera mujer jefa, la primera en dirigir una unidad de élite, la única que ha logrado alcanzar ese puesto, hasta ahora no había ninguna mujer con este rango y un largo etcétera* de titulares. Metas que alcanzamos con cuentagotas y que, a este paso, no se conseguirá la tan necesaria paridad. Es importante que más mujeres formen parte de los cuerpos de policía y que estén en los lugares de máxima responsabilidad donde se toman las decisiones porque sin nuestro protagonismo no habrá transformación.

Para que esto ocurra necesitamos el compromiso político, y los Planes de Igualdad son la herramienta para avanzar, trabajando internamente con medidas que nos ayuden a conseguir los retos que tan bien han definido las entrevistadas por SEGURITECNIA y cambiar la cultura organizativa, a través de políticas comunicativas internas y externas, formación en igualdad y una gestión de las condiciones laborales que favorezcan tanto a hombres como a mujeres. Un ejemplo valorado por los agentes de Mossos d'Esquadra, es la promoción sin cambiar de territorio, una medida de conciliación que beneficia tanto a hombres como a mujeres y que frenaba en muchas ocasiones el postularse para ascender. Hacer las organizaciones policiales más humanas, inclusivas, igualitarias, modernas y representativas de la sociedad a la que servimos. Pero, sobre todo, adaptadas a los retos que tenemos por delante. Algunos derivados de la crisis de la pandemia, otros intrínsecos a la sociedad en la que vivimos, problemas económicos, de salud mental, pobreza o soledad que nos hacen vislumbrar un futuro muy complejo.

En una entrevista a Zygmunt Bauman, el filósofo y sociólogo afirmaba que *"cuando miro atrás, veo mi itinerario como un cementerio de expectativas, donde la única certeza que tengo es la incertidumbre"*. Expresaba así la causa de algunos de los problemas que enfrentamos: el miedo a lo desconocido, a lo diferente, a la enfermedad, a la muerte.

En el contacto con las personas, percibo que se sienten vulnerables, frágiles, desconcertadas y temerosas del futuro. Algunas fueron despedidas del trabajo, otras se quedaron sin vivienda, perdieron a algún familiar, están enfermas y no encuentran solución. Problemas de índole social en los cuales intervenimos diariamente. Necesitamos profesionales con una gran empatía, que sepan escuchar, con sensibilidad hacia las inquietudes de las personas y habilidades para ayudarlas. La proximidad es una actitud muy preciada por nuestros ciudadanos, la percepción de seguridad aumenta si tienen cerca a la policía. Debemos colaborar con los diferentes equipos, con el resto de profesionales de la seguridad privada que aportan valor al trabajo policial, de manera transversal, compartiendo experiencias, innovando y buscando soluciones creativas. Cada una de las aportaciones de los componentes de estos equipos multidisciplinares enriquecen a todos, los hace crecer y ser más eficientes, sin duda esto repercute en un mejor servicio y una alta valoración por parte de los ciudadanos de la seguridad.

Mi apuesta de futuro es la seguridad humana, compartida y participativa, en la que cada especialista aporta lo mejor de su bagaje y experiencia. Y somos muchos los policías que queremos liderar con estos valores. Por eso es del todo necesario aumentar el porcentaje de mujeres en las organizaciones policiales, para llegar más y mejor al ciudadano.

Sólo pareciéndonos a la sociedad a la que servimos, seremos capaces de servirla mejor.

Cristina Manresa

12. LAS FORTALEZAS DE UNA MUJER QUE TRABAJA EN SEGURIDAD

Hace, a pesar de mi juventud, 27 años que trabajo en Seguridad Privada. Mi llegada a este proceloso sector fue, como ha ocurrido en muchos de los casos de mujeres que trabajan en él, por casualidad, si bien es cierto que mi formación en Derecho hizo mucho para poder trabajar a gusto en él.

Para escribir este artículo, estoy leyendo muchos otros de mujeres que han aterrizado de una forma u otra en el mundo de la seguridad. Bien es cierto que, en el caso de la seguridad pública, las mujeres que han decidido encaminar su vida laboral a ella, lo hacen movidas por una vocación que yo, particularmente, envidio. Creo que es por eso que hay más mujeres que trabajan en seguridad pública de las que trabajan en seguridad privada. Y como decía, envidio esa vocación porque yo en realidad no he tenido ninguna vocación clara a la hora de elegir a qué me iba a dedicar profesionalmente. Por eso sigo sorprendida después de estos años, por cómo “engancha” la seguridad privada, y la pasión, trabajo y profesionalidad que ponemos en ella los hombres y mujeres que a ella nos dedicamos.

Me he dado cuenta a lo largo de los años de que las personas que trabajamos en este sector, podemos cambiar de puesto, de empresa, de responsabilidad y hasta de país, pero no dejamos la seguridad privada. Por algo será.

Sin embargo, también es cierto que las mujeres no llegan fácilmente a trabajar en seguridad privada, y analizar los motivos puede ayudar a facilitar nuestra incorporación.

Vamos a intentar analizar todos estos motivos, y para ello es muy interesante estudiar en profundidad las encuestas que recibimos en el Observatorio y que sirven de base para el primer informe que hemos elaborado sobre el estado de la mujer en la seguridad.

En mi opinión, las preguntas más interesantes y con respuestas más clarificadoras de la encuesta son tres: el motivo que propició el desarrollar la carrera profesional en seguridad privada, en qué se diferencia la gestión de la seguridad de una mujer y si la seguridad privada es una profesión atractiva para la mujer.

A la primera pregunta se respondió por parte de las encuestadas cosas tan diversas como que es un sector fascinante y en continua evolución tecnológica, la importancia de garantizar la seguridad, la seguridad como concepto que toda persona necesita (lo cual abre un mundo de posibilidades). No obstante lo cual, lo cierto es que la mayoría de las mujeres entrevistadas que han llegado aquí ha sido por casualidad o por vínculos familiares. Sin embargo, también es cierto que las que siguen, están encantadas trabajando en este sector y no lo cambiarían por ningún otro.

Con respecto a la pregunta sobre la diferencia en la gestión de la seguridad por parte de las mujeres, las respuestas son también muy clarificadoras, y voy a extraer aquí alguna de ellas:

- 👤 Como en toda diferencia entre hombres y mujeres, tenemos formas distintas de plantear las cosas, distintos puntos de vista y posiciones. Por ello, desde cada posición, se aportan distintos aspectos que desde el otro género a lo mejor no se han tenido en cuenta.
- 👤 La mujer tiene otra sensibilidad a la hora de analizar la seguridad, damos un enfoque distinta a los problemas, conseguimos ver el mismo problema desde más ángulos, tenemos más facilidad para aprender las labores administrativas, somos más proactivas y más empáticas.

- 👤 Las mujeres no realizan igual su labor, pero tanto en Seguridad como en cualquier otro ámbito profesional. En general, cada uno de ellos (hombre/mujer) tienen diferentes aptitudes profesionales.
- 👤 Las mujeres son capaces de planificar tareas de mantenimiento preventivo de manera diferente y habitualmente más eficaz.
- 👤 Desde mi experiencia, la mujer es más detallista, organizada, exigente y consecuente a la hora de la gestión.
- 👤 La mujer es más meticulosa y pulida en la gestión y está pendiente del resultado final.

Y en lo que respecta a la pregunta sobre si la seguridad privada es una profesión atractiva para la mujer contestan: que podría serlo, pero por desconocimiento seguro que la mayoría no optan por ese sector como primera opción. Además, es un área en la que predominan los hombres y no se da a conocer de manera equitativa para ambos sexos. Las mujeres que están en empresas de seguridad están, en su mayoría, gestionando la parte administrativa, mientras que la parte técnica es 100% desarrollada por hombres. Otra respuesta que nos dan es que siempre han visto la seguridad privada como una profesión más de hombres, quizá porque no se tenía mucha información sobre este sector. Sin embargo, cuando se está dentro, se puede apreciar que la mayoría de los trabajos sí los podría realizar una mujer.

Debemos, sin embargo, atacar el problema desde varios frentes: por qué las mujeres no se incorporan a la seguridad en su vertiente más tecnológica (ciberseguridad, ingeniería de seguridad, tecnologías aplicadas a la seguridad, como la inteligencia artificial, etc.) y, por otro lado, por qué no se incorporan a las labores más operativas (vigilantes, operadoras de CRA o instaladoras, incluso detectives). Tampoco debemos dejar de lado la vertiente más directiva, donde encajan las figuras de las Directoras y las Jefas de Seguridad, figuras recogidas en la Ley de Seguridad Privada, con importante contenido y sin las que la Seguridad Privada no sería posible.

Para centrar el tiro en lo que a la vertiente tecnológica se refiere, es muy significativo el artículo de Abigail Swabey, en el Magazine "Women in Security", que expone alguna de estas razones. Explica que elevar el perfil de las mujeres en seguridad, es trabajo de todos, si bien se considera una apasionada de alcanzar este objetivo.

"Hay una diferencia entre leer sobre la falta de mujeres en seguridad y hacer algo al respecto. He trabajado en ambos lados de ese argumento, primero durante 10 años como editor de CSO Australia, y más recientemente en asociación con Australian Women in Security Network (AWSN), y les aseguro que hacer algo sobre la situación es mucho más difícil. pero también mucho más gratificante.

Como editora, leí artículos sobre cómo las mujeres en seguridad eran escasas; publicaciones en blogs que asesoran a las OSC (Organizaciones de Sociedad Civil) sobre cómo retener a las pocas mujeres que ya trabajan en seguridad; solicitudes de mentoras o asesoramiento profesional; y publicaciones en las redes sociales de exitosas mujeres de seguridad que comparten consejos sobre cómo no ser la única mujer en la sala".

Pero Abigail detecta una barrera para mí fundamental en esta problemática, y que tiene que ver con la educación: "Al mismo tiempo, el debate se volvió más que académico cuando me enfrenté a chicas adolescentes que crecían en un sistema escolar donde las materias tecnológicas simplemente no eran "guays". En el mundo real de la educación, la ciberseguridad y la educación STEM (de sus siglas en inglés Science, Technology, Engineering and Mathematics)

todavía no reciben mucha mención, y el profesor “empollón” y poco “cool” siempre abogó por la tecnología de la información.

¿Podemos realmente estar sorprendidos de que las adolescentes no acepten esto?

En los últimos años, he estado trabajando para explorar mi creciente pasión por marcar la diferencia: ayudar a la industria de la seguridad cibernética de Australia a superar los sesgos incorporados que limitan las empresas y mantienen a nuestras mejores y más brillantes mujeres jóvenes en una industria que ya está preparada para brindarles carreras satisfactorias, flexibles y gratificantes”.

Analizamos ahora la problemática de la vertiente más operativa, como decíamos, que estaría compuesta por las vigilantes, las operadoras de CRA, las instaladoras y las detectives. Estas cuatro figuras son radicalmente diferentes unas de otras. Es bien cierto que el mayor porcentaje de personal femenino que hemos detectado con las encuestas realizadas por el Observatorio Mujer y Seguridad, está en operadoras de CRA y detectives. En el caso de las detectives, por el tiempo que llevo yo trabajando en Seguridad Privada he podido observar que este puesto es verdaderamente atractivo para las mujeres, que muchas por vocación se forman para ello y que las mujeres detectives son muy buenas desarrollando su labor. En general, cuando tienen que hacer seguimientos o vigilancias, el investigado puede desconfiar de un hombre situado en determinado espacio o haciendo un seguimiento, sin embargo no desconfían de las mujeres.

En lo que respecta a las operadoras de CRA, las mujeres también son muy buenas en esta labor, por su meticulosidad y capacidad de concentración. Además, los turnos que se establecen en las centrales generalmente y cada vez más tienen la ventaja de facilitar la conciliación de la vida familiar, hecho este muy importante para la vida laboral de la mujer.

El caso de las instaladoras de sistemas de seguridad, no podemos achacar que su falta de ellas sea específica de nuestro sector. Es un hecho que, en todos los sectores en que se requieran instaladores, como puede ser las instalaciones de gas, de electricidad, de incendio o similares, no existen muchas mujeres que se dediquen a ello, por lo que su falta debería estudiarse de forma conjunta, y tal vez se deba a otros factores.

Capítulo específico merecen las vigilantes de seguridad. En las encuestas realizadas para nuestro estudio hemos constatado que el porcentaje es bajísimo, el menor de todos los del resto de mujeres que trabajan en seguridad pública o privada. Y, sin embargo, la fortaleza de la mujer en este puesto es más que evidente. El pasado mes de noviembre, en la XXXIV Edición de los Trofeos de la Seguridad que concede la revista Seguritecnia, se concedió el Trofeo al Mérito en el Servicio en la Seguridad Privada a la vigilante Sonia Mora. En la entrevista que con este motivo se le hizo en el número de diciembre, Sonia decía sobre la actuación concreta que la hizo merecedora del trofeo *“esta actuación es algo que realizo cada día dentro y fuera del trabajo. Lo hago por vocación porque no me gustan las injusticias. Si veo algo que no es justo, hay algo por dentro que me mueve a actuar y restablecer el bien, y eso es exactamente lo que hice aquel día.”* Quiero resaltar aquí la frase *“no me gustan las injusticias”* porque es la misma que a mí me movió a estudiar derecho, y porque creo que es fundamental para dedicarse a la seguridad, el rechazar lo injusto. Sonia proseguía en la entrevista: *“Además, las habilidades de comunicación en nuestro trabajo son fundamentales para tratar con las personas. Un buen talante, capacidad de diálogo y serenidad en situaciones de tensión y estrés son fundamentales para resolver situaciones de peligro o conflicto”.*





Personalmente opino que estas habilidades que enumera Sonia son habilidades que la mujer desarrolla con fluidez y brillantez, y que pueden ayudar y no poco en el desempeño de vigilante de seguridad.

Y, por último, y sobre la vertiente directiva de la seguridad, sí que es cierto que en estos últimos cuatro o cinco años, muchas mujeres se están incorporando a la dirección de seguridad corporativa de muchas empresas. Muchas de estas mujeres vienen, también es cierto, de la seguridad pública. Sin embargo esto, en mi opinión, marca un cambio de tendencia cuando muchas de las grandes empresas de nuestro entorno, entidades financieras, compañías de suministros, aseguradoras, confían en la visión de la seguridad que tiene la mujer para este puesto fundamental como es el de la seguridad corporativa.

A parte de este análisis, Abigail Swabey pone también encima de la mesa en Women in Security, otro tipo de problemática: *“¿el verdadero problema son las especificaciones del trabajo, o las mujeres nos estamos perjudicando a nosotras mismas porque no creemos que seamos lo suficientemente buenas?”*

Para tratar de obtener una respuesta, puse a prueba esta especificación de trabajo. Se lo envié a varias personas dentro de la comunidad de seguridad que están bien versadas en la búsqueda de empleo. (...)

Los comentarios instantáneos lo dijeron todo:

-  *Veo muchos problemas con estas descripciones de trabajo y por qué simplemente no son atractivas para las mujeres.*
-  *Yo nunca aplicaría para este trabajo.*
-  *Por el lenguaje utilizado parece que este papel sea para un hombre.*
-  *La lista de certificaciones y educación requerida desanimaría a cualquiera y no es necesaria.”*

Aquí entra en el foco la propia empresa, y cómo especifica el puesto para el que está buscando candidato o candidata. Como explica Abigail en su artículo, tras usar una herramienta llamada decodificador de género: *“Pegue su texto en el decodificador de género y resaltará la “codificación lingüística de género” que, según ha demostrado la investigación, “desanima a muchas mujeres a postularse para trabajos anunciados con lenguaje codificado en masculino”.*

Palabras como ‘activo’, ‘aventurero’, ‘seguro’, ‘dominante’, ‘impulsivo’, ‘superior’, ‘seguro de sí mismo’, ‘independiente’ y docenas de otras, resulta que se usan a menudo al escribir descripciones de puestos y crea una sensación general de que un papel ha sido destinado a los hombres.

Un trabajo de investigación histórico de 2011, exploró la fuerza de estas asociaciones y su efecto en las percepciones de las comunicaciones escritas y descubrió que las mujeres interpretaban los trabajos escritos con lenguaje codificado masculino como menos atractivos y que no pertenecían a esas ocupaciones.

También hay palabras codificadas en femenino: palabras como ‘compasión’, ‘emocional’, ‘interpersonal’, ‘agradable’, ‘tranquilo’, ‘sumiso’, ‘admirable’ y ‘tierno’.

Tras este demoledor análisis, Abigail se pregunta *“¿Somos las mujeres nuestras propias peores enemigas: establecer nuestras expectativas demasiado altas y evitar postularnos para trabajos cuando deberíamos simplemente postularnos y ver cómo nos va?”*

¿Simplemente hemos dado un paso atrás y permitido que el mercado se desvíe hacia los hombres en los roles que queremos, en el escenario en el que deberíamos estar? ¿O es, a pesar de toda la esperanza, verdaderamente un mundo de hombres y estamos solas en el viaje?”

Y es en esa titánica labor en la que el Observatorio Mujer y Seguridad tiene mucho que hacer y que decir. Hemos emprendido el camino de cambiar la forma en que se ve a las mujeres dentro de la seguridad, o aumentar su número en la industria. Además, queremos mostrarles a las mujeres las muchas carreras emocionantes en seguridad, o identificar a las triunfadoras destacadas y destacarlas como modelos para inspirar a otras.

El Observatorio quiere, no solo reconocer el trabajo de todas esas mujeres increíbles y sus logros, sino también motivar a la próxima generación de estudiantes a que elijan de forma voluntaria este maravilloso sector para desarrollarse profesionalmente. Ser un referente para todas ellas, sería un inmenso orgullo para todas nosotras.

La mujer tiene mucho que decir en seguridad. Las fortalezas que tenemos hacen que nuestra visión de la seguridad sea complementaria a la de nuestros compañeros. Por eso, unir estas dos visiones y crear sinergias conseguirá una seguridad más completa, haciendo que la labor tan importante que tenemos en la sociedad (*no vive el que no vive seguro*, decía Quevedo), como es la protección de la vida y de los bienes, se lleve a cabo de forma profesional y brillante.

Paloma Velasco

