

---

---

## EL TRABAJO DE LA MUJER POLICÍA

---

---

ELENA COBLER MARTÍNEZ<sup>1</sup>

Licenciada en derecho. Agente de policía, responsable de la Oficina de Atención a la Víctima de la Guardia Urbana de Reus

*La mirada de todos esos hombres nada tiene que ver con la mía. No es mejor ni peor. Tan sólo diferente. Pero yo me veo obligada cada día a adaptar mis ojos a los suyos... Conservar nuestra mirada conociendo la suya nos aporta sabiduría, independencia y libertad.*

Ana Carrascosa (2002)

---

La mujer se ha ido incorporando paulatinamente en el mercado laboral. Sin embargo, la incorporación de la mujer en la policía local en España ha sido hace poco más de cuarenta años, cuando ya muchos de los cuerpos policiales han celebrado los ciento cincuenta años de su nacimiento.

Para muchas de estas mujeres policías pioneras ha supuesto toda una vida laboral, ya que algunas de ellas han llegado a la edad de jubilación habiendo dedicado toda su vida a esta profesión exclusiva del género masculino durante mucho tiempo. Por razones históricas y sociales, los cuerpos policiales han sido desde sus orígenes organizaciones compuestas y dirigidas por hombres y por lo tanto gestionadas y organizadas con una visión androcéntrica.

Vamos a comprobar que aunque existe legislación y normativa a favor de la igualdad de género, lo cierto es que esa igualdad todavía está lejos de alcanzarse, sobre todo cuando observamos las cúpulas donde se gestionan las grandes y pequeñas decisiones, compuestas casi exclusivamente por hombres.

*Women have gradually joined the labor market. However, the incorporation of women to the local police in Spain has happened almost more than 40 years behind, when already many police services have celebrated their 150 anniversary.*

*For many of these police women pioneering has supposed a whole labour life, since some of them have reached the age of retirement, devoting all their lives to this profession, that was exclusive for men during a long time. For historical and social reasons, police services have been since its origins organisations formed and directed by men and therefore managed and organised with a male-oriented vision.*

*This article shows that gender equality is still far away from being achieved in police services, especially when we observe the top police organizations that manage the power and the big and small decisions, composed almost and exclusively by men.*

---

1. La autora es agente de policía desde hace treinta y siete años, licenciada en derecho (UNED), Máster internacional de resolución de conflictos (UOC), especialista universitaria en Feminismos, Masculinidades y Equidad de Género (URV). Consultora y colaboradora de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC) en los cursos de violencia doméstica y resolución de conflictos en la escuela. Formadora en resolución de conflictos y mediación. Tallerista del Instituto Catalán de las Mujeres sobre violencia en la pareja, coeducación, mujeres como puentes de cultura y resiliencia. Responsable de la Oficina de Atención a la Víctima de la Guardia Urbana de Reus. Impulsora de la Unidad de Mediación y Resolución de Conflictos de la Guardia Urbana de Reus (UMIRC) y mediadora desde 2007. Miembro de las asociaciones: GREC Resolució de Conflictes, Adas i ACDMA. Coautora del libro *Mediación Policial. El manual para el cambio en la gestión de conflictos* (ed. Tirant lo Blanc, 2012).

## 1. INTRODUCCIÓN

Mi intención con este artículo es aportar una nueva perspectiva de la realidad o cuestionándola, porque no es fácil llegar a un conocimiento exacto de los hechos, pero sí que es importante tomar consciencia de lo que hay detrás de lo aparente. Cualquier decisión que tomamos está basada en nuestra experiencia que como ya sabemos está condicionada desde el punto de vista social, cultural y psicológico, por eso voy a basarme en mi experiencia personal de treinta y siete años trabajando de policía para aportar el replanteamiento de nuevos elementos de reflexión sobre el trabajo que desarrollan las mujeres en la policía, desde la perspectiva de la autora.

Al objeto de llegar a la situación actual donde se encuentra la mujer en la policía, primero vamos a empezar por realizar un pequeño panorama de la situación de la mujer en la sociedad.

Según datos recientes de Naciones Unidas, las mujeres son casi el 50 % de la población mundial.<sup>2</sup>

Desde sus inicios, la historia de la humanidad ha estado sellada profundamente por el patriarcado, lo cual ha generado una estructura social y cultural asentada en el predominio permanente de una parte de la población sobre otra por razón de su sexo.

Al diferenciar el constructo género<sup>3</sup> y sexo<sup>4</sup> podemos entender el significado que tienen los roles asignados para el hombre y para la mujer, conforme ha ido avanzando la humanidad estos roles y papeles se han ido adaptando a los diferentes tiempos y culturas, pero no siempre en equidad. Se ha efectuado la división del trabajo, de espacios y de determinadas expectativas sobre habilidades y destrezas de acuerdo con el género al que se pertenece. Estamos hablando de que en base al género de cada persona tenemos asignados unos roles y se pueden disfrutar de unos derechos o de otros, tanto a los hombres como a las mujeres.

Los derechos son el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones humanas en toda sociedad, pero hasta 1993, en la Conferencia sobre Derechos Humanos de Naciones Unidas de Viena, no se reconoció explícitamente que *las mujeres debían cumplirlos y disfrutarlos*, además de tener derechos propios como la no discriminación o los relacionados directamente con la maternidad y reproducción.

Históricamente, las primeras declaraciones modernas de derechos de ciudadanía, como la de 1791 tras la Revolución Francesa, habían ignorado a las mujeres. Derechos como el voto, el acceso a la educación o el derecho al trabajo y la autonomía económica tuvieron que ser reivindicados aparte de forma individual o co-

2. United Nations. Department of Economic and Social Affairs, Population Division. *World Population Prospects: The 2012 Revision, Key Findings and Advance Tables* [en línea] <[https://www.unfpa.org/gender/docs/Sex\\_Ratio\\_by\\_Country\\_in\\_2013.pdf](https://www.unfpa.org/gender/docs/Sex_Ratio_by_Country_in_2013.pdf)>.

3. Cuando hablamos de género nos estamos refiriendo a la construcción sociocultural que se hace de los roles asignados y realizados por el hombre y por la mujer, por lo tanto depende de cada momento histórico y de cada época, de los diferentes sistemas culturales y sociales que designan a cada género unos atributos u otros.

4. Cuando hablamos de sexo masculino y sexo femenino, nos estamos refiriendo a la diferencia biológica entre el hombre y la mujer, los sexos son diferentes, las mujeres tienen matriz y los hombres no, las mujeres se quedan embarazadas y los hombres no, etc.

lectiva. Desde Olympe de Gouges hasta las demandas actuales de las mujeres indígenas, este vacío de protección legal ha sido uno de los motores del feminismo. El derecho se articuló partiendo de la base de que el sujeto de «lo humano» era el hombre.

Desde los años setenta, el feminismo demanda una revisión de los derechos humanos para integrar a la mujer en ellos, así como reconocer las diferencias y particularidades específicas de la vida de las mujeres. Se trataba (y se trata todavía) de visibilizar a la mitad de la población y ampliar el ámbito de actuación del derecho a la esfera privada, en la que estaba recluida la población femenina. De hecho, la participación pública y la representación en política, justicia, cargos económicos o educativos es otra de las reclamaciones de los y las defensoras de los derechos de las mujeres. De ahí la importancia del feminismo radical (de raíz) bien resumida en su lema «Lo personal es político» (Amorós; de Miguel, 2005).<sup>5</sup>

Todo un movimiento intelectual, social y político revoluciona los últimos años sesenta y toda la década de los setenta en Estados Unidos. Cansadas de negociar con los hombres para lograr pequeñas cuotas de igualdad, de medir la lucha feminista teniendo el estatus masculino como referencia, las feministas radicales deciden que sean las mujeres las artífices de su propio cambio. Su discurso sobre el género, la libertad sexual y el patriarcado se convierte en la base teórica del Movimiento de Liberación de la Mujer en EEUU, Francia, Alemania, Gran Bretaña... y un largo etcétera.

El feminismo radical es una corriente estadounidense que se desarrolla entre 1967 y 1976 con enorme influencia en todos los movimientos feministas posteriores. Su lema es «Lo personal es político» y sus principales obras de referencia son 'La política sexual' de Kate Millet y 'La dialéctica del sexo' de Shulamith Firestone. Las radicales tomaron distancia de los movimientos de izquierdas de los años sesenta, que vinculaban el feminismo al socialismo y la democracia, para extender la lucha contra el patriarcado de lo económico y público a lo social y privado (Puleo 2005).

Sus argumentos defienden que la opresión de la mujer comienza en su propio hogar ejercida por los padres-maridos-parejas a través de las relaciones sexuales, la capacidad reproductiva, el control del cuerpo o el trabajo doméstico gratuito. Sostienen igualmente que el fin del capitalismo y la igualdad en la educación, las empresas o instituciones no son suficientes para acabar con la dominación masculina, ya que las relaciones de poder se desequilibran desde el matrimonio y la familia. Si las feministas negras hablaban de «razas» y las socialistas de «clases» el feminismo radical define la «casta sexual» para explicar la estructura base del poder.

Como señala Celia Amorós (2005), se denomina feminismo radical en el sentido marxista del término. «Radical» proviene del latín y significa «perteneciente o relativo a la raíz», «fundamental» (RAE) y el objetivo de esta corriente es «*ir a la raíz misma de la opresión*».

---

5. Más información sobre su obra: *Teoría feminista: de la Ilustración a la Globalización*, en <<http://www.mujeresenred.net/spip.php?article436>> [Consulta: enero 2014] y en la bibliografía del final de este artículo.

En efecto, las feministas radicales contribuyeron a visibilizar muchos problemas de las mujeres que a finales de los años sesenta se consideraban privados, personales o naturales. Y definieron muchos de los asuntos centrales del debate feminista de hoy en día como exigir seguridad para las mujeres en los espacios públicos, acabar con la llamada dictadura de la belleza y, sobre todo, como apunta Nuria Varela en su libro *Feminismo para principiantes* (2005), poner sobre la mesa para visualizar y debatir uno de los problemas más silenciados y ocultos en la sociedad: el de la violencia de género».

Gracias a esta redimensión del ámbito del derecho, la violencia de género, la salud reproductiva o la protección contra los delitos sexuales se han incorporado a las legislaciones y tratados internacionales. El trabajo en la defensa y garantía de los derechos de las mujeres, teniendo en cuenta la diversidad, sigue siendo prioritario, ya que al día de hoy continúan arraigados los estereotipos y las imágenes distorsionadas de la mujer de manera tal que siguen marcando roles establecidos que priorizan su responsabilidad en el ámbito doméstico frente al profesional.

## 2. SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL

Muchas mujeres fueron abriendo camino para conseguir la igualdad saltándose normas y transgrediendo las costumbres del momento, como por ejemplo cabe recordar a Concepción Arenal,<sup>6</sup> que tuvo que vestirse de hombre para poder asistir a la Universidad y estudiar Derecho.

El marco normativo e institucional en que se inscriben las garantías del derecho a la igualdad entre hombres y mujeres y la lucha contra la discriminación ha vivido, afortunadamente, avances muy reseñables sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española. Manteniendo el objetivo de la igualdad de oportunidades, quizá las características más destacadas durante estos últimos años hayan sido la asunción de la estrategia de *mainstreaming* o transversalidad de género en todos los ámbitos y su plena incorporación no solo a la orientación de las políticas sino al propio ordenamiento jurídico positivo, así como el refuerzo de las medidas de acción positiva, incluyendo entre ellas el impulso al principio de participación equilibrada, lo que constituyen cambios sustanciales en la evolución del enfoque de las políticas de igualdad entre hombres y mujeres.

La conciliación de la vida laboral y familiar es un objetivo que ha evolucionado desde un enfoque meramente centrado en el ámbito del mundo laboral y, dentro de este, de los permisos, a un enfoque más vinculado a la igualdad efectiva de oportunidades ligado al concepto de corresponsabilidad y a la necesidad de una apuesta por una organización social que favorezca un reparto más equilibrado de los roles en las parejas, un terreno en el que la realidad todavía se encuentra muy alejada de los objetivos.

---

6. El Ferrol, 31 de enero de 1820 — Vigo, 4 de febrero de 1893.

La estrategia de integración de la perspectiva de género en el seno de las políticas a todos los niveles —reconocida internacionalmente a partir de la IV Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la mujer celebrada en Beijing en 1995, en la que se ha ido profundizando en las sucesivas asambleas de la organización—,<sup>7</sup> se ha trasladado a las políticas comunitarias como herramienta para promover la igualdad entre hombres y mujeres, principalmente a través de las sucesivas Estrategias Marco comunitarias de igualdad entre hombres y mujeres,<sup>8</sup> el Plan de trabajo de la Unión Europea para la igualdad de mujeres y hombres de 2006-2010,<sup>9</sup> así como la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015<sup>10</sup> cuyo desarrollo corresponde a las Administraciones de los Estados miembros.

La Directiva 2002/73/CE fue transpuesta en España mediante la Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI).<sup>11</sup> La Ley va mucho más allá de la mera transposición de la normativa comunitaria y se puede afirmar que marca un antes y un después en el desarrollo normativo del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en nuestro país. La LOI refleja una ambiciosa apuesta por promover la igualdad real entre mujeres y hombres, combatir todas las manifestaciones subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, lo que es especialmente novedoso, prevenir las conductas discriminatorias orientándose hacia la remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzar la igualdad efectiva.

Más de cincuenta años después de la firma del Tratado de Roma que afirmaba que, a igual trabajo, igual sueldo para mujeres y hombres, como refleja la Comisión Europea, *las mujeres en la UE ganan todavía hoy un 17,5% menos de media que los hombres*<sup>12</sup> y además, esta diferencia entre salarios no se ha visto reducida en los últimos años. Muchas veces los caminos profesionales de las mujeres y de los hombres empiezan con un planteamiento diferente si se da por hecho que las mujeres asumen un tanto por ciento más elevado de las responsabilidades del trabajo familiar. Pero actualmente cada vez más mujeres piensan en una trayectoria profesional plena, aunque topen con ciertos elementos que en muchos casos impiden

7. Especialmente, las Asambleas de Nueva York, 2000, 2005 y la más reciente Sesión Especial celebrada en marzo de 2010, en las que se revisaron y evaluaron los resultados de la Plataforma de Acción de Beijing <<http://www.un.org/es/development/devagenda/gender.shtml>>.

8. Comisión Europea, Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005), COM (2000) 335 final, Bruselas, 7 de junio de 2000 <[http://europa.eu/legislation\\_summaries/other/c10932\\_es.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/other/c10932_es.htm)>.

9. Comisión Europea, Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010, COM (2006) 92 final, Bruselas 1 de marzo de 2006 <[http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/equality\\_between\\_men\\_and\\_women/c10404\\_es.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10404_es.htm)>.

10. Comisión Europea, *Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015*, COM (2010) 491 final, Bruselas, 21 de septiembre de 2010 <[http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/equality\\_between\\_men\\_and\\_women/em0037\\_es.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/em0037_es.htm)>.

11. Ley orgánica publicada en el BOE nº 71, de 23 de marzo de 2007: <<http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>>.

12. Véase la web de la Comisión Europea, en el área de justicia e igualdad de género: <[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index\\_es.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_es.htm)>.

que se consigan los objetivos fijados, como el consabido techo de cristal,<sup>13</sup> que a veces parece de hormigón.

Por eso, a pesar de que la incorporación de la mujer al empleo sigue creciendo en todo el mundo, la desigualdad salarial, los contratos parciales y el desigual reparto de tareas son todavía un *handicap* para alcanzar una situación de justicia laboral.<sup>14</sup> Recordamos algunos datos sobre el mercado laboral femenino en el mundo:

- a) La tasa de empleo de las mujeres con hijos dependientes es sólo de un 62,4 % frente al 91,4 % de los hombres con hijos. Más de tres cuartas partes de los trabajadores a tiempo parcial son mujeres (76,5 %). Las causas son el cuidado de hijos, mayores o personas enfermas (para el 45% de las contratadas en esta modalidad) y el no encontrar un trabajo a jornada completa (para un 24%).<sup>15</sup>
- b) Las mujeres ostentan el 4,6% de los puestos de dirección general en las quinientas empresas más importantes incluidas en la lista 2013 de la revista *Fortune*. La primera que encontramos en la lista es Mary Barra, de Corporate Officers CEO de General Motors, en el 7º puesto.<sup>16</sup>
- c) Uno de los grandes obstáculos de la mujer para su desarrollo profesional, y, sobre todo, para asumir puestos directivos en las empresas, es la llamada «doble jornada». Es decir, el trabajo no remunerado que se realiza en casa cuidando a los niños, mayores o enfermos, organizando la vida familiar y realizando las tareas domésticas. En la Unión Europea, sólo el 3% de las familias comparten igualitariamente las tareas domésticas, según la Encuesta de Usos del Tiempo. En España, las mujeres dedican de media tres horas más que los hombres a tareas relacionadas con el hogar y la familia.<sup>17</sup>

### 3. LA POLICÍA LOCAL: HISTORIA DE CUÁNDO EMPEZÓ Y CÓMO SE INCORPORARON LAS MUJERES A ELLA

La etimología del término «policía» es eminentemente ciudadana pues deriva de *polis*, (ciudad). La policía no sólo es un instrumento del Estado para imponer el orden cuando es necesario, sino que también se presenta como un servicio público para los ciudadanos, es por tanto un servicio ciudadano, puesto a disposición de sus habitantes para desempeñar unas tareas determinadas.

13. El término «techo de cristal» se acuñó en la década de los años setenta para designar la barrera invisible, apoyada en actitudes discriminatorias y prejuicios de género, que dificulta el acceso de las mujeres a los puestos directivos en las organizaciones y en las empresas y que les impide seguir avanzando para alcanzar sus metas profesionales.

14. Puede consultarse el *Mapa europeo de las diferencias salariales medias*, elaborado por la Comisión Europea (2014).

15. [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index\\_es.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_es.htm)

16. <http://www.catalyst.org/knowledge/women-ceos-fortune-1000>

17. Instituto Nacional de Estadística. *Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010* [en línea], 14 de julio de 2011. <<http://www.ine.es/prensa/np669.pdf>> [Consulta: enero 2013].

Según la definición de la función policial realizada por Blackstone, jurista inglés del siglo XVIII, la misión policial consiste en hacer frente a los delitos contra la paz pública, los cuales pueden ser de dos tipos: concretos o los que tienden a producir ruptura. Según eso, la función policial es una filosofía en sí misma, ya que se apoya sobre una lectura permanente de la realidad social, la función policial cruza orden y desorden y los disturbios son inherentes a la noción de orden. Nociones como Derecho, Autoridad, el sentido de lo justo y lo injusto, esa unidad estructural fundamental, se apoya en la percepción de identidad de un grupo social, así, la función policial aparece como una especialización y una profesión.

Las diferentes policías nacieron de las necesidades del momento, por ejemplo en el Fuero de Madrid (1202) aparece la primera referencia a una Fuerza Armada dependiente del Municipio, bajo la institución del nombre Alguacil. Se dicta el primer Bando de Policía de la Villa (1561). Con la implantación del liberalismo y la división de poderes deviene la aparición de organizaciones policiales independientes de los tribunales. Al mismo tiempo, el mayor protagonismo de los Ayuntamientos y el crecimiento demográfico de Madrid origina la necesidad de crear una Policía Municipal, aprobándose el Reglamento Orgánico de la Guardia Municipal de Madrid, en 1850. Desde esa fecha la «Guardia Urbana» irá sustituyendo a los Alguaciles y Porteros de Vara que desaparecerían paulatinamente.<sup>18</sup> En Madrid, salvando el paréntesis de la Guerra Civil, entre los años 1924 y 1978 se suceden una serie de eventos que van a propiciar la modernización del Cuerpo de la Policía Municipal. De estos hechos destaca la *incorporación de la mujer a la Policía Municipal (1972)*, creándose la Quinta Agrupación Mixta de Circulación, con sus propios mandos femeninos. *En 1980 esta Agrupación se integra en la plantilla del cuerpo sin distinción alguna por razón de sexo.*

La Guardia Municipal de Barcelona se creó el 26 de noviembre de 1843 bajo el mandato del alcalde Sr. Josep Bertran Ros. Fue nombrado comandante el Sr. José Planellas Simón. La Guardia Municipal dependía directamente del Alcalde y en su reglamento se indicaba que una de sus misiones era la defensa de la tranquilidad del vecindado. Decía así: «Si mientras vigilaran las calles o plazas se perturbara el orden o se suscitasen pendencias o escándalos, protegerán a los vecinos pacíficos». En sesión de 19 de febrero de 1907 fue aprobado el Dictamen de la Comisión de Gobernación que proponía la creación de la Guardia Urbana con dependencia directa del Ayuntamiento en su nombramiento y en la dirección de su gestión. La Guardia Municipal continuó, en estos aspectos, dependiendo directamente de la alcaldía. La Guardia Urbana comenzó a prestar servicio con una dotación de 25 guardias el día 8 de diciembre de 1907 y su aparición fue recibida con fuertes aplausos. Domingo J. Sanllehy era el alcalde de la ciudad. El primer contingente organizado del cuerpo de la Guardia Urbana se constituyó con 196 guardias, un

---

18. Historia de la Policía Municipal de Madrid, véase en la página web: <<http://www.madrid.es/portales/munimadrid/es/Inicio/Ayuntamiento/Emergencias-y-Seguridad/Policia-Municipal-de-Madrid?vgnextfmt=default&vgnextoid=1b5abbc29b9ac310VgnVCM2000000c205a0aRCRD&vgnnextchannel=d11c9ad016e07010VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&idCapitulo=6323363>> [Consulta: enero 2014].

jefe, dos oficiales y dos auxiliares. La misión de este cuerpo superaba la simple regulación del tráfico y se ampliaba con actuaciones de policía cívica.

*El 1 de octubre de 1979 se graduó la primera promoción que incluía mujeres en la Guardia Urbana de Barcelona.* La primera promoción contó con veinte mujeres y ciento veinticuatro hombres. Fueron agrupadas en una sola unidad y tuvieron asignadas unas funciones muy específicas. Un año después, con la descentralización del personal femenino y la ampliación con una nueva promoción, la situación cambia. La paulatina incorporación a nuevas funciones hace que, *en la actualidad, la mujer desarrolle todo tipo de actividad policial.*<sup>19</sup>

La incorporación de las *primeras mujeres al Cuerpo de la Policía Municipal de Valencia se produjo el 3 de agosto de 1981*, en esta promoción ingresaron ciento cincuenta guardias y *veintinueve de ellos fueron mujeres.* Actualmente en la plantilla de la Policía Local de Valencia hay un total de 218 mujeres, lo que supone un 12'8 % de la misma. En la escala de mandos se cuenta con una intendente general, una intendente principal, cinco inspectoras y ocho oficiales.<sup>20</sup>

En la Comunidad Valenciana el ingreso de la mujer se produjo en las principales ciudades en 1981. En Alicante tuvo lugar el 15 de marzo, en dicha promoción ingresaron dos mujeres. En Castellón la incorporación de la mujer tuvo lugar el 3 de marzo del mismo año. En esta Comunidad las mujeres desde su ingreso gozaron de unas condiciones laborales iguales a la de los hombres, algo que no pudieron disfrutar las primeras mujeres que una década antes ingresaron en otras ciudades de España, donde además de percibir un salario inferior debían cumplir con algunas cláusulas discriminatorias como la «prohibición de contraer matrimonio».<sup>21</sup> El acceso de las mujeres a la Policía Local de Valencia no resultó fácil.<sup>22</sup> La altura exigida a una mujer para ingresar era de 1,64 centímetros, cuatro más que en la actualidad, además las pruebas físicas fueron un escollo difícil de salvar pues éstas se puntuaban de 0 a 10 con las mismas marcas para ambos sexos. En la actualidad el Cuerpo de la Policía Local de Valencia cuenta con una mujer que ostenta el mayor rango previsto por la legislación vigente en Policía Local, el rango de intendente general.

Con el transcurrir de los años, la policía municipal hubo de incorporar nuevas prácticas policiales que simbolizasen la adopción de los valores y principios consagrados por el nuevo Estado social y democrático proclamado tras la aprobación de la Constitución. Así, el respeto a los derechos de los ciudadanos se convertía en una premisa esencial del servicio público policial y en su implantación, las mujeres de la policía municipal, desarrollaron un papel fundamental por su preparación intelectual y uso del diálogo en la resolución de los conflictos.

19. Guardia Urbana de Barcelona <[http://www.bcn.cat/guardiaurbana/es/quisom\\_historia\\_antece-dents.html](http://www.bcn.cat/guardiaurbana/es/quisom_historia_antece-dents.html)> [Consulta: enero 2014].

20. Policía Local de Valencia, web <<http://www.policialocalvalencia.es/quienes-somos/historia-de-la-policia-local>>.

21. En las bases para la contratación de seis agentes *femeninos* de la Policía Municipal, según Acuerdo de la Comisión Municipal Permanente del Ayuntamiento de Reus, del 24 de septiembre de 1974, el estado solicitado era solteras o viudas. Existe al menos un caso de una agente que se casó y la despidieron por ese motivo.

22. Policía Local de Valencia, web <<http://www.policialocalvalencia.es/quienes-somos/historia-de-la-policia-local>>.

El modelo policial español ha ido cambiando a lo largo de los años, se ha ido desplazando de la policía represiva y garante de la seguridad ciudadana a una policía que, como dice Manuel Martín Fernández (1996),<sup>23</sup> se caracteriza por la progresiva implantación de una cultura que implica una actitud hacia el servicio y la colectividad diferente de la tradicional. Es, en suma, un nuevo estilo de hacer policía. El trabajo en equipo, la policía comunitaria, la orientación a la resolución de problemas, la respuesta contingente al entorno concreto en que se actúe, la configuración de redes interrelacionadas con el resto del sistema policial y con todos los agentes sociales que intervienen en el hecho, son algunas de las características de este nuevo estilo policial, pero sobre todo es el nivel de implicación en el tejido social lo que caracteriza a la policía moderna.

Esa policía moderna no se concibe sin la participación de la mujer en la organización en términos de igualdad como dice Jar Couselo (1996)<sup>24</sup> refiriéndose a la adopción de cambios en el modelo policial y asimismo la incorporación de las mujeres a la policía, manifestando que se trataba de un fenómeno novedoso para la sociedad del futuro el cada vez mayor protagonismo en la vida institucional de las mujeres, lo que les permitirá no sólo condicionar decisiones de los distintos poderes sino, a buen seguro, participar de manera directa en la adopción de las mismas.

Se debe tener en cuenta que se hablaba entonces de la policía del futuro, han pasado dieciocho años desde la celebración del congreso donde se hablaba de esa policía en la que nos teníamos que convertir, pero si analizamos bien la situación, observamos que efectivamente ha habido cambios, se han puesto en marcha diferentes proyectos en los senos de las organizaciones policiales, la policía comunitaria o la policía de proximidad, la mujer se ha incorporado a todos los cuerpos policiales en situación de igualdad, se han establecido planes de igualdad en las organizaciones policiales, como por ejemplo el *Pla d'igualtat*<sup>25</sup> de la Policía de la Generalitat—Mossos d'Esquadra, pero vamos a ver en qué condiciones de igualdad se encuentran las mujeres en la policía local porque, como ya vaticinaba Martín (1994), *la plena incorporación de la mujer en los cuerpos policiales para realizar todo tipo de tareas en igualdad de condiciones al varón se caracteriza por ser un proceso tardío, lento e incompleto*.

Como veremos a continuación, los procesos de feminización de la Policía generan unos problemas fundamentalmente de origen social ya que están basados en una concepción cultural que asigna los papeles a desempeñar rígidamente en función del género, como ya comentamos anteriormente, por lo tanto, la discriminación no responde a criterios objetivos, no se presenta de manera abierta, ni está circunscrita a variables permanentes ni concretas, siendo por tanto mucho más difícil su visualización.

---

23. Congreso Internacional sobre la Policía del futuro. Mediación y proximidad. L'Hospitalet de Llobregat, 1996.

24. Congreso Internacional sobre la Policía del futuro. Mediación y proximidad. L'Hospitalet de Llobregat, (1996)

25. Pla d'igualtat 2010-2014 Generalitat de Catalunya: <[http://www20.gencat.cat/docs/interior/Home/010%20El%20Departament/Programa%20per%20a%20l%27equitat%20de%20g%C3%A8nere/Documents/Principals/Pla\\_equltat.pdf](http://www20.gencat.cat/docs/interior/Home/010%20El%20Departament/Programa%20per%20a%20l%27equitat%20de%20g%C3%A8nere/Documents/Principals/Pla_equltat.pdf)>.

#### 4. LAS PRIMERAS MUJERES POLICÍA

En 1971 se incorporó la primera promoción de mujeres policías en la Policía Municipal de Madrid, que fueron destinadas a la Agrupación Mixta Femenina de circulación. Fue la quinta de las agrupaciones de tráfico del cuerpo y estuvo compuesta por cincuenta y dos agentes femeninas que obtuvieron su nombramiento después del curso de formación específico. *Fueron, junto a las de Córdoba, las primeras mujeres policía de nuestro país* aunque con restricciones jurídicas como la exigencia de estar solteras para poder presentarse a las pruebas o, incluso, con la condición de permanecer en este estado civil o de lo contrario eran expulsadas del cuerpo si se casaban.

Hasta 1980 no se lograron dar los primeros pasos de igualdad de derechos entre hombres y mujeres policías en las plantillas municipales españolas. Una sentencia judicial provocó que una mujer policía municipal de Madrid fuera readmitida al declarar los tribunales la nulidad del requisito de la permanencia en la soltería.

Las primeras mujeres policías locales de los diferentes municipios fueron accediendo contando ya con plena igualdad jurídica frente a sus compañeros, aunque en la práctica esta igualdad no era aún plena pues las costumbres dominantes de la época habían asignado a la mujer un rol eminentemente doméstico del que les era difícil sustraerse. Más de una tuvo que escuchar de boca de algún ciudadano infractor en el momento de redactarles la denuncia que lo que tenían que hacer era «irse a casa a fregar los platos», pero más incomprensible todavía era oírlo de boca de algún compañero varón que expresaba de la misma forma su disconformidad con contar como compañera una mujer refiriendo la misma expresión, acompañándola además con el comentario de que ocupaban un puesto de trabajo reservado a los hombres, es decir, que les quitaban el trabajo al padre de familia. Estas reticencias de aceptación fueron contrarrestadas por ellas con mucha constancia, tesón y profesionalidad para acometer los servicios, además de una sensibilidad especial, o cuanto menos distinta, en el abordaje de los problemas del servicio y en el trato a los ciudadanos.

Esa igualdad real, la mujer, habría de ganársela demostrándolo día a día con su trabajo diario en un sector tan eminentemente masculino como era (y es) la policía, ya que la profesión policial es todavía, en la mayoría de las policías locales, altamente masculina y rechaza de diversas formas la presencia de la mujer. El esfuerzo que tiene que realizar la mujer policía para conseguir su integración es superior al que tendría que llevar a cabo para especializarse en cualquier otra profesión más aceptada socialmente (Martín, 1994).

En el momento del acceso de aquellas mujeres a la Policía Municipal, su uniforme reglamentario consistía en falda lisa con un pliegue en la parte delantera, (siendo aceptado posteriormente el pantalón), bombín, bolso, medias y botas y, además de provocar la mirada curiosa de los ciudadanos, no era operativo para las funciones que tenían encomendadas en la vía pública ni para hacer frente a las inclemencias del tiempo. Su integración en el cuerpo policial suscitó recelos sobre su capacidad para hacer frente a los servicios policiales, lo que propició tanto un excesivo proteccionismo por parte de mandos y compañeros de trabajo como una desconfianza hacia su propia labor.

La incorporación de la mujer al cuerpo policial municipal provocó asimismo su adaptación a situaciones derivadas de tal hecho. En ese sentido, los primeros embarazos supusieron toda una carga para la mujer policía cuando, en buena lógica, debería de haber sido todo lo contrario. A la falta de uniformidad adaptada para ese estado, se sumó la incompreensión de algunos por asignar servicios administrativos y considerar que se les daba un trato de favor por su condición femenina. Como dice Martín (1994) se les acusa de que van a la oficina porque son mujeres, débiles, fáciles, enchufadas; lo cierto es que se las llama porque escriben mejor, tienen una formación escolar más elevada, son más ordenadas, atienden con más cuidado, son más burocráticas, racionales y se adaptan mejor a un horario parcial.

Uno de los inconvenientes principales que parece tener la mujer en las tareas policiales es el estereotipo de su nivel más alto de *temerosidad*: el estereotipo es que la mujer es más miedosa que el varón. Sin embargo, ese supuesto mayor miedo o temor de la mujer no parece tener un fundamento biológico (Martín, 1994). Asimismo dentro de la organización, la diferencia de roles implica que el varón no necesita demostrar su fuerza física para realizar cualquier tipo de función policial, mientras que la mujer tiene que demostrarlo en cada momento.

No es imprescindible una gran fuerza física para desarrollar las tareas de policía ni un elemento indispensable para ser un buen policía, sino la preparación, y ésta es tan necesaria en la mujer como en el varón policía. Superar estos estereotipos es tan necesario en los hombres como en las propias mujeres, ya que muchas de ellas, al ser preguntadas responden que no observan ninguna discriminación hacia la mujer en las organizaciones policiales pero es porque las mismas mujeres no perciben que reproducen los roles y los argumentos teóricos similares a la situación de la mujer en la sociedad global.

Es necesario superar esa pauta aprendida: «las niñas aprenden la impotencia durante el curso de su socialización y desarrollan un repertorio limitado de respuestas para afrontar las tensiones». Si la mujer se cree físicamente débil para poder ejercer de policía lo más probable es que efectivamente acabe siéndolo ajustándose así a la profecía que se cumple a sí misma (Martín, 1994). En palabras de Carmen García Ribas (2008), las mujeres viven en la impostura para ser adecuadas al mundo construido por la mirada del hombre. Las mujeres son en tanto que son vistas, descritas y ubicadas por el sujeto, que es la mirada masculina. Y por esta razón viven en la impostura. La impostura de negar, de impostar su auténtica identidad, para acercarse, muchas veces con dolor, al objeto que ellos crearon con su visión, con su voz, con sus creencias y, lo que es peor, para responder a sus necesidades.

## 5. EN LA ACTUALIDAD

Cuarenta años después de su incorporación, las mujeres suponen en la Policía Municipal de Madrid el 13% de los efectivos de la escala ejecutiva y el 23% de los miembros de la escala técnica, prestando servicio en todas las unidades.

Con este motivo, en el año 2011, al cumplirse cuarenta años de la incorporación de la mujer a la Policía Municipal de Madrid, se celebró un Encuentro Nacional

de Mujeres Policías, organizado por el Área de Gobierno de Seguridad y Movilidad del Ayuntamiento de Madrid y su Policía Municipal.<sup>26</sup> Durante el Encuentro se presentaron los resultados del Proyecto Atenea llevado a cabo por un equipo de componentes femeninas del cuerpo, cuyo objetivo ha sido el análisis de la situación actual de la mujer en la Policía Municipal de Madrid.

La escasa presencia de la mujer en los cuerpos policiales es la tónica general tanto en nuestro país como en nuestro entorno europeo,<sup>27</sup> por ello desde el Proyecto Atenea se hacen una serie de propuestas de acción positiva orientadas a:

- estudiar la situación actual de las mujeres en la Policía Municipal (estudios comparados con otras policías locales, otros cuerpos de seguridad y cuerpos policiales de las principales capitales europeas);
- proponer mecanismos que garanticen la igualdad en los procesos de selección para el ingreso, la promoción interna y la provisión de vacantes;
- potenciar la imagen de la mujer policía de cara a la sociedad;
- establecer alianzas para el intercambio de buenas prácticas en el fomento de la igualdad en los cuerpos policiales, y
- contribuir a que los ciudadanos conozcan mejor el trabajo de la Policía Municipal de Madrid.

A pesar de llevar mucho camino recorrido, aún queda mucho por hacer. La integración femenina en la Policía depende del grado de madurez de la organización y de las personas que la integran.

En las siguientes tablas reproducimos las conclusiones principales del Encuentro Nacional de Mujeres Policías de marzo de 2011:

**Tabla 1. ¿Dónde se detectan los desequilibrios?**

<p><b>1) Acceso a los cuerpos policiales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Necesidad de diferentes patrones y perfiles psicoprofesionales entre sexos</li> <li>• Falta de estímulo social para el acceso a los cuerpos policiales (trabajo de hombres)</li> <li>• Patrones culturales masculinizados (carnet de moto, deporte...)</li> </ul>
<p><b>2) Promoción y ascenso</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dificultad para acceder a las cúpulas policiales</li> <li>• Necesidad de diferentes perfiles psicotécnicos para los diferentes grados de ascenso</li> <li>• Necesidad de formación por capacitación y funcionalidad (estudios de demanda)</li> </ul>

26. Encuentro Nacional de Mujeres Policías, 24 y 25 de marzo de 2011, Centro Integral de Formación en Seguridad y Emergencias (CIFSE) del Ayuntamiento de Madrid.

27. Véase también el estudio «Les dones en els serveis de policia a la Unió Europea» del Instituto de Seguridad Pública de Cataluña en <<http://www20.gencat.cat/portal/site/interior/menuitem.749d9d1d4de644df65d789a2b0c0e1a0/?vgnnextoid=16ee404a8571d310VgnVCM1000008d0c1e0aRCRD&vgnnextchannel=16ee404a8571d310VgnVCM1000008d0c1e0aRCRD&vgnnextfmt=default>>.

---

**3) Integración**

- Abandono del paternalismo proteccionista
- Adaptación del vestuario y equipo
- Especialización de funciones

---

**4) Barreras sociales**

- Estructuras educativas
- Discriminación económica y de acceso al mercado laboral
- Órganos decisorios formados por hombres

---

**5) Madurez organizacional**

- Fuertemente vinculada a la formación y la función
  - Reconocimiento del aprendizaje mutuo
  - Cada género aporta un valor propio y singular
- 

**Tabla 2. Las nuevas perspectivas propuestas**

---

**1) Los objetivos a alcanzar como organización apuntan a la plena igualdad**

---

**2) Incidir en las estructuras de gobierno para llevar a cabo políticas igualitarias en:**

- Acceso y criterios de selección a los cuerpos policiales, a todas las escalas
- Toma de medidas para la conciliación personal, familiar y laboral (banco de tiempos, turnos, horarios...)

---

**3) A fomentar desde la propia jefatura:**

- Adecuación de los planes formativos
- Acceso a las especialidades
- Participación de la mujer policía en foros nacionales e internacionales
- Creación de grupos de trabajo para la mejora de la igualdad en la policía
- Potenciar las estructuras policiales para luchar contra la violencia de género

---

**4) Articular procedimientos de interlocución entre:**

- Representantes de los trabajadores
  - Estructuras de gobierno
  - Comisiones técnicas
  - Grupos de trabajo para la mejora de la igualdad
- 

Al año siguiente, en 2012, se celebraron en el Instituto de Seguridad Pública de Cataluña las Jornadas sobre el liderazgo en el mando de las mujeres en la policía,<sup>28</sup> en las que la ponente Lola Vallés Port, responsable de Investigación y Cooperación

---

28. Mollet del Vallès, 16, 17 y 18 de mayo de 2012. Para más información puede consultarse la página web del Instituto: <<http://www20.gencat.cat/portal/site/interior/menuitem.749d9d1d4de644df65d789a2b0c0e1a0/?vgnnextoid=9467d3a528d9c210VgnVCM2000009b0c1e0aRCRD&vgnnextchannel=9467d3a528d9c210VgnVCM2000009b0c1e0aRCRD&vgnnextfmt=default>>.

Internacional de dicho Instituto, manifestaba que *las causas de la infrarepresentación de las mujeres en la policía*, según la literatura científica, se deben a:

- el tipo de trabajo,
- la conciliación de la vida laboral y familiar,
- la cultura de la organización policial.

*Proponiendo políticas activas de igualdad de género:*

- proveer mecanismos que faciliten la entrada de las mujeres en las organizaciones en condiciones de igualdad compensando el desigual punto de partida,
- que van desde acciones positivas, como las cuotas, a realizar una campaña publicitaria que incluya mujeres policías,
- un ejemplo de las cuotas son: las policías de Austria y de Holanda.

*Las conclusiones de esta intervención fueron:*

- en Europa las mujeres ocupan mayoritariamente categorías bajas en las organizaciones policiales, cuanto más alta es la categoría en la carrera policial menos mujeres hay,
- el porcentaje medio en 2012 es del 15% en categorías superiores, media y baja,
- las cifras tienden al alza, pero el incremento es lento y con alguna excepción.

*Las propuestas:*

- mejorar la imagen pública de la policía para incorporar más mujeres: prestigiar el papel de las mujeres en la policía,
- incorporar valores femeninos en los valores internos de la profesión y de la organización,
- adoptar medidas para aumentar la participación de las mujeres en todas las categorías.

La Guardia Urbana de Barcelona (GUB) también participó en dichas Jornadas presentando su ponencia, mostrando una clara voluntad de aumentar la presencia de las mujeres en su plantilla, de la siguiente forma:

La Guardia Urbana quiere seducir a las mujeres. Ya hace treinta y tres años que las primeras agentes ingresaron en el cuerpo y hoy sólo representan el 9'40% de los efectivos.

Por lo que presentaron el Plan de acción para promover el acceso y la promoción de la mujer en la GUB con las siguientes acciones:

- El Ayuntamiento creará la Comisión para la igualdad de la mujer en la Guardia Urbana de Barcelona (CID-GUB) mediante Decreto del alcalde de Barcelona.
- Una apuesta del gobierno municipal para convertir la GUB en una policía moderna de proximidad y vocación de servicio a los ciudadanos, que al

mismo tiempo sea un reflejo de la sociedad actual, en la cual la mujer asume un papel cada vez más relevante en todos los ámbitos de la actividad empresarial, institucional y asociativa.

Los objetivos del Plan de actuación municipal 2012-2015 (PAM) son:

- a) incrementar el porcentaje de mujeres que se incorporen a la GUB,
- b) impulsar la promoción de la mujer en el cuerpo de la GUB.

*Señalando como primeros objetivos:*

- promover un incremento substancial del número de mujeres candidatas a las pruebas de selección para las próximas convocatorias de acceso a la categoría de agente;
- promover un incremento de mujeres que se presenten a la convocatoria de promoción interna en la categoría de cabos;
- identificar las problemáticas asociadas a los procesos de promoción interna asociadas a las escalas intermedia, ejecutiva y superior, para favorecer una mayor presencia de mujeres en consonancia a la representación de mujeres en el conjunto del cuerpo;
- elaborar un catálogo de buenas prácticas para impulsar el desarrollo de las mujeres en los diferentes lugares de trabajo del cuerpo;
- estudiar cuál es la situación actual de las mujeres en el cuerpo de la GUB y su perspectiva en relación al Plan de igualdad del Ayuntamiento.

A la vista de estos datos y propuestas de acción, surge la siguiente pregunta: *¿Por qué no ascienden las mujeres? ¿Qué es lo que obstaculiza a las mujeres el desempeño de puestos directivos o de mando?*

Manifiesta Martín (1994) que las dificultades que una mujer debe superar para poder ascender son mucho mayores que las de los varones en sus mismas circunstancias, y sus oportunidades son, por tanto, menores. La presión que se debe soportar cuando se intenta el ascenso jerárquico, unido a la necesidad de demostrar constantemente su capacidad profesional por el hecho de ser mujer, y la incompreensión del resto de la organización, hacen que el ascenso se convierta en una aspiración menos atractiva para las mujeres policía.

No olvidemos que, para poder ascender en la carrera policial, no basta con prepararte y optar a la oposición, sino que se necesita un informe de los mandos, y en este caso, en general los informes de sus mandos, incluso en el caso de ser positivos, suelen cuestionar su posible eficacia como mando. Las que destacan por su eficacia y laboriosidad son bien consideradas, pero son destinadas usualmente a puestos alejados del servicio directo. Las mujeres policía han de luchar de entrada con la reticencia, e incluso la desaprobación clara, de sus propios mandos. Esto en unas organizaciones fuertemente jerarquizadas en las que el reconocimiento y el apoyo de los mandos directos son fundamentales para obtener el ascenso (Martín, 1994).

Parecería razonable que después de todos estos años de haberse producido la incorporación de las primeras mujeres en la Policía, la actitud hacia ellas hubiese

cambiado. Sin embargo esto no es así. La situación de las mujeres en la policía es la misma en la que se encuentran las mujeres en la sociedad actual, como hemos podido comprobar en los datos anteriores.

En la sociedad actual, tal como está organizada, las pocas mujeres que acceden al poder lo tienen que hacer demostrando que son más «duras» que los propios hombres. Para llegar a esos cargos de influencia han tenido que socializarse y mimetizarse en una cultura machista, empleando los mismos métodos y aún más duros que los que han empleado sus competidores del sexo opuesto. No hubieran sido admitidas en caso contrario. La mujer muchas veces asume modelos o patrones masculinos que la sociedad le ha hecho ver como los adecuados para conseguir el éxito ya que carecemos de patrones femeninos. A una mujer firme, franca y directa se la considera agresiva o con demasiadas aspiraciones, lo cual no se aplica a los hombres que muestran el mismo comportamiento.

Por eso es importante visualizar la situación de las mujeres en la sociedad de manera objetiva, y hablamos de visualizar porque las aportaciones de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad han existido siempre, pero no siempre se ha visualizado, reconocido y valorado como se merecen. Las habilidades de liderazgo femeninas están en plena sintonía con la situación actual: la capacidad de trabajar en equipo, de reconocimiento hacia los interlocutores, la capacidad de empatía y de proximidad, de ponerse en la piel de la otra persona, son aptitudes que las propias mujeres trasladan tanto en la vida privada como en la colectiva. Las mujeres no solo crecen, sino que hacen crecer y esto provoca en las dinámicas de grupo que el resultado sea más que la suma de las dos partes.

Pero a pesar de esto, el techo de cristal —o discriminación vertical— continúa sin romperse, en ocasiones parece de cemento, por lo que se mantienen las dificultades de acceso a posiciones directivas y de situación estratégica para ejercer carrera. Sólo hace falta observar los datos anteriores, o experiencias donde mujeres policías con más titulación que sus propios mandos varones, se encuentran sin poder optar y sin oportunidades para hacer carrera. Las mismas mujeres, a la vista de tantas dificultades y luchas de obstáculos, desisten de sus aspiraciones cansadas de enfrentar tantos retos, ya que además se suma el sentimiento de culpa, ese eterno compañero de viaje, por verse obligadas muchas veces a elegir entre la maternidad o la carrera profesional.

Porque es cierto que aparentemente no existe discriminación en el acceso a esos puestos, pero si observamos con detenimiento podemos detectar discriminaciones indirectas que son las grandes desconocidas, tanto por parte de la población como por parte de las organizaciones.

La discriminación indirecta es una discriminación por omisión. Esta discriminación es aquella que parte de un factor aparentemente neutro pero en cambio tiene un impacto mayor sobre las mujeres que sobre los hombres, porque no se ha valorado el rol social, el género, es decir, los conflictos de género que esa decisión pueda plantear. Como por ejemplo, cuando se decide un sistema de promoción basado exclusivamente en el tiempo efectivo de trabajo. Se trata de un criterio aparentemente neutro, pero este hecho impactará más sobre las mujeres debido a que las mujeres presentan una mayor tasa, no de absentismo, sino de incidencia

en determinadas bajas como por ejemplo, baja de maternidad, reducción de jornada, excedencia por cuidados a personas mayores..., y por lo tanto es previsible que el perfil de las personas que no puedan acogerse a ese sistema de promoción sean las mujeres.

Este problema de la promoción interna también se puede explicar desde estos razonamientos. Para ascender se ha de ir subiendo peldaño a peldaño, opositando a cada convocatoria, cabo, sargento..., el premio es para aquel o aquella que siempre que le llamen o necesiten allí está. Si alguien prioriza otras cosas, como la familia —en algunos cuerpos policiales el momento del ascenso va acompañado de un desplazamiento territorial—, es visto como muy poco comprometido con la organización o con escasas aspiraciones de liderazgo.

## 6. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES: LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO Y SU IMPORTANCIA

La Responsabilidad Social (RS) es «la integración voluntaria, por parte de las organizaciones y empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores», tal y como recoge el Libro Verde de la Comisión Europea.<sup>29</sup> Cuando, dentro de las preocupaciones sociales, se incluye la *igualdad de oportunidades para mujeres y hombres*, la RS se convierte en *Responsabilidad Social de Género*.

¿Cuál es la importancia de la Responsabilidad Social de Género? Una organización que considere la igualdad de oportunidades uno de sus valores y, por tanto, una de sus preocupaciones sociales, se comprometerá con la igualdad en todos sus procesos de gestión de personas, como la selección y contratación, retribución, promoción, formación y labores encaminadas a facilitar la conciliación. En este sentido, es muy importante ser conscientes de que la conciliación no es algo exclusivamente femenino; hombres y mujeres deben conciliar y deben hacerlo como ejercicio de corresponsabilidad. Si se consideran los asuntos familiares exclusivamente como algo de mujeres, nunca se va a conseguir una verdadera igualdad. Pero resulta que, como manifestó en una reciente conferencia la profesora de sociología Soledad Murillo (2014),<sup>30</sup> es un rasgo común a todos los países que igualdad se asimila a mujeres, en ningún caso es considerada como una norma básica de convivencia, se trata como un asunto particular que no se asimila a lo que supone la calidad democrática, gobernanza, o el buen gobierno, por lo que dicha autora remarca que es evidente que no hemos conseguido redefinir los significados.

---

29. Puede consultarse en la web de la Unión Europea el *Libro Verde relativo a la responsabilidad social de las empresas*.

30. «Estrategias gubernamentales para no aplicar políticas de igualdad», conferencia pronunciada el 14 de febrero de 2014 en Valencia por Soledad Murillo de la Vega [en línea] <<http://e-mujeres.net/opinion/estrategias-gubernamentales-aplicar-politicas-igualdad-soledad-murillo-vega>>.

Cuesta avanzar porque aún hay muchos prejuicios acerca de lo que la gente cree que las mujeres son capaces de hacer o no, lo que la sociedad «les permite» hacer y lo que está bien o mal visto. Si un hombre se queda en casa para cuidar a sus hijos frecuentemente se le critica por no trabajar. De la misma forma, si una mujer trabaja teniendo niños pequeños, en ciertos ambientes se la critica porque se considera que no quiere suficiente a su familia.

Es cierto que algunas organizaciones sí creen en la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y están incorporando la Responsabilidad Social de Género dentro de sus valores; así lo reflejaron por ejemplo los objetivos generales 3 y 4 del Pla d'igualtat de la Policia de la Generalitat—Mossos d'Esquadra, donde dice:

Fomentar la participación de las mujeres en los niveles de responsabilidad y en los cargos de mando del Departamento [...] Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral [...]

Pero una cosa es la política y otra cosa es la práctica.

En la práctica resulta que ninguna organización de Policía Local tiene un plan de igualdad, ya hemos visto las propuestas de la Policía Municipal de Madrid y de la Guardia Urbana de Barcelona. Sin la apuesta explícita de la organización por una cultura de equidad es difícil poder ejercer la plenitud de las capacidades por parte de las mujeres. Una cultura de equidad de género representa el reparto de las funciones históricamente adjudicadas a las mujeres. *Es la institución la que debe promover y fomentar el acceso de las mujeres a los cargos de mando mediante acciones de desarrollo.* Se trata de una verdadera transformación social.

*¿Cuáles son las ventajas del plan de igualdad?*

- Facilitan la atracción y retención de talento.
- Contribuyen a la reducción del estrés, la rotación de personal y el absentismo.
- Incrementa la eficacia de la organización.
- Identifica las organizaciones socialmente responsables y aumenta la competitividad.
- Implica el cumplimiento de la normativa vigente.

Es evidente que existe un desequilibrio de género en la composición de los niveles profesionales de mayor responsabilidad, por lo que se deben realizar esfuerzos para equilibrar esa situación por una razón de justicia social. Pero además si queremos argumentarlo por razones económicas, resulta que reporta grandes beneficios a las empresas y organizaciones, como lo demuestran recientes estudios que señalan que las empresas que tienen suficiente masa crítica de mujeres en la alta dirección, tienen mejores resultados financieros.<sup>31</sup>

31. Escapa, R.; Martínez, L. *Estrategias de liderazgo para mujeres directivas* [en línea]. Departament de Treball de la Generalitat, 2010. <[http://www20.gencat.cat/docs/empresaiocupacio/03%20-%20Centre%20de%20documentacio/Documents/01%20-%20Publicacions/03%20-%20lguallat%20d\\_opportunitats/Arxius/Estrategias\\_liderazgo.pdf](http://www20.gencat.cat/docs/empresaiocupacio/03%20-%20Centre%20de%20documentacio/Documents/01%20-%20Publicacions/03%20-%20lguallat%20d_opportunitats/Arxius/Estrategias_liderazgo.pdf)>.

## 7. CONSIDERACIONES FINALES. EL FUTURO DE LA MUJER EN LA POLICÍA

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral no sólo significa facilitar a las mujeres la compatibilidad de sus funciones de maternidad y custodia de la salud, tanto de los menores como de los ancianos, sino liberar de la doble carga que asumen las mujeres al incorporarse al mundo laboral, por lo que es necesario el reparto de todas las funciones entre mujeres y hombres.

Es necesaria la corresponsabilidad de mujeres y hombres tanto en el ámbito público, como en el privado. Las mujeres deben estar más presentes en las decisiones que se toman en el espacio público y los hombres han de estar más presentes en las decisiones del espacio privado, es decir, las mujeres no pueden quedar al margen de la política, la ciencia, la cultura, el arte, etc. y los hombres no pueden estar al margen del cuidado de las personas y de los trabajos domésticos, los dos espacios son necesarios para el desarrollo integral de los seres humanos.

Una cultura de equidad de género en la organización policial supone encontrar medidas conciliadoras tanto para las mujeres como para los hombres que las componen, siendo imprescindible la presencia de ambos en el contexto de la convivencia familiar y laboral, pudiendo responder ésta a una transformación social imprescindible para que las mujeres puedan alcanzar la plenitud y expectativas de su incorporación a los diferentes perfiles de la organización, siendo por lo tanto necesario el fomento y la promoción desde la institución. Como se dijo en la Declaración Final del Congreso *She Leader 2.0* (2010):<sup>32</sup>

Las administraciones públicas han de acompañar a las mujeres y a la sociedad en este proceso imparable hacia la igualdad efectiva, facilitando y estimulando los procesos de cambio social.

El auténtico liderazgo femenino es para todas las mujeres, no para unas cuantas que están destinadas a ocupar cargos, por lo tanto, las mujeres policía poseen el liderazgo femenino, y ese talento femenino ha de tener una voluntad transformadora, ya que liderar de manera diferente en los mismos contextos puede ayudar a cambiar pero a veces no soluciona los resultados. Este liderazgo aparece cuando identifican el miedo a no responder a los estereotipos y se dan permiso a ser como son, cuando se autorizan ellas mismas, se dan autoridad para vivir según la identidad femenina al margen de los estereotipos que marcan un camino lleno de exigencias irracionales (García Ribas, 2008). De esta forma es cuando se puede empezar a construir un nuevo contrato social entre los hombres y las mujeres y así poder salir todos y todas beneficiados.

Dice Ching-Ning Chu (2009) que el liderazgo real no tiene nada que ver con la categoría laboral, sino con la actitud, afirmando que las mujeres rara vez se ven como líderes, pero todas han adoptado ese papel en algún momento aunque nunca hayan ocupado un alto cargo. Afirma también que el liderazgo no tiene nada que

32. Más información en la web «Dones en xarxa» <<http://www.donesenxarxa.cat/Declaracio-final-del-Congres-She?lang=ca>>

ver con la fuerza bruta sino con la fuerza interior y la dirección; no es una conducta sino un estado. Cualquier persona que tenga empatía y sea comprensiva, que pueda ganarse la confianza de las personas que tiene a su cargo y pueda proponer una dirección, es un buen líder y una buena líder.

Gran parte del problema lo constituye la distinta concepción de lo que para cada uno es el trabajo y la promoción, donde la satisfacción personal y el control de las emociones es crucial para ellas, y manejar las estrategias de poder, lo es para ellos. El deseo de promoción laboral está tan arraigado en el gen masculino como en el femenino, pero hay matices en ese sentimiento. Recordemos que para el hombre, trabajar o ascender es sinónimo de alcanzar más poder y que para las mujeres, es sinónimo de reconocimiento al trabajo bien hecho y de la recompensa al esfuerzo empleado. Por un aprendido instinto de humildad en la socialización, las mujeres suelen desdeñar sus opciones de mando, y eso es un error pues deja en campo abierto a la competitividad exclusivamente masculina, que obviamente los hombres aprovechan para perpetuar su cultura del poder y el mando en la Policía y en cualquier otro ámbito laboral.

Para equilibrar la balanza del mando en la Policía, las mujeres policías de hoy pueden posibilitar el cambio para las futuras compañeras que vendrán, aunque el éxito no se mida en términos de poder, se debe hacer un esfuerzo para cambiar la actitud y subir peldaños en el escalafón para llegar arriba, donde se deciden y se gestionan las posibilidades. No es un camino fácil porque el mundo policial no está abierto para la llegada de las mujeres mando en medias y altas esferas, porque son ellos quienes tienen que abrirles las puertas desde los Tribunales de oposición, copados por los hombres. Esta subcultura policial, al igual que la de la sociedad actual, tampoco está preparada para facilitar el desarrollo del potencial del mando femenino, porque las mujeres, como hemos dicho anteriormente, en sus relaciones con subordinados, iguales y jefes, aportan un 'estilo nuevo' que pone en jaque las premisas masculinas del ejercicio del mando, poniendo en peligro la hegemonía masculina del mando en la policía.

Se trata de no ver las barreras de género como un enemigo indestructible, sino todo lo contrario, las diferencias pueden sumar en lugar de restar, cada género aporta un valor propio y singular muy válidos para la Policía y ambos deben aprender mutuamente de las respectivas fortalezas, porque ello enriquece la profesión. Esas barreras no son poderosas por sí mismas, sino que es la creencia de que son poderosas lo que les proporciona ese poder; es un trabajo de todos, los hombres y las mujeres, la sociedad en su conjunto.

Asegurar la victoria depende del esfuerzo de cada persona, no se puede culpar a los demás si las cosas no son como se desean, por lo tanto, este esfuerzo debe empezar por la conciencia y la reflexión de cada uno, de cada una de nosotros, para conseguir el cambio, pero éste debe empezar por uno mismo. Creer que es posible y que juntos lo podemos conseguir.

El lugar de una mujer en la sociedad marca el nivel de su civilización.  
Elisabeth Cady Stanton<sup>33</sup>

---

33. Sufraguista estadounidense.

## BIBLIOGRAFÍA

- ALLUÉ BLASCO, M. P. «Profesionalidad Policial Femenina». *Ciencia Policial*, nº 77, 2005.
- AMORÓS, C.; DE MIGUEL, A. (ed.) *Teoría feminista: de la ilustración a la globalización* [tres volúmenes], 2005.
- ANTÓN DE, J. *Historia de la Policía Española*. Madrid: Tecnovic Arte Gráfico S.L., 2000.
- ARTEAGA, N. «El trabajo de las mujeres policías» [en línea]. *El Cotidiano*, nº 101, p. 74-83. <<http://elcotidianoenlinea.com.mx/pdf/10107.pdf>> [consulta: enero 2014].
- BAQUERO, A. «Un de cada cinc mossos d'esquadra és dona, una de les taxes més elevades de la Unió Europea». *El Periódico.cat*, 9 de abril de 2010. <[http://cemic-cal.diba.cat/a-fitxers/mossos\\_donesEP09\\_04\\_10.pdf](http://cemic-cal.diba.cat/a-fitxers/mossos_donesEP09_04_10.pdf)> [consulta: enero 2014].
- BEAUVOIR, Simone de. *El Segundo Sexo*, 1949.
- BENLLOCH, I. [coord.] *Género, Desarrollo Psicosocial y Trastornos de la Imagen Corporal*. Madrid: Instituto de la Mujer, 2001.
- BOLDOVA, M. A.; RUEDA, M. A. «La discriminación positiva de la mujer en el ámbito penal». *La Ley*, nº 6146, p. 1-5, diciembre de 2004.
- BONINO, L. *Hombres y violencia de género. Más allá de los maltratadores y de los factores de riesgo*. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, 2008.
- BORDIEU, P. *La domination masculine*. París: Actes de la recherche en Sciences Sociales, 84, 1990.
- CARRASCOSA, A. *Leyes masculinas con voz femenina*. Equis Equis, 3, 13, 2002.
- COLLIN, F. *Praxis de la diferencia. Liberación y Libertad*. Icaria editorial, 2006.
- CHING-NING CHU. *El arte de la guerra para las mujeres*. Barcelona: Random House Mondadori, 2009.
- CEDAW. *Los derechos humanos de las mujeres*. America Latina Genera. Gestión del conocimiento para la igualdad de género. RSCLAC. PNUD, 2010.
- DICCIONARIO DE LA TRANSGRESIÓN FEMINISTA [recuperado 17 septiembre 2012, en línea]. <[http://www.clasicasymodernas.org/wp-content/uploads/Diccionario\\_2012.pdf](http://www.clasicasymodernas.org/wp-content/uploads/Diccionario_2012.pdf)>.
- ESCAPA, R.; MARTÍNEZ, L. *Estrategias de Liderazgo para Mujeres Directivas*. Generalitat de Catalunya, Departament de Treball, 2010.
- FERRER, M. [et al. coord.] *Historia de la Policía Local de Valencia* [en línea]. <[http://www.policialocalvalencia.es/files/rp21379/Historia\\_POLICIA\\_LOCAL\\_VALENCIA/indexplv.html](http://www.policialocalvalencia.es/files/rp21379/Historia_POLICIA_LOCAL_VALENCIA/indexplv.html)> [Consulta: enero 2014]. Ajuntament de València, 2011.
- FUNDACIÓ JOSEP IRLA. *El talent femení en el lideratge de les empreses*. Col. «Debats Socioeconòmics», nº 8. Barcelona: Fundació Josep Irla; Institut Català de les Dones, octubre de 2010.
- GALLARDO, R.; COBLER, E. *Mediación policial. El manual para el cambio en la gestión de conflictos*. València: Tirant Lo Blanc, 2012.
- GARCIA RIBAS, C. *Miedo a Ser. Las imposturas de la feminidad*. Barcelona: Alienta, 2008.
- GENERALITAT DE CATALUNYA. *Pla d'igualtat 2010-2014*. Departament d'Interior, Relacions Institucionals i Participació.
- GONZÁLEZ, A.V. «Equidad de género en las instituciones educativas». *Revista Jurídica del Departamento de Derecho*. 3a época, año 2, nº 3, julio-diciembre

2010. Universidad de Sonora [XX Seminario Nacional: «Educación, Empoderamiento y Desarrollo» Saltillo, Coahuila. Noviembre 2009. Mesa Educación].
- GONZALEZ PEÑA, E. «La Asociación Internacional de Mujeres Policías (IAWP)». *Ciencia Policial*, nº 77, 2005.
- GUBIANES, R. «El treball de la Comissió de Dona Policia». *Mossos*, 2006.
- GUÍA PRÁCTICA PARA LA INCORPORACIÓN DEL *MAINSTREAMING* DE GÉNERO. *¿Cómo aplicar el enfoque de género en las políticas públicas?* Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha; Unidad para la Igualdad de Género de Castilla-La Mancha, 2009.
- INSTITUTO DE LA MUJER. *La mujer en España. Situación social*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.
- JAR COUSELO, G. *Las mujeres en la Policía y las Fuerzas Armadas: especial referencia a la Guardia Civil*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer; Guardia Civil, 1997.
- «La mujer en la Guardia Civil. Una perspectiva sociológica». *REIS*, nº 59, «Estudios», 1992.
- MANDERS, Trudy. «La perspectiva de carrera profesional de les dones a la policia» [grabación de vídeo]. Mollet del Vallès: Escola de Policia de Catalunya, 1999. Ponencia realizada en el Ciclo de conferencias del Curso de formación básica.
- MARTÍN FERNANDEZ, M. *La profesión de Policía*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas; Siglo XXI, 1990.
- *Mujeres Policía*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas; Siglo XXI, 1994.
- MARTÍN, M.; RODRIGUEZ, J.A.; SABATÉ, J. *La policía del futuro. Mediación y proximidad*. Congreso Internacional sobre la Policía del futuro. Mediación y proximidad. L'Hospitalet de Llobregat, 13, 14 i 15 de novembre de 1996.
- MARTÍNEZ, M. «La mujer policía en el mundo». *Ciencia Policial*, nº 77, 2005.
- MATTHEWS, K. «La incorporación de la mujer en la Policía británica». *Ciencia Policial*, nº 77, 2005.
- MONTOLÍO DURÁN, E. *Estratègies de comunicació per a dones directives*. Barcelona: Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, 2010.
- PEREZ, D. «La Red Europea de Mujeres Policía». *Ciencia Policial*, nº 77, 2005.
- PUCHOL, L. [et al.] *El libro de las habilidades directivas*. Madrid: Díaz de Santos, 2006.
- PULEO, A. H. «Lo personal es político: el surgimiento del feminismo radical». En: AMORÓS, C.; DE MIGUEL, A. (ed.) *Teoría feminista: de la ilustración a la globalización*. Vol. II, 2005.
- RODRÍGUEZ, M. *El Informe sobre la situación de la Igualdad de Género en la Policía Local de Castellón*. Madrid: Encuentro Nacional de Mujeres Policía, 2011.
- ROMO, M. *La Mujer Líder*. Barcelona: Planeta, 2008.
- SANTANA, M. «Constituido el Observatorio de la Mujer en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado». *Policía*, nº 203, 2007.
- SÁNCHEZ, E. *Feminitzar el Poder. Apoderament femení i estructures organitzatives*. Barcelona: Fundació Josep Irla, 2010.
- SCOTT, JOAN W. «Preguntas no respondidas». Reproducción del artículo aparecido en *American Historical Review*, vol. 113, nº 5, diciembre de 2008, <<http://www.debatefeminista.com/PDF/Articulos/pregun1228.pdf>> [consulta: enero 2014].

- VALCÁRCEL, A. «La memoria colectiva y los retos del feminismo». En: VALCÁRCEL, A.; ROMERO, R. (ed.) *Los desafíos del feminismo ante el siglo XXI*. Col. Hypatia. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer, 2000, p. 19-54.
- VAN EWJK, A. «Comparando el qué y el porqué de la diversidad entre el cuerpo de Mossos d'Esquadra y la Politie Utrech». *Revista Catalana de Seguretat Pública*, nº 25, marzo 2012, p. 145-177.
- VARELA, N. *Íbamos a ser reinas. Mentiras y complicidades que sustentan la violencia contra las mujeres*. Barcelona: Ediciones B, 2002 (Crónica Actual).
- *Feminismo para principiantes*. Barcelona: Ediciones B, 2005.
- VIEJO, T. *Cómo ser mujer y trabajar con hombres*. Madrid: Ediciones M.R., 2007.

## BIBLIOGRAFÍA WEB

- Amnistía Internacional España*. «Derechos humanos de las mujeres y niñas». <<https://www.es.amnesty.org/temas/mujeres/>> [Consulta: enero 2014].
- Belt Ibérica*. «La aportación de la mujer a la seguridad». José L. Gómez Calvo, 2005. <[http://www.belt.es/expertos/HOME2\\_experto.asp?id=2568](http://www.belt.es/expertos/HOME2_experto.asp?id=2568)> [Consulta: enero 2014].
- Dones en Xarxa*. «Sabadell acull un seminari de dones de diferents cossos de policia d'Europa», 11 de maig de 2009 <<http://www.donesenxarxa.cat/sabadell-acull-un-seminari-de>> [Consulta: enero 2014].
- «Declaració final del Congrés She Leader 2.0», 16 de junio de 2010 <<http://www.donesenxarxa.cat/Declaracio-final-del-Congres-She>> [Consulta: enero 2014].
- Europa. Síntesis de la legislación de la UE*. «Libro Verde relativo a la responsabilidad social de las empresas» <[http://europa.eu/legislation\\_summaries/empoyment\\_and\\_social\\_policy/employment\\_rights\\_and\\_work\\_organisation/n26039\\_es.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/empoyment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/n26039_es.htm)> [Consulta: enero 2014].
- Guàrdia Urbana de Barcelona*. «Qui som: Història: Antecedents». <[http://www.bcn.cat/guardiaurbana/es/quisom\\_historia\\_antecedents.html](http://www.bcn.cat/guardiaurbana/es/quisom_historia_antecedents.html)> [Consulta: enero 2014].
- La Xarxa. Comunicació Local*. «Dones policies de tot Europa aborden a Barcelona la presència femenina als cossos policials». <<http://www.laxarxa.com/noticia/dones-policies-de-tot-europa-aborden-la-presencia-femenina-als-cossos-policials>>. [Consulta: enero 2014].
- Mujeres Net*. «Muestran investigaciones académicas situación mujer en la policía» <<http://www.mujeresnet.info/2013/09/muestran-investigaciones-academicas-situacion-mujeres-policias.html>> [Consulta: enero 2014].
- «Estrategias gubernamentales para no aplicar políticas de igualdad», Soledad Murillo de la Vega <<http://e-mujeres.net/opinion/estrategias-gubernamentales-aplicar-politicas-igualdad-soledad-murillo-vega>> [Consulta: enero 2014].
- Policía Municipal de Madrid*. «Organización. Historia». <<http://www.madrid.es/portales/munimadrid/es/Inicio/Ayuntamiento/Emergencias-y-Seguridad/Policia-Municipal-de-Madrid?vgnextfmt=default&vgnextoid=1b5abbc29b9ac310VgnVCM2000000c205a0aRCRD&vgnnextchannel=d11c9ad016e07010VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&idCapitulo=6323363>> [Consulta: enero 2014].

*Policia Local de València.* «Qui som: Història de la Policia Local». <<http://www.policia-localvalencia.es/quienes-somos/historia-de-la-policia-local>> [Consulta: enero 2014].

*PNUD. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.* «Derechos Humanos de las Mujeres». <[http://www.americalatinagenera.org/es/index.php?option=com\\_content&view=article&id=366&Itemid=186](http://www.americalatinagenera.org/es/index.php?option=com_content&view=article&id=366&Itemid=186)> [Consulta: enero 2014].