

# Las mujeres de azul

## La situación de las mujeres policías

Axel Benito Calzada

TFG dirigido por Encarna Bodelón González

4º Grado de Criminología

29/05/2015

Universidad Autónoma de Barcelona

### Resumen

Este trabajo pretende ser un acercamiento a la realidad de las mujeres en los Cuerpos de Policía, observando cuál es la situación real de las mujeres en esta situación laboral desde una perspectiva de género.

La desigualdad entre hombres y mujeres todavía sigue siendo una realidad y los estereotipos y roles de género se perpetúan en el mercado laboral.

A pesar del avance de la sociedad en la cuestión de género, vemos según diferentes artículos y estudios que todavía hay mucho que lograr en términos de igualdad en el mercado de trabajo, y en especial, en el ámbito de los Cuerpos de Policía.

El trabajo intentará entender de una forma concreta cuáles son los temas de discusión al respecto, las problemáticas halladas y los datos existentes. Además aparecerá reflejada la opinión de algunas agentes al respecto de la situación de las mujeres dentro de los Cuerpos de Policía.

**Palabras clave:** cuerpos de policía, mujeres policías, igualdad, mercado laboral, perspectiva de género

### Abstract

This work tries to be an approach to the reality of women in the police forces, observing how is the real situation of women in the employment status from a gender perspective.

Inequality between men and women is still a reality and stereotypes or gender roles continue perpetuating in the labor market.

Despite the progress of society on the issue of gender, as we see in different articles and studies there is still much to accomplish in terms of equality in the labor market, especially in the field of police forces.

The work will try to understand which are the discussion topics, the problems found and the existing data. Besides, it will be reflected the opinion of some policewomen about the situation of feminine police officers.

**Key words:** police forces, policewomen, equality, labor market, gender perspective.

**Número de palabras totales del trabajo:** 11.820

*“El lugar de la mujer en la sociedad marca el nivel de su civilización”*

*Elizabeth Cady Staton*

*Gracias por toda su ayuda y dedicación a mi tutora, Encarna Bodelón.*

*También a las personas que han colaborado para las entrevistas*

*y a mi padre por su ayuda.*

**ÍNDICE**

1. Introducción.....	3
2. Metodología.....	4
3. Marco teórico.....	5
3.1. La mujer en el mercado de trabajo .....	5
3.2. La mujer en los Cuerpos de Policía.....	8
3.2.1. La incorporación a los Cuerpos de Policía.....	8
3.2.2. El acceso y participación de las mujeres a los Cuerpos de Policía.....	11
3.2.3. Las diferencias entre policías según el género.....	16
3.2.4. La problemática del acoso y discriminación por razón de género.....	17
4. Análisis de las entrevistas.....	19
5. Conclusiones.....	31
6. Bibliografía.....	34
7. Anexos.....	37
7.1. Información de las entrevistas.....	37
7.2. Guion de la entrevista.....	38

## 1. Introducción

La evolución de la posición de la mujer en nuestra sociedad avanzó tremendamente durante el siglo XX. Sin embargo, todavía vivimos en una sociedad marcada por los estándares patriarcales y donde la mujer no ha alcanzado todavía una igualdad real y objetiva.

Pese al evidente avance en materia de derechos de las mujeres, la realidad es que nuestra sociedad sigue girando en torno a una estructura patriarcal, donde la influencia de la mujer en los ámbitos público y privado todavía no se ha igualado a la de los hombres. Por ejemplo, en el primer trimestre de 2015, según la Encuesta de Población Activa del INE, la tasa de actividad era superior en hombres (65,66%) que en mujeres (53,55%).

En todo este contexto, aparece la necesidad de observar los diferentes ámbitos que atañen a nuestra sociedad con una renovada perspectiva de género que tenga en cuenta las desigualdades vigentes y la necesidad de ampliar visiones más igualitarias y feministas.

La criminología ha incluido la perspectiva de género en muchos de los ámbitos criminológicos más importantes (victimización, prevención, etc.). Con este trabajo, mi intención es realizar un acercamiento a cuál es la situación actual de las mujeres en nuestros Cuerpos de Policía. En un ámbito tan importante como es el ámbito policial para la intervención y la prevención de la delincuencia, pretendo analizar cuál es la situación de la mujer.

Para ello, es importante primero aportar la perspectiva de género hacia el mercado laboral en general. Se observarán cuáles son las tendencias y cómo la mujer se ha abierto paso en el mercado laboral, antes plenamente masculino, a lo largo de las últimas décadas. Una vez tengamos una aproximación a la mujer dentro del mercado laboral, pasaremos a indagar acerca de cómo es la situación de las mujeres en los Cuerpos de Policía.

Para conocer cuál es el estado de las mujeres en el ámbito policial, trataremos de incidir en varios de los ámbitos más estudiados al respecto, como son la primera

incorporación a la policía a nivel histórico, las pruebas de acceso a los Cuerpos de Policía, las diferencias que puedan existir entre policías de género distinto y abordaremos además el acoso y la discriminación por razón de género.

Además del acercamiento puramente conceptual y teórico, después comprobaremos la opinión de algunas mujeres policías acerca del papel de la mujer, su rol en la sociedad, la mujer en el cuerpo, etc. Con ello, podremos comprobar de primera mano cuál es la opinión de las mujeres presentes en este ámbito sobre el tema que nos ocupa, así como encontrar nuevos problemas, temas de discusión, etc. a través de las entrevistas.

Con todo ello, habremos realizado una aproximación a la situación de la mujer actualmente tanto a nivel de mercado laboral en general, como en el ámbito policial, teniendo en cuenta la opinión de mujeres y siempre teniendo en cuenta la perspectiva de género.

## **2. Metodología**

La metodología que seguirá el trabajo será elaborar todo un marco teórico acerca de la situación de la mujer en el mercado laboral y en específico en los Cuerpos de Policía. En base a los estudios, estableceremos una serie de puntos importantes que destacar en el marco teórico. Las entrevistas abordarán las cuestiones propuestas en el marco teórico y otras que han aparecido durante su desarrollo.

Tras haber analizado de forma teórica cuál es la situación de las mujeres en los Cuerpos de Policía en la actualidad, observando su participación, sus problemáticas, etc. pasaremos ahora a conocer de primera mano la opinión de algunas agentes de policía. A través de una entrevista individual, les serán planteadas preguntas relacionadas con lo hallado en el marco teórico.

Con ello, la pretensión es conocer de forma directa cómo perciben su situación en el Cuerpo y la situación de las mujeres en general. Veremos si las problemáticas, puntos de discusión... hallados en el marco teórico, afectan a estas agentes de policía y si los perciben y de qué forma.

Las entrevistas serán realizadas, pues, en clave de género y con la pretensión de contrastar todo lo anteriormente relatado teóricamente. Para dichas entrevistas, contaremos con la participación de varias mujeres que trabajan en Cuerpos de Policía de nuestro país, concretamente en la Policía Local de Sabadell (Barcelona) y en los Mossos d'Esquadra.

El modelo de entrevista a utilizar será el de una entrevista estructurada o entrevista estandarizada programada (Valles, 1997), con unas preguntas definidas y que irán relacionadas con los puntos de discusión encontrados a lo largo del marco teórico. Con una entrevista estructurada, las preguntas serán las mismas para todas las entrevistadas, con el fin de poder comparar después sus respuestas. El cuestionario de preguntas, pues, será cerrado. De esta forma, comprobaremos la opinión de las entrevistadas acerca de las principales problemáticas y los diferentes puntos de la situación de las mujeres como agentes de policía.

En los anexos podrá encontrarse el modelo de entrevista que se utilizará.

### **3. Marco teórico**

#### **3.1. La mujer en el mercado de trabajo**

Para comprender la participación laboral de la mujer en el ámbito de los Cuerpos de Policía, debemos en primer lugar, realizar un acercamiento a la realidad sobre la mujer y su participación en el mercado de trabajo en general.

Si bien el mercado laboral se ha ido feminizando desde segunda mitad del siglo XX, los datos aún nos demuestran que, a pesar de las políticas públicas realizadas hasta ahora al respecto, no ha sido suficiente para lograr la igualdad real y efectiva en el ámbito laboral entre hombres y mujeres.

Al margen de las notables diferencias entre los salarios y en el tipo de ocupaciones que desarrollan hombres y mujeres, cabe destacar que a pesar de que en la Unión Europea la población femenina es mayoritaria (51,7 por 100 de la población de más de 15 años en el año 2000), en términos de población activa sólo alcanzaban el 43,5 por 100, como vemos en el estudio de Larrañaga y Echebarría (2004).

En el caso de España, podemos comprobar en el artículo de Rial Sánchez et al. (2011) que la participación en el mercado laboral todavía tiene como condicionante el sexo. A pesar de las leyes para la igualdad, en el primer trimestre de 2009 la mayor parte de la población activa en España eran hombres (56,4%), mientras que la mayoría de la población inactiva, estaba conformada por mujeres. En datos actuales, en el primer trimestre de 2015 vemos reflejados en los datos de la Encuesta de Población Activa que la tasa de paro es superior en las mujeres (25%) que en los hombres (22,7%)

Esta inferioridad numérica de las mujeres tiene que ver aún con el rol que se asigna a las mujeres a nivel familiar y económico. Por ejemplo, en el mismo artículo de Larrañaga y Echebarría (2004), se menciona que los hombres suelen tener una vida laboral estable, desde que comienzan a trabajar hasta la jubilación. Sin embargo, no es sorprendente como la mujer tiene tendencia a salir y entrar del mercado laboral, y estas salidas y entradas suelen estar relacionadas con su vida familiar y personal (maternidad, cuidado de los hijos o los mayores, etc.). Además de la mayor presencia de contratos a tiempo parcial y de una brecha salarial desfavorable para las mujeres.

Como se menciona en el artículo “*Diferencia o discriminación. La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo y el impacto de las tecnologías de la información*” (Castaño et al., 1999) en lo referente a la teoría de la oferta de trabajo, hay una diferencia cultural en cómo se enfoca la vida laboral según el sexo.

*“La conducta esperada del hombre, si no tiene fuentes de ingresos propias (rentas, propiedades), es trabajar o buscar trabajo. (...) De las mujeres, al contrario, aunque trabajen en el hogar y generen bienes y servicios que se consumen gratuitamente, se espera que sean económicamente menos activas que los hombres y que en muchos periodos de su vida sean dependientes de su familia, al no disponer de rentas propias o empleo remunerado.”* (Castaño et al., 1999, pág. 9)

Como vemos, pues, la cultura machista y patriarcal, si bien se ha reducido en las últimas décadas y se ha progresado al respecto, sigue imperando en nuestra sociedad y crea diferencias importantes en los roles de hombre y mujer. Por ello, encontramos una diferencia tan clara entre la participación laboral de los hombres y las mujeres en el mercado de trabajo.

Esta cultura de diferenciación ha provocado que existan unos sectores de trabajo que se consideran más “masculinos” o más “femeninos”. Esta segregación ocupacional del sexo interesó ya a los estudiosos en los años 70, tras la aprobación de leyes sobre la igualdad de oportunidades, que, sin embargo, no acababan con este tipo de tendencia. Hakim (1979), citado en Castaño et al. (1999) detalló que la mayoría de ocupaciones estaban estereotipadas como trabajos masculinos o femeninos. Además, se centró en los dos tipos de segregación sexual: la horizontal, que ocurre cuando hombres y mujeres trabajan mayoritariamente en ocupaciones diferentes, y la vertical, que se da cuando en los escalones más bajos jerárquicamente de una ocupación hay mayoría de mujeres y a medida que se sube en la jerarquía, aparecen más hombres que mujeres.

Es fácil observar, pues, que las políticas, leyes y campañas a favor de la igualdad entre géneros todavía no han logrado conseguir su objetivo, y todavía queda mucho camino que recorrer. Las mujeres siguen acusando en mayor medida el desempleo, los trabajos a tiempo parcial o de contratación temporal, además de recibir un salario menor que los hombres y tener en cuenta la desigualdad en las cuestiones jerárquicas comentadas anteriormente (López, 2013, pág. 147).

Otros datos muy importantes aparecen reflejados en el artículo de Teresa Torns y Carolina Recio, “*Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación*” (2012), donde se enfatiza que la inactividad de las mujeres se debe en muchas ocasiones a que se dedican al trabajo doméstico, al cuidado, además de su alta presencia en la economía sumergida.

En este sentido, es interesante también el estudio realizado por Cuesta Ojeda (2011), en el cuál se analizan los procesos de estigmatización social y aculturación a los que se someten las mujeres que trabajan en élites empresariales, en altas



posiciones de poder. Sus conclusiones son bastante sorprendentes, dado que muestran cómo las mujeres que trabajan en altas esferas suelen someterse a procesos de potenciación del rol masculino, para poder lograr una menor discriminación laboral. Esta discriminación por género queda también muy bien relatada en el estudio, dando buena muestra de cómo las mujeres que podríamos pensar más acopladas al mercado laboral, sufren también inconvenientes y dificultades provocadas por razón de género.

### **3.2. La mujer en los Cuerpos de Policía**

#### **3.2.1. La incorporación a los Cuerpos de Policía**

Una vez vista la situación de la mujer en el mercado de trabajo en general, el siguiente paso es observar cómo se ha desarrollado la entrada de la mujer en el ámbito de los Cuerpos de Policía

En la línea de lo visto anteriormente, comprobamos que las mujeres han tenido un avance más lento en la incorporación a esta ocupación. En lo referente a este ámbito, destaco el estudio de Figueroa-Saavedra (2008), en el que se detalla una tendencia a tener en cuenta:

*“En las categorías de trabajadores cualificados de servicios, la presencia de la mujer es superior a la media, lo que supone claramente la feminización del sector. No obstante hay una categoría, la de protección-seguridad que donde la presencia de la mujer en 1997 representaba algo menos del 4%.” (Figueroa-Saavedra, 2008, pág. 153)*

El rol de la mujer en los Cuerpos de Policía ha sufrido grandes cambios en España en el siglo XX. Si bien en un principio, apareció con un rol secundario, con actividades de oficina, o bien incluida en cuerpos especiales femeninos.

La mujer se integró (de forma no igualitaria) en la Guardia Civil muy temprano, tras el fin de la Guerra Civil *“al ser necesaria la presencia femenina en los recintos aduaneros para efectuar funciones de control y registro sobre personas*

*del mismo sexo, razón por la que era muy frecuente contemplar en puertos y aeropuertos mujeres vestidas con el típico uniforme verde, las que, sin embargo, no gozaban de la misma consideración que el resto de miembros de dicho Cuerpo.”* (Jar Couselo, 1992, pág 224)

Este es uno de los ejemplos de las primeras intervenciones de las mujeres en los Cuerpos de Policía. Si bien sorprende la prontitud en la que se dio este caso, hay que tener en cuenta que durante mucho tiempo, o bien no tenían oportunidad de trabajar en este ámbito o bien mantuvieron un rol similar al explicado dentro de los Cuerpos de Policía.

En los Cuerpos de Policía de Catalunya (Policías locales, Cuerpo Nacional de Policía, Guardia Civil y Mossos d’Esquadra) en general la entrada se realizó en la década de los 80, en los primeros pasos democráticos en nuestro país.

En cuanto a la policía municipal, este proceso queda muy bien reflejado en la investigación realizada por Figueroa-Saavedra en 2008. En esta investigación, que se centra en observar si existen todavía factores que dificulten e impidan la contratación y participación laboral de las mujeres en la Policía Municipal, se realiza una aproximación a la historia de la mujer en este cuerpo.

Como en la Guardia Civil, las primeras funciones de las mujeres en el Cuerpo de la Policía Municipal se basaban en contrataciones eventuales o bien en cuerpos especiales femeninos. Fue en la década de 1970 cuando se propuso un modelo de equiparación y normalizador, donde la mujer se integrara plenamente en los cuerpos policiales. Este cambio de modelo llegó a nuestro país sobre todo a nivel político, con la llegada de la democracia y el fin de la dictadura franquista.

Así, como menciona Figueroa-Saavedra, a nivel local y tomando como referencia el caso de Madrid:

*“En 1980 será el Ayuntamiento de Madrid el primero en adoptar reformas al respecto integrando la Quinta Agrupación en la plantilla general de la Policía Local de Madrid.”* (Figueroa-Saavedra, 2008, pág. 156)

En cuanto al Cuerpo Nacional de Policía, como se menciona en el mismo artículo, la mujer se incorporó poco después que en los cuerpos de Policías Locales:

*“Poco más tarde, en 1984, se producirá la primera incorporación de mujeres en el Cuerpo de Policía Nacional y en 1988 lo harían a su vez en el Ejército y en la Guardia Civil.”* (Figueroa-Saavedra, 2008, pág. 156)

Por otro lado, en un cuerpo militar como la Guardia Civil, la integración de la mujer en el cuerpo llegó algo más tarde, con la promulgación del RD-Ley 1/1988, donde ya se regulaba la incorporación de la mujer en el cuerpo de la Guardia Civil. En un primer momento, hubo una gran expectación al respecto y las cifras de mujeres aspirantes (hasta un 26,88%) fueron notables, debido a que seguramente muchas mujeres esperaban esta oferta. A partir del primer año, sin embargo, las cifras fueron bajando hasta alrededor del 14%, una cifra que seguía siendo notable y similar a la experiencia en otros países de nuestro entorno (como el caso de la Gendarmería francesa).

En el caso de nuestra policía autonómica, los Mossos d'Esquadra, teniendo en cuenta que su renacimiento como policía moderna llegó en 1983, su primera promoción no contó con la participación de mujeres. Sin embargo, fue un hecho aislado, puesto que a partir de la segunda ya pudieron acceder mujeres a la Policía de la Generalitat.

Vemos, por lo tanto, que es sobre todo con la llegada de la democracia y de la Constitución del 78 donde se realizó realmente la equiparación de hombre y mujer a nivel formal en España.

En cuanto al resto del mundo, de forma muy generalizada, es también en los 70 y los 80 cuando las mujeres comenzaron a ganar peso dentro de las estructuras policiales y a ejercer como policía de una forma igual a los hombres.

### **3.2.2. El acceso y la participación de las mujeres en los Cuerpos de Policía**

Hoy en día, todavía sigue habiendo una gran diferencia numérica en hombres y mujeres que trabajan en los Cuerpos de Policía. En nuestro caso más cercano, por ejemplo, el de los Mossos d'Esquadra, el porcentaje de mujeres agentes ronda el 20-25%. Existen algunos estudios que sugieren el porqué de esta baja participación de las mujeres en el ámbito de los Cuerpos de Policía, enfatizando directamente en los problemas de carácter sexual como el acoso o la discriminación (como puede comprobarse en el artículo de Jar Couselo, 1992); pero hay que tener en cuenta que no sólo este tipo de situaciones pueden suponer un problema de género. Además de este tipo de problemas que podrían considerarse como parte del conflicto y rol de género más primario, existen dificultades que se provocan de forma indirecta.

Como podemos comprobar también relatado en el artículo de González Torre, *“La situación de la mujer en la Ertzaintza”* (2011), no se ha logrado que las funciones de la policía sean atractivas para las mujeres. De hecho, con las primeras promociones en las que ha existido una referencia específica a la mujer, es cuándo se ha logrado una mayor demanda femenina. Como bien se resume en el artículo: *“Lo cual nos lleva a reflexionar sobre la “invisibilidad del lenguaje”: lo que no se nombra no existe. La omisión a lo largo de los años anteriores ha hecho invisibles a las mujeres y ha dificultado que se sintieran atraídas por las convocatorias.”* (González Torre, 2011, pág. 13)

Esto supone una consecuencia también en las jerarquías policiales, puesto que la antigüedad es un requisito importante dentro del ascenso en la jerarquía interna. Dada la poca participación al principio en los Cuerpos de Policía, es más difícil encontrar mujeres en los puestos jerárquicos más elevados. También es importante destacar en este punto y acerca de los ascensos y puestos jerárquicos más elevados, el peso e influencia que tiene la cultura de nuestra sociedad a este respecto. Los hombres consideran más valioso el éxito profesional y dedican más horas de trabajo a conseguir ascensos y renuncian a tiempo familiar. Las mujeres, por su parte, dan más peso a la vida familiar y están menos dispuestas a sacrificarse en jornadas de trabajo más largas. Esta es la explicación que dan

algunos autores como Moir, Nussbaum, Sen, Cornelius y Skinner (citados en Young, 2014), aunque autores como Rutherford (citado en Young, 2014) se preguntan si realmente estas jornadas largas de trabajo son algo necesario o bien son un instrumento masculino para excluir a las mujeres.

En el artículo de Figueroa-Saavedra (2008) se tratan otros aspectos en el caso de las policías municipales que estudiaron. Partiendo como base de los requisitos de participación que se pide a una persona que quiera acceder al Cuerpo de Policía Municipal, el autor desgana punto a punto y según las entrevistas las posibles diferencias de oportunidad que estos requisitos pueden provocar en las personas que intentan acceder al Cuerpo.

En el estudio, se analizaron los requisitos referentes a la condición física y psíquica de los aspirantes, así como el requisito de manejo de vehículos y permisos de conducir que se solicitan a los aspirantes. Estos requisitos, según el autor pueden establecer diferencias de oportunidad en el acceso entre hombres y mujeres.

Los datos, por ejemplo, ilustran esta diferencia. En el caso de los aspirantes varones, Figueroa-Saavedra (2008) descubrió que en los aspirantes varones la no posesión del permiso de conducir supuso el 20% de los motivos de exclusión. En cambio, en el caso de las aspirantes, la no posesión del permiso suponía el 50% de los casos de exclusión. Y es que, según los datos, la posesión de este tipo de permisos (excepto el permiso B de conducción de coches) es notablemente inferior entre las mujeres. Los permisos A y BTP tienen una menor proporción de mujeres que los posean. Es por eso que como motivo de exclusión entre los aspirantes, tiene más peso en las mujeres.

No sólo en el caso del permiso de conducir ocurre esta diferencia de oportunidad. En el caso de aspectos puramente físicos y biológicos, también encontramos un sesgo en la oportunidad entre hombres y mujeres. En el artículo se explica el caso de la talla mínima, donde aparece una desigualdad más que evidente:

*“Según datos estadísticos, la población española tiene una talla media para los varones de 176 cm. y para las mujeres de 161,5*

*cm.7. En ese sentido, la talla mínima de 170 cm. para el varón implica una inclusión de aquellos que están por debajo de la media nacional (-6 cm.), mientras que la talla mínima de 165 cm. para la mujer implica una exclusión de aquellas mujeres que están por encima de la media (+3'5 cm.). (Figuroa Saavedra, 2008, pág. 163)*

Esto provoca sin duda un gran sesgo en la entre hombres y mujeres, como en el estudio explicaba un profesor de una Academia (pág. 163) de forma totalmente directa, admitiendo que el sistema de selección en cuanto a la talla mínima generaba una desigualdad en el acceso.

También tiene peso en la selección de los participantes las pruebas físicas que se piden. Si bien las diferencias fisiológicas entre hombres y mujeres quedan supuestamente subsanadas con la adaptación de las pruebas según el sexo (las mujeres deben obtener puntuaciones menores y las pruebas tienen en cuenta la diferencia en la fuerza física), existe un condicionante muy importante entre hombres y mujeres.

A nivel cultural, el rol de la mujer y el hombre afecta directamente a este requisito. A pesar de que en los últimos años ha aumentado el número de mujeres que practican deporte de forma regular, todavía sigue siendo una actividad mucho más masculinizada y que no tiene tanto peso en la vida de las mujeres. Y como explica Mora (2001) citado en el estudio de Figuroa:

*“Este etiquetamiento que se deriva de estereotipos y condicionantes sociales y culturales actúan como factor de disuasión e incapacitación en el acercamiento de la mujer a la práctica deportiva y el ejercicio físico, privándole de un medio que contribuye a la igualdad y a la participación activa de la mujer en la sociedad.” (Figuroa-Saavedra, 2008, pág. 167)*

Tenemos por tanto, a nivel cultural, un condicionante muy importante en el acceso de las mujeres en los Cuerpos de Policía. Si bien las pruebas parecen estar

adaptadas a las diferencias físicas entre sexos, no se tiene en cuenta esta diferenciación provocada por los cánones y estereotipos de género.

Otros estudios avalan esta disparidad en cuanto a las pruebas físicas. Viendo de nuevo la situación en la Ertzaintza, según los datos de González Torre (2011), las mujeres rondan un porcentaje de éxito entorno al 55% de media en las diferentes promociones. Ello contrasta con el hasta 80% de éxito de media para los hombres. Pese a la diferenciación de las pruebas físicas según el sexo, parece ser pues que tal vez todavía no se hayan logrado encontrar las pruebas físicas adecuadas para las mujeres.

En el mismo estudio, sin embargo, podemos comprobar que en cuanto a pruebas de personalidad y entrevista, allí donde se observa la adecuación personal al perfil profesional requerido y la evaluación de características personales, las mujeres obtienen mejor valoración que los hombres. Es un dato a tener en cuenta puesto que si se lograra una igualdad acorde en las pruebas físicas, probablemente el porcentaje de participación de las mujeres en el Cuerpo sería superior al actual.

En general, pues, es posible observar que si bien la situación de la mujer ha prosperado en las últimas décadas y su papel en el mercado laboral ha aumentado, todavía quedan grandes pasos por dar para establecer una igualdad real, con especial atención a la situación de las mujeres que forman los Cuerpos de Policía.

En el resto del mundo, algunos estudios como el desarrollado por Prenzler y Sinclair (2013) muestran que en Inglaterra y Gales (pág. 119), tras una década de crecimiento exponencial de las mujeres en los Cuerpos de Policía, se había alcanzado en 2009 que un 25% de los policías del territorio fueran mujeres. Es una de las cifras más altas de porcentajes de mujeres en la policía, ya que en la mayoría de países las mujeres no llegan a ser un cuarto de los agentes de policía. Incluso en países democráticos de los más avanzados, como es el caso de los Estados Unidos (pág. 121), los datos indican que sólo un 11% de los policías en el caso americano son mujeres.

En el caso de nuestro país, en Catalunya los porcentajes de Mossos d'Esquadra se encuentran también en cifras similares, alcanzando en 2012 el 20,97% de agentes

mujeres, según el estudio “*Women in police services in the EU*” realizado por el Institut de Seguretat Pública de Catalunya.

<b>1) Please state the total number of uniformed and non-uniformed staff in your police force:</b>	
Uniformed Staff / Officers	16.654
Non-uniformed Staff / Civilians	
<b>2) Please give the total number of female uniformed and non-uniformed staff in your police forces:</b>	
Female Uniformed Staff / Officers	3.494
Female Non-uniformed Staff / Civilian	

*Fuente: Women in police services in the EU, 2013*

Si bien todavía lejos de otros países como Suecia, Holanda o Estonia, que se acercan o superan el 30%, la progresión en nuestro caso es positiva y lanza buenas cifras en cuanto a la media europea.

Tal vez para alcanzar cifras más altas de participación de las mujeres en nuestros Cuerpos de Policía, debemos fijarnos en estos países. Comparándolo con el caso holandés, por ejemplo, podemos encontrar el estudio sobre la diversidad dentro de la policía realizado por Van Ewijk (2012) donde se compara el caso de dos policías regionales como son els Mossos d’Esquadra en Catalunya y la Policía de Utrecht en Holanda. En cuanto a la diversidad por género, se detalla que en el caso de esta policía holandesa, se reservan hasta un 40% de plazas para las mujeres, además de incorporar reclamos en sus campañas publicitarias dirigidos a la población femenina. No sólo hacia la diversidad de género se dirigen: también incorporan personas de origen inmigrante o acogen la diversidad en cuanto a orientación sexual.

En el caso de los Mossos d’Esquadra, en principio no se ha definido ningún colectivo como objetivo de reclutamiento, aunque es cierto que en sus campañas publicitarias e imágenes oficiales es muy común que aparezcan agentes mujeres.

**9) What initiatives are currently in place within your police force in relation to recruitment, retention and progression of women?**

In the last promotion the 23, 6 % of cadets are women. Nowadays we don't have any initiative related to recruitment. But in our publicity campaign we try to give an specific message for women, in the sense that they can be also police and they will have the same opportunities as men.

We don't have a specific policy for the retention and progression of women.

*Fuente: Women in police services in the EU, 2013*



Tal vez un mayor énfasis en estos aspectos, además de en el resto mencionados anteriormente, pueda ser efectivo para incrementar el porcentaje de mujeres que participan en los Cuerpos de Policía.

### **3.2.3. Las diferencias entre policías según el género**

La literatura afirma que en realidad no existen diferencias notorias entre los hombres y mujeres policías en cuanto a su efectividad como profesionales. Por ejemplo, en el trabajo de Poteyeva (2009) se realiza un análisis de varios estudios publicados al respecto, teniendo como conclusiones que la mayoría de ellos afirman que el género no hace diferir a los policías en cuestiones y actitudes profesionales. Es decir, la mayoría de investigaciones abogaban por la igualdad y no por las diferencias entre hombres y mujeres policías.

Entre estos estudios también aparecían algunos que encontraban mejores habilidades y capacidades de las mujeres para algunas funciones policiales. Por ejemplo, su actitud en la policía comunitaria era mejor, eran más optimistas con la ciudadanía, más empáticas, etc. Es decir, los autores que no consideraban del todo iguales a hombres y mujeres policías, consideraban una mayor eficacia por parte de las mujeres agentes.

Esta tendencia la vemos reflejada en otros estudios como por ejemplo el de Rabe-Hemp (2008), donde se destaca que son varios los autores que consideran que las mujeres en general cuentan con una mayor empatía que los hombres, así como más comportamientos altruistas o de apoyo. Estas características podrían ser aprovechadas por los Cuerpos de Policía en algunas de sus formas de actuación, como las patrullas a pie en policías comunitarias, en la resolución de problemas, etc. Por ejemplo también, dada su empatía, se consideraba adecuado que la atención a víctimas (como a otras mujeres o a menores) podría ser más positiva si la realizaran policías mujeres.

Este fue uno de los puntos que hizo que los mandos y las cadenas jerárquicas más altas de los Cuerpos de Policía se opusieran al principio a la entrada de las mujeres en la policía (Prenzler y Sinclair, 2013). La autoridad y el ejercicio de la fuerza parecían ser un coto privado de marcado carácter masculino, algo que se

intentó preservar hasta las últimas décadas del siglo XX, como ya hemos relatado, donde la mujer pudo al fin incorporarse plenamente como agente de policía en la mayoría de países occidentales.

En este mismo estudio se relata también otra de las diferencias que algunos autores encontraban entre hombres y mujeres policía: el uso de la fuerza. Si bien los estudios en general consideraban que las mujeres hacían un menor uso de la fuerza coercitiva con los ciudadanos, es complicado afirmar que sea tan sólo la variable género quién influya en ello. Muchas otras variables, sobre todo las variables situacionales, tienen mucha influencia en el uso de la fuerza en los agentes de policía, y por tanto, el género podría no ser una variable directa.

#### **3.2.4. La problemática del acoso y discriminación por razón de género**

Otro de los problemas al que han tenido que hacer frente las mujeres desde su entrada al Cuerpo de Policía, es el acoso y la discriminación por razón de género. La posición contraria de algunos hombres a la inclusión de las mujeres al Cuerpo, produjo que se sucedieran muchos casos de acoso sexual a las mujeres.

Martin (1980, citado por Collins y Vaughn (2004), fue uno de los primeros autores que estudió el acoso sexual en las comisarías, encontrando que las mujeres agentes de policía eran víctimas de un amplio número de humillaciones sexuales, que iban desde burlas de carácter sexual hasta invitaciones a prácticas sexuales.

Otros autores, como Hunt (1990), Morash y Haar (1995), también citados por Collins y Vaughn (2004), obtuvieron conclusiones parecidas en cuanto a que las mujeres policía y las solicitantes al Cuerpo continuaban siendo expuestas a la discriminación y el acoso sexual.

El estudio de Collins y Vaughn (2004) se centra en analizar el acoso sexual en el sistema de justicia criminal, teniendo en cuenta además el de los Cuerpos de Policía, el sistema de prisiones, de centros de internamiento, etc. Desgraciadamente, encontraron que son muchos los estudios que confirman esta situación de las mujeres en el sistema de justicia criminal.

Por todo ello es importante que la institución se haga responsable de estos casos, y que cuente con un sistema organizativo de políticas al respecto de la discriminación por género (Chiyavej y Morash, citados en Nolasco y Vaughn, 2011).

Vemos por lo tanto, que un problema tan estructural como lo es la discriminación por género, también aparece reflejado en el sistema de justicia penal y por tanto, en los Cuerpos de Policía. Sería deseable encontrar que su incidencia fuera menor con el paso del tiempo y el mayor asentamiento de las mujeres en la policía, aunque siga siendo un problema que hay que tener en cuenta y contra el que hay que combatir de forma férrea y severa.

Algunos artículos como el de Julie Bindel en *The Guardian* (2015), son optimistas al respecto y han encontrado que las mujeres policía han estado a la vanguardia de la lucha feminista en Gran Bretaña. Pese a los aislados focos de discriminación, que aparecen en muchos otros sectores laborales, y pese a lo que denominan los *viejos dinosaurios* que todavía se oponen a la feminización del cuerpo, las mujeres han encontrado su sitio en los Cuerpos de Policía, luchando por la igualdad y contra la discriminación. Algunos estudios, por ejemplo, muestran que el sexo no es una variable influyente en el estrés que sufren los policías locales (García et al. 2013). Es precisamente esta actitud y esta lucha por obtener la igualdad la que las ha impulsado a ser una de las líderes en el cambio y en el debate sobre género (a diferencia de otras profesiones con dominación masculina), como menciona Julie Bindel en *The Guardian* (2015).

El siguiente punto del trabajo, tratará de observar si las diferentes conclusiones extraídas del marco teórico, son percibidas por mujeres que trabajan en el ámbito policial. Además, nos servirá para comprobar la opinión de mujeres profesionales de este ámbito acerca del rol de la mujer, de la sociedad en la que viven, etc. A través de una serie de entrevistas conoceremos a 4 mujeres agentes de policía que podrán ayudarnos a comprender de primera mano su situación como agentes de policía y a corroborar o falsear algunos de los puntos problemáticos que hemos localizado a lo largo del marco teórico.

#### 4. Análisis de las entrevistas<sup>1</sup>

Las entrevistas, realizadas durante la primera mitad de 2015, fueron dirigidas a 4 mujeres agentes de policía. Tres de ellas son agentes de la Policía Municipal de Sabadell (Barcelona) y la cuarta una Mossa d'Esquadra del Complex Central de la Policia de la Generalitat (Sabadell, Barcelona). La edad de las entrevistadas oscila entre los 34 y los 58 años, siendo todas de promociones distintas.

La entrevista les preguntaba directamente por su acceso al Cuerpo de Policía, interesándose por el año en qué entraron, cuál era su promoción y cómo fueron las pruebas de acceso que realizaron para ingresar en el Cuerpo.

Sorprende el caso de Carme, que pertenece a la primera promoción de mujeres en la Policía Municipal de Sabadell, en 1980:

*“Las pruebas de acceso fueron las pruebas físicas, que en aquel entonces no eran distintas hombres de mujeres, porque como era la primera vez que se presentaban mujeres, nos pidieron las mismas marcas que a los hombres” Carme, Policía Local*

En cambio, el resto de entrevistadas, ya contaron con una diferenciación en las pruebas físicas para acceder al cuerpo. Rocío, de la cuarta promoción, en 1987, ya contó con unas pruebas diferentes para hombres y mujeres. En el caso de la otra policía local entrevistada, Lúdia (ingresó en el cuerpo en 1990) y la Mossa d'Esquadra, Laura (en 2004), también contaron con unas pruebas físicas de acceso diferentes respecto a los hombres.

En cuanto a su opinión respecto a esta diferenciación entre pruebas según el género, en general las mujeres se mostraban partidarias de considerar las diferencias fisiológicas existentes entre sexos como algo a tener en cuenta:

*“Soy muy consciente y reconozco y no tengo ningún problema con ello, en que hombres y mujeres somos diferentes, físicamente [...], es normal que haya una diferencia a nivel de varemos de pruebas físicas porque no*

---

<sup>1</sup> El guión de la entrevista puede encontrarse en los anexos del trabajo, así como la información sobre las diferentes entrevistas (fecha de realización, duración, lugar de grabación). Las entrevistas se incluyen en formato de archivos de audio en el trabajo.

*tenemos ni el mismo peso corporal, ni la misma proporción entre masa y musculatura...*” Laura, Mossa d’Esquadra

*“En cuanto que los dos sexos son ya de por sí fisiológicamente distintos, tiene que haber una pequeña diferencia. Una pequeña no quiere decir que te vaya a favorecer a ti, ni a mí, es aquello de bueno, tanto da como si eres uno como si eres otra.”* Lúdia, Policía Local

En el caso de la primera entrevistada, que realizó en su promoción las mismas pruebas físicas que los hombres, considera inadecuado ese trato en sus pruebas de acceso:

*“Eso, estamos bien y se hizo, pero que daba una posibilidad menor de promoción, de estar más arriba”* Carme, Policía Local

Una vez relatada su incorporación al Cuerpo de Policía y su opinión al respecto de las pruebas de acceso, pasamos a incidir en la participación de las mujeres en los Cuerpos de Policía. Con ello se trataba de comprobar cuál era su opinión acerca del menor número de mujeres que de hombres en los Cuerpos de Policía, cuál podía ser el motivo de ello, su opinión sobre cierta discriminación positiva para cambiar estas proporciones, etc.

En el caso de las tres agentes de la Policía Local de Sabadell, pertenecen todas a las primeras promociones de mujeres en este cuerpo. A pesar de ello, hay bastante diferencia entre la primera promoción (Carme), la cuarta promoción (Rocío) y la sexta (Lúdia).

En el caso de la primera promoción que hubo de mujeres en la Policía Local de Sabadell, en 1980, entraron 7 mujeres al cuerpo, de un total de 30 aspirantes. Son registros bastante altos en relación a cuál es el porcentaje total, a pesar de que fueron superadas en la sexta promoción, como nos relata la entrevistada núm. 1:

*“Entramos ocho, de los ocho, cinco eran mujeres. Es una de las promociones con más porcentaje de mujeres.”* Lúdia, Policía Local

A pesar de ello, las entrevistas dejaban claro que el porcentaje de mujeres es mucho menor que el de los hombres, pese a ese impulso inicial.

*“Mujeres han entrado poquitas, poquitas. Las estadísticas dicen que un 10% o una cosa así, pero es mentira. Bastante menos. Las políticas que suelen hacerse, también para favorecer que las mujeres entren, pero aún así, la gente no... no acaba de llamarles la atención, no sé.”* Lidia, Policía Local

*“De hecho, se presentan muchísimas menos mujeres [...] No es una profesión de reclamo para la mujer [...] Cuando se presentan ya es menos cantidad. No se presentan 100 mujeres y 100 hombres, sino que se presentan, en la mía éramos 200 y pico, y mujeres nos presentamos unas 30.”* Rocío, Policía Local

En cuanto a esta menor proporción, sin duda las agentes observan un patrón definido por el rol cultural de la mujer. Es decir, consideran que detrás de esta menor participación femenina, se encuentra sin duda el tipo de sociedad y cultura que en el pasado ha sido machista y aún hoy día contiene rasgos machistas y patriarcales. Algunas de sus declaraciones al respecto muestran esta opinión:

*“Ya históricamente siempre ha sido un cuerpo bastante machista. También la culpa es nuestra, porque nos hemos querido igualar en cuanto a brutalidad y a... te pones en un rol más masculino.”* Lidia, Policía Local

*“Que la mujer se vaya ganando el estar en según qué esferas es una cuestión de tiempo, yo entiendo y que poco a poco se tiene que ir valorando [...] Es un mundo muy masculino, es un mundo que según como tengas que entrar, cuesta.”* Carme, Policía Local

*“No es una profesión de reclamo para la mujer, la mujer pues mira, a lo mejor hay otras profesiones que le tiran más. [...] No es una profesión que a la mujer le interese. Quizá haya algún tipo de mujer que, como un reto, como que siempre me ha gustado...”* Rocío, Policía Local

*“No todas las chicas están preparadas, ya no físicamente, que eso es lo de menos, porque eso se entrena, sino a nivel de carácter, no todas las chicas están dispuestas, les apetece o les gusta encararse, estar en situaciones conflictivas... No me parece ni bien ni mal, yo lo considero normal, igual que hay otras profesiones, yo vengo del hospital, he sido enfermera antes de ser policía... En enfermería pasaba todo lo contrario.”* Laura, Mossa d’Esquadra

Esta menor participación, motivada por algo cultural, como hemos comprobado en el marco teórico y también en las entrevistas, podría ser subsanada a través de medidas destinadas a aumentar el porcentaje de mujeres, con un trato de discriminación positiva.

*“En Mossos, y en Guàrdia Urbana, ha habido algunas, en esta anterior no, pero en dos para atrás, sí que favorecieron el ingreso de mayor porcentaje de mujeres. En cuanto a los ascensos destinados sólo a mujeres: No me parecería bien, eh. Porque sea igualitario, equitativo, y a ver si tu tienes méritos, yo también puedo tenerlos, vamos a competir. Una vez en la escala, cuando quieras subir a escala ejecutiva, vamos a aportar currículums”* Lídia, Policía Local

*“Hay quién dice que lo de las cuotas no está bien, se ha de ganar por las... Sí, pero hay que ayudar un poco para que se vaya regularizando [...] Si no ayudamos a que las proporciones sean más iguales, nunca llegarán a haberlas.”* Carme, Policía Local

*“Que pase quien tenga que pasar, tampoco que se lo miren más... pero aquello de guardar a las mujeres, no, porque estás haciendo otro trato un poquito ya... discriminatorio hacia el hombre.”* Rocío, Policía Local

*“Yo, la discriminación positiva, ni estoy a favor ni estoy en contra, es depende para qué. [...] Así como norma general, no lo encuentro ni necesario ni correcto. Que se presente quien quiera. Si no hay, pues no hay. [...] Respecto a los ascensos sólo para mujeres: Eso lo he escuchado a nivel de Comandaments, a nivel de altura... Bueno, supongo*

*que es para animarlas. [...] Bueno vale, considero que es bueno también que los propios jefes digan: oye, que no hay mujeres, que interesa que también hayan Comandaments altos de mujeres. Que lo promocionen, pero tanto como que se le de un favoritismo... rozando el agravio comparativo, eso no.”* Laura, Mossa d’Esquadra

Al respecto de las políticas que favorecen la integración de la mujer en los Cuerpos de Policía, vemos más disparidad en sus opiniones. Aunque un par de casos consideran acertado que se integre más a la mujer a través de las promociones, la sensación general que transmitían era que no es necesario este tipo de políticas. En parte, parecían considerar un agravio comparativo con respecto a los hombres, un trato favorecedor y que no consideraban justo o igualitario. En el caso de Lúdia, por ejemplo, que no ve mal la promoción con más mujeres, no estaba de acuerdo sin embargo en los ascensos destinados sólo a mujeres. Parece que a ellas les parece adecuada la competencia real entre géneros, siempre y cuando se tengan en cuenta las diferencias físicas existentes en el campo de las pruebas de acceso.

El siguiente gran punto a tratar en la entrevista era las diferencias entre policías hombres y mujeres. Se pretendía con ello conocer la opinión personal de las agentes acerca de si el sexo puede traer asociadas características que puedan ser relevantes a nivel policial.

*“Lo único que podemos aportar es un poco más de mano izquierda, quizás. En cuanto a globalidad, porque siempre hay alguno que, me va a pasar la mano por delante, porque tiene una mano izquierda increíble. En cambio hay momentos en los que, bueno, en una intervención si entra primero una mujer se suaviza generalmente la cosa. Depende de la situación. También te digo que yo he estado en la furgoneta de la URP, de los antidisturbios de aquí, y saltábamos todos de la furgoneta y dábamos y repartíamos como qué... y era lo mismo uno que una.”* Lúdia, Policía Local



*“No, no. Yo considero que hay gente que tiene unas formas de hacer, que son más resolutivas, y hay gente que lo es menos. Y no tiene nada que ver en ser hombre o mujer. Yo tengo aquí mujeres que son muy resolutivas, que no tienen ningún problema, y que a la hora de encararse o tener que afrontar una presión te la afrontarían mejor que un hombre. No tiene nada que ver. [...] Otra cosa es que las mujeres a lo mejor no llegan a tener que reducir. Es jugar con la ventaja que tienes. [...] No es bien bien el género, sino las personas.”* Carme, Policía Local

*“En estas unidades (administrativas) no se nota la diferencia. Luego están los departamentos, de violencia, de atención a la víctima, pues... no te digo que los hombres no tengan sensibilidad, pero la mujer se siente más cómoda.”* Rocío, Policía Local

*“Ante un trabajo, tienes que ser productivo. Entonces, si las mujeres tenemos una característica que los hombres no tienen y que te va a servir para favorecer una cosa concreta, pues qué mejor. [...] Pero ya no sólo por el hecho de ser diferencia hombre-mujer, sino, si tienes un trabajador que por lo que sea, son licenciados en lo que sea, y te hacen falta, pues también es bueno que los recoques. Es colocar a cada uno donde mejor pueda hacer su faena.”* Laura, Mossa d’Esquadra

En general comprobamos que sí advierten diferencias entre sexos en lo que a la función policial se requiere. Sin embargo, no consideran del todo correcto reducirlo a diferencias entre sexos. Es decir, si bien los estudios por ejemplo consideraban que las mujeres podían tener mayor empatía que los hombres (Rabe-Hemp, 2008), ellas lo consideran como algo más personal, y no por motivo de género. Es decir, la productividad que pueda lograrse a través de características y aptitudes propias, la consideran algo a nivel personal. En una de las entrevistas se mencionaba por ejemplo el caso de un policía hombre que realizaba su función en la Oficina de Atención a la Víctima y destacaba en ello.

En resumen, observan el trabajo como algo donde debe tenerse en cuenta las aptitudes propias para realizar un trabajo más productivo. A su vez, además, sí

advierten las diferencias más genéricas (empatía, por ejemplo) y destacan sobre todo problemas en cuanto a su relación con la ciudadanía, motivados precisamente por su género, algo que trataremos más adelante.

Se les preguntó también acerca de la maternidad, un aspecto claramente diferencial en cuanto a hombres y mujeres en un puesto laboral. Lo que relataron parece ser algo no muy regulado, dejado más a la disposición de cada Cuerpo de Policía. En general, se aparta a las mujeres embarazadas de las calles, hasta que ellas mismas solicitan la baja por maternidad.

En el caso de Laura, explicó cómo se da la situación en Mossos d'Esquadra, mostrando que no está tan bien regulado como debería:

*“No hay... aparte de las 4 ayudas legales, estatales, que son comunes a todos los oficios, como son los 4 meses de maternidad y esas cosas; aparte de eso, no hay nada más... y no hay conciliación familiar, 0. Tu destino es tu destino.”* Laura, Mossa d'Esquadra

Esto afecta directamente a las mujeres que trabajan en los cuerpos de policía, porque la falta de facilidades supone en muchas ocasiones que las mujeres deban decidir entre si priorizar la vida familiar o priorizar la vida laboral. La falta de facilidades o de normalización de estos aspectos supone una situación que podría evitarse con una buena regulación de la maternidad en los cuerpos de policía:

*“Igual de mal que en todos los sitios, igual de mal. [...] Muchas mujeres no evolucionan tanto en especialización como en Comandaments, por eso, porque llega un momento en tu vida que dices: O ya... o ya no podré tener. [...] Yo entiendo que llega un punto de tu vida que las prioridades cambian y dices: pues yo prefiero ser madre y si no puedo subir tres rayas, sólo puedo subir una, pues mira.”* Laura, Mossa d'Esquadra

En último lugar, las entrevistas abordaron el ámbito del acoso o la discriminación por razón de género. Se preguntó a las cuatro agentes acerca de casos de discriminación que hayan podido vivir o conocer de otras compañeras. Ninguna de ellas ha sufrido a nivel personal ningún caso grave de discriminación según lo

que explicaron, aunque sí dieron pinceladas sobre algunas situaciones que han podido vivirse en el ámbito policial:

*Al menos delante de mí no ha habido ningún tipo de discriminación por sexo. Y si se ha dado alguna observación, aquello que te dan la puntillita, ya procuras decirle: Eh, no te pases...”* Lúdia, Policía Local de Sabadell

*“Yo no puedo considerar que haya tenido nada de esto, soy subinspectora, soy responsable de un turno, por tanto... Lo único que yo me había encontrado, cuándo hice la primera oposición a cabo, es un policía que me decía: cómo va a mandar una mujer en un hombre... Casos muy puntuales. Vamos a ver, a partir de que se pueda ser machista, después somos jerárquicos. Por tanto, una cosa diluye la otra. Yo en el momento que empecé a tener más rayas aquí, pues me podrán haber dicho por detrás lo que quieran, pero se ordenan las cosas y en principio yo no he tenido ningún problema.”* Carme, Policía Local de Sabadell

En general, las entrevistadas consideran que no han sufrido o han visto sufrir a compañeras casos de discriminación graves. Al parecer, la situación en el cuerpo de la Policía Local de Sabadell, está bastante normalizada y las mujeres son una parte más de la plantilla (pese a ser un porcentaje mucho menor que el de hombres).

Sí es cierto, que dos de las entrevistadas (Carme y Rocío) mencionaron los primeros años de mujeres en el cuerpo como algo más conflictivo. La estructura policial todavía no parecía estar preparada a nivel cultural para comenzar a tener agentes mujeres y se dieron situaciones que a día de hoy parecerían extrañas, como, por ejemplo, que la primera promoción de mujeres realizara las mismas pruebas físicas que los hombres, la sobreprotección que parecieron tener por parte de los mandos, etc.

*“Bueno, en la calle sí, en la calle constantemente. [...] Cuando yo entré, no ponían parejas de mujeres, por el hecho este, de no vais a ser*

*capaces. O de protección, de vais a tener más problemas en la calle. Es que físicamente no vais a estar a la altura. Esa discriminación sí que está... Luego, me acuerdo cuándo solicité la moto... ¿Pero vas a poder tú sola? ¿Vas a tener problemas? Oye, no pasa nada si te arrepientes... Esto a un hombre no se lo hubieran dicho.” Rocío, Policía Local de Sabadell*

En general, no parece que existiera un trato discriminatorio generalizado, sino algún caso puntual y sobretodo una cierta sobreprotección para ellas, en el sentido de no permitirles realizar tareas propias de un policía. Esto, sin embargo, ha cambiado con el paso de los años.

En el caso de Laura, en el cuerpo de Mossos d’Esquadra, donde las mujeres conforman un porcentaje más alto dentro de la plantilla, menciona un clima de trabajo en general también positivo (mencionando algún caso aislado de discriminación) y básicamente lo considera algo cultural, a nivel de relaciones sociales de las que puede haber en cualquier otro grupo de nuestra sociedad.

*“Lo de bromas y esto... esto es cada día. También tienes que saber diferenciar en qué contexto, quién, cómo, cuándo y por qué, ¿no? Sí que es verdad que yo sí que me lo he encontrado en mis propias carnes que a veces has tenido que parar pies, decir... [...] A ver, es un cuerpo masculino. La faceta esa de cachondeo y de bromas y esto, está a la orden del día [...] Yo, sensaciones incómodas, cuando las he encontrado, la verdad que las he parado, aún arriesgándome, que luego podían tomar represalias porque no siempre han sido compañeros de tú a tú.”*

Laura, Mossa d’Esquadra

En cuanto a las políticas del cuerpo a este respecto, en la Policía Local de Sabadell destacaron que no existen procedimientos o protocolos especiales, sino que el asunto se trataría como cualquier otro asunto interno, con por ejemplo una queja a un cargo superior y la posterior elevación a cargos más altos si corresponde.

En el caso de Mossos d'Esquadra, Laura nos explicó que depende de la gravedad de la situación:

*“Sería una queja al superior, o sería una queja directamente a Afers Interns. Sí, tenemos la división de Afers Interns, que bueno, se dedica a investigar, y trabajar sobre todos los casos de dentro del cuerpo [...] Si es una tontería, iré a mi superior, y si es una cosa grave, pues quizás, bueno, ya veríamos.”* Laura, Mossa d'Esquadra

Parece que por tanto, no existen regulaciones internas específicas en casos de discriminación por razón de género, sino que en caso de darse una situación así, ambos cuerpos regularían el asunto por los medios habituales de resolución de conflictos (quejas a superiores o Afers Interns en el caso de Mossos d'Esquadra).

A lo largo de las entrevistas, lo que sí pareció muy generalizado en las agentes es su relación con la ciudadanía. Lamentablemente, fueron más de uno y dos anécdotas las que explicaron (algunas off-record) sobre ejemplos de cómo el machismo es inherente todavía a nuestra sociedad.

*“Si tú haces un binomio en la calle de dos mujeres, nunca va a resolver, igual que si vas con un hombre, que si haces la pareja con un hombre. No por ti, porque resuelvas, sino porque la gente con dos mujeres, cuesta muchísimo más entrar, cuesta mucho más... eh, poner orden, de respeto. Yo te lo digo porque yo he estado catorce años en la calle y me lo he encontrado: no era lo mismo cuando iba con un agente masculino que con otro agente femenino. Además yo estuve seis años de pareja con una chica, que íbamos en moto y no las veíamos... En cambio había una diferencia radical cuando ibas con un hombre. La gente todavía no... Luego físicamente [...] claro, si eres una policía alta físicamente, pues bueno, ya tienes más autoridad, no es lo mismo. Y eso cuesta, cuesta.”*

Rocío, Policía Local de Sabadell

Los casos de discriminación que habían vivido los interrelacionaban fácilmente con problemas de la sociedad en la que vivimos. Es decir, se mostraron de acuerdo con qué los casos de discriminación que han vivido dentro del cuerpo

(que no han sido muchos en el caso de estas agentes) están muy en la línea de los estándares que todavía quedan en la sociedad.

*“Y luego en la calle, pues sí... de los de los comentarios machistas, decir “nena”, escaparse “nena”, “chica”... mucho “nena” ¿no? Eh... “tendrías que estar fregando platos”, “tendrías que estar en tu casa”, “tendrías que estar cuidando a tus hijos”... Estos comentarios sí que son discriminatorios, pero bueno... también a los hombres les dicen de otro tipo.”* Rocío, Policía Local de Sabadell

La discriminación a la mujer dentro de los cuerpos, por tanto, sigue formando parte de un problema más estructural, más a nivel de sociedad, en el que culturalmente parece que no se ha avanzado lo suficiente para lograr una igualdad real entre géneros, algo que afecta directamente a las agentes. La discriminación por género va relacionada sobre todo en cuánto a infravalorar las capacidades de las agentes, las bromas de carácter sexual, y por parte de la ciudadanía los insultos, las humillaciones, etc. relacionadas con el hecho de ser mujer.

Tras haber realizado las entrevistas y analizar todo lo que las agentes explicaron, podemos extraer varias conclusiones al respecto. En general, las mujeres entrevistadas se mostraban de acuerdo con la política de establecer diferentes mínimos en las pruebas físicas para acceder a los cuerpos de policía. Las diferencias a nivel fisiológico y físico pesaban directamente en su opinión al respecto. Sin embargo, consideraban que a nivel general, las diferencias entre géneros debían reducirse tan sólo a este aspecto (el de las pruebas de acceso).

En cuanto a las funciones de una mujer agente dentro del Cuerpo de Policía, la opinión general es que no debería verse afectado por el género, sino que sus capacidades son algo a nivel personal, por lo cual deben competir con sus aptitudes por un puesto al mismo nivel que sus compañeros, sin tener en cuenta el género (aunque admiten algunas excepciones como la atención a víctimas).

Tal vez lo más importante a nivel de las entrevistas, fue comprobar cuál es su opinión sobre la poca participación de las mujeres en los Cuerpos de Policía. Sin duda, en ello vimos reflejado un gran peso de la cultura y sociedad en la que

vivimos. Ellas encontraban diferencias a nivel de carácter y a nivel de los roles masculino y femenino que tenían efectos directos en su participación. La sociedad todavía marca unos roles diferentes para los géneros, algo que provoca que las mujeres no se vean atraídas tanto por esta profesión.

Y por parte de aquellas que logran entrar en los Cuerpos de Policía, las entrevistadas mencionaban su error de haber masculinizado su papel dentro del Cuerpo con el fin de adaptarse. Incluso, en general, consideraban que las mujeres que entran en los Cuerpos no cumplen con el rol tradicional de la mujer en la sociedad:

*“También te digo una cosa, el perfil de chica, el perfil de mujer policía no es un perfil de mujer... el 90%, seguramente hay por ahí alguna despistada, el 90% no somos mujeres “figaflors”, princesitas [...] normalmente tenemos un poco de carácter y si me tengo que cagar en algo, me cago y sin problema ninguno.”* Laura, Mossa d’Esquadra

Por otro lado, queda claro que, además del menor interés de las mujeres por los Cuerpos de Policía, las agentes que entran en el ámbito policial deben combatir contra los estereotipos y las actitudes discriminatorias hacia ellas, ya sea dentro de la estructura policial (algo cada vez menor) o bien contra la ciudadanía. Sin duda son estos factores los que pueden provocar esta menor participación de las mujeres en los Cuerpos de Policía.

## 5. Conclusiones

Tras haber profundizado en el papel de las mujeres en el mundo laboral y sobre todo en el mundo de los Cuerpos de Policía, y tras haber conocido la opinión directa de mujeres agentes de policía, podemos extraer diversas conclusiones.

A nivel general, debe tenerse en cuenta la importancia de los roles de género y cultura patriarcal que todavía imperan en nuestra sociedad. Si bien se ha avanzado mucho al respecto en las últimas décadas, todavía queda mucho por lograr a nivel de igualdad y equiparación de hombres y mujeres dentro de la sociedad. Supuestos como los mencionados a lo largo del trabajo, con todavía normalidad en la segregación sexual vertical, donde de una forma muy obvia, se perpetúa esta desigualdad.

Sin embargo, a pesar de que el desarrollo y políticas públicas han enfocado este tipo de problema y se ha avanzado al respecto, todavía no ha sido suficiente. Además, no sólo este tipo de problemas que todavía se perpetúan como restos de un pasado muy desigual, sino otro tipo de desigualdades provocadas directamente por la intervención al respecto. Esto es, a pesar de buscar una equiparación de hombres y mujeres, no tener en cuenta factores muy importantes e influyentes que pueden provocar una desigualdad a pesar de la buena voluntad o intencionalidad de aquellos que supuestamente buscan la igualdad total entre los sexos

Sin duda que ha habido un avance en los Cuerpos de Policía para igualar la situación de hombres y mujeres policías. Como ejemplos, sólo hay que comparar las entrevistas de las mujeres que pertenecen a las primeras promociones de policía con el caso de la Mossa d'Esquadra, un cuerpo de policía más joven. Con el paso de los años la mujer ha sabido adentrarse en las antiguas estructuras policiales y ha logrado encontrar su puesto en igualdad de condiciones que los hombres policías.

Pese a ello, son varios los aspectos que aún pesan y que pueden provocar que todavía existan diferencias notorias entre hombres y mujeres y su participación en los Cuerpos de Policía. El más evidente u obvio es la discriminación que todavía se sufre en algunos Cuerpos de Policía con respecto a las mujeres (bromas,



humillaciones, etc.). Es un aspecto, sin embargo, que se ha ido reduciendo con el paso de las décadas y que pese a ser el más obvio, ya no tiene tanta incidencia.

Lo que probablemente provoca más desigualdad entre los géneros, lo que realmente consigue que haya menos mujeres policías que hombres policías, es lamentablemente la sociedad y la cultura en la que vivimos. Si bien la situación de las mujeres hoy día es mucho mejor que la que han vivido en otras épocas históricas, todavía quedan reminiscencias de un pasado de desigualdad total entre géneros. Los roles de hombre y mujer en nuestra sociedad, pese a que se ha ido consiguiendo cierta equiparación, todavía están muy marcados.

Esta diversidad de roles provoca precisamente que las mujeres tengan que romper con el rol femenino si quieren adentrarse en el mundo de la policía. Ellas mismas son conscientes de que el perfil de la mujer policía no es el perfil de mujer habitual en nuestra sociedad, sino que han adoptado características propias del rol masculino para poder formar parte del mundo policial.

En esta línea cito a Cobler (2014, pág. 126):

*“Es tracta de no veure les barreres de gènere com un enemic indestructible, sinó ben al contrari, les diferències poden sumar en lloc de restar, cada gènere aporta un valor propi i singular molt vàlids per a la policia i tots dos han d'aprendre mútuament de les fortaleces respectives, perquè això enriqueix la professió. Aquestes barreres no són poderoses per si mateixes, sinó que és la creença que són poderoses allò que els proporciona aquest poder; és una feina de tothom, els homes i les dones, la societat en conjunt.”*

Este trabajo no ha hecho sino corroborar que el cambio necesario sigue siendo algo a nivel cultural. El cambio tiene que llegar a nivel general en nuestra sociedad, si bien es cierto que políticas de integración de la mujer como las mencionadas durante el trabajo, son importantes para ir logrando una igualdad real y que esto ayude precisamente a este cambio de mentalidad.

Es además una cuestión que podría trabajarse aún más, con la intención de continuar buscando factores que incidan en esta situación de la mujer en los

Cuerpos de Policía, o bien profundizar en el acoso y discriminación que todavía sufren algunas agentes en los Cuerpos de Policía.

Tenemos por tanto, tanto hombres y mujeres, mucho que trabajar para lograr lo que hasta ahora el ser humano no ha logrado: la igualdad total entre sexos. Se trata de seguir luchando contra el modelo patriarcal y la desigualdad existente y los resquicios de un pasado muy oscuro para la mujer; así como terminar de romper con los estereotipos y roles de género, que a pesar de ser cada vez más evidentes, han conseguido permanecer hasta ahora y, de hecho, siguen perpetuándose.

## 6. Bibliografía

- ARTEAGA, N. (2000). *El trabajo de las mujeres policía*. El Cotidiano, núm. 101, págs. 74-83. Universidad Autónoma de Metropolitana Azcapotzalco. Distrito Federal, México.
- BINDEL, J. (2015). How the women in blue are beating sexism in the police force. The Guardian. Disponible en:  
<http://www.theguardian.com/commentisfree/2015/apr/20/women-in-blue-sexism-police-force-officers>
- CASTAÑO, C. et al. (1999). *Diferencia o discriminación. La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo y el impacto de las tecnologías de la información*. CES. Colección Estudios. Madrid.
- COBLER, E. (014). *La feina de la dona policia*. Revista Catalana de Seguretat Pública, núm. març 2014, págs. 107-129.
- COLLINS, S. y VAUGHN, M. (2004). *Liability for sexual harassment in criminal justice afencies*. Journal of Criminal Justice, núm. 32, págs. 531-545.
- CUESTA OJEDA, O. (2011) *El discurso femenino en el mercado laboral. The feminin speech in the labour market*. Prismasocial. Revista de Ciencias Sociales, núm. 7, diciembre 2011.
- FIGUEROA-SAAVEDRA, M. (2008). *Mecanismos y procesos de segregación ocupacional de la mujer: las pruebas de selección al cuerpo de Policía Municipal*. Cuadernos de Relaciones Laborales, 26, núm. 1 pág. 151-178.
- GARCÍA ALBUERNE, Y. et al. (2013). *Diferencias en riesgos psicosociales y estrés laboral percibido en los cuerpos de policía local atendiendo al género y la antigüedad*. Apuntes de Psicología, núm. 31, págs. 291-298.

- GÓNZALEZ TORRE, E. (2011). *La situación de la mujer en la Ertzaintza*. Akademia Arkaute. Arkaute, Araba
- INSTITUT DE SEGURETAT PÚBLICA DE CATALUNYA. (2012). *Women in Police Services in the EU*. ISPC Report. Facts and Figures.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE). (2015). *Encuesta de población activa (EPA). Primer trimestre de 2015*. Disponible en: <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0115.pdf>
- JAR COUSELO, G. (1992). *La mujer en la Guardia Civil: Una perspectiva sociológica*. REIS: Revista Española de Investigaciones Sociológicas, núm. 59, págs. 223-242.
- LARRAÑAGA, M. y ECHEBARRÍA, C. (2004). *Actividad laboral femenina en España e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 55, págs. 65-82.
- LÓPEZ DÍAZ, E. y SANTOS DEL CERRO, J. (2013). *La mujer en el mercado laboral español*. Economía Española y Protección Social, núm. 5, págs. 145-167.
- NOLASCO, C.A. y VAUGHN, M. (2011). *Judicial scrutiny of gender-based employment practices in the criminal justice system*. Journal of Criminal Justice, núm. 39, págs. 106-119.
- POTEVEYA, M. y Y. SUN, I. (2009). *Gender differences in police officer's attitudes: Assessing current empirical evidence*. Journal of Criminal Justice, núm. 37, págs. 512-522.
- PRENZLER, T. y SINCLAIR, G. (2013). *The status of women police officers: An international review*. International Journal of Law, Crime and Justice, núm. 41, págs. 115-131.

- RABE-HEMP, C. (2008). *Female officers and the ethic of care: Does officer gender impact police behaviors?* Journal of Criminal Justice, núm. 36, págs. 426-434.
- RIAL SÁNCHEZ, A. et al. (2011). *La situación de la mujer como alumna de formación profesional inicial y como profesional en el mercado laboral.* Revista Iberoamericana de Educación, núm. 54/6, ISSN: 1681-5653.
- TORNS, T. y RECIO, C. (2012). *Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación.* Revista de Economía Crítica, núm. 14, págs. 178-202.
- VALLES, Miguel S. (1997). *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional.* Madrid: Síntesis.
- VAN EWIJK, A. (2011). *Diversity in uniform. An exploration of diversity and a comprehensive analysis of the regional forces in Catalonia and Utrecht.* Universitat Pompeu Fabra, Departament de Ciències Polítiques i Socials. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10803/41562>
- YOUNG, A. (2014). *Repercussió del gènere sobre el desenvolupament professional a la policia.* Revista Catalana de Seguretat Pública, núm. Març 2014, págs. 69-106.

## 7. Anexos

### 7.1. Información de las entrevistas

#### **Entrevista núm. 1:**

- Agente entrevistada: Lúdia
- Cuerpo de Policía: Policía Municipal de Sabadell
- Fecha de realización: 27/04/2015
- Lugar de grabación: Comisaría de Policía Municipal de Sabadell
- Duración de la entrevista: 13:50 min

#### **Entrevista núm. 2:**

- Agente entrevistada: Carme
- Cuerpo de Policía: Policía Municipal de Sabadell
- Fecha de realización: 27/04/2015
- Lugar de grabación: Comisaría de Policía Municipal de Sabadell
- Duración de la entrevista: 17:20 min

#### **Entrevista núm. 3:**

- Agente entrevistada: Laura
- Cuerpo de Policía: Mossos d'Esquadra
- Fecha de realización: 29/04/2015
- Lugar de grabación: Complex Central de la Policia de la Generalitat
- Duración de la entrevista: 21:32

#### **Entrevista núm. 4:**

- Agente entrevistada: Rocío
- Cuerpo de Policía: Policía Municipal de Sabadell
- Fecha de realización: 30/04/2015
- Lugar de grabación: Comisaría de Policía Municipal de Sabadell
- Duración de la entrevista: 19:53

**7.1. Guion de la entrevista**

<b>Introducción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Explicar motivos de la entrevista               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Tema genérico del trabajo</li> <li>b. Finalidad de la entrevista</li> </ol> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El porqué de la elección</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Garantizar anonimato</li> </ul>
<b>El acceso al cuerpo</b>	1. ¿Cuándo ingresó en el cuerpo como policía? <ol style="list-style-type: none"> <li>a. ¿Era una de las primeras promociones?</li> </ol>
	2. ¿Cómo era la situación de las mujeres cuando entró al cuerpo?
	3. ¿Cómo fueron sus pruebas de acceso? <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Una explicación general de las pruebas</li> <li>b. ¿Había diferencias entre hombres y mujeres?</li> <li>c. ¿Han cambiado estas pruebas en la actualidad?</li> <li>d. ¿Qué opinión tiene de las pruebas? ¿Le parece adecuada la diferencia entre hombres y mujeres?</li> </ol>
<b>Participación de las mujeres en el cuerpo</b>	4. ¿Qué opinión tiene acerca de la menor participación de las mujeres que los hombres en la policía?
	5. ¿Le parece adecuado que se tomen medidas para garantizar una mayor proporción de mujeres en el cuerpo?
	6. Por ejemplo, ¿consideraría adecuado la reserva de plazas para mujeres en el reclutamiento?
	7. Otro ejemplo, ¿le parece justo que se realicen reclutamientos o promociones destinadas tan sólo a mujeres (u otros grupos concretos de población)?
<b>Diferencias entre policías hombres y mujeres</b>	8. ¿Considera que hombres y mujeres somos iguales en términos de funciones policiales?
	9. ¿Cree que algunas características propias del sexo pueden ser relevantes y aprovecharse para algunas funciones policiales?
	10. ¿En cuánto a la maternidad, cómo se gestiona en su Cuerpo de Policía cuándo una agente queda embarazada?
<b>Acoso / Discriminación por razón de género</b>	11. ¿Conoce algún caso en qué una policía haya sido discriminada de algún modo por el hecho de ser mujer?
	12. ¿Considera que esto es un hecho que puede seguir ocurriendo en nuestra sociedad?
	13. En el caso de su cuerpo, ¿hay políticas al respecto?
<b>Final de la entrevista</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Agradecer la entrevista</li> </ul>

