

Universidad Miguel Hernández

Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche

Trabajo fin de grado



**Cuestión de género, una revisión sistemática en la
policía local española**

María Amparo Ferrandis Pascual

Universidad Miguel Hernández

Grado en Seguridad Pública y Privada

Dr. Álvaro García del Castillo-López

Fecha: Curso 2021/22

Resumen

El año 1970 fue el inicio de la integración de la mujer a un sector laboral reservado históricamente y exclusivamente para los hombres (el contexto policial español) y dicha andadura se inició, concretamente, en el cuerpo de la Policía Local. El 25 de mayo de ese año, dos hermanas pasaron a formar parte de la Policía Municipal de Córdoba convirtiéndose así, en las primeras mujeres policía españolas. Las hipótesis a resolver son: ¿se ha conseguido una plena integración de las mujeres policía local en España en pleno siglo XXI o el género¹ sigue siendo un obstáculo y un estereotipo social que impide alcanzarla?; ¿Se ha normalizado la presencia femenina en los cuerpos de policía local españoles?; ¿La igualdad que promueve el artículo 14 de la Constitución Española es realmente real y efectiva?². En esta revisión sistemática se analiza el estado del arte de estas cuestiones no limitando cronológicamente la bibliografía consultada y se llega a la conclusión de que, en el año 2022, las esferas en las cuales se toman las decisiones de importancia siguen compuestas por hombres principalmente, lo que incurre en una ralentización y dificulta más todavía su integración total.

Palabras clave: *Policía local, mujer, género, integración, igualdad, estereotipos, discriminación.*

1 Grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido este desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico. <https://dle.rae.es/g%C3%A9nero>: Consulta realizada en mayo 2022.

2 La igualdad real y efectiva es aquella en que hombres y mujeres no son solo iguales ante la ley, sino en todos los ámbitos de la sociedad, no se limita a proclamar que tenemos los mismos derechos, sino que esto tiene una aplicación real, sin que haya desigualdad o se produzca ningún tipo de discriminación: [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#). Consulta realizada en mayo de 2022.

Abstract

The year 1970 was the beginning of the integration of women into a work sector historically and exclusively reserved for men (the Spanish police context) and this journey began, specifically, in the Local Police Force. On 25 May of that year, two sisters became part of the Municipal Police of Cordoba, thus becoming the first Spanish policewomen. The hypotheses to be resolved are: has the full integration of local policewomen been achieved in Spain in the 21st century or does gender continue to be an obstacle and a social stereotype that prevents it from being achieved; has the presence of women in Spanish local police forces been normalised; is the equality promoted by Article 14 of the Spanish Constitution really real and effective?. In this systematic review, the state of the art of these issues is analyzed without limiting the bibliography consulted chronologically and it is concluded that, in the year 2022, the spheres in which important decisions are made continue to be made up mainly of men, which incurs a slowdown and makes their full integration even more difficult.

Keyword: Local police, women, gender, integration, equality, stereotypes, discrimination.

Introducción

En el caso de España, es con la llegada de la democracia, y la entrada en vigor de la Constitución de 1978, donde se sientan las bases de la igualdad, y es a través de su artículo 14, donde se reconoce que:

"Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social"³.

Este artículo aboga por la integración de la mujer (y otros grupos sociales) en los distintos campos: social, cultural, económico y laboral, aunque más de cuatro décadas después de la entrada de la democracia, esa igualdad legal, reconocida en la norma suprema, no tiene su reflejo en la práctica real, al menos, en lo que a la integración de las mujeres en las diferentes policías se refiere.

Ya hace más de 150 años que existen muchos de los cuerpos policiales que conocemos en la actualidad, no obstante, la incorporación de la mujer en la policía local en España acaba de celebrar su quincuagésimo segundo aniversario. Este hecho es, sin duda, algo digno de mención y celebración si lo contemplamos con perspectiva de género dadas sus particularidades profesionales. "El acceso de la mujer al mundo laboral, desde sus primeros pasos, siempre ha estado plagado de trabas y limitaciones. En el caso de la mujer policía, estas complicaciones inherentes al género se multiplican al encontrarse con una realidad laboral dominada por los hombres y cuyas características de funcionamiento dificultan aún más si cabe el desempeño natural por parte de las mujeres" (Delgado, 2015).

En sus inicios, las primeras mujeres policía se encontraron con muchas barreras, entre ellas se toparon con determinadas condiciones o restricciones jurídicas, que desde luego no eran exigidas

3 https://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/constitucion.t1.html#a14

a los hombres, como la exigencia de estar solteras para presentarse a las pruebas y debían permanecer en ese estado civil si no querían ser expulsadas del cuerpo (Cobler, 2014).

A partir de ahí, tan solo cabe imaginar el arduo proceso de adaptación, aceptación, integración y/o discriminación que debieron vivir todas y cada una de las valientes mujeres que en su día decidieron optar por esta profesión y que, aunque a día de hoy, de una manera mucho más sutil pero todavía latente, se continúa dando, gracias a su esfuerzo evolucionó hacia un sector más igualitario.

En la actualidad, evidentemente, no se necesita autorización de los padres o de los maridos para que las mujeres puedan incorporarse al mercado laboral como sí sucedió hasta el año 1976 y hoy no se mira con “tanta” lupa cada paso que dan en el desempeño de sus funciones, pero sigue ocurriendo en tanto en cuanto las mujeres policía tienen un doble reto: por un lado han de demostrarse a sí mismas como hicieron antaño, que son capaces de desempeñar bien la profesión elegida en un sector tan masculinizado como éste (no tanto como en sus inicios, pero sí resistente al cambio) y, por otro, hacer que sus compañeros y la ciudadanía crean en ellas porque, tal y como expresan diferentes autores, “el mero hecho de ostentar el mismo cargo que los hombres “Agente de Policía” no era, a priori, motivo suficiente para considerarlas buenas profesionales, algo que, sin embargo, se suponía implícito al cargo cuando se trataba de un hombre” (Delgado, 2015, p. 293) o bien, según Cobler (2014), “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” (p.120). Esto puede explicar el por qué algunas de las mujeres policía acaban adquiriendo en cierta manera rasgos masculinizados, o bien, según Delgado (2015) “consciente de la dificultad para hacerse respetar y poder aplicar su autoridad, no reconocida, echaba mano del rictus de seriedad, para ver si así lograba que la hiciesen caso y obedecieran” (p. 224).

En ningún apartado de ninguna de las bases para optar a un puesto de policía local, se indica que para desarrollar de manera eficiente las tareas de policía o para ser un buen policía, sea

requisito imprescindible tener una gran fuerza física. No obstante, dentro de la organización, los roles arraigados para cada uno de los géneros y la diferencia entre ellos implica, según menciona Cobler (2014), “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” (p.116).

Lo expuesto en el párrafo anterior también explica el hecho de que la presencia de la mujer se siga viendo como un elemento anómalo dentro de las profesiones masculinizadas en las que hay que emplear la fuerza en alguna ocasión, como son los Cuerpos de Seguridad, debido a que en este sector profesional los valores, las normas y las creencias exaltan la masculinidad de quienes las componen, por haber sido tradicionalmente compuestas exclusivamente por hombres. Este hecho, unido a la resistencia al cambio, condicionado por la concepción patriarcal en cuanto a la clasificación y división por género de las tareas, hace que su incorporación, su selección e integración se vea dificultada, mermada y ralentizada. (Figuerola-Saavedra, 2008).

La policía, como cualquier otro sector, ha ido adaptándose conforme se ha ido avanzando en la sociedad, pero si bien el ideal sería que la policía fuera representativa de la sociedad en la que se inserta, esto no va a conseguirse mientras no se integren más mujeres en sus plantillas. Hay determinados sectores ocupacionales en los que las administraciones públicas, aplicando determinadas medidas políticas, han conseguido rebajar la diferencia de género entre sus trabajadores introduciendo el principio de igualdad de condiciones y oportunidades, no obstante, esto no ha acontecido de la misma manera en los cuerpos policiales, en los que persiste la marcada brecha existente entre ambos géneros.

No hay un estilo de organización policial ideal, no obstante, en España el modelo policial ha pasado de ser un modelo reactivo a uno proactivo. Lo que quiere decir que, a excepción de los grupos especializados tipo las unidades de respuesta policial (reactivas) o aquellas donde quizá se requiera más fuerza bruta⁴ por el tipo de tareas encomendadas, en el resto de unidades operativas

4 Tipo las Unidades de Intervención policial (UIP), las Unidades de Prevención y Reacción (UPR), los Grupos Especiales de Operaciones (GEO) y las Unidades Especiales de Intervención (las cuales pertenecen a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado).

donde podrían encuadrarse las de tráfico, atestados, policía de barrio o proximidad, unidad canina, de mediación policial, de atención a las víctimas del maltrato, administrativas, de educación vial, de drones o la unidad rural entre otras, no debería seguir existiendo esa brecha tan amplia en el porcentaje de hombres y mujeres, ni en la escala básica ni en la superior, que es donde más se marca esa diferencia.

En un estudio realizado en la policía local y en diferentes academias de preparación de oposición en varios municipios de la Comunidad de Madrid (CAM en adelante) se evidenciaba, de nuevo, esta manca de efectivos femeninos. Se explicaba que, en este sector tan eminentemente masculino, se ha incrementado en cierta medida la participación femenina en las pruebas de acceso al cuerpo de policía local, sin embargo, dicho aumento no se ha visto reflejado en la entrada de éstas al mismo. Esto puede deberse a que, aunque evidentemente los procesos selectivos están regidos por el principio de equidad, al tratarse de un sector que ha estado compuesto tradicional e históricamente solo por hombres, hace plausible el hecho de que perduren elementos o mecanismos que dificulten el acceso o la incorporación de las mujeres al mismo por existir aún factores que perpetúen una imagen social de la policía en versión masculina y, del mismo modo estos hechos, contribuyen a que siga existiendo división y segregación por género en este sector. (Figuerosa-Saavedra, 2008)

En cuanto al acceso al cuerpo de la Policía Local, se tomará como ejemplo el caso estudiado en las policías locales andaluzas y publicado en el artículo “La policía no tiene nombre de mujer. Desigualdad y masculinización en las policías locales andaluzas”, pero cabe señalar, que esto sucede a nivel nacional:

Los exámenes no están unificados, en el BOP de cada provincia los municipios publican sus convocatorias y realizan sus propios exámenes, que cuentan con tres fases (una teórica, una física y una prueba psicotécnica). Este carácter municipal o local de los exámenes, hace que cuenten con un grado de discrecionalidad de cierta importancia, lo que favorece que en dichos procesos selectivos se

produzcan ciertas irregularidades y haya una falta de transparencia, dando preferencia a aquellos individuos que encajan mejor en la horma, siendo éstos, los hombres; por otro lado, para poder presentarse las pruebas, se exige un mínimo de 1,60 cm de altura para las mujeres, cuando la estatura media de una mujer en España es de 1,62 cm y, para los hombres, el mínimo exigido de altura es de 1,65 cm cuando su media de estatura en España se estipula en 1,77 cm. Es decir, esta diferencia de altura mínima exigida por sexos implica un gran sesgo de género, debido a que, en el caso de las mujeres, la estatura exigida está solo 2cm por bajo de la media, sin embargo, en el de los hombres, la media se sitúa en 12 cm menos. Si se quisiera equiparar ambos géneros y hacer esta prueba eliminatoria más igualitaria, la altura mínima exigida para los hombres debería ser de 1,75 cm. (Gálves et al., 2015, p. 6)

Cabe señalar que, hace apenas 6 meses, en la Comunidad Valenciana (CV en adelante), la estatura mínima fue rebajada para las mujeres (con la aprobación del Decreto 179/2021, de 5 de noviembre, del Consell, de establecimiento de las bases y criterios generales para la selección, promoción y movilidad en los cuerpos de policía local de la CV) en 2 cm, resultando ser ahora requisito indispensable para las aspirantes medir un mínimo de 158 cm para poder acceder al Cuerpo de Policía Local de la CV⁵.

La autora de este trabajo ha visto situaciones en las que el tribunal de una oposición ha suspendido a una aspirante en la prueba de la estatura diciéndole que le faltaba 1 milímetro para poder ser policía, siendo ésta ya agente de policía local interina en otro municipio para el que solicitaban la misma estatura. No obstante, también cabe indicar que en los inicios de las primeras mujeres policía en las principales ciudades de la CV (Valencia, Castellón y Alicante, en 1981) se requería que midieran 164 cm (3 cm por encima de la media nacional en ese momento y 6 cm por encima de lo que se requiere en la actualidad) y tenían idénticas marcas que los hombres para la realización de las pruebas físicas⁶, con lo que siendo positivos, se han conseguido mejoras con el

5 https://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/712093-d-179-2021-de-5-nov-ca-valenciana-bases-y-criterios-generales-para-la-seleccion.html#t2c2

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

paso del tiempo en cuanto a determinadas situaciones de discriminación evidentes e incluso algunas han llegado a desaparecer.

En el Anexo IV del Decreto de la CV, nombrado anteriormente, se especifica la prueba de aptitud psicotécnica, informando que “constará de un test que evaluará las áreas y dominios de personalidad general y laboral, directamente relacionada con el perfil del puesto convocado y podrá ser utilizada instrumentalmente en pruebas posteriores del proceso selectivo y que será realizada por un profesional de la psicología. Este ejercicio será de carácter obligatorio y eliminatorio”. Cabe destacar la frase “directamente relacionado con el perfil del puesto convocado”. Estos test, según FIGUEROA-SAAVEDRA (2008) “en ocasiones no responden a un perfil de personalidad definido por cualidades y aptitudes que se ajusten al desempeño efectivo y eficaz de tareas, sino a perfiles de personalidad “masculinizada” (p. 175), lo que puede generar un impacto adverso⁷, tanto en esta prueba como en la entrevista.

Yo sé que se filtra. Yo he estado en un tribunal con alguna gente mayor y yo he escuchado decir “Mujeres no”. “¿Cómo?” Eso es verídico. “¿Cómo que mujeres no?” “Mujeres no”. “Pues yo votaré en conciencia, mi puntuación será a conciencia. Mujeres no, el que sea mejor será el que entre” (...) Eso lo he vivido yo. (Hombre, policía). (Gálvez Muñoz et al., 2015, p. 7)

Tal y como se ha comentado, no hay un examen unificado, lo que puede llevar a ciertas irregularidades o situaciones injustas (para ambos sexos) en las que, por ejemplo, un opositor/a que se presenta hoy en un municipio tiene que realizar determinadas pruebas físicas con unas marcas determinadas y al día siguiente presentarte a otro distinto y que las pruebas sean bastante más duras porque, tan solo se estipula el contenido mínimo de dichas pruebas, sin hacer mención a la supuesta “discriminación positiva” tan criticada por los compañeros varones de las que disponen las opositoras, en tanto y en cuanto las marcas para la superación de las pruebas físicas para las mujeres son ligeramente más livianas que las de ellos. A este respecto, resulta congruente hacer el símil como

⁷ El impacto adverso tiene lugar cuando una prueba desfavorece claramente a los candidatos de un género, raza o grupo étnico.

con la “talla mínima” estipulada, en la que sigue habiendo un sesgo de género y, en realidad, no genera ninguna ventaja con respecto a ellos si no, en todo caso, un intento de acercamiento a la igualdad.

Se han de aunar criterios, como en las oposiciones de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, no importando si uno va a acabar ejerciendo sus funciones en un municipio de 5000 o de 150.000 habitantes o si éste pertenece a la CAM o a la de Murcia. Deberían exigirse los mismos requisitos y realizar las mismas pruebas, a sabiendas de que la Constitución española reconoce en su artículo 148.1.22 la capacidad de las Comunidades Autónomas para asumir competencias en materia de coordinación de las Policías Locales, en los términos que establezca una Ley Orgánica⁸, pero que sean criterios unificados a nivel nacional. Es impensable en pleno siglo XXI que una mujer opositora, por el hecho de encontrarse en periodo de gestación en el momento de realizar las pruebas físicas o el reconocimiento médico le suponga un suspenso o exclusión (siendo ya de por sí un sesgo de género) dependiendo del municipio en el que se presente. El reciente aprobado Decreto de la CV, en su Anexo V indica que “las personas aspirantes que no pudiendo realizar las pruebas físicas establecidas en la convocatoria por embarazo, parto o postparto, o por uso del periodo de lactancia debidamente acreditados, realizarán todas las demás, quedando condicionado su ingreso en el curso básico impartido por el IVASPE a la superación de aquellas y a que, de acuerdo con su calificación global en la convocatoria, en relación con la de las demás personas aspirantes, le corresponda. Para tal fin, podrá acreditarse la superación de la citada prueba mediante el certificado de la superación en otro proceso selectivo de la misma categoría en cualquier otro municipio de la CV. Caso de no superarlas ni justificar su superación, decaerá en su derecho y no podrá incorporarse al curso básico”⁹. Si bien esto ha sido modificado y, en las bases generales de ingreso y promoción interna para policía local ya se prevé esta situación que, evidentemente, solo afecta a mujeres, los

8 La Ley Orgánica 2/1986, de 3 de marzo de Fuerza y Cuerpos de Seguridad da cumplimiento, entre otras, a la previsión del artículo 148.1.22.a de la Constitución, sirviendo su artículo 39 de marco referencial para instrumentar en un cuerpo legal los medios y sistemas necesarios que hacen posible llevar a cabo la coordinación de las Policías Locales

9 Decreto 179/2021, de 5 de noviembre, del Consell, de establecimiento de las bases y criterios generales para la selección, promoción y movilidad en los cuerpos de policía local de la Comunitat Valenciana.

municipios pueden añadir subapartados que acaben lesionando de igual modo el mismo derecho¹⁰. Subapartados como el siguiente, a modo de ejemplo, de las bases publicadas en el BOP número 233, de 7 de diciembre de 2017 que dice así: “las aspirantes que no puedan realizar las pruebas físicas por embarazo o parto, debidamente acreditados, podrán realizar potestativamente las mencionadas pruebas físicas, con anterioridad a la finalización del plazo de presentación de la documentación prevista en la base 9.1 de la convocatoria”. Cabe señalar que la citada base 9.1 señala que este plazo es de veinte días naturales desde que se haga pública la relación de personas aprobadas. El no realizarlas en ese plazo establecido en la base 9 por motivos pre y post gestacionales acarrearía su directa eliminación de las pruebas selectivas, con la pérdida de todas las expectativas en el proceso. En resumen, incluir un plazo relativamente próximo en las bases de la convocatoria, como ocurre en el supuesto planteado, para que las aspirantes, en cualquier circunstancia relacionada con la maternidad, realicen las pruebas físicas, puede suponer no atender a la entidad de los hechos concretos e individuales que les afecten, aspecto que es necesario tener presente habida cuenta de la protección que el ordenamiento jurídico otorga a la maternidad y las circunstancias a ella inherentes.¹¹

Por otro lado, en marzo del 2020 se celebró el II Encuentro Nacional de Mujeres Policías para denunciar el machismo que pervive en los cuerpos policiales¹² en los que se expusieron numerosos ejemplos que revelan la desigualdad que sigue imperando en la Guardia Civil, pero que se puede trasponer al resto de cuerpos policiales. Hechos que no son aislados ni normales, pero sí hay personas que los tienen “normalizados”. La falta de formación en igualdad tiene la clave para que estas cosas dejen de suceder. Esos actos son necesarios para dar visibilidad a las mujeres dentro de

10 El Tribunal Constitucional aprecia una lesión directa del artículo 14 y califica de actos discriminatorios no solo los tratamientos peyorativos que se funden en la pura y simple constatación del sexo sino también aquellos en los que concurren razones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa e inequívoca, como sucede con el embarazo. Esta postura conlleva que la protección específica de la maternidad proclamada por la Constitución abarque tanto los periodos prenatales como los postnatales, toda vez que en todos ellos se persigue igualdad finalidad social (STC 173/1994, de 7 de junio; 136/1996, de 23 de julio; 20/2001, de 29 de enero; 41/2002, de 25 de febrero y 17/2003, de 30 de enero).

11 <https://www.defensordelpueblo.es/resoluciones/interpretar-de-forma-extensiva-la-actual-convocatoria-a-oficial-de-la-policia-local-para-que-en-caso-de-concurrir-en-alguna-aspirante-circunstancias-pre-y-post-gestacionales-las-pruebas-fisicas-se-r/>

12 https://www.augc.org/actualidad/areas/area-de-la-mujer/la-secretaria-nacional-de-la-mujer-de-augc-denuncia-en-el-ii-encuentro-nacional-de-mujeres-policias-el-machismo-que-pervive-en-los-cuerpos-policiales_14578_102.html

los colectivos que se encuentran tan masculinizados, en los que es necesario avanzar en igualdad y erradicar el machismo, que al igual que en el resto de la sociedad existe en todos los cuerpos policiales. Allí se podían escuchar testimonios de jefas de policía que han sufrido acoso o han sido infravaloradas por ser mujeres, siempre en el punto de mira tanto de personal subordinado como otros jefes.

En numerosas ocasiones se han dado y se dan situaciones en las que los compañeros (normalmente los veteranos) o mandos, si es una mujer policía la que está interviniendo en un servicio policial que, previendo que pueda subir de nivel de intensidad, parece que acuden “al rescate” y, sin dejar de agradecer su colaboración, preocupación y asistencia, la pregunta que me gustaría se formularan es la siguiente ¿acudirían a dar ese supuesto apoyo o protección si el servicio lo estuvieran desempeñando dos compañeros varones?.

Lo que los policías varones llaman paternalismo y sobreprotección es otra manera más de reforzar y reafirmar el sistema patriarcal dominante, al tiempo que perpetúan determinados valores y conductas obsoletas entre compañeros y compañeras. La sobreprotección de los compañeros o los mandos se observa mayoritariamente en el reparto de tareas o la asignación de funciones y puestos, lo que supone un sutil sistema de discriminación que no responde a necesidades objetivas de la actividad, ni responde a las capacidades de las mujeres policía o a sus habilidades, si no que está basado en la clásica visión de la mujer como un ser vulnerable, más débil y pasivo y en criterios de segregación sexual. Esto patentiza situaciones que tienden a alejarlas de las intervenciones policiales conflictivas, que suele acabar ubicándolas en puestos administrativos en las centralitas, coordinando y comunicando o a establecer que si le asignan trabajo operativo en la calle la conducción del coche patrulla la realice el compañero varón, entre otras. (Figuerola-Saavedra, 2008)

Del mismo modo, también se ha dado la situación, leídas las entrevistas transcritas en los textos revisados y, además, la autora de este trabajo lo ha vivido en primera persona, en las que un agente veterano ha rehusado ser compañero de patrulla de una mujer policía, cuando el jefe de

turno se lo había asignado al inicio del servicio justificándolo con la siguiente frase “ni se entrena con mujeres, ni se patrulla con mujeres”. Por suerte, esta reticencia a formar binomio mixto ha ido a menos y prácticamente ha desaparecido. Reticencia que coincide con otros sectores masculinizados, como es el de la práctica de artes marciales o defensa policial, que siempre viene bien conocer y practicar para el posterior trabajo policial en la calle y que, en los años en los que autora practicó algunas de ellas, como Muay Thai (también conocido como boxeo tailandés), grappling, Kali filipino o defensa personal, entre otros, también encontró cierto recelo a entrenar con ella por parte de algunos hombres.

A este respecto, de entre los argumentos que los policías hombres suelen dar para explicar su preferencia a patrullar con personas de su mismo sexo es que generan más autoridad dos policías varones juntos que un binomio mixto de cara a la ciudadanía o que si patrullan con mujeres se sienten desprotegidos ante ciertas situaciones en las que creen sentirse obligados a duplicar su trabajo por tener que proteger también a su compañera, volviendo de nuevo a generar, promover y reproducir una imagen de la mujer (no solo la policía) que es distorsionada y no es acorde con la realidad, dificultando así que se muestren sus capacidades y perpetuando actitudes machistas con tantos prejuicios y estereotipos de género. (Gálves et al., 2015)

Por tanto, la justificación de este estudio se debe a que, si bien existe literatura sobre fuerzas y cuerpos de seguridad, la literatura científica adolece de estudios con perspectiva de género (o es escasa) en el contexto policial español. Es por eso que con esta revisión se pretende hacer más evidente, si cabe, esta cuestión y así generar impulso para futuras investigaciones puesto que, aunque se ha publicado mucho respecto a políticas de igualdad para promover su aplicación, la baja presencia femenina en este sector muestra que, quizá, no resulten del todo eficientes por no haber causado el impacto esperado, por lo que hay que seguir implementando acciones al respecto.

Analizar en profundidad el proceso de feminización en esta profesión de carácter tan masculino y ciertamente viril como es la policía es fundamental para conocer todos los problemas

sufridos por las mujeres en cuanto a su incorporación al mundo laboral contemporáneo. En principio, la integración de las primeras mujeres en la profesión policial suponía, supuestamente, que eran aceptadas por parte de la organización y que formaban parte de ella como uno miembro más, dándoles la posibilidad de ser una policía “normal”. Éstas crearon un nuevo rol de policía en contraposición del único existente hasta el momento, pero aún así fueron asignadas dentro de la organización a desempeñar diferentes tareas o subtrabajos que hicieron y hace que sea difícil conseguir una profesión policial no masculina. (Martín, 1994, como se citó en Delgado Morales, 2015)

Tras el estudio de la literatura y la documentación varia consultada se observa que se trata de un ámbito novedoso debido a que se cuentan con muy pocos estudios en el ámbito nacional en los que se hayan desarrollado las dificultades de acceso, promoción o integración (que han existido y persisten algunas de ellas) para las mujeres en las diferentes policías locales españolas. Hace apenas 7 años, se publicó un estudio pionero en Andalucía sobre estos aspectos centrándose en las policías locales de dicha comunidad autónoma. Otro trabajo a destacar en el ámbito español, sobre el acceso de las mujeres a la policía local, es el realizado por Figueroa-Saavedra (2008), aunque éste se centra en las policías locales madrileñas y, además de utilizar una metodología diferente a la utilizada en el caso del estudio andaluz nombrado anteriormente, también difiere en que tiene un objetivo muy concreto. No obstante, ambos estudios llegan a conclusiones muy similares en cuanto al porqué sigue habiendo una presencia femenina tan baja dentro de la policía y tienen claras qué acciones hay que implementar en pro de unas oportunidades laborales igualitarias sin distinción de género teniendo en cuenta que, en la sociedad en la que vivimos, las mujeres representan el 49,5%¹³ de la población mundial. En cualquier caso, hay constancia según varios autores confirman, de la dificultad de encontrar trabajos previos sobre el tema de estudio que versa este trabajo y no solo a nivel nacional, sino internacional también. (Gálves et al., 2015)

13 Según los datos de las Naciones Unidas y la CIA (Central Intelligence Agency) en el mundo hay actualmente un 50,5 % de hombres y un 49,5 % mujeres (ambas fuentes coinciden en los porcentajes):
<https://www.saberespractico.com/demografia/cuantos-hombres-y-mujeres-hay-en-el-mundo-actualmente/>

De modo latente, pero persistente, sigue habiendo una reticencia real a la incorporación y promoción de la mujer en trabajos considerados históricamente masculinos como es el de la policía en general y, en particular, en la policía local en el estado español. La literatura muestra que se trata de un fenómeno complejo, que en la práctica continua existiendo una discriminación de género y que, aunque avanza en pro de la igualdad, lleva un proceso muy lento porque si, cuando a fecha 7 de marzo de 2019 es noticia que una mujer ha conseguido ser la primera Intendente Mayor Jefa de la Policía local en Andalucía¹⁴ y lleva como título "La mujer ha pasado de no poder llevar pistola a ocupar puestos de mando", es que queda mucho camino por recorrer. El nivel de mando tiene unas connotaciones distintas cuando lo ejerce una mujer. Una cosa es trabajar con hombres en un trabajo "de hombres" y otra "mandar a los hombres". Pero hoy, según indica Carmen María Martínez Morales, ha quedado demostrado que la capacidad de liderazgo de las mujeres es exactamente igual a la de los hombres".

En cuanto al tiempo transcurrido para promocionar queda constatado que es mucho mayor para las mujeres que para los hombres según muestran los estudios previos encontrados, enfrentándose éstas a un sinfín de prejuicios que les demoran en sus objetivos, cosa que no sucede de igual manera en el caso de los hombres. Las mujeres se encuentran con más barreras que superar en comparación con ellos, lo que implica que hayan de invertir más tiempo que aquellos para promocionar. El mundo policial es un mundo masculino y, por consiguiente, está liderado en su mayoría por hombres, que acaban eligiendo quizá por coaptación a sus iguales varones para promocionar y ésta es una de las principales manifestaciones del llamado techo de cristal¹⁵. En el caso concreto de los Cuerpos de Policía Local de Andalucía hay un estudio previo realizado que indica que "en una media de 8,40 años los hombres han realizado una segunda promoción, mientras que sus compañeras policías han necesitado 13,67 años de media. La diferencia es aún mayor en el caso de la tercera promoción, para la que las mujeres tardan 8,29 años más de media que los hombres (7,71 años para los hombres y 16 años para las mujeres)". (Gálves et al., 2015, p. 12)

14 https://www.diariodesevilla.es/vivirensevilla/Carmen-Maria-Martinez-Morales-mujer-policia-local_0_1334266842.html Publicado el 7 de marzo de 2019

15 <https://elfeminismo.com/que-es-el-techo-de-cristal/>

Con este trabajo se busca señalar la importancia del problema latente que persiste cuando se combinan las palabras mujer y policía.

Es evidente que se han hecho avances, algunos de más índole que otros, en cuanto a la incorporación plena de ellas a los cuerpos policiales, no obstante, la igualdad de condiciones para con sus compañeros a la hora de realizar todo tipo de tareas, está suponiendo un proceso más tardío y más lento del imaginado. Además, al parecer en nuestro país, ha sido una cuestión bastante olvidada por los investigadores sociales, debido a los pocos estudios hallados sobre la incompleta integración o incorporación de las mujeres en la policía, según confirman autores como Martín (1994, citado en Delgado Morales, 2015).

Una vez revisada la literatura y comprobado cómo fueron los inicios de aquellas primeras remesas de mujeres policía en las diferentes ciudades de España en las llamadas “Policías Municipales” (antigua denominación de las actuales policías locales) y, posteriormente, como ha venido siendo su lenta incorporación e integración, era interesante comprobar, en datos estadísticos, el número total de policías locales en las plantillas españolas segregados por sexos, saber cuántos municipios cuentan con policía local y de éstos, cuántos cuentan con mujeres policía y qué escalafón conforman dentro de sus respectivas plantillas. La autora del presente estudio intentó informarse como caso puntual (tras una búsqueda online infructuosa) preguntando que en qué apartado podía encontrar dicha información en el municipio donde ejerce sus funciones, y la respuesta fue que, no solo no está publicada esa información, si no que a la pregunta de “¿y cómo se cuántas mujeres policía somos en esta plantilla? (para poder dar fe posterior de dónde había sido extraída la información), la respuesta fue “SUFICIENTES”, seguida de las risas del resto de compañeros allí presentes (todos hombres). Pude comprobar posteriormente, a través de un listado¹⁶ publicado en el tablón de anuncios en la propia Central de Policía Local, el cual indicaba los asuntos propios adicionales de cada policía, cuántos efectivos en activo hay en dicha plantilla: un total de 106

16 No se puede incluir por presentar datos de carácter personal y estar protegido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

policías, de entre los cuales 94 son hombres y 12 son mujeres. En puestos de mando, de entre los 106 efectivos, hay 2 mujeres, hay una inspectora y una oficial.

En la tesis doctoral "Identidad psicosocial y género: mujeres en la Policía Local de Madrid, el autor dedicó los meses de marzo a julio de 2013 para recopilar dicha información, solicitándola a través de correo electrónico unas veces y otras por teléfono (por resultarle imposible encontrarla, al no existir, en las estadísticas de las páginas web de los organismos oficiales) a las poblaciones que componen la CAM y, con la excepción de las pocas poblaciones que no facilitaron información alguna, realizó sus propias tablas y la estadística con los siguientes datos recogidos: "Un total de 11.723 efectivos de policía en las 83 poblaciones madrileñas que tienen mujeres policía. De ese total, 10.462 son hombres y 1.261 mujeres, lo que supone un 10,7% de agentes femeninas de media en las localidades reflejadas" (Delgado Morales, 2015, p. 134). Solo el 0,86% son mujeres mando. Cabe señalar que, en la CAM en esas fechas, había 114 localidades madrileñas que contasen con cuerpo de policía local (solo 83 con mujeres policía), del total de los 179 municipios que la componen. Lo que viene a reforzar que el hecho de que, la comprobación de este tipo de cuestiones causó más de un inconveniente a otros autores.

En un trabajo que versa sobre los estilos de liderazgo de la Policía Local en la Comunidad Valenciana se indica, específicamente, que "la muestra es representativa del universo de policías locales de la Comunidad Valenciana (España) y está compuesta por 975 policías locales (828 hombres y 147 mujeres) pertenecientes a las plantillas de 42 localidades y que son dirigidos por 42 jefes" (Álvarez et al., 2012, p. 548), para más adelante especificar que en la muestra solo habían sido incluidas las localidades en las que la jefatura fuera ejercida por un policía (no por un Alcalde o concejal de seguridad) y, como limitación de su estudio, excluyeron las únicas 5 localidades donde la jefatura era ejercido por una mujer (para mantener la confidencialidad). Se recalca: 42 jefes vs 5 jefas.

Contemplando la situación actual, a modo de ejemplo se puede señalar que, en Castilla La Mancha “las policías en activo a fecha de 5 de noviembre de 2020 eran 186, en contraste con los 1829 hombres” (Lojero Espinosa, 2020, p. 36). Que pasados 38 años desde la incorporación de la mujer en las policías locales de Castilla-La Mancha, tienen una representación menor al 2% en los cargos de mando tal y como informó el mismo autor.

Que una mujer tenga el cargo más alto de mando en la policía es una situación extraordinaria y resulta evidente, que las posiciones de poder dentro de la organización jerárquica en que se gestionan las fuerzas y cuerpos de seguridad, siguen estando copadas por hombres y parecen inalcanzables para ellas. En algunas policías, como es la Policía Local castellano-manchega, el rango más alto que posee una mujer en activo es el de subinspectora, en dicha escala jerárquica o con ese rango se encuentran solamente 3 mujeres, resultando una cifra ridícula si la comparamos con los 67 hombres que ostentan el mismo cargo. En la Policía Local de Toledo, hace apenas 2 años (en febrero de 2020) una mujer consiguió optar y ocupar el rango de oficial, evidenciando una necesidad imperiosa de crear unas condiciones que permitan promocionar a las mujeres en la carrera policial, según desarrolló Lojero Espinosa (2020).

Uno de los ejemplos más extremos al respecto se da en las Policías Locales Andaluzas, donde el porcentaje de mujeres policía es de un 5,85%, una ratio que se encuentra bastante por debajo de los demás cuerpos de seguridad. Según explica Gálves et al. (2015), esto se debe, entre otras causas, a que dichas policías “siguen estando construidas con atributos y modelos masculinos, en los que las mujeres difícilmente encajan, lo cual dificulta que, en el caso de presentarse, sean elegidas y posteriormente promocionadas, a lo que habría que añadir el efecto de la arbitrariedad que se percibe en los procesos de acceso y ascenso”. (p. 1)

En la policía local de Granada sólo hay 28 mujeres en una plantilla de 456 efectivos, es decir 28 mujeres vs 428 hombres¹⁷.

17 Información extraída de “<https://www.ideal.es/granada/lanzan-campana-fomentar-20191105165303-nt.html>”, consultado el 31 de mayo de 2022.

Según el Registro Oficial de los Policías Locales de Andalucía, la cuota de mujeres policías locales en dicha comunidad apenas supera el 5,8% (lo que se traduce en 717 mujeres); formando los hombres el 95 % de la plantilla" ¹⁸

En la policía local de Granada sólo hay 28 mujeres en una plantilla de 456 efectivos, es decir 28 mujeres vs 428 hombres¹⁹.

Hace 4 años, en febrero de 2018, las mujeres en la Policía Local de Valencia representaban un 13 por ciento del total de la plantilla, eran 211²⁰.

En el conjunto de la CV, a finales del 2021, apenas un 14% son mujeres policía. 85,84% hombres vs 14,16% mujeres. En las categorías de mando la diferencia se acrecienta. Las mujeres suponen solo un 4,4% en la categoría de comisario. Todos los intendentes en la CV son hombres, con un total de 87. En la escala técnica, categoría Inspector/a con 244 componentes, el 95,5% corresponde a hombres y un 4,5% a mujeres. Mientras que en la escala ejecutiva, categoría oficial, con 982 componentes, el 92,3% corresponde a hombres y el 7,7% a mujeres. Por último, de los 7.228 efectivos en la categoría de agentes, los hombres representan el 84,43% y las mujeres el 15,57%.²¹

Categoría	N.º total de efectivos	Hombres %	Mujeres %
Comisario/a	Se desconoce	95,60 %	4,40 %
Intendentes	87	100,00 %	0,00 %
Inspector/a	244	95,50 %	4,50 %
Oficial	982	92,30 %	7,70 %
Agentes	7228	84,43 %	15,57 %
Total Personal		85,84 %	14,16 %

Información obtenida del censo de efectivos de la policía local, elaborado por la Agencia Valenciana de Seguridad y Respuesta a la emergencia, a partir de la información facilitada por 322 municipios.

<https://www.levante-emv.com/comunitat-valenciana/2021/09/27/apenas-14-p>

18 https://www.diariodesevilla.es/vivirenvilla/Carmen-Maria-Martinez-Morales-mujer-Policia-local_0_1334266842.html Publicado en marzo de 2019

19 Información extraída de "<https://www.ideal.es/granada/lanzan-campana-fomentar-20191105165303-nt.html>", Publicado el 5 de noviembre del 2019.

20 <https://www.20minutos.es/videos/cine/msvHLUZ4-promocion-del-81-las-primeras-policias-locales-de-valencia/>

21 Dicho informe ha sido obtenido del censo de efectivos de Policía Local elaborado por la Agencia Valenciana de Seguridad y Respuesta a las Emergencias a partir de la información facilitada por 322 municipios donde hay personal de policía registrado. <https://www.levante-emv.com/comunitat-valenciana/2021/09/27/apenas-14-policias-locales-valencianos-57723468.html> Noticia publicada el 27 de septiembre de 2021.

Actualmente solo hay dos mujeres que ejercen la jefatura en una ciudad capital de provincia de España. Una es la jefa de la Policía Municipal de Valladolid, que fue nombrada en 2014, y la otra es la jefa de la Policía Local de Huesca, nombrada apenas hace 3 años, en el 2019. Asimismo, la jefa de la Policía Municipal de Valladolid junto con la jefa de la Policía Local de Almonte (Huelva) son las dos únicas representantes féminas que son miembros de la Comisión Ejecutiva Nacional²².

En junio de 2020 se publicó lo siguiente: Hace 41 años que entraron las primeras mujeres en la policía local de Barcelona y, aunque su presencia ha ido sumando, hoy en día no alcanza ni el 15%. La actual plantilla de la Guardia Urbana es de 2.736 miembros y el 85,79% son hombres. Una mayoría masculina aplastante que asume además la titularidad de las principales áreas de mando²³.

Antònia Barceló, primera mujer que accede al cargo de comisaria de la Policía Local de Palma de Mallorca tras 35 años de servicio, un escalafón situado en la segunda línea de mando después del jefe de Policía Local.²⁴ En la actualidad, las mujeres en dicha plantilla suponen el 9% del total de efectivos.

Si la diferencia en la escala básica entre hombres y mujeres policía en porcentaje es muy elevada, en los puestos de mayor rango la diferencia es aplastante con abrumadora mayoría de hombres. Las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los mandos, debiéndose quizá esto último a que, tal y como señala Cuadrado (2011, como se citó en Álvarez et al., 2012, p. 550), “en su revisión sobre las diferencias por género en el liderazgo, señala que existen estudios que indican que los hombres tienen una mayor tendencia que las mujeres a evaluar como más eficaces a los líderes de su propio género”, y siendo que los hombres son los que prácticamente copan los tribunales de las oposiciones, cuando éstas sean para promoción, quizá lo tengan en cuenta, siempre bajo el principio de equidad que rige cualquier proceso selectivo, como el del siguiente enlace publicado en

22 <https://unijepol.eu/quienes-somos/>

23 <https://unijepol.eu/revista-digital-segucity/>

24 <https://www.diariodemallorca.es/palma/2021/04/21/antonia-barcelo-toma-posesion-primera-48540613.html>

Publicado en abril de 2021.

el orden del cuerpo de la Policía Local de Sevilla, en el que alguno de los requisitos exigidos era ser madre biológica, edad o imagen determinada²⁵. Por “suerte” la campaña no prosperó.

Tal y como se planteaba en el resumen de este trabajo de fin de grado, esta revisión narrativa ha permitido mostrar una imagen actual de la situación de las mujeres en la policía local en España 52 años después de que se les permitiera entrar a formar parte de este cuerpo.

En cuanto a las hipótesis a resolver:

Hipótesis 1: ¿Se ha conseguido una plena integración de las mujeres policía local en España en pleno siglo XXI o el género sigue siendo un obstáculo y un estereotipo social que impide alcanzarla?

Hipótesis 2: ¿Se ha normalizado la presencia femenina en los cuerpos de policía local españoles?

Hipótesis 3: ¿La igualdad que promueve el artículo 14 de la Constitución Española es realmente real y efectiva?

25 https://www.diariodesevilla.es/sevilla/campana-indignado-mujeres-policia-local_0_1304869686.html. Publicado el 29 de noviembre de 2018.

Método

La búsqueda bibliográfica para la redacción de este estudio se realizó entre marzo y mayo del 2022 en las bases de datos PubMed, Psycodoc, Scopus, Teseo, Dialnet, Proquest y WOS. Para dicha búsqueda se especificó que fueran publicaciones en español y las palabras clave empleadas fueron *“local police” AND “woman”*, visto que, tras probar en varias ocasiones variando las palabras clave y el idioma de éstas (hacerlo en español) los resultados obtenidos fueron más reducidos de lo que se imaginaba se encontraría en un principio, a excepción de en la base de datos Dialnet en la que también se adjuntaron los resultados encontrados con las palabras clave *“policía local AND mujer”* ya que se triplicaron éstos (de 25 con las palabras clave en inglés a 78 con éstas en español). Se seleccionaron los documentos que abordasen temas relacionados con las palabras clave que se desarrollaran en España (como limitante del ámbito territorial a tratar) y que tuvieran que ver con la incorporación, el acceso, ascenso y/o promoción, roles, integración, discriminación estereotipos y prejuicios de las mujeres en el contexto de las policías locales españolas. Por el contrario, se excluyó aquella bibliografía que tuviese poca relación con el tema, que no abordase dicha situación dentro del ámbito territorial español y que no fueran publicados en la lengua oficial.

A su vez, para la búsqueda de esos documentos no se aplicó límite en sentido cronológico para poder comprobar cómo se encontraba el estado del arte en cuestión desde sus inicios (el 25 de mayo de 1970, cuando las hermanas Tapia entraron a formar parte del Cuerpo de la Policía Local de Córdoba).

Asimismo, cabe señalar, que conforme fue avanzando la revisión y profundizando en el estudio del material bibliográfico elegido, éste se fue ampliando por algunas de las referencias revisadas que resultaron interesantes en la materia a tratar. Se incluyeron tanto artículos de revista académica, libros y tesis doctorales.

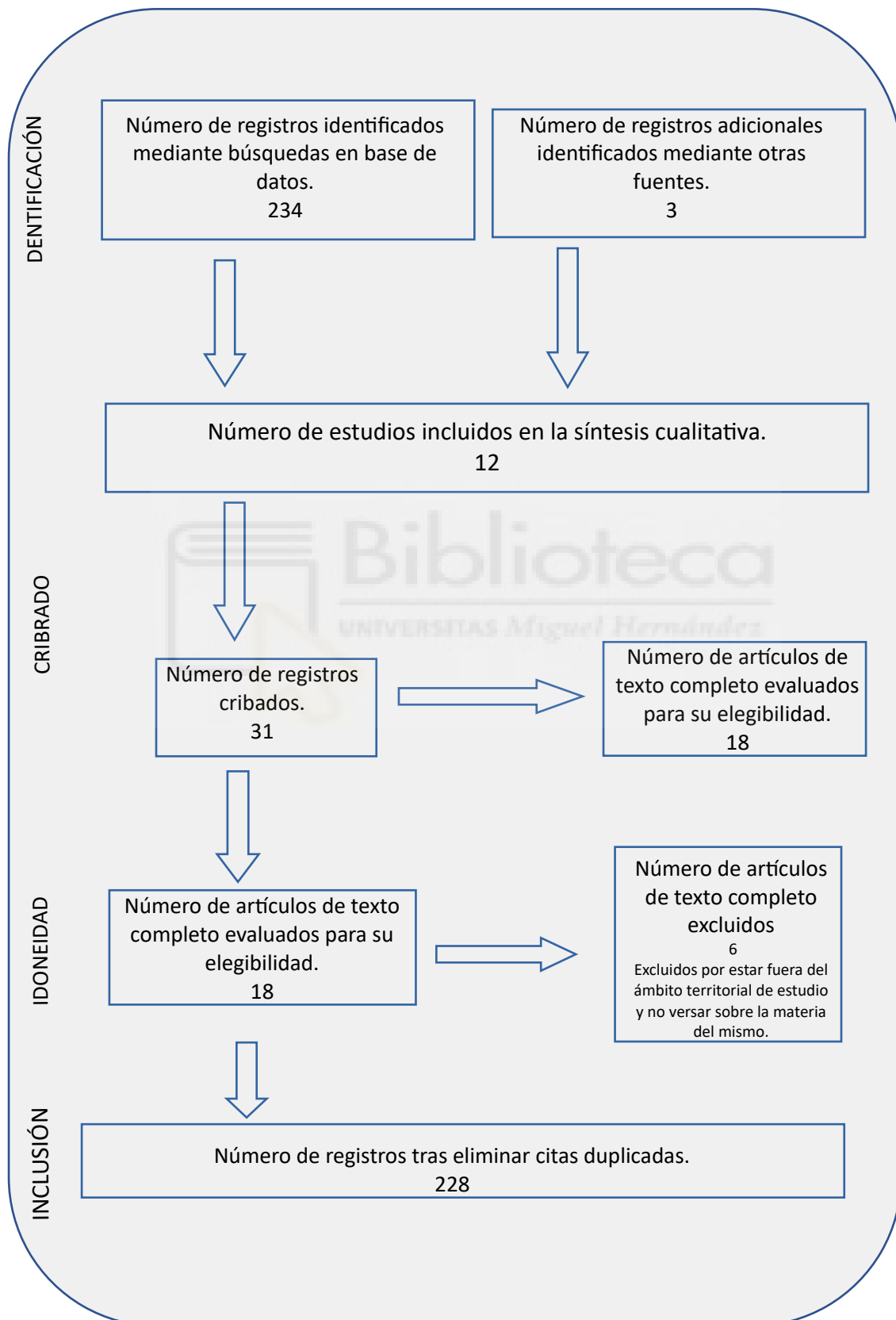


Figura 1. Diagrama de flujo de selección de artículos

Los registros obtenidos oscilaron entre los 1 y los 93 resultados dependiendo de la base de datos consultadas, tras la combinación de las palabras clave mencionadas (Tabla 2). Una vez leídos los títulos y los resúmenes atendiendo a los criterios de selección y, ampliado posteriormente con el resto de material documental que surgió a medida que se avanzó en el estudio, hizo que se analizaran un total de 12 documentos, incluidos entre ellos 8 artículos de revista, 2 tesis y 2 libros.

Tabla 2 Criterios de búsqueda en bases de datos

Bases de Datos/Buscadores	Palabras Clave y Conectores	Filtros de búsqueda	Artículos encontrados	Nº de artículos tras lectura de títulos	N.º artículos tras leer el resumen	Selección final
Proquest	local police AND woman	Sin limitación cronológica; Publicados en español	93	7	1	1
Dialnet	local police AND woman	Sin limitación cronológica; Publicados en español	25	2	2	2
Dialnet	Policía local AND mujer	Sin limitación cronológica; Publicados en español	78	11	5	3
WOS	local police AND woman	Sin limitación cronológica; Publicados en español	22	1	1	1
Scopus	local police AND woman	Sin limitación cronológica; Publicados en español	8	2	1	1
Psicodoc	local police AND woman	Sin limitación cronológica; Publicados en español	4	3	3	1
PubMED	local police AND woman	Sin limitación cronológica; Publicados en español	3	1	1	0
TESEO	local police AND woman	Sin limitación cronológica; Publicados en español	1	1	1	0
OTRAS FUENTES			3	3	3	3

Por otro lado, cabe señalar que la persona encargada de realizar este estudio es mujer y policía local y realiza, a título propio, una observación participante al estar inmersa en dicho escenario y tener una perspectiva interna, pues “la expresión <<observación participante>> se ha

usado en la literatura sociológica y antropológica para designar una estrategia metodológica compuesta por una serie de técnicas de obtención y análisis de datos, entre los que se encuentran la observación y la participación directa” (Delgado Morales, 2015, p. 45).

Según Delgado Morales (2015) “las dos técnicas principales usadas para recoger información en la metodología cualitativa son la observación participante y las entrevistas en profundidad” (p.49). Tras la lectura de las entrevistas realizadas en los estudios previos, unido esto a “la observación participante” que resultaba del hecho de compartir profesión con ellas, cambió sustancialmente mi visión del tema, y aumentó mi curiosidad por entender los procesos y mecanismos que nos situaban en esa realidad”(Delgado Morales, 2015, p. 9). Como bien ilustran Ruiz Olabuénaga e Ispizua (1998, como se citó en Delgado Morales (2015) en su libro “La descodificación de la vida cotidiana: métodos de investigación cualitativa”: “no es lo mismo observar el comportamiento de la policía, desde dentro, introducido en el Cuerpo como policía, que hacerlo transformado de periodista, desde fuera o simulando ser un delincuente” (p. 46).

Resultados

Entre los datos más significativos cabría señalar que, a pesar del incremento de la participación femenina en las oposiciones para formar parte de los Cuerpos de Policía Local en los últimos años, tanto en la escala básica como para promocionar, no se ha visto reflejado en el porcentaje su entrada al mismo e incluso, en menor medida, en la promoción de éstas dentro de sus respectivos cuerpos.

Se observa que sigue siendo un sector extremadamente masculinizado, con una discriminación de género que permanece de una manera sutil y latente, puesto que son pocos los que la expresan abiertamente, tanto en este sector como en la sociedad en general, pero la reticencia real en la práctica sigue estando presente. Se sigue asociando mucho la imagen de policía con un hombre y con la fuerza cuando, la mayoría de los servicios policiales son de tipo social, asistenciales, humanitarios o de tráfico, entre otros, y no hace falta ser ningún súper héroe para desempeñarlos eficientemente. Se podría decir que la sociedad, aquella que no forma parte en las decisiones políticas, aquella que no conoce bien este sector, acepta en mayor y mejor grado la presencia femenina en el cuerpo policial que los propios compañeros. La sociedad ve más normalizada su presencia, eso sí, en la actualidad, pues el rechazo en sus inicios para con éstas era indiscutible.

Cabe señalar que se superaron ciertas barreras al contemplarse la opción (por haber sido regulado) de realizar el reconocimiento médico o las pruebas físicas en otro momento posterior, cuando la aspirante se encuentre en periodo de gestación, parto o postparto, puesto que para el acceso o promoción dentro del cuerpo las bases generales establecían que, con carácter general, las exclusiones definitivas serían aquellas “enfermedades o alteraciones de cualquier aparato o sistema con posible repercusión sobre las realizaciones específicas del puesto a que opta, o que puedan agravarse con el desempeño del mismo» y, como señalaba FIGUEROA-SAAVEDRA (2008) “Este vacío

legal sume a la aspirante embarazada en una indefinición que propicia la autoexclusión durante el proceso o el suspenso de la prueba física por incapacidad o no presentación” (p. 169).



Discusión

En cuanto a las hipótesis planteadas, se ha observado lo siguiente:

- Conclusión hipótesis 1: Qué duda cabe que se camina en buena dirección, pero todavía no se alcanza a ver el final del camino. Sí, el género ha sido y sigue siendo un obstáculo y un estereotipo que complica la situación para las mujeres que quieran dedicarse a este sector y que quieran hacerlo en igualdad de condiciones lo puedan llevar a cabo. Los porcentajes extraídos de las estadísticas revelan que las mujeres policía tan solo alcanzan el 12% a nivel nacional y, si se observa a nivel de puestos de mando la diferencia es abrumadora. Todavía hay barreras que superar para conseguir una integración plena.

En la actualidad la mujer policía suele desempeñar desde su entrada al cuerpo cualquier tipo de trabajo, especialidad o labor policial, cosa que ayuda a que esté más integrada en la organización policial al realizar sus funciones allí donde se le indique o sitúe, lo que no quiere decir que, a día de hoy, todavía se encuentre en alguna ocasión con mandos, compañeros, e incluso compañeras intransigentes. Normalizar dicha situación y seguir fomentando que las mujeres desempeñen cualquier función policial es la manera de romper prejuicios y estereotipos y de que su situación como mujer policía deje de verse como extraordinaria. (Delgado, 2015)

- Conclusión hipótesis 2: En tanto y en cuanto la sociedad ya no se queda sorprendida al ver una mujer vestida de policía, es decir, con el mismo uniforme que utilizan los compañeros varones y no como antaño en el que llevar falda y tacones formaba parte de su vestuario policial, o realizando las mismas funciones que ellos realizan, se podría decir que sí, que se ha normalizado en bastante medida. En la actualidad ya no se escuchan frases como las que expresaban las policías veteranas de antaño en las entrevistas que les realizaron como “vete a fregar los platos” o “le estás quitando el trabajo a un padre de familia” pero, a nivel interno, todavía no, aún hay

resquicios arraigados. Se siguen dando ciertos comportamientos paternalistas con tendencia a la sobre protección y, aunque cada vez va a menos y los restos de esos comportamientos suelen venir más de compañeros veteranos, se sigue viendo el sistema patriarcal que persiste en el fondo. Los mismos compañeros o mandos son, en la mayoría de los casos, los más machistas y, si los que componen los tribunales que dan acceso a las promociones venideras siguen estando plagados de estereotipos, además de que en las altas esferas, el lugar donde se toman las decisiones, sigan copadas de hombres, el proceso de normalización continuará ralentizándose.

- Conclusión hipótesis 3: Tras el repaso a la literatura y la observación participante de la autora se puede confirmar que la igualdad propuesta en el artículo 14 de la Constitución no es, verdaderamente, ni real ni efectiva, a pesar de todos los movimientos sociales surgidos en pro de la igualdad en los últimos años, los cuales, gracias a los medios de comunicación y las redes sociales han dado aún más luz a la desigualdad todavía existente y también a pesar de todas las propuestas e impulso dado por las Administraciones públicas. No obstante, parece que ni todas las propuestas de mejora o las modificaciones de las leyes diseñadas con perspectiva de género entre otras, causan el efecto esperado.

Por todo lo expuesto anteriormente, la literatura confirma que, en los cuerpos policiales, se sigue resaltando el ideal de lo que el policía es y lo que no es, a través de una serie de creencias y valores (ya obsoletos) que continúan exaltando la masculinidad de sus miembros y que acaba plasmándose de, algún modo, en los procesos selectivos, visto el incremento de la participación femenina en ellos en los últimos años, pero no apreciándose así en la contratación.

El porcentaje de mujeres policía en comparación con el de hombres es irrisorio: “Sin lugar a dudas, la incorporación de la mujer a las FFCCS es necesaria, y de igual manera que no existe una

sola profesión con igual ratio de género al que se presenta la población de cada sociedad “. (del Arco Moreno, 2021, p. 61)

Que las supuestas compensaciones que se ofrecen a las mujeres en los procesos selectivos como la rebaja en la talla mínima estipulada para poder acceder al puesto y la diferencia de marcas en las pruebas físicas no sean parciales o subjetivas, así como los supuestos mencionados en los que la aspirante pueda encontrarse embarazada en el momento del desempeño de la realización de las pruebas, porque, de este modo el principio de equidad que rige los procesos selectivos no permite hablar de una justicia natural. En otros Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado, como es en la Policía Nacional ya tienen previsto suprimir el requisito de la estatura mínima y esta medida podría estar implantada en la próxima convocatoria de pruebas prevista para el año 2023. Según informaba Interior, los requisitos de estatura mínima solamente se mantendrán para ingresar en determinadas unidades especiales -UIP, UPR y GEO-, en las que la talla “afecta” a la operatividad de la labor policial específica que desarrollan. Esta medida contribuye a romper uno de los “techos de cristal” que impedía el acceso de la mujer al cuerpo.²⁶

Que la Administración pública convocante de un proceso selectivo o de provisión de puestos de trabajo deberá resolver las solicitudes de posponer la realización de pruebas selectivas que sean formuladas por las aspirantes en quienes concurra una causa directamente relacionada con la maternidad que les impida su normal participación selectiva en el proceso, de una manera razonable y proporcional pues se trata de supuestos en los que la diferencia solamente puede darse respecto de la mujer a punto de ser madre y por el hecho de serlo y por este solo motivo, pues así lo exige el deber de velar por el ejercicio efectivo del derecho de igualdad en el acceso a la función pública para todos los aspirantes (STC 14 de marzo de 2015).²⁷

26 <https://unijepol.eu/wp-content/uploads/2022/04/Segucity-08.pdf> Publicado en marzo de 2022.

27 <https://www.defensordelpueblo.es/resoluciones/interpretar-de-forma-extensiva-la-actual-convocatoria-a-oficial-de-la-policia-local-para-que-en-caso-de-concurrir-en-alguna-aspirante-circunstancias-pre-y-post-gestacionales-las-pruebas-fisicas-se-r/> Publicado en febrero de 2018

Que los criterios se unifiquen ya que las diferencias entre éstos, adoptados por una u otra organización, carecen de razón de ser cuando el trabajo a desempeñar va a ser el mismo sin importar el lugar donde se realice. Todos accedemos al puesto en un Cuerpo de la Policía Local, al fin y al cabo.

Que, como marco de orientación para evitar la discriminación por género, se sigan las normas y guías de buenas prácticas propuestas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres ya que promueven una serie de garantías como, entre otras, las siguientes:

- Controlar el uso de las pruebas usadas en los procesos de selección y evaluación. En la práctica eso supone que tales pruebas han de estar homologadas, ser válidas y fiables y, en la medida de lo posible, estar libres de impacto adverso de género. Cabe señalar que no consta que la mayoría de las pruebas revisadas cumplan esos requisitos, especialmente en lo que atañe a fiabilidad y validez.
- Establecimiento de procedimientos que garanticen la transparencia de la selección de personal.
- Seguimiento del posible impacto adverso por género en las distintas etapas del reclutamiento, preselección y selección (seguimiento inédito en la mayoría de las administraciones locales).
- Obligación de que estas normas sean de obligado cumplimiento en todos los organismos públicos para llevar a la práctica los artículos 14 y 35 de la Constitución Española.

Con todo esto, son los poderes públicos, los reflejados en el artículo 9.2 de la CE²⁸ los que han de remover las barreras y obstáculos que impidan o dificulten la plenitud y participación sin sesgos de género en la sociedad y han de ser los que promuevan las condiciones para que la igualdad entre los grupos sea real y efectiva, no solo en la teoría.

28 https://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/constitucion.tp.html#a9

Hay que luchar porque las mujeres sean vistas como lo que son, seres y miembros individuales dentro de una organización y que dejen de ser vistas como un colectivo marcado por los estereotipos y quizá, de esa forma, sean evaluadas como cualquier componente masculino, sin obviar las diferencias que colocan a la mujer en una innegable desventaja laboral de partida pero, que tal y como establece el Tribunal Constitucional en la sentencia 128/1987, son los poderes públicos lo que han de remediar dicha situación, sin que pueda considerarse vulneradora del principio de igualdad aunque establezca un trato más favorable.²⁹



29 <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-T-1987-18628>

Conclusiones

Conclusión primera: los prejuicios y estereotipos con respecto al género son una lastra a suprimir para poder avanzar en cualquier sector y en éste en concreto, en el que no hay igual ratio de desproporción comparado con otros trabajos, aún más. Se puede afirmar en base a la literatura revisada, que hay demasiados factores y criterios en los Cuerpos de las Policías Locales españolas que dependen del género y que, por más que se ha intentado avanzar a un mundo más igualitario dentro de este sector, el hecho es que, tras 52 años desde su “integración” solamente el 12%³⁰ de las plantillas a nivel nacional son mujeres. La poca representación femenina a día de hoy dentro de los cuerpos de policía local españoles se debe a cuestiones poco objetivas, basadas en determinados prejuicios y estereotipos que son los que generan la sutil discriminación de género que subsiste y perdura en esta cultura organizativa (histórica y tradicionalmente masculina), y es la que impide el acceso a las mujeres o frena su avance.

Conclusión segunda: las mujeres son igual de aptas que los hombres para desempeñar eficientemente el trabajo policial. La autora de este trabajo no ha encontrado prueba objetiva alguna que demuestre el por qué las mujeres no son tan aptas como ellos para ejercer perfectamente su profesión como policía local o una valiosa razón de por qué hay tan poca representación femenina si no es por la barrera de estereotipos comentada, ahora bien, hay todavía escasa investigación y, por tanto, escasa literatura al respecto donde comparar.

Conclusión tercera: insuficientes avances. Los pequeños avances conseguidos desde la entrada de las primeras mujeres policía, parecen hoy en día ralentizarse para con las mujeres. Es decir, da la sensación de que los avances conseguidos en los últimos años a través de la lucha, quejas, reivindicaciones y esfuerzo en este sector tan masculino, ha sido la recolección de las migajas que parece que a ellos les sobran para seguir manteniendo su hegemonía, como las supuestas compensaciones que se ofrecen a las mujeres en los procesos selectivos como la rebaja en la talla

30 https://unijepol.eu/wp-content/uploads/2021/01/Segucity_02_Baja.pdf . Publicado en septiembre de 2020.

mínima estipulada para poder acceder al puesto, no resultando equitativa para ambos géneros, así como la diferencia de marcas en las pruebas físicas siendo éstas parciales o subjetivas.

Conclusión cuarta: Pocas mujeres mando. En cuanto al tema de las pocas mujeres que hay en puestos de mando, la literatura confirma que se sigue filtrando, que los hombres siguen valorando mejor a los mandos de su mismo género, con lo que es habitual que los prefieran y los elijan en una supuesta igualdad de condiciones y que, por parte de la mujer, ésta espere a estar más cualificada, si cabe, y a sentirse más preparada hasta estar segura de que reúne todas las destrezas y habilidades necesarias tanto para superar el proceso como para cumplir su función en una categoría superior, mientras que los hombres lo intentan esperando pasar el proceso sin más.



Limitaciones y futuras líneas de investigación

Es preciso advertir a la persona lectora, que este trabajo no aborda en profundidad todos los entresijos que representa el problema de investigación, sino que ha sido un primer acercamiento al panorama en que se encuentra la mujer en la policía local en la actualidad en nuestro país, mostrando unos pincelazos que requieren ser estudiados de una forma profunda y metódica por su relevancia.

Como limitaciones del estudio cabría señalar la dificultad de acceso a estadísticas segregadas por sexos y, por tal motivo, apenas se ha incluido material al respecto. También, que se ha dado una visión muy por encima que, aunque esclarecedora, habría que profundizar mucho más. España es un ámbito territorial muy grande a abarcar, aunque era una manera de hacer ver que depende del municipio donde te presentes en las oposiciones probablemente los requisitos, las condiciones y/u obstáculos sean distintos y eso genera una gran inseguridad para el acceso o promoción.

Por otro lado, también se observa que en la muestra en los estudios de liderazgo realizado en los Cuerpos de Policía Local de la CV por ejemplo, no había mujeres debido a los escasos municipios en los que la jefatura es ejercida por una de ellas y para así mantener la confidencialidad pero produciéndose, un sesgo de género, en los posibles resultados.

También sería interesante que a día de hoy se realizaran entrevistas en profundidad a mujeres policía mando o con intención de serlo para estudiar los valores de éstas para con sus respectivas apreciaciones y así, como mínimo de década en década, se realizaran para ver los avances, para con ellas mismas y su propia visión y para comprobar si el porcentaje aumenta. Así como conocer cuáles son las tareas que a las mujeres policía les gustaría realmente desempeñar y qué servicios son los que normalmente tienen asignados o en qué secciones o departamentos ejercen sus funciones porque, muchos hombres policía siguen dando por sentado que lo que ellas quieren y lo que, probablemente desempeñarán mejor, son las tareas administrativas y muchas veces se les asigna a determinados puestos por esta razón, como supuestos sujetos vulnerables que

son y, por otro lado, cuando alguna queda embarazada todavía se oyen comentarios del tipo: “uy, conforme vuelva ya sabemos que va a intentar colocarse en oficinas”. Parece que es imposible romper con ciertos estereotipos. Y cabe señalar como ejemplo, que los estudios previos demuestran que “las mujeres no necesariamente prefieren puestos administrativos, su preferencia por ellos a partir de un determinado momento podría tener más que ver con una cuestión de edad que de género.³¹ (Gálves et al., 2015, p. 9)

Se propone que los sucesivos estudios lo hagan con perspectiva, la de género, en pro de seguir poniendo de manifiesto la discriminación latente. Se plantea también necesaria la realización de estadísticas con perspectiva de género, estadísticas segregadas por sexos porque, al fin y al cabo, es preciso conocer la realidad que se quiere transformar para poder dirigir el proceso de cambio social hacia una sociedad en la que la igualdad entre hombres y mujeres sea un hecho. Para ello, cumplir con lo establecido en el artículo 20³² de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, artículo que versa sobre la adecuación de las estadísticas y los estudios estableciendo maneras de cómo llevarlo a cabo.

Que se siga tratando este tema como el asunto de primera línea que es, asunto en el que hay que avanzar y resolver hasta conseguir una igualdad real. Que se visibilice más el trabajo que realizan mujeres policía para seguir con el intento de “normalización” y que, por desgracia, en la actualidad, parecen seguir estando en segunda línea.³³

31 Se ha contado con información específica sobre la selección de destinos de la plantilla de la policía local de Almería en virtud de la Orden de Jefatura de la Policía Local de Almería 2/2002, que puede considerarse una buena práctica. El análisis de los datos relativos a la solicitud, baremación y asignación no arbitraria de destinos internos de la policía local de Almería, refuta la idea de que las mujeres prefieren mayoritariamente puestos administrativos.

32 https://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/lo3-2007.t2.html#a20

33 <https://minyonsvalencians.blogspot.com/2022/05/poner-de-relevancia-el-trabajo-de-las.html> Publicado el 22 de mayo de 2022.

Referencias

- Álvarez-Solves, O., Lila, M., & Castillo, I. (2012). Los estilos de liderazgo de la Policía Local de la Comunidad Valenciana: Una aproximación desde la Teoría del Liderazgo Transformacional. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 28(2), 548–557.
<https://doi.org/10.6018/analesps.28.2.148951>
- Cobler Martínez, E. (2014). *El trabajo de la mujer policía*.
- del Arco Moreno, Á. L. (2021). El acceso de la mujer a las Policías españolas: Comparativas y análisis jurídico. *Rev. logos cienc. tecnol.*, 13(1), 48-63. SciELO Colombia.
<https://doi.org/10.22335/rlct.v13i1.1188>
- Delgado Morales, J. (2015). *Identidad psicosocial y género: Mujeres en la policía local de la Comunidad de Madrid*. Universidad Complutense de Madrid.
- FIGUEROA-SAAVEDRA, M. (2008). *Mecanismos y procesos de segregación ocupacional de la mujer: Las pruebas de selección al cuerpo de Policía Municipal*. 151-178.
- Gálvez, L., del Moral Espín, L., Gallego-Morón, N., Matus-Lopez, M., Rodríguez-Modroño, P., & Galvez, L. (2015). *La policía no tiene nombre de mujer. Desigualdad y masculinización en las policías locales andaluzas*.
<https://doi.org/10.13140/RG.2.1.2406.9204>
- Gálvez Muñoz, L., del Moral-Espín, L., Gallego Morón, N., Matus López, M., & Rodríguez Modroño, P. (2017). *La lenta normalización de la presencia de mujeres en los Cuerpos de Seguridad. Análisis de los mecanismos y barreras de acceso y promoción de mujeres y hombres en el Cuerpo de las Policías Locales Andaluzas*.
- García Albuérne, Y., Miguel Pérez Nieto, Á., & Albacete Carreño, A. (2013). *Diferencias en riesgos psicosociales y estrés laboral percibido en los cuerpos de policía local atendiendo al género y la antigüedad*. 291-298.
- Hernández, M. (2005). *La contribución de la mujer a los valores de la policía actual*. 39-45.
- Lojero Espinosa, J. A. (2020). *Mujeres policía en Castilla-La Mancha. Análisis con perspectiva de género en las policías locales*.

Martín Fernández, M. (1992). *Policía, profesión y organización Hacia un modelo integral de la Policía en España*. 205-222.

PARKER, I. (2002): La investigación cualitativa. Documento elaborado para el Seminario de Investigación Cualitativa. Santiago de Chile: Magíster de Psicología Social, Universidad ARCIS/ UAB.

Segurado Torres, A., Agulló Tomás, E., Rodríguez Suárez, J., Agulló Tomás, M. S., Boada i Grau, J., & Medina Centeno, R. (2008). *Las relaciones interpersonales como fuente de riesgo de acoso laboral en la Policía Local*. 739-744.

