

# II Estudio Mujer y Seguridad

8 de marzo 2023



## ÍNDICE

1. Presentación del II Estudio Mujer y Seguridad .....	3
2. Representación de la mujer en el ámbito de la seguridad privada .....	4
3. Representación de la mujer en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad .....	8
4. Representación de la mujer en las Policías Locales.....	13
5. Reflexiones .....	16
6. Propuestas de mejora – seguimiento .....	17

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

Primera Edición: 8 de marzo de 2023

**NOTA:** El Observatorio Mujer y Seguridad quiere agradecer a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad consultadas los datos facilitados y la colaboración de la revista Seguritecnia y la Fundación Borredá.

### 1. Presentación del II Estudio Mujer y Seguridad

En este *II Estudio Mujer y Seguridad* con ocasión del 8 de marzo Día Internacional de la Mujer se ha procedido analizar una comparativa cuantitativa de la evolución de la representación de las mujeres tanto en el ámbito de la seguridad privada como pública.

De los datos facilitados por las diferentes organizaciones se puede constatar como la tendencia al alza de la representación de las mujeres, que ya se detectó en el primer Informe Observatorio Mujer y Seguridad, se sigue materializando, si bien dicho aumento es minoritario e incluso se produce un retroceso en determinadas escalas de las organizaciones policiales y categorías profesionales de la seguridad privada.

En este segundo informe, desde el Observatorio se ha querido examinar el papel de los planes de igualdad. Para ello se ha analizado su impacto en las policías locales constatándose que en aquellas organizaciones donde existe un plan de igualdad vigente la representación de las mujeres es mayor que en aquellas donde no existe o bien no se encuentra en vigencia.

Asimismo, se ha constatado que la incorporación temprana de las mujeres en algún cuerpo de policía no conlleva necesariamente una mayor representación de las mismas por lo que se puede concluir que la falta de mujeres en el ámbito de la seguridad no es solo una cuestión de tiempo sino que responde, entre otras causas, a una falta de políticas pro igualdad eficientes que facilite el acceso de las mujeres a las mismas y consolide y promueva el papel de éstas.

Por último, se quiere agradecer a todas las organizaciones que han proporcionado los datos necesarios para elaborar el presente informe, así como el esfuerzo de alguna de ellas de segregarlos por sexo en este último año, facilitando el análisis y evolución de la representación de las mujeres en el sector.

La incorporación de la mujer en las profesiones de seguridad fue un avance histórico en la igualdad de género pero casi medio siglo después desde que se produjeran las primeras incorporaciones, a pesar de la tendencia positiva, ésta resulta insuficiente, dado que las mujeres no representan ni una cuarta parte de las plantillas en número globales privando al sector y a la ciudadanía del talento femenino y de su visión de la seguridad.

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

En el *I Estudio del Observatorio Mujer y Seguridad* y, ante la ausencia de datos oficiales que pudieran aportar las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, se plasmaron los resultados obtenidos de los datos facilitados por siete de las empresas más representativas del sector. De dichos datos se pudo constatar cómo, en números globales, en el año 2021 las mujeres representaban el 18% de la plantilla de las empresas de seguridad privada.

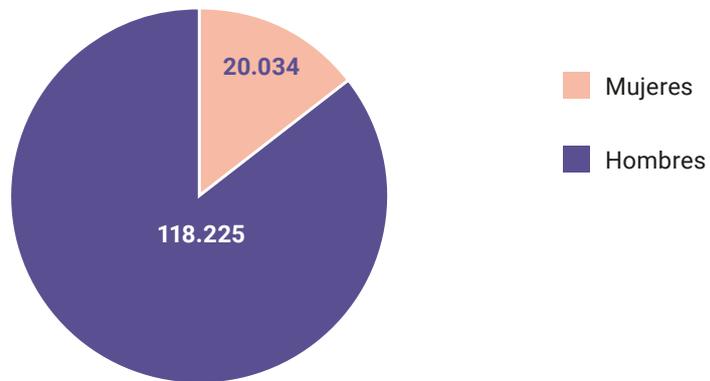
En este *II Estudio*, y gracias a la segregación de los datos por género, la Policía Nacional ha podido facilitar los datos del personal de seguridad privada habilitado. Estas cifras nos permiten comprobar si la información de la que disponíamos hasta ahora refleja la realidad en cuanto a personal de seguridad privada se refiere y la representatividad de la mujer en el mismo.

Concretamente la representatividad de las mujeres que están habilitadas en las diferentes categorías de personal de seguridad privada son:

TOTAL PUESTOS EN SEGURIDAD PRIVADA						
DIRECTORES/AS DE SEGURIDAD	MUJERES			HOMBRES		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
	34	44	48	591	763	831
JEFES/AS DE SEGURIDAD	MUJERES			HOMBRES		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
	27	27	29	306	392	395
DETECTIVES PRIVADOS	MUJERES			HOMBRES		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
	376	349	349	1.039	981	967
VIGILANTES DE SEGURIDAD	MUJERES			HOMBRES		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
	17.074	17.511	19.380	110.088	106.822	113.327
VIGILANTES DE EXPLOSIVOS	MUJERES			HOMBRES		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
	166	169	181	1.485	1.635	1.650
ESCOLTAS PRIVADOS	MUJERES			HOMBRES		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
	35	38	47	883	965	1.055
TOTAL PUESTOS 2022	MUJERES			HOMBRES		
	20.034			118.225		

Fuente y elaboración: Policía Nacional

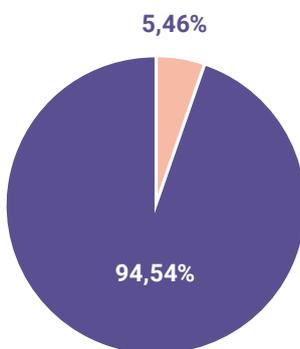
### TOTAL PUESTOS SEGURIDAD PRIVADA



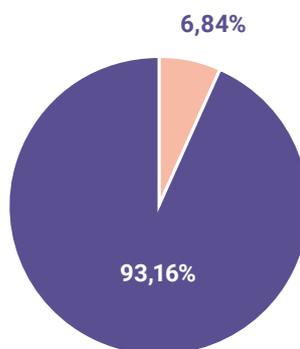
Fuente y elaboración: Policía Nacional

En 2022 el número total de puestos de seguridad privada ocupados por mujeres representa el 14,49%. Disgregando los datos por cada categoría de personal de seguridad privada tenemos la siguiente representatividad:

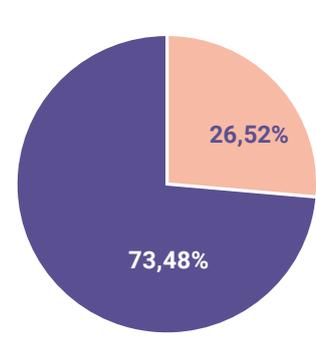
#### Directores/as de seguridad



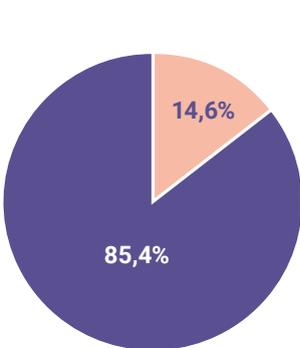
#### Jefes/as de seguridad



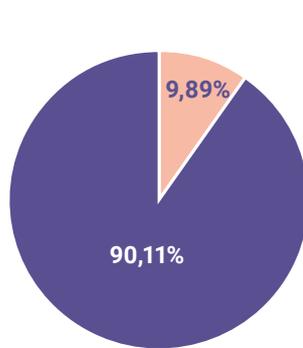
#### Detectives privados



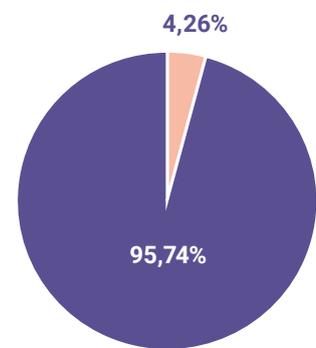
#### Vigilantes de seguridad



#### Vigilantes explosivos



#### Escortas



Fuente Policía Nacional. Elaboración propia.

Mujeres Hombres

## II Estudio Mujer y Seguridad

### REPRESENTACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD PRIVADA

Hay una importante diferencia entre la representatividad de las mujeres en las diferentes habilitaciones de seguridad privada, por cuanto que las mujeres habilitadas como detectives representan el 26,52% frente al 4,26% de mujeres escoltas. Se constata que las mujeres ocupan principalmente las categorías de detective y vigilante, estando más infrarrepresentadas en el colectivo de los escoltas privados y en los puestos de directoras y jefas de seguridad.

Siguiendo con los mismos datos facilitados por Policía Nacional analizamos, con la siguiente tabla, la evolución de la representatividad de la mujer en las diferentes categorías de personal de seguridad privada:

	Mujeres % 2021	Mujeres % 2022	Diferencia %
Directoras de seguridad	5,45	5,46	0,01
Jefas de seguridad	6,44	6,84	0,40
Vigilantes de seguridad	14,08	14,6	0,52
Vigilantes explosivos	9,37	9,89	0,52
Escoltas	3,78	4,26	0,48
Detectives privados	26,24	26,52	0,28

Fuente Policía Nacional. Elaboración propia

En definitiva, aunque la tendencia es positiva, el avance en la representatividad es minoritario y en algunas categorías, como de directoras de seguridad, prácticamente es inexistente.

Llegados a este punto, se debe analizar la representatividad de las mujeres en las nuevas incorporaciones a las categorías de personal de seguridad privada realizando una comparativa con los resultados obtenidos en el *I Estudio*.

En el *I Estudio* se recogieron los datos facilitados por el Cuerpo Nacional de Policía, según los cuales las mujeres representaban el 15,76% de las habilitaciones profesionales otorgadas en el ámbito de la seguridad privada entre los años de 2018 a 2020.

En el año 2021 las mujeres representaron el 22,19% de las habilitaciones otorgadas a vigilantes de seguridad, el 19,54% a vigilante de Explosivos y el 14,72% a escoltas.

En 2022, según los datos facilitados por el Cuerpo Nacional de Policía, las mujeres representan el 21,68% de las habilitaciones profesionales otorgadas en el ámbito de la seguridad privada, según el siguiente detalle:

2022	Hombres	Mujeres	Hombres %	Mujeres %
Vigilantes de seguridad	1.411	428	76,73	23,27
Vigilantes de Explosivos	81	21	79,48	20,58
Escoltas	260	36	87,84	12,16

Fuente Policía Nacional. Elaboración propia

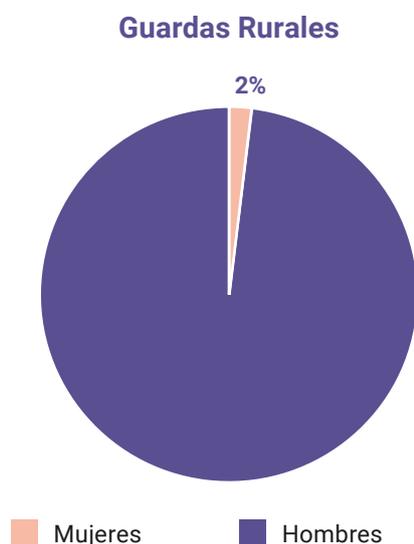
Si comparamos el año 2021 con el 2022, de nuevo nos encontramos con que, a pesar de que se sigue constatando una tendencia al alza en la representatividad de la mujer en las nuevas incorporaciones de vigilantes de seguridad y su especialidad de explosivos, ésta es insuficiente (un 1%) e incluso ha habido un retroceso en la representatividad de la mujer del -2,56% en las nuevas incorporaciones en la habilitación de escoltas, tal y como muestra el gráfico siguiente:

	2021 mujeres %	2022 mujeres %	Diferencia %
Vigilantes de seguridad	22,19	23,27	1,08
Vigilantes de explosivos	19,54	20,58	1,04
Escoltas	14,72	12,16	-2,56

Fuente Policía Nacional. Elaboración propia

Por último, por primera vez se disponen de datos en cuanto a la representatividad de la mujer en los Guardas Rurales.

Según datos facilitados por el SEPROSE en el año 2022 el número de Guardas Rurales habilitados es de 13.920, Guardas de Caza 13.433 y Guardas de Pesca 5.390. La representatividad de la mujer en los Guardas Rurales es del 2% aproximadamente.

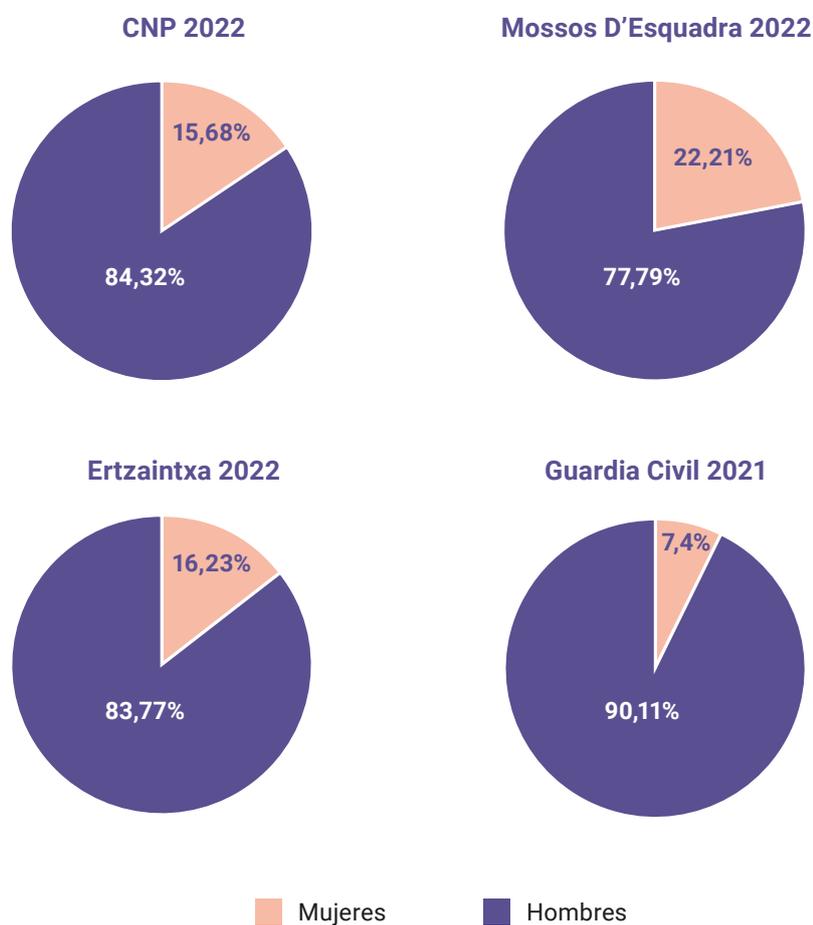


### 3. Representación de la mujer en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad

Una vez analizada la representatividad de la mujer en el ámbito de la seguridad privada, se analiza la representatividad de la mujer en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

De los datos que se detallan a continuación se constata nuevamente la infrarrepresentación de la mujer en los Cuerpos Policiales, aunque, igual que sucede en las diferentes categorías de personal de seguridad privada, también en este caso se detectan diferencias entre los diferentes Cuerpos Policiales y según las diferentes escalas.

La comparativa de la representatividad de las mujeres según el Cuerpo Policial en el año 2022, nos arroja los siguientes resultados:



Datos facilitados por FCS<sup>1</sup>. Elaboración propia

1. No se dispone de los datos de la Guardia Civil correspondientes al año 2022. Por dicho motivo se harán constar los datos correspondientes al 2021 que ya se incorporaron en el *I Estudio Observatorio Mujer y Seguridad*.

De los datos recogidos en el *I Estudio del Observatorio Mujer y Seguridad* se desprende que la representatividad de la mujer ha experimentado las siguientes variaciones:

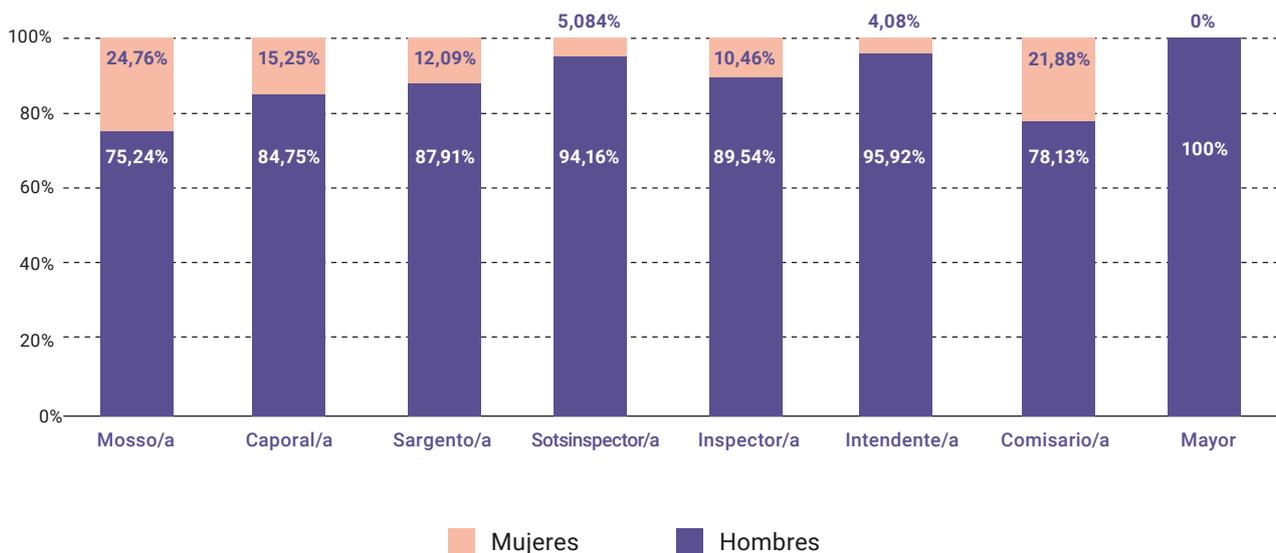
	2021 mujeres %	2022 mujeres %	Diferencia %
Policia Nacional	15,69	15,68	-0,01
Mossos d'Esquadra	21,47	22,21	0,74
Ertzaintza	14,52	16,23	1,71

Datos facilitados por FCS. Elaboración propia

El Cos de Mossos d'Esquadra sigue siendo la organización policial con más efectivos mujeres (22,21%), seguido de Policía Nacional (15,68%) y la Ertzaintza (16,23%), pero se debe destacar que el mayor incremento en la representatividad de la mujer se ha producido en esta última (1,71%).

Si atendemos a los cargos que ocupan las mujeres se puede constatar como en los Mossos d'Esquadra las mujeres siguen encontrándose más representadas en la escala básica (24,76% de los agentes y 15,25% de cabos) tal y como se desprende de la siguiente tabla:

### Mossos d'Esquadra (2022)



Datos facilitados por ME. Elaboración propia

# II Estudio Mujer y Seguridad

## REPRESENTACIÓN DE LA MUJER EN LAS FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD

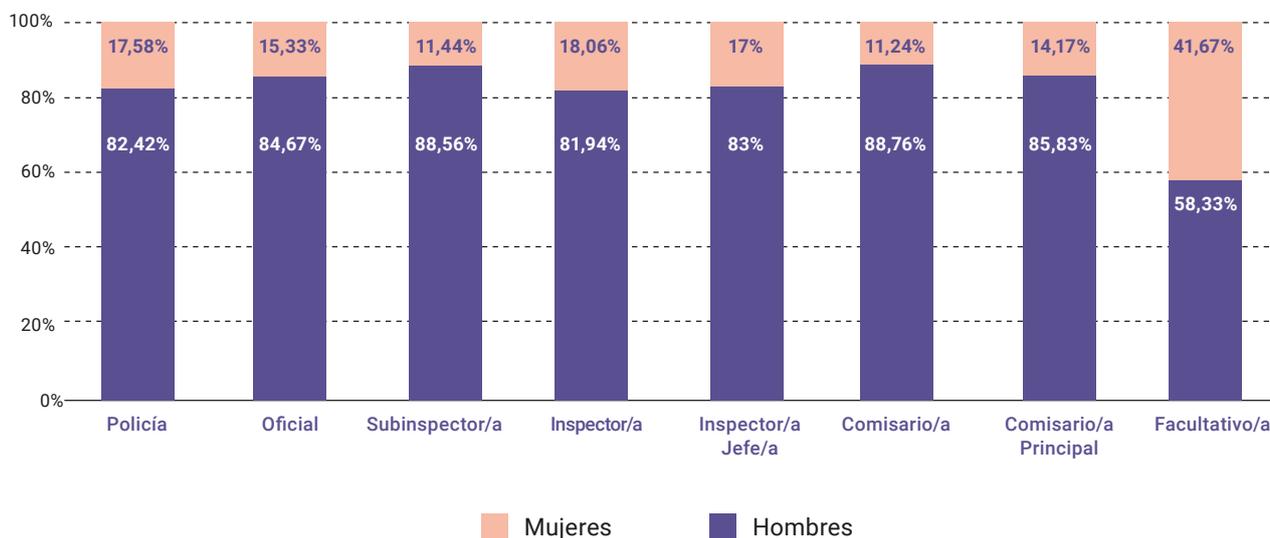
El porcentaje general por sexo en 2022 es de 22,21% de mujeres frente al 21,47% de representatividad que tenía la mujer en el Cos de Mossos d'Esquadra en el año 2021. De la siguiente comparativa se desprende que ha habido un aumento importante (del 10,34%) en la escala superior (Comisario/a):

	2021 mujeres %	2022 mujeres %	Diferencia %
Mossa	24,08	24,76	0,68
Caporala	14,64	15,25	0,61
Sargenta	10,34	12,09	1,75
Sotsinspectora	6,03	5,84	-0,19
Inspectora	10,13	10,46	0,33
Intendentia	10,34	4,08	-6,26
Comissaria	11,54	21,88	10,34
Major	0	0	0

Datos facilitados por ME. Elaboración propia

En la Policía Nacional la representatividad de la mujer según la escala es la siguiente:

### Policía Nacional (2022)



Datos facilitados por Policía Nacional. Elaboración propia

La comparativa con los facilitados por el Cuerpo Nacional de Policía a fecha 31 de diciembre de 2021 (y por lo tanto no coincidente con los publicados en el *I Estudio del Observatorio Mujer y Seguridad* que se elaboró en Marzo de 2021), arroja una leve tendencia al alza.

	2021 mujeres %	2022 Mujeres %	Diferencia %
Policía	16,77	17,58	0,81
Oficial	15,89	15,33	-0,56
Subinspectora	10,47	11,44	0,97
Inspectora	17,93	18,06	0,13
Inspectora/Jefa	15,63	17	1,37
Comisaria	10	11,24	1,24
Comisaria Principal	13,68	14,17	0,49
Facultativa	40,20	41,67	1,47

Datos facilitados por Policía Nacional. Elaboración propia

Según datos facilitados por Policía Nacional, el histórico de porcentaje de mujeres sobre promoción, es el siguiente:

Porcentaje mujeres sobre promoción		
Año	Ejecutiva	Básica
2018	41,67	29,04
2019	38,33	22,29
2020	33,64	24,46
2021	32,43	25,71
2022	32,09	27,94

Fuente y elaboración: Policía Nacional

# II Estudio Mujer y Seguridad

## REPRESENTACIÓN DE LA MUJER EN LAS FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD

A nivel de la Ertzaintza la representatividad de la mujer según la escala es la siguiente:

### Erzaintza (2022)



Datos facilitados por Ertzaintza. Elaboración propia

De la comparativa entre 2021 y 2022 se obtienen los siguientes porcentajes de variación de la representación de la mujer en dicha organización policial:

	2021 mujeres %	2022 mujeres %	Diferencia %
Intendente	0	0	<b>0</b>
Comisario/a	7,31	2,71	<b>-4,6</b>
Subcomisario/a	3,03	3,71	<b>0,68</b>
Oficial	11,28	11,94	<b>0,66</b>
Suboficial	7,79	7,36	<b>-0,43</b>
Agente 1ª	11,75	13,25	<b>1,5</b>
Agente	14,24	15,69	<b>1,45</b>
Agente (P)	29,78	31,46	<b>1,68</b>
Músico	21,05	17,65	<b>-3,4</b>

Datos facilitados por Ertzaintza. Elaboración propia

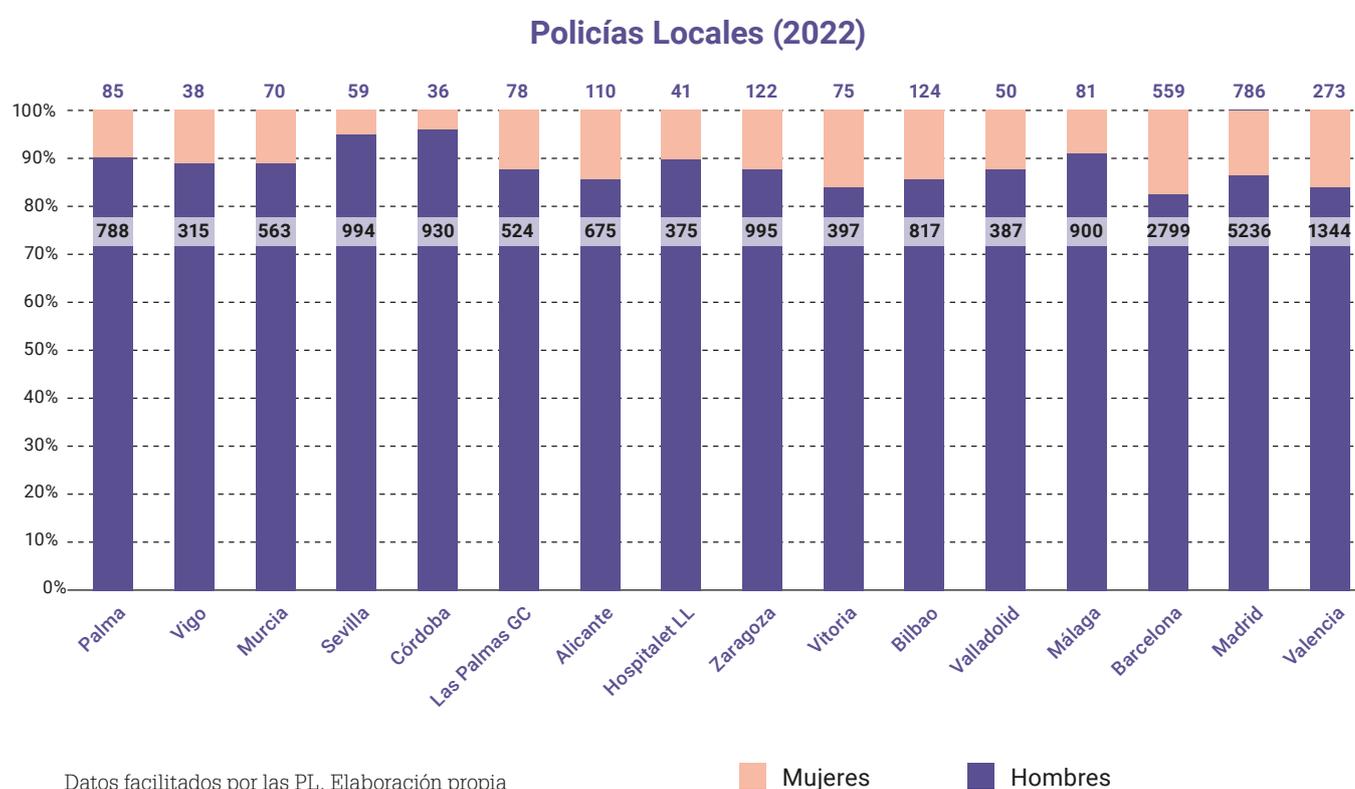
A pesar de que la Ertzaintza es la organización policial donde mayor aumento en números globales ha habido en relación con la representatividad de la mujer, no puede obviarse que ha habido un retroceso importante en la escala de comisarias (de 3 comisarias en 2021 se ha pasado a 1 comisaria en 2022).

### 4. Representación de la mujer en las Policías Locales

En este *II Estudio* se ha querido analizar el número de mujeres en las policías locales.

A efectos de poder acotar el estudio, se ha analizado los datos de representatividad de la mujer en las policías locales de las poblaciones de España que tienen una población superior a 250.000 habitantes. Concretamente, se han analizado los datos de las policías locales de las siguientes poblaciones: Madrid, Barcelona, Valencia, Sevilla, Zaragoza, Málaga, Murcia, Palma de Mallorca, Las Palmas de Gran Canaria, Bilbao, Alicante, Córdoba, Valladolid, Vigo, Gijón, Hospitalet de Llobregat y Vitoria<sup>2</sup>.

Según los datos facilitados por dichas organizaciones, la representatividad de la mujer en las Policías Locales de las localidades citadas se representa en el siguiente gráfico:



Si atendemos a la representatividad en porcentajes, obtenemos una gran disparidad en la representatividad de la mujer en las policías locales objeto de estudio que va del 18,89% de Vitoria al 5,93% de Sevilla.

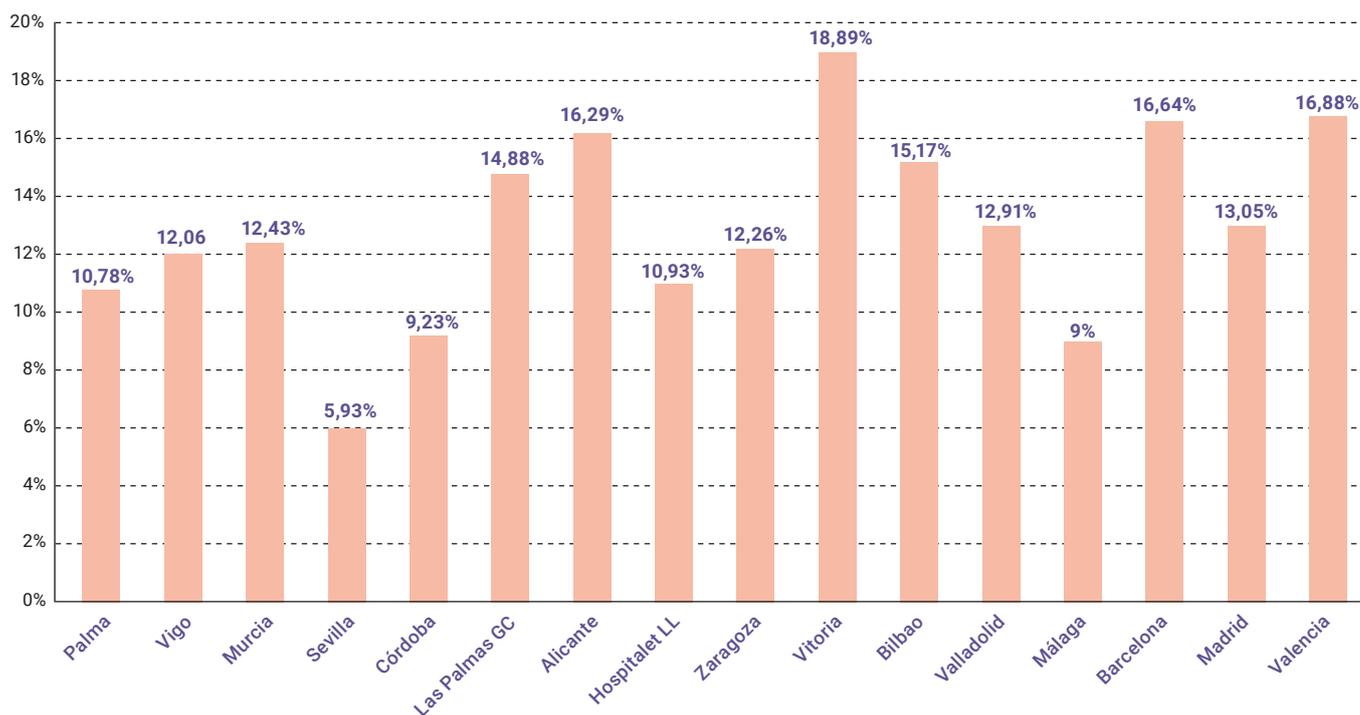
Las cinco localidades donde la representación de la mujer es mayor son: Vitoria (18,89%), Valencia (16,88%), Barcelona (16,64%), Alicante (16,29%) y Bilbao (15,17%). Y las cinco localidades donde la representatividad de la mujer es menor son: Sevilla (5,93%), Málaga (9%), Córdoba (9,23%), Palma (10,78%) y Hospitalet de Llobregat (10,93%).

2. No se han podido obtener los datos correspondientes a la Policía Local de Gijón

# II Estudio Mujer y Seguridad

## REPRESENTACIÓN DE LA MUJER EN LAS POLICÍAS LOCALES

Si se compara con los datos de Policía Nacional, Guardia Civil (en este caso correspondientes al 2021), Mossos d'Esquadra y Ertzaintza, se puede comprobar como el Cos de Mossos d'Esquadra sigue siendo la organización policial con mayor representatividad de mujeres (22,21%), seguido de la Policía Local de Vitoria (18,89%), Policía Local de Valencia (16,88%), Guardia Urbana de Barcelona (16,64%), Policía Local de Alicante (16,29%), Ertzaintza (16,23%) y Policía Nacional (15,68%).

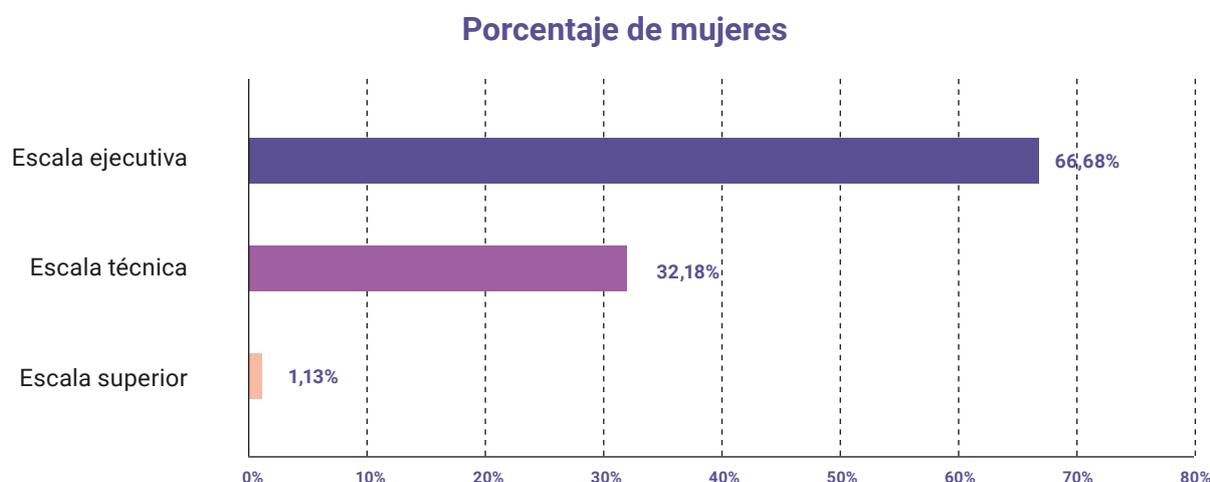


Datos facilitados por las PL. Elaboración propia

En 1970 se produjo la incorporación de la primera mujer en la Policía Local, concretamente en la Policía Local de Córdoba. De los datos obtenidos se puede afirmar que la representatividad de la mujer no es superior en aquellas organizaciones policiales en las que su incorporación fue más temprana. Por ejemplo, en Córdoba las mujeres representan el 9,23% de la plantilla de la policía local; en cambio en Vitoria, donde la representatividad es del casi 19%, no fue hasta 1981 cuando se incorporó la primera mujer, es decir, once años más tarde que en Córdoba.

Pese a no existir correlación entre año de incorporación de la mujer en la policía local y representatividad de la misma, es interesante constatar que mayoritariamente la incorporación de la mujer en las organizaciones policiales objeto de estudio se produjo entre los años 70 y mediados de los 80.

Si atendemos a las diferentes escalas, y a pesar de que no se disponga de los datos de todas las policías locales objeto del estudio, sino sólo de siete de ellas, la infrarrepresentación de la mujer en las escalas superiores es la regla general. Concretamente de 1762 efectivos, se reproduce la siguiente distribución:



Datos facilitados por las PL. Elaboración propia

De dicho gráfico se desprende que no sólo el acceso de la mujer a los cuerpos y fuerzas de seguridad se encuentra infrarrepresentada sino que también su promoción lo está. El porcentaje de mujeres en la escala superior es irrelevante y en cambio son mucho más numerosas en la escala ejecutiva. Será interesante analizar cómo evoluciona en un futuro esta distribución por cuanto puede deberse a la tardía incorporación de la mujer en las organizaciones policiales o a otras cuestiones estructurales.

De las organizaciones policiales de referencia, nos encontramos con que nueve de ellas tiene plan de igualdad implantado y en vigor, una lo está desarrollando y cuatro tienen previsión de proceder a su elaboración e implantación. Por lo tanto, de trece organizaciones policiales, sólo dos de ellas no tiene plan de igualdad ni previsión de elaborarlo.

En las organizaciones que sí tienen el plan de igualdad elaborado e implantado, la representatividad de la mujer es la siguiente:

Año de implantación del plan	Representatividad de la mujer %
1993	12,91
2010	16,64
2013	12,26
2015	13,05
2016	10,93
2017	10,78
2018	18,89
2018	16,88
2019	12,43

Datos facilitados por las PL. Elaboración propia

### 5. Reflexiones

La seguridad, tanto pública como privada, es una profesión masculinizada, en la que la mujer está infrarrepresentada y donde nos encontramos una segregación horizontal y vertical. Destaca, no obstante, el aumento en la escala superior experimentado en Mossos d'Esquadra en cuya organización ha habido un incremento del 10,34% de la representación de la mujer en la escala de Comisaria.

Pese a que la tendencia es al alza, si se compara la evolución respecto al año 2021, el incremento de la representatividad de la mujer en 2022 respecto al 2021 ha sido muy reducida, siendo el porcentaje global más elevado el de la Ertzaintza con un 1,71% de aumento de representatividad de la mujer. Y en el caso de la seguridad privada el algo más del 1% de nuevas incorporaciones a vigilantes de seguridad o vigilantes de explosivos.

Respecto a las Policías Locales, la infra representatividad de la mujer también queda constatada con los datos obtenidos, pero, pese a ello, hay organizaciones policiales en las que la representatividad es superior que en Cuerpos policiales estatales o autonómicos.

Contrariamente a lo que podía pensarse, se ha constatado que la pronta incorporación de la mujer en las policías locales no conlleva necesariamente una mayor representatividad en términos generales ni en escalas superiores. Encontrándonos con incorporaciones tardías en las que el porcentaje de mujeres en la plantilla es superior a aquellas en las que la incorporación tuvo lugar a principios de los años 70.

La fecha de implantación de planes de igualdad no está tampoco relacionada directa y necesariamente con mayor representatividad de la mujer, pero sí se constata que las policías locales donde no tienen un plan de igualdad vigente tienen menor representatividad de mujeres en sus plantillas.

Consideramos que deben implantarse mecanismos y medidas, sin perjuicio de los planes de igualdad en aquellas organizaciones que carezcan de ellos, para acelerar esta tendencia al alza que se desprende de los datos reflejados en el presente *Estudio*, y promover la atracción de la mujer al sector de la seguridad. Es importante rechazar la imagen masculinizada de la seguridad, sustituyéndola por una imagen de proximidad, más acompañadora que represora, más empática que reactiva, en definitiva, más al servicio del ciudadano.

Este cambio de paradigma, que sí se está llevando a cabo en las principales organizaciones policiales, apoyado por políticas públicas de igualdad, es más desigual en las organizaciones privadas de seguridad privada, donde no hay políticas comunes ni campañas de captación de talento femenino sectoriales.

### 6. Propuestas de mejora – seguimiento

En el *I Estudio Mujer y Seguridad* se realizó una serie de propuestas de mejora para seguir impulsando el cambio de tendencia en la seguridad. Consideramos importante seguir trabajando en la línea marcada y ver la implantación y/o éxito de las medidas propuestas

Propuestas	Seguimiento
Estadísticas oficiales de seguridad pública y seguridad privada segregadas por sexo	
Estadísticas históricas para poder analizar la tendencia de la representación de la mujer	
Incluir en los planes formativos y programas académicos materias específicas relacionadas con la mujer y la seguridad	
Campañas públicas específicas en las que se visualice el papel de la mujer en la seguridad y fomentar el conocimiento en edades preuniversitarias	 
Diseñar campañas inclusivas abandonando la visión masculinizada de la seguridad	
Introducir la perspectiva de género en los planes, políticas o proyectos de seguridad públicos y privados	
Campañas publicitarias destacando la contribución de la seguridad a la sociedad	

La conclusión es positiva por cuanto gran parte de nuestras propuestas se han materializado, pero, pese a ello, la tendencia al alza por lo que a la representación de la mujer en seguridad se refiere, no ha experimentado un gran avance. Ello puede deberse, entre otros motivos, a que la aplicación de las propuestas de mejora no ha sido uniforme ni generalizada y, además, porque los cambios de tendencias necesitan permanencia en el tiempo.

En todo caso, se están trabajando acciones concretas que todavía no han visto la luz y que redundarán en una mayor atracción del talento femenino a la seguridad y que se podrá hacer referencia a ellas en el siguiente estudio donde se ampliará el presente informe.

