

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 las policías
locales andaluzas**

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

Equipo de investigación:

Lina Gálvez Muñoz (dir.)

Lucía del Moral-Espín

Nazareth Gallego Morón

Mauricio Matus López

Paula Rodríguez Modroño

Máster Universitario en Género e Igualdad,
y Grupo de Investigación EcoEcoFem

Universidad Pablo de Olavide

Marzo 2015

(Versión revisada Noviembre 2016)

ecoedición

Haz un uso responsable de los recursos, si decides imprimir todo el documento o parte de él, imprímelo en negro y a doble cara, considerando cuidadosamente la elección del tipo de papel. Practica la ecoedición.



Edita:

Junta de Andalucía

Consejería de Justicia e Interior

Diseño e Impresión:

4tintas

Depósito Legal:

SE 2143-2016

ISBN: 978-84-88382-20-7

Este estudio ha sido financiado por la Consejería de Justicia e Interior de la Junta de Andalucía, impulsado por Escuela de Seguridad Pública de Andalucía (ESPA). La investigación y elaboración del informe se desarrolló en el último trimestre del 2014 y se finalizó en 2015.

El equipo investigador agradece el impulso y apoyo proporcionado por Rosa María Gómez Torralbo, el asesoramiento fundamental de Francisca Borrero, Luis Navarro, M^a Carmen Monreal, Gloria Molina y Francisco José Peña, así como la colaboración de Rosario Martínez que han hecho posible este trabajo.

"Ellos pasan desapercibidos en cuanto llegan, porque son un compañero más. A ellos, a lo mejor, no los van a estar mirando con lupa, a nosotras sí nos va a pasar.

-Yo no lo veo así.

-Pues te va a pasar" (Mujeres, policías de nuevo ingreso).

"Y mi historia personal, yo la resumiría que antes se me veía como una incapaz y ahora, tras años de mucho demostrar, ahora soy una anormal" (Mujer, mando).

En una ocasión alguien me dijo "el policía es alto, fuerte y tonto. Ese era el perfil de policía: alto, fuerte y tonto. Es verdad que las mujeres no somos ni lo altas, ni lo fuertes que a ellos les gustaría que fuéramos. Somos más listas o menos tontas que ellos y eso parece que da como un cierto miedo. Hay rechazo. Somos a lo mejor muy reivindicativas, somos a veces muy peleonas, creo, yo me defino así por lo menos, y eso no gusta. Buscan gente manejable, sumisa" (Mujer, policía).

"Es que lo que tienes que mirar tú es la policía, no hombre policía o mujer policía. El policía es policía" (Hombre, policía de nuevo ingreso).

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).

PRÓLOGO

Una sociedad democrática y moderna como la andaluza necesita contar con unos Cuerpos de Policías Locales eficientes, formados e independientes para desempeñar una actividad insustituible de seguridad, basada en dos pilares básicos: la prevención y la proximidad a la ciudadanía.

Creo firmemente que un mayor y riguroso conocimiento de nuestros Cuerpos de Policías Locales es básico para propiciar la cercanía de nuestros vecinos y vecinas con quienes garantizan día a día su seguridad en su entorno más inmediato, es decir, sus pueblos, sus barrios y sus calles.

Precisamente, ese conocimiento profundo y riguroso es el que nos ofrece este Estudio-Diagnóstico realizado por un equipo de investigación de Ciencias Sociales de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, que, si bien pretende analizar la realidad del conjunto de hombres y mujeres en nuestras Policías Locales, hace especial hincapié en la realidad de la mujer, quien aún cuenta con una presencia escasa en dichos Cuerpos.

Os animo a analizar detenidamente las exposiciones y conclusiones de este Estudio, puesto que presenta puntos de vista muy interesantes en relación con la situación de mujeres y hombres policías.

Nuestra prioridad tiene que ser la lucha por conseguir una igualdad real en nuestra sociedad en general y en nuestra Policía Local en particular, donde las mujeres hoy día solo representan un escaso 6%.

Estoy convencido de que ese porcentaje irá en aumento en los próximos años y contaremos con unos Cuerpos Policiales equitativos en número, pero con la misma calidad humana y profesional con la que afortunadamente tenemos en nuestra tierra.

Emilio de Llera Suárez-Bárcena
Consejero de Justicia e Interior



Las mujeres policías se reúnen en Granada para compartir experiencias.

Granada 2014

Fuente: <http://www.elmundo.es/andalucia/2014/10/25/544b64fc268e3e3c478b4571.html>

No era país para mujeres policías
RAMÓN RAMOS, El Mundo, Granada.



Fotos toma de posesión de las primeras agentes femeninas de la Policía Local en España.

Córdoba 1970



Entrevista grupal con 4 de las 10 policías de la primera promoción de mujeres policías de Córdoba.

Córdoba 2015



Índice

RESUMEN EJECUTIVO	11
1. INTRODUCCIÓN	21
2. MUJERES Y HOMBRES EN EL MERCADO DE TRABAJO	27
I. Desigualdades de género en el mercado de trabajo	28
II. Acceso al mercado de trabajo de las mujeres en España y Andalucía	32
III. Condiciones laborales de las mujeres en España y Andalucía	36
IV. Segregación horizontal y discriminación vertical en España y Andalucía	39
V. Las mujeres en los Cuerpos de Policía en España	43
3. POLICÍAS LOCALES EN ANDALUCÍA	49
I. Marco Institucional de los Cuerpos de Policías Locales Andalucía	49
II. Datos básicos de los Cuerpos de Policías Locales Andalucía	52
4. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO Y CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS	67
I. Métodos y técnicas de investigación aplicadas	67
II. Características sociodemográficas de los efectivos policiales encuestados	69
5. ACCESO AL CUERPO DE POLICIA LOCAL	81
I. Tiempo de acceso y preparación de las oposiciones	83
II. Experiencia laboral previa al acceso	85
III. Situación personal en el momento del acceso	86
IV. Prioridades y motivaciones	88
V. Dificultades del proceso y percepción de discriminación en el acceso	93
6. SITUACIÓN PASADA Y PRESENTE EN EL CUERPO	101
I. Antigüedad	101
II. Categoría profesional, por actividad y grado de elección	102
III. Turnos, flexibilidad horaria y situaciones desde el ingreso	111
IV. Relación con compañeros/as y jefes	115
V. Relación con la ciudadanía	127

7. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN	131
I. Formación	131
II. Evolución de la promoción	135
III. Mujeres mandos y en la jefatura	140
IV. Otros comentarios	142
8. CONCLUSIONES, PROPUESTAS Y LIMITACIONES: PRESENTE Y FUTURO DE LOS CUERPOS DE LAS POLICÍAS LOCALES DE ANDALUCÍA	145
I. Modelo y perfil de las Policías Locales	146
II. Razones que explican la baja presencia de mujeres en las Policías Locales	153
III. Recomendaciones y propuestas: hacia una mayor igualdad de género	155
IV. Limitaciones del estudio y futuras líneas de investigación	157
BIBLIOGRAFÍA Y OTRAS FUENTES CONSULTADAS	159
ANEXO 1: VISIONES SOBRE MUJERES POLICÍAS	171
ANEXO 2: ORDEN DE JEFATURA DE LA POLICÍA LOCAL DE ALMERIA	173
ANEXO 3: CUESTIONARIO	175

RESUMEN EJECUTIVO

El presente estudio tiene como objeto desarrollar una primera aproximación a la realidad de hombres y mujeres policías en conjunto pero, dado que lo masculino se ha vinculado tradicionalmente con lo universal, se prestará especial atención a la realidad de las mujeres. En concreto persigue analizar los procesos de acceso, desarrollo y promoción de las mujeres en las Policías Locales de Andalucía. Además se describe la situación personal, familiar y laboral de estas personas, antes de acceder al puesto y en el momento actual, evaluando/realizando un diagnóstico desde la perspectiva de la igualdad de género. A pesar de ser, como se ha señalado, una primera aproximación, se trata de un proyecto ambicioso dado que pretende abarcar no un Cuerpo Policial sino el conjunto de Cuerpos de Policía Local existentes en Andalucía. Se encuentran, por supuesto, muchas similitudes entre ellos, pero también presentan especificidades que cobran gran relevancia para este estudio.

Metodológicamente, el estudio adopta un enfoque de método mixto (mix-method). Por una parte, se diseñó e implementó una encuesta (ver anexo 3) con el objetivo de generar todo un conjunto de datos de corte cuantitativo que permitieran radiografiar la realidad de hombres y mujeres en las Policías Locales Andaluzas. Por otra, se realizaron grupos de discusión con el objeto de captar los discursos emergentes en distintos sectores de las Policías Locales y, seguidamente, se desarrollaron un conjunto de entrevistas en profundidad semi-estructuradas para profundizar en aspectos de especial relevancia. En tercer lugar, se contó con información sobre el universo de estudio y sobre una muestra limitada de municipios en torno al número de candidatos y candidatas que se había presentado a las oposiciones a Policía Local y el número de mujeres y hombres que finalmente habían accedido. Así mismo 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 (ver anexo 2).

Los Cuerpos de Policías Locales de Andalucía están formados por un total de 12.186 personas, de las que las mujeres tan solo representan el 5,85%. Esto supone una menor ratio de mujeres en nuestra Comunidad Autónoma respecto a otros Cuerpos de Seguridad (por encima del 12% en el Ejército, algo más del 13% en Policía Nacional y algo más del 6% en Guardia Civil). Un dato preocupante si tenemos en cuenta que ya se han cumplido los 45 años desde la entrada de

las primeras mujeres en las Policías Locales, siendo un municipio andaluz, el de Córdoba, el pionero en estos procesos en 1970.

Tanto hombres como mujeres poseen de media una antigüedad de 6,6 trienios, pero se observa cómo una mayor proporción de hombres se sitúan en las franjas de mayor antigüedad. Con respecto a las categorías profesionales, lógicamente, la gran mayoría de los efectivos registrados pertenecen a la escala básica (Policías y Oficiales), pero las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en la categoría de Policía y subrepresentadas en las demás. Así mismo se observa que las mujeres oficiales, inspectoras y subinspectoras tienden a tener una mayor antigüedad que los hombres en su misma categoría. En cuanto a la titulación académica, aunque la tendencia mayoritaria es tener una titulación, el porcentaje de mujeres que han realizado estudios universitarios supera al de los hombres. Con respecto a la presencia de las mujeres por municipios, de un total de 776 municipios, un 53,2% no cuenta con presencia femenina en el Cuerpo (frente a solo el 0,5%, 4 municipios, donde los efectivos no cuentan con ningún hombre). En aproximadamente la mitad de los municipios donde se encuentran mujeres tan solo hay una y son muy minoritarios aquellos en los que hay más de 10 mujeres.

En cuanto al tipo de intervenciones realizadas por la Policía Local, algo más del 45% correspondieron a Coordinación y Enlace (esto es actuaciones relacionadas con los servicios de protección y custodia, intervenciones de seguridad ciudadana e identificación de personas), seguida por la de Protección al Menor (26,54%), Espectáculos, Juegos y Actividades Recreativas (15,49%), y, finalmente, la Protección Medioambiental (11,28%).

La encuesta ha sido realizada a un total de 723 personas de las que 581 eran hombres (80,3%), 101 mujeres (14%) y 41 de ellas no revelaron su sexo (5,7 %). Esto supone una representatividad de las mujeres en la muestra ligeramente superior a su presencia real en las Policías Locales Andaluzas.

	Hombres		Mujeres		NC	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Total Efectivos	11.473	94,1	713	5,9	-	-
Total Encuestados/as	581	80.3	101	14	41	5,7

Fuente: Elaboración propia. Datos Consejería de Justicia y Administración Pública.

El análisis elaborado a partir de los datos de la encuesta, los grupos de discusión y las entrevistas se ha dividido en cuatro temáticas principales: características sociodemográficas, datos relacionados con el momento de acceso al Cuerpo

de Policía, la situación actual en el Cuerpo y, aspectos relacionados con la formación y la promoción. Se incluye un apartado de reflexiones y conclusiones sobre el presente y futuro de las Policías Locales Andaluzas y un conjunto de recomendaciones de políticas públicas.

Las personas policías encuestadas se sitúan, en general, en una media de edad entre los 35 y 40 años, y viviendo en municipios de 20.000 a 100.000 habitantes. Las mujeres presentan mayor tendencia a vivir en hogares con más ingresos mensuales pero también en los de menos ingresos, es decir, son mayoría en las situaciones extremas: hogares con menos de 1.000 euros y hogares con 3.000 euros o más. Las mujeres policías son mayoría en los hogares de más ingreso, debido a que suelen vivir en hogares en los que los dos miembros de la pareja tienen ingresos, mientras que las esposas o parejas de muchos policías hombres no se encuentran empleadas. Entre los hogares de menos renta destacan aquellos compuestos únicamente por una mujer. Las mujeres presentan mayor tendencia a la soltería y a vivir solas, así como por tener un menor número de menores que los hombres. Esto entra dentro de lo habitual puesto que, tomando como referencia las estadísticas públicas de empleo, para los hombres el tener hijos/as, se refleja en un aumento de la tasa de participación en el mercado laboral mientras que para las mujeres la disminuye.

Centrándonos en el momento de acceso al Cuerpo, los hombres invierten más tiempo en la preparación de las oposiciones. De igual forma, éstos poseen de media mayor experiencia laboral previa a su acceso. Con respecto a la situación sentimental las mujeres en mayor medida no tenían pareja y tenían menor número de descendientes que sus compañeros varones a la hora de acceder. Ésto vuelve a corroborar el desigual impacto de una vida en pareja en las carreras profesiones de hombres y mujeres tal y como muestra la literatura científica.

Las mujeres valoran más que los hombres su trabajo de policía frente a poder formar una familia cuando acceden al Cuerpo. Con respecto a la vocación y el apoyo familiar, las mujeres consideran más importante la primera, mientras los hombres se decantan por el segundo factor. Lo que implica que para las mujeres es especialmente difícil de conseguir. La existencia de familiares y parejas policías tiene mayor influencia sobre las mujeres a la hora de decidir acceder al Cuerpo.

Uno de los datos donde mayor diferencia se observa entre mujeres y hombres es en aquel que hace referencia a la percepción de discriminación de género a la hora tanto de acceder como de promocionar en el Cuerpo. De esta forma, alrededor de la mitad (45,7% en el acceso y 53,5% en la promoción) de las mujeres afirman que se han sentido discriminadas por el hecho de ser mujeres, mientras que un escaso porcentaje de hombres se han sentido de esta forma (7,4% en el acceso y 4,3% en la promoción), siendo éste un resultado esperable porque la desigualdad

estructural de género afecta principalmente a las mujeres dentro de un sistema patriarcal.

Entre las mujeres que han respondido a la encuesta, se observa, de media, una menor antigüedad que los hombres. Se constata la existencia de segregación ocupacional, mujeres y hombres se concentran en tareas y actividades diferenciadas dentro del Cuerpo Policial. El porcentaje de hombres encuestados que se dedican a actividades relacionadas con el tráfico y la seguridad vial, así como a la intervención policial y a la planificación y organización, supera al de mujeres notablemente. La presencia de éstas solo era mayor en las tareas administrativas. En referencia a este punto, el análisis de una buena práctica relacionada con 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.

Con respecto a la situación laboral, la realización de turnos fijos es más característica en las mujeres al igual que el haber disfrutado del permiso de maternidad. Lo que se corresponde con los mayores problemas de conciliación que tienen las mujeres al atribuírseles socialmente la responsabilidad del cuidado. En relación al número de horas que mujeres y hombres dedican diariamente al trabajo doméstico y de cuidados, los resultados son consecuentes con las cifras de la población ocupada en Andalucía y las estadísticas de usos del tiempo. La mayor carga de trabajo doméstico y de cuidados recae sobre las mujeres policías. Frente al 6,5% de los hombres que afirmaban dedicar 5 o más horas al día a estos trabajos, encontramos un 30,7% de mujeres quienes, fruto de ello, tienen que hacer frente en mayor medida a los problemas derivados de la conciliación.

Éstas también valoran de manera más negativa la relación con mandos superiores y con compañeros/as de trabajo. Los hombres muestran en mayor medida que las mujeres preferencia por trabajar con personas de su mismo sexo (un 20,3% de hombres frente a 2% de mujeres), si bien es cierto que tanto la proporción de hombres como mujeres que no tiene preferencias en este sentido supera el 55%.

Por último, centrándonos en los datos relacionados con la formación, las mujeres presentan una mayor formación académica que los hombres, pero el porcentaje de mujeres y hombres que han participado en cursos presenciales y virtuales son similares, aunque algo menor para las mujeres. El 73,8% de las personas que respondieron la encuesta reconocen haber participado en algún curso virtual: el 77,6% de los hombres y el 67,3% de las mujeres. En el caso de los cursos presenciales, la tasa es del 76,9% para los hombres y 76,2% para las mujeres. De nuevo estos resultados son consecuentes con el menor tiempo disponible que tienen las mujeres por su mayor dedicación al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, si bien, en este caso, también puede interpretarse

como fruto de las menores posibilidades de promoción que tienen las mujeres en las Policías Locales Andaluzas, y que, por lo tanto, puede hacerles considerar que la formación les puede reportar menos beneficios que a los hombres, y que no merece la pena invertir en ella entrando en un proceso también comúnmente señalado en la literatura científica sobre las desigualdades de género que es el de la autoexclusión.

En cuanto al número de cursos por persona, se preguntó a las encuestadas por tramos (menos de 10 cursos, de 11 a 20 y más de 21), tanto para los presenciales como para los virtuales. En el caso de la modalidad presencial los resultados son relativamente similares, en los tres tramos. Pero en la modalidad virtual, los hombres superan a las mujeres. Entre los principales motivos para no realizar en mayor medida cursos de formación, ambos sexos refieren la falta de tiempo y las dificultades por parte de la administración, los Ayuntamientos y Jefatura para realizarlos junto con la escasez de oferta. Sin embargo, las mujeres también señalan las dificultades derivadas de los problemas de conciliación laboral, personal y familiar, junto con limitaciones para acceder a internet.

Con respecto a la promoción, llama la atención cómo para la primera promoción en su carrera profesional no existen diferencias notables en el número de años que necesitan mujeres y hombres, sin embargo para la segunda y tercera, las mujeres emplean más del doble de años de media que sus compañeros. Se evidencia, de esta forma, la existencia de segregación vertical y del techo de cristal y suelo pegajoso, dificultando el acceso de las mujeres a la cúspide de la pirámide organizacional.

Entre los obstáculos que mujeres y hombres deben superar para promocionar en el Cuerpo, los hombres aluden principalmente a la existencia de sistemas de cooptación, “enchufes” y la necesidad de tener contactos. Estos obstáculos también son mencionados por las mujeres. Sin embargo, éstas señalan además la existencia de machismo y de discriminación de género por parte de sus superiores, junto con problemas de conciliación y ausencia de tiempo, consecuentes de la escasa corresponsabilidad de la sociedad y de sus propias parejas para con los cuidados.

Por otro lado, se desarrollaron 4 grupos de discusión atendiendo a 4 perfiles de Policía Local concretos: un grupo de mujeres policías, un grupo de hombres policías, un grupo mixto de nuevo acceso y un grupo mixto de mandos. En los grupos se buscó, por una parte, una homogeneidad externa pero, por otra, una heterogeneidad interna atendiendo a diferentes factores como la edad, el nivel educativo, el tamaño del municipio en el que trabaja o la situación familiar de las personas participantes. Así mismo se realizaron 3 entrevistas en profundidad individuales (a dos mujeres oficiales y a una mujer expolicía) y dos entrevistas

grupales (a 4 mujeres de la primera promoción de mujeres Policías Locales de Andalucía -Córdoba 1970- y a 2 profesoras de academias de preparación de oposiciones).

Todos los grupos de discusión y las entrevistas fueron grabados digitalmente y posteriormente transcritos. A continuación se procedió a analizar cada uno de ellos mediante el software para análisis cualitativo asistido por ordenador Atlas.ti (versión 7.0.86). El análisis de los grupos y las entrevistas permite identificar una serie de discursos en torno a los procesos de acceso, desarrollo profesional y promoción de hombres y mujeres en las Policías Locales que complementan el cuadro dibujado por los datos ofrecidos por la encuesta.

En primer lugar, destaca el cuestionamiento generalizado de los procesos de acceso a los Cuerpos. Se denuncia la politización de los mismos, su falta de transparencia y la existencia de arbitrariedades. Esto, que perjudica al conjunto de personas opositoras, afecta de forma especialmente grave a las mujeres que perciben intensamente la falta de garantías. Así mismo, se observa como los procesos selectivos han ido endureciéndose a lo largo de las últimas décadas.

En segundo lugar, se observa como las mujeres policías han de enfrentar un cuádruple conjunto de discriminación o rechazo.

- a) Discriminación de los compañeros que puede adoptar distintas manifestaciones, desde “bromas” continuas (discriminación moderna) a no querer salir a patrullar con ellas, pasando por actitudes paternalistas, hasta incluso situaciones de acoso laboral y sexual. Se incluiría aquí también la discriminación que sufren por parte de los sindicatos que no actúan como agentes promotores de la igualdad de género.
- b) Discriminación por parte de los mandos que rechazan tener a mujeres en sus plantillas, les asignan determinadas tareas (oficina, violencia de género, tráfico) o impiden el ejercicio de sus derechos asociados a los periodos de embarazo y a la conciliación de la vida laboral y familiar.
- c) Discriminación por parte de las alcaldías, que bloquean el acceso de mujeres a sus plantillas, promueven su acceso limitado y con una mera intención estética (que se vuelve en contra del objetivo de igualdad de género) o promueven modelos de policía asociados a roles masculinos y a la fuerza física, o incluso sitúan a un hombre por encima en el caso de encontrarse un Cuerpo de Policía Local dirigido por una mujer.
- d) Discriminación por parte de la ciudadanía, que pone en cuestión, discute o infravalora a las mujeres policías en el ejercicio de sus funciones, reaccionando ante ellas de forma diferente a como lo harían frente a sus compañeros varones.

Si bien, respecto a este último punto, se reconoce una evolución positiva de la sociedad andaluza, y diferencias en la percepción que hombres y mujeres tienen al respecto.

En tercer lugar, se observa que estos planos de discriminación no se desarrollan de forma homogénea en las diferentes Policías Locales. El tamaño del municipio y, en función de éste, el tamaño de las plantillas y el que en éstas haya o no otras mujeres, se dibujan como elementos importantes. En los municipios pequeños, con plantillas reducidas donde se patrulla en solitario y no hay formas de especialización se detecta una mayor reticencia a la presencia de mujeres o a plantear un cupo muy limitado de ellas que con frecuencia experimentan, durante largos periodos, el ser la única mujer de la plantilla.

En cuarto lugar, la experiencia de la discriminación no es tampoco homogénea a lo largo de la vida laboral de las mujeres policías y varían enormemente en función del grado de consciencia. Si es cierto que éstas la perciben durante los procesos de oposición y acceso, aunque también el momento de incorporarse a la plantilla y los primeros tiempos pueden ser especialmente duros. Para las mujeres jefas, el cambio de partido en el gobierno de los Ayuntamientos y la presencia de un nuevo alcalde o nueva alcaldesa puede suponer también entrar en un periodo de gran dificultad (cuestionamiento y obstrucción de su actividad e, incluso, ostracismo). Otro periodo clave se produce durante los embarazos y la reincorporación tras los permisos maternales, etapa en que las mujeres con frecuencia no ven respetados sus derechos ni las normativas vigentes.

En cualquier caso, las mujeres policías sienten que en su día a día y en toda su carrera profesional son “analizadas con lupa”, medidas por patrones diferentes que sus compañeros y que constantemente deben “demostrar” su valía como policía y “encajar” en un modelo de comportamiento que la sociedad considera masculino. Se espera de ellas unas cualidades que a sus compañeros hombres se les presupone y a ellas, de entrada, se les niega. Así mismo la falta de contacto entre las diferentes plantillas genera sensación de soledad y aislamiento. Ante esto, parecen producirse numerosos casos de abandono del Cuerpo y se observan diferentes “estrategias de supervivencia” y adaptación al entorno que pueden incluir la normalización mediante la negación o justificación de estas conductas o la adopción de modelos masculinos o mimetización.

En quinto lugar, se observan importantes diferencias en los discursos que hombres y mujeres generan sobre las barreras que les han impedido promocionar o los motivos por lo que han decidido no hacerlo. Si bien las escasas posibilidades de promoción en municipios pequeños y las arbitrariedades en los procesos son elementos comunes a unos y a otras, ellas plantean las dificultades para conciliar y la importancia de la vida familiar como un elemento explicativo fundamental,

algo que no surge entre los hombres. Así mismo, los discursos de las mujeres entrevistadas dejan patente que el ser mujer es una clara barrera al ascenso: no ascienden por el mero hecho de ser mujeres.

En sexto lugar, la narración de las experiencias de las mujeres policías, especialmente de las más veteranas, en su entorno laboral se construyen, en gran medida, sobre la descripción de una constante lucha por lograr un trato más igualitario dentro de las plantillas y un reconocimiento de sus derechos: desde el contar con unas dependencias adecuadas (vestuario propio, aseos), un uniforme personalizado en cuanto a hechuras y estilo adecuados (pantalones y botas en vez de falda y zapatos, chaleco antibalas adaptado, pantalones y camisas adecuadas) e idénticos pertrechos, hasta derechos relacionados con el embarazo, lactancia y conciliación... Este perfil reivindicativo no encajaría con el que desde algunos mandos se considera adecuado y que en ocasiones les genera enemistades e importantes conflictos.

En séptimo lugar, emerge la necesidad de un debate acerca del perfil y el modelo de Policía Local que se desea para Andalucía y, en función de éste, reformar las pruebas de acceso y la posibilidad de unificarlas, transformar los contenidos de la formación inicial de los y las policías y los sistemas de promoción y reconocimiento. Se observa como, por un lado, existe una creciente tendencia dentro de las Policías Locales a fomentar la función social de estos Cuerpos (en gran medida impulsada por las mujeres) mientras persisten una cultura policial y unos criterios de acceso y reconocimiento que priman los aspectos más coercitivos y los roles masculinos tradicionales. En este sentido, el distinguirse o intentar mimetizarse respecto a otros Cuerpos de Seguridad es importante.

En octavo lugar, se plantean un conjunto de propuestas encaminadas a mejorar el acceso y promoción de mujeres. Éstas incluyen tanto mecanismos de oferta como de demanda así como cambios en la institución y cultura organizativa. Entre los de demanda, se reclama una auténtica voluntad política que podría plasmarse en promociones específicas o en políticas de cuotas. Así mismo, de cara a promover que un mayor número de mujeres se presenten a las pruebas, se propone, por ejemplo, desarrollar campañas de difusión en las que se visibilice la presencia de las mujeres en las Policías Locales y las funciones sociales de las mismas. También se subraya la necesidad de garantizar procesos “limpios” de selección e incluso se subraya la conveniencia de un modelo de examen único como el que existe en la Comunidad Autónoma de Canarias. Si esto fuera así es posible que no fuera necesario un sistema de cuotas aunque esto no solucionaría inmediatamente el problema de la promoción. Un futuro profesional sin posibilidad de acenso puede desincentivar a muchas mujeres, sobre todo a las más preparadas como, por ejemplo, las egresadas de las titulaciones

de criminología, que por otra parte, están altamente feminizadas. Así mismo, se plantea la conveniencia de promover la creación y fortalecimiento de asociaciones de mujeres policías locales para favorecer la ruptura del aislamiento, la difusión de la información y apoyo mutuo. Además, se recomienda modificar los temarios y el curriculum de la ESPA, incluyendo más materias relacionadas con la mediación, valores, derechos humanos y, en concreto, la igualdad, como elemento necesario para mejorar la actividad policial pero también para promover relaciones más igualitarias dentro de los propios Cuerpos. Por último, se plantea la conveniencia de generar nuevas fuentes de información y estadísticas sobre todos estos temas.

Finalmente, más allá de estos discursos, sería interesante poder analizar a nivel andaluz en qué medida acceden las mujeres a las Policías Locales en plano de igualdad. Por desgracia, no se cuentan con datos completos sobre el número de mujeres y hombres que se presentan a las oposiciones en cada municipio andaluz. Con los datos disponibles, correspondientes a 63 municipios, se observa que el argumento de que “se presentan menos mujeres” ha de complementarse con otros, pues la ratio de acceso de las mujeres respecto a las que se presentan es considerablemente inferior a la de los hombres.

1. INTRODUCCIÓN

La participación de las mujeres en los Cuerpos de Seguridad del Estado es baja en relación con las tasas de actividad femenina, demostrando que se trata de una actividad donde la segregación ocupacional existente en los mercados es favorable a los hombres, constituyendo una ocupación aún muy masculinizada. Las profesiones vinculadas a los Cuerpos de Seguridad siguen estando construidas con atributos y modelos masculinos, lo que hace difícil a las mujeres encajar en esos moldes, tanto desde el punto de vista de la oferta –el que las mujeres opten por entrar en esos Cuerpos–, como desde el punto de vista de la demanda –el que en el caso de presentarse, sean elegidas y posteriormente promocionadas–. En las culturas de estas organizaciones concurren una serie de características a las que se amoldan más los perfiles masculinos, especialmente en todo lo vinculado con “el mito de la fuerza física”. De hecho, incluso en países con democracias antiguas y marcos muy igualitarios como el Reino Unido, hasta julio de 2016 aún existía una prohibición para que las mujeres pertenecientes a los Cuerpos de Infantería participasen en las labores de combate, algo que el parlamento aprobó, a pesar de las reticencias que hay dentro del ejército basadas en la diferente fuerza física incluso por parte de mujeres en puestos de mando del ejército británico (Weaber, 2014)¹.

Las Policías Locales Andaluzas son Cuerpos de Seguridad con una ratio muy baja de mujeres, al contar solo con poco más de 700 mujeres (frente a más de 11.400 hombres) en nuestra Comunidad Autónoma, siendo el índice de feminización de un escaso 5,85. Por debajo de las ratios de otros Cuerpos, pues en la Guardia Civil las mujeres alcanzarían el 6,4 (Gabinete de prensa de la Guardia Civil, 2014) y en el Ejército alcanzarían el 12,4% (Observatorio Militar para la Igualdad, 2014), aunque la cifra se habría estancado en la última década (Hierro y González, 2013; Agudo, 2014) y algo más del 13% en Policía Nacional (EuropaPress, 2014). Un dato preocupante si tenemos que cuenta que el proceso de acceso de las mujeres a los Cuerpos de Policías y los distintos Cuerpos de Seguridad culminó en la década de los ochenta (1984 para el Cuerpo Nacional de Policía y 1988 para los Ejércitos y la Guardia civil).

1. Con respecto a los debates y los primeros casos se puede encontrar más información en las siguientes noticias:
<http://www.theguardian.com/uk-news/2014/dec/19/women-combat-roles-british-army-infantry-armoured-units>
 (consultado 24/11/2016).

<http://www.dailymail.co.uk/news/article-3680732/Female-soldiers-allowed-serve-frontline-combat-roles-David-Cameron-set-announce-Britain-prepares-finally-lift-ban.html>(consultado 24/11/2016).

<https://www.theguardian.com/society/2016/sep/17/transgender-soldier-is-first-female-to-serve-on-the-front-line>
 (consultado 24/11/2016).

En el caso de las Policías Locales hay que destacar la experiencia pionera de Córdoba, donde en 1970² se convocó una oposición específica para mujeres mediante la cual accedieron 10 de ellas, si bien con carácter interino que se prolongaría más de 2 años. Un dato que refleja el carácter anómalo y extraordinario de dicha presencia, que en otras ciudades se fue concretando, bien a través de contratos eventuales o del establecimiento de Cuerpos especiales de mujeres policías como en Madrid en 1971.

Aunque esta “masculinización” no sea exclusiva de las Policías Locales Andaluzas, ni de los Cuerpos de Seguridad en España y en Andalucía, esta fuerte segregación de género es poco compatible con una sociedad democrática y con el marco normativo en igualdad del que nos hemos dotado tanto en el Estado español como en la Comunidad Autónoma andaluza³. Específicamente, los artículos 67 y 68 (CAPÍTULO V Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, señalan:

Art 67 Respeto del principio de igualdad.

- Las normas reguladoras de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado promoverán la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, impidiendo cualquier situación de discriminación profesional, especialmente, en el sistema de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas.

Artículo 68. Aplicación de las normas referidas al personal de las Administraciones públicas.

- Las normas referidas al personal al servicio de las Administraciones públicas en materia de igualdad, prevención de la violencia de género y conciliación de la vida personal, familiar y profesional serán de aplicación en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, adaptándose, en su caso, a las peculiaridades de las funciones que tienen encomendadas, en los términos establecidos por su normativa específica.

2. Más información en: <http://www.elmundo.es/andalucia/2014/10/25/544b64fc268e3e3c478b4571.html> (Consultado el 24/11/2016). Mientras que en EE.UU la primera mujer en entrar en una Policía Local lo hizo en 1908 en la ciudad de Portland (Horne, 2006).

3. A nivel estatal cabe destacar Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, esta ley señala explícitamente en el punto III de la exposición de motivos “*Dentro del mismo ámbito del empleo, pero con características propias, se consignan en la Ley medidas específicas sobre los procesos de selección y para la provisión de puestos de trabajo en el seno de la Administración General del Estado. Y la proyección de la igualdad se extiende a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y a las Fuerzas Armadas.*” Así mismo los Capítulos IV y V regulan, de forma específica, el respeto del principio de igualdad en las Fuerzas Armadas y en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. A nivel andaluz contamos con la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que no hace referencia específica a los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado.

Pese a ésto, el hecho de que los Cuerpos de Policías siguen siendo vistos como instituciones principalmente especializadas en lucha contra el crimen, y por tanto asociadas a la fuerza física y la agresividad, no ayuda⁴ a que las mujeres socializadas en otros valores consideren estas profesiones como una opción, ni a que sean aceptadas en las mismas tanto en los procesos de selección como por los propios compañeros y la ciudadanía, exceptuando aquellas labores para las que específicamente se las ve más aptas como los temas de violencia de género, o necesarias como en el cacheo de mujeres.

El presente estudio tiene como objeto realizar una primera aproximación a los procesos de acceso, desarrollo y promoción de mujeres y hombres en las Policías Locales de Andalucía. Además de analizar la situación personal, familiar y laboral de estas personas, antes de acceder al puesto y en el momento actual, realizando un diagnóstico desde la perspectiva de la igualdad de género.

Este estudio no solo es pionero en Andalucía, sino que contamos con pocos estudios que nos permitan comparar el caso andaluz con otros en el ámbito nacional e internacional. En el ámbito español, destaca el trabajo de Figueroa (2008) sobre el acceso de las mujeres a las Policías Locales madrileñas, que aunque con distinta metodología, acceso a datos y con un objetivo mucho más concreto, llega a conclusiones similares sobre el diagnóstico de porqué la baja presencia de mujeres y sobre cuáles deben ser las acciones a poner en marcha si realmente se quiere avanzar en igualdad de género en cuanto a las oportunidades laborales y en lo relativo al servicio a una sociedad en la que las mujeres suponen más del 50% de la población total.

En el ámbito internacional, contamos con estudios, aunque poco numerosos, vinculados al acceso y la promoción de las mujeres a la Policía y los Ejércitos y también específicamente con las Policías Locales, o el efecto y dimensión de la segregación ocupacional en las “burocracias locales” con la concentración de las mujeres en determinados ámbitos y el mantenimiento de techos de cristal que se rompen muy lentamente (Miller, Kerr y Reid, 1993).

En cuanto al ingreso, Sass y Troyer (1999) para el contexto norteamericano, se centran en las características de los departamentos de Policías Municipales para explicar su propensión a contratar mujeres en mayor o menor medida. Concluyen que la litigación vinculada a las acciones positivas favorece la incorporación de mujeres, mientras que la existencia de plantillas más masculinizadas es un obstáculo para dicha incorporación. No siendo significativa la mayor o menor

4. Ver Homant (1983).

presencia de mujeres en las alcaldías, ni el papel de los sindicatos que pueden convertirse tanto en un vehículo facilitador de la incorporación como un elemento obstaculizador de la misma.

Otro corpus de literatura se ha centrado en las barreras a la promoción de las mujeres en las Policías Locales. Así, por ejemplo, Dick y Beverly (2007) constatan que aunque el número de mujeres en las fuerzas policiales ha aumentado rápidamente, siguen estando infrarrepresentadas en los puestos de mayor rango. Aplicando encuestas a fuerzas de policía de dos condados en el Reino Unido, su investigación compara la promoción de hombres y mujeres policías según la antigüedad en el Cuerpo. Las diferencias de género en la experiencia en el Cuerpo y el compromiso organizacional no constituyen posibles explicaciones para la falta de avance de las mujeres en la Policía. En general, los resultados muestran claramente que las mujeres oficiales están tan comprometidas con su trabajo como los hombres y por lo tanto no justifica la falta de progresión en sus carreras. El análisis refuta ampliamente las hipótesis sobre la falta de compromiso organizacional de las mujeres como una de las razones para su escasa representación en altos cargos. Otros estudios, como el de Brown y Heidensohn (2000), exploran entre otras cosas, la maternidad como barrera de promoción al no existir suficiente flexibilidad en las organizaciones para diseñar paros en la carrera vinculados con la maternidad comprometiendo las posibilidades de ascenso de las mujeres. Aspecto que iría unido, según Dick y Cassell (2004), a que las mujeres aceptan los discursos dominantes de esa cultura organizativa y se autoexcluyen de parte de la promoción. Lo que es coherente con la teoría de la profecía autocumplida (Merton, 2003) que subraya como las expectativas de un sujeto sean positivas o negativas, una vez enunciada, desencadenan una serie de circunstancias favorables para que se cumplan, tal y como recoge la literatura también vinculada al análisis de los mercados de trabajo (Dolado et al., 2013).

Esta aceptación de los discursos dominantes en torno a lo que es el trabajo policial (a pesar de que son discursos potencialmente opresivos y que perjudican a las mujeres) es de nuevo subrayada por Dick y Cassell (2004) cuando analizan y tratan de explicar las altas tasas de abandono de las mujeres policías a través de entrevistas y técnicas de análisis crítico de discurso. Analizando estas cuestiones en la literatura internacional, estas autoras subrayan como el sistema de turnos y otra serie de prácticas laborales que se entienden como esenciales a la hora de gestionar un servicio de emergencia de 24 horas serían los fundamentos que harían difícil combinar el trabajo policial con el cuidado infantil y de ahí la dificultad de atraer y mantener mujeres, pues ellas han de soportar sobre sus hombros este trabajo dada la falta de corresponsabilidad de los hombres y el insuficiente compromiso de las instituciones públicas para con los cuidados. Estas prácticas son, con frecuencia, retratadas como excesivamente exigentes, impredecibles y

potencialmente peligrosas y, a menudo, conflictivas, pero, según estas autoras los y las oficiales las justificarían por la propia naturaleza del trabajo policial. Sin embargo, esta visión ha sido cuestionada por distintas investigaciones “que sugieren que este retrato del ejercicio policial es simplemente una afirmación de “masculinidad” y no un reflejo de la “realidad”. Este sería un elemento importante. Si el ejercicio policial no es tan conflictual y exigente como a veces se trasmite, entonces la necesidad de las prácticas de trabajo que de hecho operan para excluir a algunas mujeres, debería ser, igualmente cuestionables” (Dick y Cassell, 2004: 51-2).

Tal vez, sean más dominantes los estudios relativos al estrés emocional y al efecto del burnout y las dificultades de las mujeres de adaptarse a culturas organizativas en las que no cuadran y que generan discriminación, autoexclusión o problemas vinculados con la conciliación. También hay constatación cualitativa de la relación entre stress y género (Brown y Fielding, 1993). Así, Bano y Talib (2014) encuentran para el caso de las Policías Locales unos mayores niveles de estrés entre las mujeres policías y los puestos base, donde además se concentran las mujeres. En paralelo otros estudios analizan las experiencias de las mujeres policías examinando los “mecanismos de supervivencia” que éstas desarrollan para superar los obstáculos y resistencias que encuentran en su día a día (Rabe-Hemp, 2008; Spasića et al., 2015)

En definitiva, aunque relativamente escasos en comparación con los análisis de género de otras profesiones, la literatura internacional sobre Policías Locales señala varias avenidas por las que transitar si realmente queremos conocer las barreras al ingreso y promoción de las mujeres, de manera comparada con los hombres, y proponer acciones que mejoren la presencia y el desempeño de las mujeres en los Cuerpos de las Policías Locales andaluzas.

El análisis de los procesos de acceso, desarrollo y promoción de mujeres y hombres en las Policías Locales de Andalucía es un proyecto ambicioso dado que pretende abarcar no un Cuerpo Policial sino el conjunto de Cuerpos de Policías Locales existentes en Andalucía. Se encuentran, por supuesto, muchas similitudes entre ellos, pero también presentan especificidades que cobran gran relevancia para este estudio, tal como revelan las siguientes páginas, y que deberían ser estudiadas en profundidad en futuros estudios donde aspectos de gran relevancia en la literatura internacional pueden ser explorados, como la mayor o menor presencia de las mujeres en las alcaldías y las burocracias locales o el papel facilitador u obstructor de los sindicatos en estos procesos.

La economía de tiempo con la que se ha llevado este estudio, lo convierte en una primera aproximación que sin duda debería ir seguida de estudios en mayor profundidad si se pretende avanzar en igualdad de género dentro de las Policías

Locales Andaluzas y también servir a la sociedad andaluza atendiendo a su diversidad y necesidades específicas.

Además de esta introducción, el estudio viene precedido por un resumen ejecutivo y consta de otros ocho apartados. En el capítulo 2 se explican las principales desigualdades de género en el mercado laboral junto a las explicaciones teóricas y se enuncian las características del mercado de trabajo español y andaluz desde la perspectiva de género. En el capítulo 3 se resume la principal normativa que regula el Cuerpo de las Policías Locales en Andalucía, así como las características básicas del personal que compone este Cuerpo. En el capítulo cuarto se describe la metodología seguida y las características sociodemográficas de la muestra encuestada. En los tres capítulos siguientes se analizan las cuestiones relacionadas con el acceso al Cuerpo; seguidamente se presenta la situación pasada y actual en el Cuerpo, y en el séptimo, se trata la formación y promoción de mujeres y hombres policías. Finalmente, se incluye un apartado de conclusiones donde se incluyen un conjunto de recomendaciones encaminadas al desarrollo de políticas públicas.

2. MUJERES Y HOMBRES EN EL MERCADO DE TRABAJO

Las estadísticas sobre mercado de trabajo son claras y concisas. Se observa cómo las mujeres siguen ocupando aquellos puestos laborales más precarios. La situación de las mujeres en el mercado de trabajo se caracteriza por dificultades de acceso, peores condiciones laborales, concentración en pocas actividades económicas y discriminación en el ascenso profesional. De esta forma, la realidad de mujeres y hombres en las Policías Locales Andaluzas debe analizarse en este contexto.

En el presente capítulo se realiza una revisión de la discriminación de género y la segregación ocupacional y una reseña sobre la situación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo andaluz -en comparación con el total nacional-. Se describen las desigualdades de género que lo caracterizan de manera general, y en concreto en los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado Español (Policía Municipal de Andalucía). Para ello, se han diferenciado cinco apartados.

En el primer apartado del documento se razonan las causas y consecuencias de las desigualdades de género en el mercado de trabajo, sobre todo nos centramos en la principal desigualdad y fuente de otras, la segregación ocupacional, que encontramos cuando las mujeres están sobrerrepresentadas en ciertas ocupaciones laborales y sectores de actividad e infrarrepresentadas en otras en comparación a cómo están distribuidos los hombres.

En el segundo se realiza una descripción del acceso al mercado de trabajo atendiendo a las tasas de actividad, paro y empleo. Se constata, el menor acceso de las mujeres andaluzas debido principalmente a la falta de oportunidad laboral, la especialización en las tareas domésticas y de cuidados, junto con la inexistente corresponsabilidad por parte de los hombres.

El tercer apartado se dedica al análisis por sexo de las condiciones laborales en España y Andalucía, atendiendo a la situación profesional, tipo de contrato y tipo y duración de la jornada laboral. Se concluye cómo el empleo femenino se caracteriza por una mayor tasa de asalarización, mayor presencia en el empleo público, y, principalmente, por la parcialidad y temporalidad, entre sus características de precariedad, que concluyen en las percepción de menores salarios.

Se continúa con un cuarto apartado en el que se abordan dos tipos de discriminaciones de las mujeres en el mercado de trabajo: la segregación horizontal, que

tiene que ver con la concentración del empleo femenino en determinadas ramas de actividad y la discriminación vertical, que describe la sobrerrepresentación de las ocupadas en las categorías laborales más bajas (suelos pegajosos) y subrepresentación en las más altas (techos de cristal).

Para finalizar, en el quinto apartado se realiza una reseña sobre la escasa presencia histórica y la situación de las mujeres en los Cuerpos Policiales en España y Andalucía.

1. Desigualdades de género en el mercado de trabajo

Mujeres y hombres ocupan lugares diferentes en el mercado laboral. Las mujeres siempre han estado en una posición más vulnerable y desprotegida debido al desigual reparto del trabajo remunerado y no remunerado entre sexos.

Históricamente se ha producido una dicotomía entre estos dos tipos de trabajos y entre los ámbitos privado y público. Es lo que se conoce como “división sexual del trabajo” y la lógica del modelo familiar “hombre proveedor de ingresos-mujer ama de casa” (modelo *male breadwinner*). Se trataba, como define Pateman (1995), de “un contrato social según el cual las mujeres deberían satisfacer las necesidades de los varones para que éstos pudieran cumplir con su condición de ciudadano y trabajador asalariado”. Si bien más como modelo que como realidad generalizada, se mantenía de este modo una división sexual de espacios, roles de género y trabajos (Carrasco, 2005), ya que las mujeres siempre han trabajado aunque sus trabajos no siempre han estado reconocidos o estadísticamente registrados (Gálvez, 2008).

Si bien los cambios en el tiempo de estos planteamientos son evidentes, y las mujeres presentan actualmente una notable presencia en el mercado de trabajo, esta división tradicional del trabajo doméstico (no remunerado) y remunerado aún persiste. A pesar de la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo en España a partir de mediados de los 80 del siglo XX, no se ha producido la asunción de las necesarias responsabilidades domésticas y de cuidados por parte del resto de agentes ni de los hombres en la familia. Los roles de género todavía difieren profundamente en la sociedad actual. Las mujeres continúan siendo predominantemente responsables del trabajo doméstico y de cuidados, independientemente de que también desarrollen un trabajo remunerado. Por ello, las mujeres han tenido que seguir haciendo frente a una doble jornada laboral o segundo turno, como consecuencia de la inexistente corresponsabilidad.

De manera que siempre que se analiza la posición de las mujeres, pero también de los hombres, en el mercado de trabajo no solo tenemos que fijar nuestra atención en el empleo remunerado, sino también en el trabajo doméstico y de cuidados no

remunerado. Pues la responsabilidad del trabajo de cuidados sobre las mujeres condiciona el tipo de empleo al que pueden y quieren acceder, condicionadas por los modelos sociales y culturales en los que están socializadas (Gálvez y Rodríguez, 2013) y la falta de corresponsabilidad de los hombres, también conforma su participación en el mercado laboral y, lo que es más importante, construye un modelo de trabajador en el que es dificultoso o imposible entrar cuando sí se tienen dichas responsabilidades. Esa responsabilidad no solo tiene un efecto directo en la vulnerabilidad y precariedad del tipo de empleo – incluso cuando están en los mismos sectores y profesiones que los hombres sus posibilidades de promoción, etc. son menores–, sino también en lo que Torns (1997) llama la tolerancia del paro y la exclusión social, lo que las hace traspasar con mucha facilidad los límites entre la “inactividad”, el empleo formal y sobre todo el empleo informal.

Asimismo, los estereotipos de género persisten fuertemente, con determinados puestos de trabajo que se perciben como más adecuados para las mujeres que otros. Esta separación entre hombres y mujeres por tipos de trabajo es un fenómeno de dimensión global (Anker, 1998). La segregación ocupacional se compone tanto de segregación horizontal en las que las diferencias en cuanto al salario o el status social se encuentran entre ramas de actividad, y segregación vertical, cuando observamos infrarrepresentación de las mujeres en ocupaciones de alto status.

Desde la economía, la historia o la sociología son muchos los intentos que se han realizado para explicar la existencia de desigualdades de género en la economía y el mercado laboral y de segregación ocupacional. Para ello, se han utilizado diversos argumentos teóricos, tanto desde la perspectiva de la demanda como de la oferta de fuerza de trabajo.

En primer lugar, desde la oferta de la fuerza de trabajo la teoría neoclásica del capital humano argumenta que las mujeres invierten menos en la adquisición de formación, lo que explica su asignación a empleos con menor productividad, peores condiciones y salarios. Esta menor inversión en capital humano por parte de las mujeres puede ser el resultado de decisiones adoptadas en la familia antes de entrar en el mercado de trabajo (Becker, 1965; Mincer y Polachek, 1974) o por las propias mujeres que anticiparían un mercado de trabajo segregado y discriminatorio, en el que los rendimientos de sus inversiones son inferiores a los de los hombres (Coate y Loury, 1993; Rubery, Fagan y Maier, 1997).

Sin embargo, el nivel educativo de las mujeres en España ha aumentado considerablemente en las últimas décadas, a un ritmo superior al de los hombres. Desde el año 2001 el porcentaje de mujeres entre 15 y 64 años con educación secundaria o terciaria sobrepasa el de los hombres. El incremento de lo que se conoce como

capital humano de las mujeres no solo ha mejorado sus posibilidades de ser empleadas en los mercados de trabajo, sino que ha cambiado sus expectativas y preferencias sobre su vida. De forma que el superior nivel educativo de las mujeres anula actualmente el argumento del capital humano como explicación de las menores tasas de ocupación de las mujeres, de la segregación ocupacional de género o de la discriminación salarial, a pesar de que sigue habiendo segregación en cuanto a las ramas de estudios seleccionadas que muestran las secuelas de una socialización segregada desde la infancia y de la inexistencia de modelos femeninos y en menor medida masculinos, en muchas profesiones (Gálvez y Rodríguez, 2013).

Un segundo argumento para las desigualdades de género desde la oferta de fuerza de trabajo se fundamenta en la existencia de diferencias de género en las preferencias por unas ocupaciones u otras. Las preferencias estarían socialmente construidas en el seno de la familia y de otras instituciones sociales, y reflejan estereotipos basados en el género (Reskin y Bielby, 2005; Constant y Zimmermann, 2008). También para Akerlof y Kranton (2000), los individuos poseen una identidad personal que incluye funciones individuales de preferencias, de forma que nuestros niveles de utilidad aumentan cuando conseguimos implementar lo que consideramos como nuestra propia identidad. Desde esta perspectiva, la idea central es que las mujeres prefieren ocupar determinados puestos de trabajo, aunque estén peor remunerados, si estos presentan ciertas características con las que las mujeres se identifican (Goldin, 2006) y, de esta forma, ajustarse a sus preferencias (Rosen, 1987). No obstante, debe añadirse que estas identidades no son naturales ni siquiera eficientes porque aleja de algunas profesiones a personas con buenas actitudes para desarrollarlas simplemente porque no se asocian con sus identidades de género –aprendidas-, u otras.

Por último, la hipótesis del amontonamiento (*crowding hypothesis*) de Bergmann (1974) sugiere que la concentración de la mano de obra femenina en un número menor de determinados puestos de trabajo crea un exceso de oferta de mano de obra, que conduce a una reducción de los salarios, pues la movilidad laboral entre grupos de puestos de trabajo está limitada.

Desde el lado de la demanda de mano de obra, la segregación ocupacional y las diferencias salariales pueden ser también consecuencia de la simple discriminación en el mercado de trabajo en contra de las mujeres. Según el modelo neoclásico de preferencia por la discriminación de Becker (1957), las personas empleadoras prefieren no contratar a trabajadores pertenecientes a colectivos a los que se les supone un mayor coste, en este caso a las mujeres se les presupone unos mayores costes laborales debido a que en ellas recaen la mayor parte de responsabilidades familiares lo que supondría que tienen unos índices de absentismos y rotación más elevados que los hombres, a pesar de

que la poca evidencia empírica que hay no lo apoya de manera contundente. Phelps (1972) y Arrow (1972) desarrollaron el modelo de discriminación estadística inspirándose en la idea de la división del mercado de trabajo y en el problema de la información asimétrica. La discriminación estadística consiste en atribuir a una persona el comportamiento que el empresariado considera más común del grupo al que pertenece.

Estos argumentos han sido fuertemente criticados desde la economía feminista porque no proporcionan explicaciones comprensivas sobre las causas de la discriminación contra las mujeres, y porque asumen que los individuos siguen un proceso de toma de decisiones individual, libre y racional, sin condicionantes sociales, culturales o políticos.

Desde la economía feminista se han propuesto diversas teorías desde el lado de la demanda de mano de obra. Reskin (2000) plantea un mecanismo de discriminación asociado a los sesgos cognitivos. Para simplificar la información, las personas tienden a categorizar a otros de forma automática y el sexo es una característica importante para clasificar. Se consideran tres tipos de sesgos cognitivos: estereotipos, atribución de errores y sesgo del grupo dominante (Tomaskovic-Devey y Stainback, 2007). El primer sesgo, estereotipos, consiste en asignar características a los grupos sobre las cuales son valorados todos los miembros del grupo, y en el caso de las mujeres todavía se les considera individuos más preocupados por la familia, más débiles, menos asertivos, etc. El segundo sesgo cognitivo, se refiere a la diferente atribución de errores a los grupos según estos sean aventajados o desfavorecidos. Los errores de los miembros de grupos desfavorecidos son presentados como inherentes a su falta de capacidad mientras que sus éxitos son atribuidos a la buena suerte o al esfuerzo realizado por otros. Por último, el tercer sesgo se deriva de las preferencias sociales de las personas empleadoras por individuos de su mismo grupo, reproduciendo el statu quo y afectando también a las decisiones de contratación o promoción futuras ya que los canales de información y las redes informales se establecen del mismo modo.

También desde el lado de la demanda de mano de obra, diversas teorías feministas parten de las teorías de la segmentación del mercado de trabajo (Burnell, 1999). En la teoría del mercado dual de trabajo (Doeringer y Piore, 1971) la mano de obra femenina estaría confinada a los puestos de trabajo que conforman el segmento secundario del mercado laboral, donde las condiciones laborales son peores y la retribución menor.

La segregación laboral de mujeres y hombres en el mercado de trabajo se explica por las barreras de entrada que establece el segmento primario, donde se encuentran los hombres. Determinadas instituciones del mercado de trabajo, como la negociación colectiva y los sindicatos, pueden contribuir a esta segre-

gación del mercado de trabajo en las que las mujeres tienden a formar parte del segundo colectivo (outsiders) en mayor proporción que los hombres (insiders) (Doiron y Craig Riddell, 1994; Blanchard y Summers, 1987). La teoría del cierre social basada en el comportamiento social explica la segmentación a través del manteniendo de los privilegios del grupo dominante y la exclusión de los otros o outsiders del acceso a los buenos puestos de trabajo o, en general, a las oportunidades laborales. El grupo dominante puede renunciar parcialmente a su poder si considera que le supone un coste bajo.

Por último, en línea con estas ideas, Goldin (2002) propone su teoría de la contaminación (pollution theory), en la cual cuando las mujeres intentan acceder a puestos de trabajo que tradicionalmente han sido ocupados por los hombres, estos perciben un coste en términos de pérdida de prestigio social y remuneración e intentan impedir la entrada de mujeres o su expulsión.

Independientemente de las causas de la segregación ocupacional, conviene resaltar las importantes consecuencias negativas que esta tiene tanto para las mujeres como para la economía y la sociedad en general. Siguiendo a del Río y Alonso (2014), la segregación ocupacional es una de las principales causas de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en todo el mundo y tiene importantes repercusiones en términos de pobreza, especialmente para los hogares encabezados por mujeres. Además, la concentración de mujeres en trabajos mal remunerados y con menor estatus refuerza los estereotipos de género y debilita la posición de las mujeres en el mercado laboral, favoreciendo la devaluación de las ocupaciones a medida que éstas se feminizan. La segregación ocupacional afecta negativamente a las futuras generaciones, en relación a las ramas de conocimiento que estudian. La exclusión de las mujeres de ciertas ocupaciones implica una pérdida de recursos humanos, lo cual lleva a resultados claramente ineficientes e impone importantes rigideces, reduciendo la capacidad de los mercados para responder a cambios laborales.

II. Acceso al mercado de trabajo de las mujeres en España y Andalucía⁵

Andalucía se caracteriza por presentar peores indicadores en el mercado del trabajo que la media española. Esto es, una menor tasa de actividad y empleo así como mayor tasa de paro. Las mujeres encuentran mayores dificultades que los hombres para acceder al mercado laboral. Es necesario tener en cuenta todas las consecuencias que de ello se deriva: menor acceso a obtener un salario y sus

5. Como se indica al principio de este informe, el estudio se desarrolló en el año 2014, aplicándose la encuesta en el último trimestre del mismo. Por lo tanto metodológicamente, y de cara a permitir la compatibilidad, se considera más oportuno mantener los datos sobre mercado de trabajo de dicho año.

cotizaciones, prestaciones sociales asociadas, menor autonomía e independencia, perpetuación de roles de género, etc.

Según la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE, la tasa de actividad nacional alcanza el 59,6%, mientras que en Andalucía este indicador se ubica en el 58,7% (Tabla 1).

Tabla 1. Tasa de actividad en España y Andalucía, por sexo. 2014.

	Tasa de actividad		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Total Nacional	59,6	65,9	53,7
Andalucía	58,7	65,7	52,0

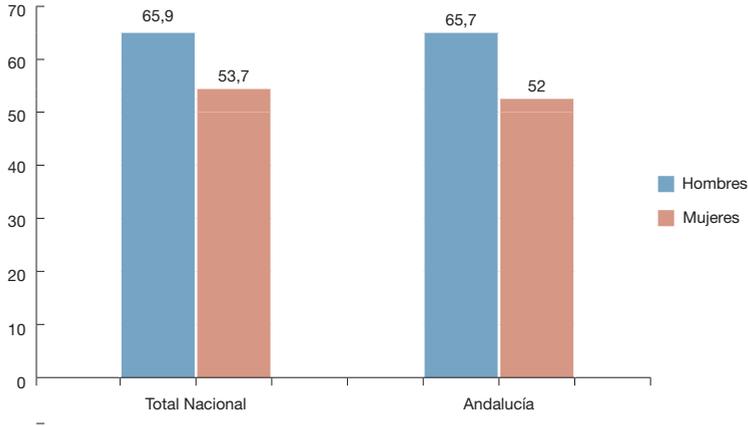
Fuente: INE, EPA. II Trimestre.

Esto quiere decir que en Andalucía el 41,3% de las personas mayores de 16 años no pertenece a la población activa (personas ocupadas y paradas) sino que se engloba en la categoría denominada “personas inactivas”. Éstas son personas que siguiendo la terminología de la EPA, se dedican a las labores del hogar, son estudiantes o están jubiladas. De esta forma, se invisibiliza el trabajo dedicado en el hogar gratuitamente y que es totalmente necesario.

En la comparación entre España y Andalucía, podemos comprobar cómo la tasa de actividad masculina andaluza apenas se diferencia de la nacional (65,7% la andaluza y 65,9% la nacional). Sin embargo, la tasa de actividad femenina en España supera en casi dos puntos a la de Andalucía (52% la andaluza y 53,7% la nacional).

Con respecto al género existe una brecha considerable (Gráfico 1). La diferencia entre las tasas de actividad de hombres y mujeres es de 12,2 puntos en España en 2014 y de 13,7 puntos en Andalucía, el mismo año.

Gráfico 1. Tasa de actividad en España y Andalucía, por sexo. 2014



Fuente: INE. EPA, II Trimestre. Elaboración propia.

Esto es consecuente con la mayor especialización, respecto a la media de España, de las mujeres en el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado e invisibilizado (Picchio, 1994) que se observa en las encuestas de uso del tiempo y que está muy relacionada con la falta de oportunidades de empleo remunerado que existen para las mujeres en Andalucía. Las mujeres emplean cada día dos horas y cuarto más que los hombres para la realización de las tareas domésticas (INE, 2009/2010). Sigue habiendo una diferencia de participación en este trabajo no remunerado de 17 puntos porcentuales a cargo de las mujeres (74,7% los hombres y 91,9% las mujeres).

La dedicación históricamente por parte de las mujeres a la realización de los trabajos domésticos y de cuidados, y la consecuente división sexual de espacios, como se ha mencionado, se ha traducido en unas menores tasas de empleo de éstas. Situación que actualmente se sigue manteniendo, aunque la diferencia entre ambos sexos es menor.

Según el INE, la población ocupada en Andalucía alcanza en 2014 a 2,6 millones de personas; 1,1 millones de mujeres y 1,5 millones de hombres (Tabla 2). La tasa de empleo se encuentra en el 38,3%, más de 6 puntos por debajo de la nacional (45%).

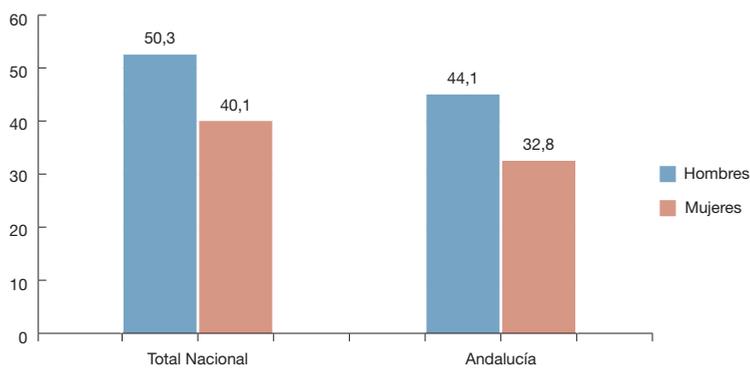
Tabla 2. Tasa de empleo en España y Andalucía, por sexo. 2014. (en miles y %)

	Tasa de empleo	Personas ocupadas
	Andalucía	
Ambos sexos	38,3	2.630,7
Hombres	44,1	1.482,9
Mujeres	32,8	1.147,8
	Total Nacional	
Ambos sexos	45,0	17.353,0
Hombres	50,3	9.441,0
Mujeres	40,1	7.912,1

Fuente: INE, EPA. II Trimestre.

En referencia a los datos por sexos, la brecha de género continua la misma dinámica que la brecha andaluza, en la que tanto a nivel nacional como autonómico, el número de hombres ocupados supera notablemente a las mujeres ocupadas.

Centrándonos en España, la tasa de empleo masculina se sitúa en el 50,3%, superando a la femenina en más de diez puntos, que se encuentra en el 40,1%. Por otro lado, en Andalucía, la diferencia alcanza los 11,3 puntos (32,8% la de las mujeres y 44,1% la de los hombres), tendencia histórica que se ha mantenido como consecuencia de los roles y estereotipos de género (Gráfico 3).

Gráfico 2. Tasa de empleo en Andalucía y España, por sexo. 2014

Fuente: INE, EPA. II Trimestre. Elaboración propia.

En los últimos años se han disparado el número de personas desempleadas de ambos sexos, pero la elevada destrucción de empleo de sectores fuertemente masculinizados ha aumentado las tasas de desempleo masculinas. Como se observa en la Tabla 3, la tasa de paro nacional (24,5%) se sitúa en 2014 más de diez puntos por debajo de la andaluza (34,7%).

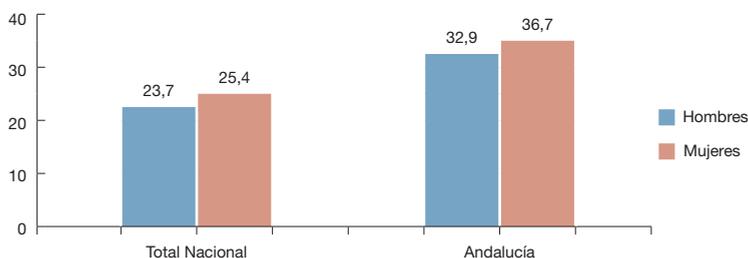
Tabla 3. Tasa de paro en Andalucía y España, por sexo. 2014

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Total Nacional	24,5	23,7	25,4
Andalucía	34,7	32,9	36,7

Fuente: INE, EPA, II Trimestre.

Las diferencias por sexo son igualmente notables. Para el conjunto de España, el paro masculino se sitúa en el 23,7% y el femenino en el 25,4%. En Andalucía, estas cifras son del 32,9% y 36,7% respectivamente. La brecha española castiga a las mujeres trabajadoras con casi tres puntos adicionales de paro en España y con más cuatro puntos en el caso andaluz.

Gráfico 3. Tasa de paro en Andalucía y España, por sexo. 2014



Fuente: INE, EPA, II Trimestre. Elaboración propia.

III. Condiciones laborales de las mujeres en España y Andalucía

a. Situación profesional

De las personas ocupadas, el 82,5% es asalariada y el restante 17,4% trabaja por cuenta propia (principalmente personas empleadoras y autónomas). En la distribución por sexo, se aprecia una mayor tasa de asalarización de las mujeres

(87% de las trabajadoras y 78,8% de los trabajadores). Es decir, proporcionalmente hay más hombres en trabajos por cuenta propia que mujeres en esta categoría (personas empleadoras y empresariado independientes).

Dentro de la categoría del trabajo por cuenta propia, las diferencias por sexo en las subcategorías también son relevantes. Las mujeres registran una mayor concentración (en comparación con la masculina) en el trabajo de ayuda familiar y los hombres como empleadores (Tabla 4).

Tabla 4. Distribución de la población ocupada en España y Andalucía por situación profesional y sexo. 2014

	Hombres		Mujeres	
	Nacional	Andalucía	Nacional	Andalucía
Empleador/a	6,2	6,9	3,4	3,4
Empresario/a sin asalariados o trabajador/a independiente	14,3	15,4	8,7	8,5
Miembro de una cooperativa	0,2	0,0	0,1	-
Ayuda familiar	0,4	0,6	0,8	1,0
Asalariados/as	78,8	76,8	87,0	86,9
Otra situación profesional	0,1	0,1	0,0	0,1

Fuente: INE, EPA, Segundo trimestre año 2014.

En cuanto al sector público/privado, los 2,1 millones de personas asalariadas en Andalucía (53,3% hombres y 46,7% mujeres) se concentran en un 76,3% en el privado y en un 23,7% en el público. Las mujeres presentan una mayor concentración en el sector público: 25% de las asalariadas, frente a un 22,6% de los asalariados.

b. Tipo de contrato de las personas asalariadas

Con respecto al tipo de contrato de las personas asalariadas, el 33,9% de las personas asalariadas en Andalucía tienen un contrato temporal, superando esta cifra en casi diez puntos a la media nacional, que se situaba en el 24% en el segundo trimestre del año 2014 (Tabla 5).

Por sexo, el caso de las mujeres es todavía más acusado, con diferencias notables con respecto a los hombres principalmente en España. Las mujeres sobrepasaban a los hombres en un punto, mientras que las tasas de temporalidad femeninas en Andalucía solo superan en 0,1 puntos a las masculinas.

Tabla 5. Tasa de empleo temporal en España y Andalucía, por sexo. 2014

	Total Nacional	Andalucía
Ambos sexos	24	33,9
Hombres	23,5	33,8
Mujeres	24,5	33,9

Fuente: INE, EPA. Segundo trimestre de 2014.

Tal y como afirma Gálvez (2008), antes de la crisis la temporalidad afectaba a la mano de obra masculina que se dedicaba al sector de la construcción, caracterizado por una alta rotación con estancias muy cortas en el desempleo. Esto ha producido que las diferencias entre mujeres y hombres se suavicen.

c. Tipo y duración de la jornada

Del total de las personas asalariadas en España, en el segundo trimestre del año 2014, el 16,4% tienen una jornada a tiempo parcial. Estos datos son más altos en Andalucía, donde el 18,7% de la población asalariada tenía una jornada a tiempo parcial (Tabla 6).

Tabla 6. Tasa de empleo parcial en España y Andalucía, por sexo. 2014

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Total Nacional	16,4	8,2	26,1
Andalucía	18,7	9,2	31,0

Fuente: INE, EPA. Segundo trimestre de 2014.

Este tipo de trabajo, el cual presenta condiciones más precarias que a jornada completa, es realizado en su mayoría por las mujeres, tanto en Andalucía como en España. Además con datos de la Encuesta de Estructura Salarial de 2012, si la brecha de género en salario hora es de 19,1, ésta asciende a un 33,7% para el salario hora a tiempo parcial. Por lo tanto, a la feminización que se observa en la tabla 6, hay que sumar la menor remuneración y mayor brecha de este tipo de contratos.

En España las mujeres también realizan este trabajo en mayor medida que los hombres, aunque las diferencias son un poco menores: el 26,1% de las mujeres desarrolla este tipo de jornada, frente al 8,2% de los hombres.

Sin embargo, no debemos obviar que no se trata de una elección que se realiza por voluntad propia, si no que las mujeres suelen verse obligadas a elegir entre el desarrollo de sus carreras profesionales o de su vida personal, frente a las dificultades de conciliación existentes, a la escasa corresponsabilidad por parte de sus parejas y el insuficiente desarrollo de los servicios públicos.

IV. Segregación horizontal y discriminación vertical en España y Andalucía

El mercado de trabajo nacional y andaluz se caracteriza por la existencia de dos fenómenos denominados como segregación horizontal, a partir del cual hombres y mujeres se agrupan en actividades y realizan tareas diferenciadas según el sexo; y como discriminación vertical, entendida ésta como el conjunto de obstáculos y barreras que las mujeres deben superar para poder alcanzar la cúspide de la pirámide organizacional, tal y como se ha señalado en el primer apartado sobre las distintas teorías y enfoques que intentan explicar las diferencias de género en los mercados de trabajo.

a. Discriminación horizontal

La distribución sectorial de las personas ocupadas en Andalucía difiere de la estructura nacional principalmente en dos factores: registra una mayor proporción de personas trabajando en el sector agrícola y en los servicios y una menor proporción en la industria (Tabla 7). En cuanto a la construcción, en los últimos años ha cambiado la distribución debido a la fuerte caída del sector con la crisis. Con anterioridad, Andalucía registraba una mayor proporción de personas en dicho sector, en comparación con la media española.

En referencia a la distribución por sexo se confirma la mayor presencia femenina en los servicios y su escasa participación en el resto de sectores de actividad tanto en España como en Andalucía (Tabla 7). La proporción de las mujeres ocupadas en servicios es más de 20 puntos mayor que la de los hombres: el 90% de las mujeres trabaja en este sector en Andalucía mientras solo lo hace el 69,2% de los hombres, un fenómeno asociado con la terciarización de las economías desarrolladas.

Cabe destacar otro fenómeno en la incorporación sectorial de las mujeres al mercado de trabajo: el aumento de su presencia en el sector agrario durante las últimas décadas. La explicación de este fenómeno se debe básicamente a que el crecimiento del sector de la construcción atrajo, vía mejores trabajos y mayores salarios, mano de obra masculina que antes se desempeñaba en la agricultura. Como resultado, se inició un proceso de contratación de mujeres e inmigrantes para suplir las necesidades de mano de obra en las explotaciones (Gálvez, 2008). Pero la crisis ha revertido parcialmente este proceso de sustitución.

Tabla 7. Ocupados/as por sector económico en Andalucía y España, por sexo. 2014.

	Total Nacional			Andalucía		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Agricultura	4,3	5,9	2,3	8,2	10,3	5,4
Industria	13,6	18,9	7,2	8,5	11,9	4,1
Construcción	5,6	9,5	1	5,1	8,7	0,5
Servicios	76,5	65,7	89,4	78,3	69,2	90,0

Fuente: INE, EPA, Segundo trimestre año 2014.

De hecho, la población masculina en la agricultura casi duplica a la femenina (10,3% de los hombres y 5,4% de las mujeres), aunque en la industria casi la triplica (11,9% de los hombres y 4,1% de las mujeres) y en construcción prácticamente no trabajan mujeres (8,7% de los hombres y 0,5% de las mujeres) y las que lo hacen realizan trabajos de servicios en las empresas de este sector.

Esta dinámica se define como segregación horizontal, definiéndose como la situación en la que se produce y existe una clara “separación de los mercados de trabajo masculino y femenino de manera que hombres y mujeres se encuentran en distintas ocupaciones y tipos de actividad” (Salido, 2002). Es decir, hombres y mujeres aparecen como dos colectivos de trabajo, independientes y separados.

Gran parte de los estudios coinciden al señalar la influencia de los roles de género como principal causa de la segregación horizontal. Como afirman Monreal y Martínez (2010), los roles de género conllevan unos estereotipos que no se limitan a esquematizar la realidad a través de la generalización de las características de los grupos, permitiéndonos adaptarnos más fácilmente a una realidad compleja, sino que afectan a las expectativas, comportamientos y creencias de los individuos. Nos indican cómo son o deben ser hombres y mujeres

Como consecuencia de este conjunto de expectativas, comportamientos y creencias de los individuos, se justifican aspectos como la elección vocacional, produciéndose la existencia de sectores laborales que históricamente han sido masculinos o femeninos, según el tipo de tareas y funciones que se debieran desarrollar. Una de las principales consecuencias directas de la existencia de segregación horizontal consiste en una diferencia significativa entre los salarios de mujeres y hombres. La fuerte segregación horizontal impide la incorporación femenina a sectores mejor remunerados. Por hora trabajada las mujeres perciben aproximadamente un 15% menos de retribución que los hombres, con caracte-

rísticas similares (edad, educación, contrato, etc.) (Gálvez y Matus, 2012:65). Tal y como se muestra en el informe publicado por la Unión General de Trabajadores (2015) esta diferencia salarial en España, no solo no se corrige sino que aumenta hasta situarse en el año 2012, en un 23,93 % de diferencia en la ganancia media bruta anual de las mujeres respecto de los hombres, alejándose de la media de la Unión Europea y acercándose a valores del año 2002. Este porcentaje es superior en el caso de Andalucía, situándose en un 24,23%. Además, estos datos deben considerarse teniendo en cuenta que como señala el informe "El estado de la pobreza" elaborado por la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en el Estado Español (EAPN) en el contexto actual la participación en el mercado laboral ya no protege necesariamente a las personas de la pobreza. El número de personas trabajadoras pobres sigue aumentando (de 11,7% en 2013 a 14,2% en 2014), lo que está muy relacionado con el aumento de la jornada parcial (Llano, 2015).

De este modo, las mujeres en España para percibir el salario que recibirían si su trabajo fuera reconocido en términos económicos con el mismo valor que el de los hombres, tendrían que trabajar 79 días más al año (UGT, 2015). Claro que las jornadas medias de los hombres son por regla general superior a las de las mujeres. Aunque cuando sumamos el tiempo de trabajo remunerado y no remunerado, son las mujeres las que tienen jornadas que superan a las de los hombres en más de una hora al día (Gálvez et al., 2013).

b. Discriminación vertical

Atendiendo a los datos de ocupados por categoría profesionales, se observa cómo no se producen diferencias notables con respecto a las principales ocupaciones en España y Andalucía. La mayor parte de personas ocupadas se congregan en las ocupaciones relacionadas con el sector servicios, administrativos y contables, representando el 33,3% en España y el 35,1% en Andalucía (Tabla 8).

En segundo lugar se encuentran las ocupaciones del sector primario e industria (20,8% en España y 19,8% en Andalucía). La diferencia más notable se produce en las ocupaciones elementales, en el que Andalucía (16,2%) supera en casi 4 puntos porcentuales a España (12,7%).

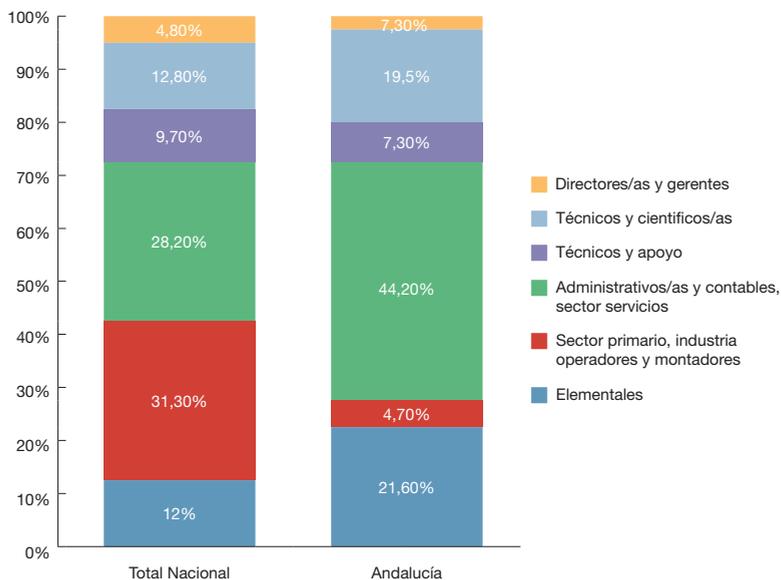
Tabla 8. Ocupados/as por ocupación en Andalucía y España, 2014

	Total Nacional	Andalucía
Directores/as y gerentes	4,4	3,6
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	17,5	15,7
Técnicos; profesionales de apoyo	10,7	8,6
Administrativos y contables, sector servicios	33,3	35,1
Sector primario, industria, operadores y montadores	20,8	19,8
Ocupaciones elementales	12,7	16,2
Ocupaciones militares	0,5	0,8

Fuente: INE, EPA, Segundo trimestre año 2014.

Las mujeres escasamente acceden a las categorías profesionales más altas. Según datos de la EPA (2014), casi la mitad (40,8%) de la fuerza de trabajo ocupada está compuesta por mujeres, pero en la categoría de directoras y gerentes en empresas privadas representan solo el 2,9% del total de mujeres ocupadas en España.

Como se observa en el Gráfico 4, este porcentaje es aún menor en el caso de Andalucía, con un 2,2%. El porcentaje de hombres supera en más de dos puntos al de las mujeres, tanto en España (5,7%) como en Andalucía (4,8%).

Gráfico 4. Ocupados/as por ocupación en Andalucía, por sexo. 2014

Fuente: INE, EPA. Segundo trimestre 2014. Elaboración propia.

A este fenómeno se le conoce como techo de cristal. Su descripción literal hace referencia a una barrera que se interpone en la parte alta de la carrera laboral de las mujeres y que tiene las características de ser invisible, acotada y sólida (Morrison et al., 1987). Invisible por cuanto no es percibida como tal por parte importante de la sociedad y porque no existen impedimentos explícitos discriminatorios contra las mujeres, sino que es mayoritariamente producto de determinados comportamientos sociales. Sería acotada puesto que es relativamente fácil determinar en qué punto de la escalera profesional se produce esta quiebra. Una especie de umbral sólido que impide romperlo. Tras dicho umbral no habría mujeres y por debajo de ese umbral, el problema sería mucho menor o no existiría.

La gran diferenciación por sexos, junto a la ocupación superior de dirección y gerencia, se encuentra en aquellas ocupaciones elementales. Ésta constituye la tercera ocupación donde se congrega el mayor porcentaje de mujeres con respecto al total de ocupadas, tanto a nivel nacional (17,4%) como andaluz (21,6%).

Este fenómeno se ha denominado “suelo pegajoso”. Éste ilustra las dificultades a las que se enfrentan las mujeres para acceder a los primeros niveles de la carrera laboral, más allá de las ocupaciones elementales. Tal y como señalan Fernández et al. (2010) el suelo pegajoso tiene una relación directa con “la sobrecarga que sufren las mujeres con la doble jornada y la falta de conciliación por parte de los varones, y hace que las mujeres, en vez de progresar en su carrera profesional, abandonen sus puestos de trabajo o reduzcan sus jornadas”. Obviamente, todo este contexto no es ajeno a lo que ocurre en los Cuerpos Policiales según se verá en el siguiente apartado.

V. Las mujeres en los Cuerpos de Policía en España

La situación histórica de las mujeres en el mercado laboral ayuda a comprender cómo en ciertos sectores profesionales, tales como los Cuerpos de Policías, las mujeres hayan estado subrepresentadas y su incorporación haya sido bastante tardía, más allá de la excepcionalidad y la existencia de cuerpos especiales de mujeres. La elección de las mujeres a la hora de acceder a los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado Español parece responder a la influencia de los estereotipos de género tradicionales, tanto en las decisiones de las propias mujeres y los mecanismos de autoexclusión, como en los procesos de acceso y promoción donde actuarían discriminaciones por parte de la demanda así como una cultura organizativa (turnos, servicios 24 horas, disponibilidad...) y unos estereotipos sobre la profesión de policía que se adaptan más a las características, la socialización de los hombres y los distintos roles de género asignados.

Como afirma Figueroa (2008), el medio policial, como otros campos profesionales integrados en lo que se denominan Cuerpos de Seguridad, es un campo constituido por normas, valores y creencias que exaltan la masculinidad de sus miembros y participantes, sostenidos a su vez en una concepción patriarcal de la clasificación y división sexual de las ocupaciones.

La escasa presencia de mujeres en los Cuerpos Policiales es la tónica general tanto en nuestro país como en nuestro entorno europeo. A pesar de que se han producido cambios y avances históricos en materia de igualdad, tal situación de igualdad no se traduce en igualdad real. Como afirma Martín (1994) “la plena incorporación de la mujer en los Cuerpos Policiales para realizar todo tipo de tareas en igualdad de condiciones al varón se caracteriza por ser un proceso tardío, lento e incompleto”.

Tenemos que esperar hasta 1970 para encontrar en España la primera iniciativa para incorporar mujeres a las Policías Locales, concretamente en la Policía Municipal de Córdoba. La toma de posesión tuvo lugar el 27 de abril de 1970⁶ y, tras un mes de formación, salieron a la calle con las mismas competencias que sus compañeros varones. A lo largo de 1971, tras más de un año de trabajo, se trató de echar a varias de estas policías por varios motivos como la estatura u otros más personales (Egea, 1994) y se les practicaron una serie de pruebas por las que varias de ellas fueron apartadas del Cuerpo.

Un año más tarde accedieron 52 mujeres a la Policía madrileña. La novedad es que esta entrada se produjo como una unidad completa, con sus propios mandos femeninos inclusive, creándose la Quinta Agrupación Mixta de Circulación. Mixta, no porque la compusieran hombres y mujeres, sino porque el patrullaje podía realizarse en vehículos de cuatro ruedas y motocicletas (Europa Press, 2011) Sin embargo, tal y como sucedía en el ámbito educativo universitario⁷, las dificultades y barreras permanecían.

Con ocasión del 40 aniversario del ingreso de las primeras mujeres en el Cuerpo de Policía de Madrid, se organizó en 2011 el I Encuentro Nacional de Mujeres Policías en Madrid, con el objetivo de debatir y extraer conclusiones sobre el papel de la mujer en estos colectivos y propiciar medidas hacia la plena igualdad en Cuerpos de mayoritaria presencia masculina⁸. En este encuentro, una de las que componía la primera promoción, Amalia Rol, de Madrid manifestó:

6. <http://www.elmundo.es/andalucia/2014/10/25/544b64fc268e3e3c478b4571.html> (Consultado el 24/11/2016).

7. Para más información se recomienda revisar Flecha, C. (1996): “Las primeras universitarias en España 1872-1910”, Madrid: Ed. Narcea.

8. Para más información se recomienda revisar EuropaPress (2011). <http://www.europapress.es/madrid/noticia-policia-municipal-madrid-celebra-40-anos-incorporacion-primer-mujer-cuerpo-20110421123041.html>



“ Fueron muchas las anécdotas que ahora se escuchan con una sonrisa y hasta provocan carcajadas, pero que entonces eran la vida misma. Estamos hablando del año 72... era una España en blanco y negro, como la televisión que veíamos entonces ”

Primera mujer regulando el tráfico.
Mayo 1970.

Por señalar uno de los principales requisitos que constata la discriminación de género, las mujeres debían estar solteras para presentarse a las pruebas, permanecer en ese estado civil para continuar en el Cuerpo o de lo contrario serían expulsadas. Situación que se mantuvo hasta que en 1980⁹ por primera vez un tribunal da razón a una mujer policía declarando la nulidad de este requisito (Martínez, 2011)¹⁰. Aun así, como demuestran los resultados de la encuesta realizada para este estudio, esta situación no se ha revertido totalmente hoy en día. La soltería o la ausencia de criaturas aún es más frecuente entre las mujeres que entre los hombres. Esto implica que las mujeres más “elegibles” son aquellas que más se acercan al modelo masculino en el que la familia y descendencia solo afecta en muy pequeña proporción su disponibilidad laboral y temporal. Ellos están liberados de los trabajos domésticos y de cuidados a diferencia de lo que ocurre entre las mujeres que viven en pareja o tienen descendencia (Gálvez y Rodríguez, 2013; Addabbo, Rodríguez y Gálvez, 2013, 2015a, 2015b).

9. Como habría ocurrido durante gran parte del franquismo con la práctica de la dote (Gálvez, 2010).

10. Agradecemos a Carmen Martínez (Intendente Mayor de Almería), su disponibilidad y el habernos cedido distintos materiales sobre Mujeres en las Policías Locales generados por ella misma.

Todas estas situaciones de discriminación a las que las mujeres policías tuvieron que hacer frente, también se venían produciendo en otros Cuerpos de Seguridad, como la Guardia Civil. Las mujeres se dedicaban casi de manera exclusiva a la realización de tareas consideradas de segunda categoría, como los cargos de vigilancia y el control de personas de su mismo sexo, así como a las actividades de escritorio, fomentándose la segregación horizontal. Además, no se les permitía el uso de arma, uniforme o insignias (Arteaga, 2000).



Mujer policía en un control de vehículos pesados.
Febrero 2016.

En la actualidad, más de cuarenta años después desde la incorporación de la primera mujer al Cuerpo, las mujeres suponen el 5,85% del total de efectivos de Policía Local de Andalucía. La realidad muestra cómo éstas se encuentran en una situación de infrarrepresentación, junto con una situación de discriminación horizontal y vertical, produciéndose el fenómeno del techo de cristal, y como consecuencia del conjunto de todo ello, existe una brecha salarial de género.

Las causas de la infrarrepresentación de las mujeres en las estructuras policiales según la literatura científica con la que contamos, tal y como afirma Lola Vallés Port, responsable de Investigación y Cooperación en las Jornadas celebradas

en 2012 sobre el liderazgo en el mando de las mujeres en la Policía (Instituto de Seguridad Pública de Cataluña)¹¹, se centran principalmente en:

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

A lo que posiblemente habría que añadir la falta de promoción de la Policía como lugar para las mujeres y la escasez de modelos femeninos en la Policía que hagan a las jóvenes considerar de manera significativa, el ingreso en el Cuerpo de las

11. Mollet del Vallès, 16, 17 y 18 de mayo de 2012. Para más información puede consultarse la página web del Instituto: <http://www20.gencat.cat/portal/site/interior/menuitem.749d9d1d4de644df65d789a2b0c0e1a0/?vgnextoid=9467d3a528d9c210VgnVCM2000009b0c1e0aRCD&vgnnextchannel=9467d3a528d9c210VgnVCM2000009b0c1e0aRCD&vgnnextfmt=default>.

Policías Locales y Cuerpos de Seguridad del Estado, como una verdadera opción profesional. Lo que quizás podrá irse revirtiendo según vayan saliendo al mercado laboral las distintas promociones de los estudios en criminología, que según los datos que tenemos, están feminizados¹². Esta feminización puede deberse a las altas notas de corte de estos estudios que favorece a las mujeres que quieren ingresar porque ellas tienen como media mejores calificaciones que ellos. Pero también puede significar un cambio sobre las profesiones que comienzan a elegir las mujeres como consecuencia de modelos televisivos femeninos que abundan en estos últimos años.

Tal y como afirma Lamas (1996), “si asumimos que la cultura marca a los individuos con el género y el género marca la percepción de lo social, lo político, lo religioso y lo cotidiano, podemos entrever que las relaciones sociales en la Policía no escapan a ello”. Una cultura que ha fomentado que los Cuerpos de Policías hayan sido desde sus orígenes organizaciones masculinas, compuestas y dirigidas por hombres, y por lo tanto gestionadas y organizadas desde una visión androcéntrica.

En el caso de la Policía Local de Andalucía, se observa como ninguna mujer se encuentra en la categoría profesional de SuperIntendente, agrupándose principalmente en aquellas escalas básicas. Junto a la escasa presencia femenina en los Cuerpos Policiales, encontramos el también existente techo de cristal y discriminación vertical. Resulta paradójico, que un ámbito que representa la justicia y la legalidad, las mujeres padezcan situaciones de desigualdad a la hora de promocionar y ocupar los puestos más altos en la pirámide organizacional. En Europa las mujeres ocupan mayoritariamente las categorías bajas en las organizaciones policiales, cuanto más alta en la categoría en la carrera policial menos mujeres hay. Encontramos como el porcentaje medio en 2012 de mujeres en categorías superiores, medias y bajas era del 15% (Martínez, 2014). Toda esta situación de discriminación de género que se ha producido históricamente en el Cuerpo de las Policías Locales en Andalucía es analizado en el presente estudio, centrándonos en los procesos de acceso, desarrollo y promoción de las mujeres; evaluando/realizando un diagnóstico de la realidad desde la perspectiva de la igualdad de género.

12. Por ejemplo, en la Universidad Pablo de Olavide, desde que se inició el Máster de Criminología en el año 2009 ha habido un total de 38 hombres matriculados y 138 mujeres. Con respecto a los estudios de grado, para el curso 2015-2016 en el grado simple de Criminología hay 134 mujeres y 90 hombres. Las diferencias son aún más significativas en el caso del doble grado Criminología Derecho donde más del 70% de las matriculas son de mujeres pues cuenta con 80 alumnas frente a solo 33 alumnos. Ni en el Ministerio de Educación ni en la Página de la Conferencia de Rectores aparecen datos sobre la carrera de criminología que nos permitan proporcionar información del conjunto de las universidades españolas o andaluzas.

3. POLICÍAS LOCALES EN ANDALUCÍA

En este apartado se hace una breve referencia al marco institucional que rige el funcionamiento de las Policías Locales en Andalucía, para posteriormente, y en mayor detalle, centrarnos en los datos descriptivos básicos sobre las y los Policías Locales en Andalucía.

1. Marco Institucional de los Cuerpos de las Policías Locales en Andalucía

El acceso y funcionamiento al Cuerpo de las Policías Locales se rigen en Andalucía por las siguientes normas: Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales; Decreto 201/2003, de 8 de julio, de ingreso, promoción interna, movilidad y formación de los funcionarios de los Cuerpos de la Policía Local; Decreto 66/2008, de 26 de febrero, por el que se modifica el Decreto 201/2003, de 8 de julio, de ingreso, promoción interna, movilidad y formación de los funcionarios de los Cuerpos de la Policía Local. A lo que habría que añadir, las siguientes órdenes: Orden de 22 de diciembre de 2003 por la que se establece las pruebas selectivas, los temarios y el baremo de méritos para el ingreso, la promoción interna y la movilidad a las distintas categorías de los Cuerpos de la Policía Local; Orden de 2 de diciembre de 2004, por la que se actualizan las marcas máximas en pruebas selectivas para el ingreso, promoción interna y movilidad a las distintas categorías de los Cuerpos de la Policía Local; Orden de 31 de marzo de 2008, por la que se modifica la de 22 de diciembre de 2003, por la que se establecen las pruebas selectivas, los temarios y el baremo de méritos para el ingreso, la promoción interna y la movilidad a las distintas categorías de los Cuerpos de la Policía Local; y Orden de 4 de marzo de 2004, por la que se regulan determinados aspectos del curso de ingreso para los funcionarios en prácticas de los Cuerpos de la Policía Local.¹³

Aunque en toda esta normativa se vela para que el proceso de selección de acceso al Cuerpo de Policías Locales y de promoción dentro de esas Policías se sujete a derecho y sigue el reglamento y medios de control establecidos en la Administración Pública para garantizar a las personas aspirantes el acceso al empleo público en igualdad de condiciones y trato, garantizando los principios

13. Tenemos constancia de que se viene trabajando en la elaboración de una nueva Ley Andaluza de Coordinación de las Policías Locales, pero a fecha de publicación de este estudio no se ha aprobado.

de igualdad, capacidad, mérito y publicidad, parecen existir elementos que dificultan dicho proceso, generando efectos perversos para con la incorporación y promoción de las mujeres en las Policías Locales. En este proceso interactúan factores de oferta y de demanda y características propias de la cultura organizativa de las Policías Locales así como ausencia de análisis de impacto de género de estos procesos y de buenas prácticas que puedan ayudar a paliar esos sesgos y efectos perversos de una legislación que en principio garantiza la igualdad de oportunidades.

En este sentido, podríamos hacer referencia a algunas cuestiones que aunque pasan por ser objetivas y garantistas para las mujeres, están imbuidas por estereotipos y moldes sobre lo que es y no es ser policía.

Así pues, y siguiendo la normativa y la literatura especializada (Figuroa, 2008), los Ayuntamientos seleccionan al personal de nuevo ingreso en base a unos criterios objetivos previamente establecidos como el requisito de la estatura mínima, y luego, tres fases: la de oposición libre, el curso selectivo en la Academia regional y el periodo de prácticas en el ayuntamiento. Como no tenemos constancia de que aquí en Andalucía haya habido personas apartadas de su condición de policía en prácticas o pruebas en el curso de la Escuela Andaluza ni en el periodo de prácticas de los Ayuntamientos, nos centraremos en los requisitos previos y en las pruebas que concurren a la oposición libre.

A nivel andaluz es en la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales, donde, al establecer las funciones policiales, se plasma el perfil y el modelo de Policía Local que se busca.

En concreto, esta ley remite a la Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad cuyo artículo 53 establece las siguientes funciones:

1. Proteger a las autoridades de las Corporaciones Locales, y vigilancia o custodia de sus edificios e instalaciones.
2. Ordenar, señalizar y dirigir el tráfico en el casco urbano, de acuerdo con lo establecido en las normas de circulación.
3. Instruir atestados por accidentes de circulación dentro del casco urbano.
4. Policía Administrativa, en lo relativo a las Ordenanzas, Bandos y demás disposiciones municipales dentro del ámbito de su competencia.
5. Participar en las funciones de Policía Judicial, en la forma establecida en el artículo 29.2 de esta Ley.

6. La prestación de auxilio, en los casos de accidente, catástrofe o calamidad pública, participando, en la forma prevista en las Leyes, en la ejecución de los planes de Protección Civil.
7. Efectuar diligencias de prevención y cuantas actuaciones tiendan a evitar la comisión de actos delictivos en el marco de colaboración establecido en las Juntas de Seguridad.
8. Vigilar los espacios públicos y colaborar con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y con la Policía de las Comunidades Autónomas en la protección de las manifestaciones y el mantenimiento del orden en grandes concentraciones humanas, cuando sean requeridos para ello.
9. Cooperar en la resolución de los conflictos privados cuando sean requeridos para ello.

A esto la Ley de Coordinación, añade que, previo convenio entre la Administración de la Junta de Andalucía y los respectivos municipios, que habrá de contemplar expresamente las compensaciones económicas, también podrán ejercer en su término municipal las siguientes:

- a) Velar por el cumplimiento de las disposiciones y órdenes singulares dictadas por los órganos de la Comunidad Autónoma.
- b) La vigilancia y protección de personas, órganos, edificios, establecimientos y dependencias de la Comunidad Autónoma y de sus entes instrumentales, garantizando el normal funcionamiento de las instalaciones y la seguridad de los usuarios de sus servicios.
- c) La inspección de las actividades sometidas a la ordenación o disciplina de la Comunidad Autónoma, denunciando toda actividad ilícita.
- d) El uso de la coacción en orden a la ejecución forzosa de los actos o disposiciones de la propia Comunidad Autónoma.

Como puede observarse (y sobre ello se profundizará a medida que se avance en el análisis de los datos obtenidos en este estudio) el cumplimiento de las funciones policiales, de esta forma enunciadas, no han de vincularse necesariamente al uso de la fuerza (tan solo una vez se hace referencia a la “coacción”) sino que, en cierta medida, guardan relación con la idea del cuidado y atención a los demás que caracteriza las actividades tradicionalmente asignadas a las mujeres. Así se habla de “prestación de auxilio”, de “prevención” o de “resolución de conflictos”. Algo que no concuerda demasiado con la hipermasculinización de las Policías Locales Andaluzas tal y como veremos en el siguiente apartado y del ideario social que las acompaña.

II. Datos básicos de los Cuerpos de las Policías Locales en Andalucía¹⁴

Las siguientes páginas describen las principales características de las Policías Locales en Andalucía, el universo de este estudio, incluyendo un análisis según sexo de su distribución por edad, antigüedad (trienios acumulados), categorías profesionales, titulación académica, categoría profesional y titulación académica, categoría profesional y antigüedad, presencia de mujeres por municipios. Por último se presenta un resumen de los cursos realizados por los efectivos policiales y las actuaciones de la Policía Local.

a. Sexo y edad

El Cuerpo de las Policías Locales de Andalucía está formado por un total de 12.186 personas, de las que 11.473 son hombres, representando el 94,15% del total, y 713 son mujeres, lo que supone el 5,85%. Con respecto a la edad de los efectivos de Policía, más de la mitad de las personas tienen menos de 35 años. El rango de edad al que pertenecen más personas es el que abarca desde los 35 a 44 años, seguido por aquel que comprende de los 45 a 54 años de edad.

Realizando una comparación entre mujeres y hombres, la mayor parte de los hombres presentan una edad comprendida entre los 35 a 44 años (41,2%), superando a las mujeres en casi 5 puntos porcentuales (36,5%). El mayor porcentaje de mujeres se encuentran en el rango de edad entre los 45-54 años (36,6%). En este caso, las mujeres superan en más de 6 puntos porcentuales a sus compañeros varones (30,9%).

En el caso de aquellas personas de 25 a 34 años, la representación porcentual de mujeres es superior a la de los hombres (15,3% y 11,7%, correspondientemente). No existe ninguna mujer en el Cuerpo de Policía menor de 24 años. Sólo un escaso 0,1% de los hombres tienen entre 18 y 24 años de edad.

Para el rango de edad superior, aquel que comprende de los 55 a 65 años, el número de hombres es mayor que el de mujeres. De esta forma, un 16,2% del total de hombres tienen esta edad, mientras que las mujeres solo representan el 11,6%.

14. Como se indica al principio de este informe, el estudio se desarrolló en el año 2014, aplicándose la encuesta en el último trimestre del mismo. Por lo tanto metodológicamente, y de cara a permitir la comparabilidad, se considera más oportuno mantener los datos sobre mercado de trabajo de dicho año.

TABLA 9. Efectivos por edad y sexo. Andalucía. (Número y Porcentajes)

Edad	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
18 -24	11	0	0,1%	0,0%
25 - 34	1.343	109	11,7%	15,3%
35 - 44	4.722	260	41,2%	36,5%
45 - 54	3.541	261	30,9%	36,6%
55 - 65	1.856	83	16,2%	11,6%
Total	11.473	713	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia. Consejería de Justicia e Interior de la Junta de Andalucía. 2014.

b. Efectivos registrados por antigüedad

Los efectivos de la Policía Local de Andalucía, tanto hombres como mujeres, poseen de media una antigüedad de 6,6 trienios. La mayor parte de éstos poseen una antigüedad de 3 trienios, seguidos por aquellos que han acumulado 11 y, en tercer lugar, 2 trienios de antigüedad.

Con respecto a las diferencias entre hombres y mujeres, se observa cómo los hombres se concentran en mayor medida en aquellos trienios de mayor antigüedad, especialmente a partir de los 13 hasta los 17. De esta forma, un 2,8% de los hombres pertenecen a esta franja de antigüedad, frente a un 1% de las mujeres.

La mayor parte de los hombres, el 12% del total, tienen 4 trienios acumulados de antigüedad. En el caso de las mujeres, la mayor parte de éstas poseen 3 trienios (17% del total). Éstas superan en esta antigüedad a sus compañeros varones en 6,4 puntos porcentuales, siendo para éstos la segunda franja de experiencia acumulada más común (11,4%).

En segundo lugar, el 16,3% de las mujeres se encuentran representadas en los 11 trienios de antigüedad, doblando este porcentaje a los hombres (7,9%).

En tercer lugar, en el caso de los hombres, los 8 trienios es la franja donde estos se encuentran más representados, con un 11,1% (5,6% de las mujeres). En el caso de las mujeres, son los 2 trienios de antigüedad con un 12,5%, superando a los hombres en casi 5 puntos porcentuales (7,6%).

TABLA 10. Efectivos por trienios de antigüedad y sexo. Andalucía. (Números y porcentajes).

Trienios	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1	208	17	1,8%	2,4%
2	869	89	7,6%	12,5%
3	1.310	121	11,4%	17,0%
4	1.372	52	12,0%	7,3%
5	1.205	58	10,5%	8,1%
6	1.078	37	9,4%	5,2%
7	616	16	5,4%	2,2%
8	1.272	40	11,1%	5,6%
9	826	54	7,2%	7,6%
10	820	52	7,1%	7,3%
11	905	116	7,9%	16,3%
12	680	53	5,9%	7,4%
13	214	6	1,9%	0,8%
14	77	1	0,7%	0,1%
15	10	1	0,1%	0,1%
16	2	0	0,0%	0,0%
17	9	0	0,1%	0,0%
Total	11.473	713	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia. Consejería de Justicia e Interior de la Junta de Andalucía. 2014.

c. Efectivos registrados por categorías profesionales

Del total de efectivos registrados la gran mayoría de éstos pertenecen a las categorías profesionales de Policías y Oficiales, es decir, aquellas que pertenecen a la Escala Básica, seguida por la categoría de Subinspección. Además, realizando una comparación entre mujeres y hombres, se observa cómo se mantiene la misma tendencia en la ocupación de las distintas categorías por parte de ambos.

Con respecto a los efectivos Policías, el 85,7% de los hombres pertenecen a esta categoría, porcentaje superado por casi 8 puntos por las mujeres, con un 93,4%. En segundo lugar, un 9,3% de los hombres y un 4,3% de las mujeres se encuentran en la categoría de Oficiales. Con respecto a la Subinspección, los hombres superan a las mujeres en 2,1 puntos porcentuales (2,8% de hombres y 0,7% de mujeres).

Las estadísticas muestran la existencia de la segregación, de tal forma que, por un lado, la diversidad en la ocupación de distintas categorías profesionales por parte de las mujeres que pertenecen al Cuerpo es menor que en los casos de los hombres. Por el otro lado, se observa cómo éstas no se encuentran representadas en aquellas categorías superiores, como es el caso de los SuperIntendentes (0,1% de hombres), o se da una infrarrepresentación de éstas.

TABLA 11- Efectivos por categorías profesionales y sexo. Andalucía. (Número y porcentajes)

Categoría	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Superintendente	8	0	0,1%	0,0%
Intendente mayor	14	1	0,1%	0,1%
Intendente	42	2	0,4%	0,3%
Inspector	81	3	0,7%	0,4%
Subinspector	320	5	2,8%	0,7%
Oficial	1.070	31	9,3%	4,3%
Policía	9.860	668	85,7%	93,4%
Vigilante Municipal	111	5	1,0%	0,7%
Total	11.506	715	100%	100%

Fuente: Elaboración propia. Consejería de Justicia e Interior de la Junta de Andalucía. 2014.

d. Efectivos registrados por titulación académica

Atendiendo a las distintas titulaciones académicas que presentan los efectivos registrados, se aprecia cómo la tendencia característica de éstos es la de poseer la titulación de secundaria, seguida por el título de bachiller, y, en tercer lugar, por la enseñanzas universitarias de ciclo medio (diplomatura).

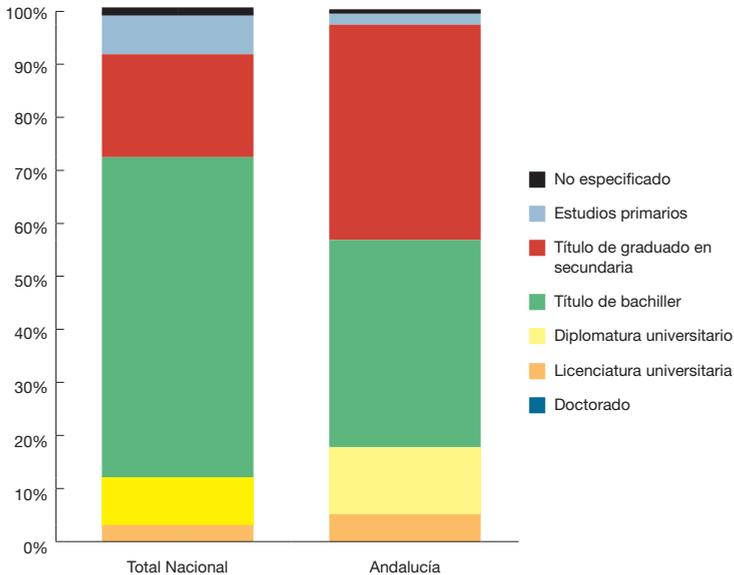
De este modo, con respecto al título de graduado en secundaria, el porcentaje de hombres (42,2%) es mayor que el porcentaje de mujeres (39,7%). En segundo lugar, un 40,3% de hombres poseen el título de bachiller, frente a un 38,9%, de mujeres.

Las mujeres que han accedido al Cuerpo de Policía son más numerosas que los hombres en aquellas titulaciones académicas de mayor nivel, superando los porcentajes de hombres en las enseñanzas universitarias, tanto diplomaturas como licenciaturas. Las mujeres casi doblan el porcentaje de hombres que han

realizado diplomatura universitaria (13,3% de mujeres y 7,8% de hombres). Por otro lado, en el caso de las licenciaturas, éstas superan a sus compañeros varones en casi 2 puntos porcentuales (4,6% y 3,1%, respectivamente). Como excepción, señalar los estudios de doctorados, realizado solo por dos hombres, y, ninguna mujer.

En el nivel de estudios de menor rango, estudios primarios, la cifra de hombres (6,1%) casi duplica a la de las mujeres (3,4%). Un 0,1% de las mujeres no han revelado el nivel de estudios que poseen, frente a un 0,6% de los hombres.

GRÁFICO 5. Efectivos registrados por titulación académica (en porcentajes) y sexo. Andalucía.



Fuente: Elaboración propia. Consejería de Justicia e Interior de la Junta de Andalucía. 2014.

e. Efectivos registrados por categoría profesional y titulación académica

Como se ha señalado, las mujeres policías poseen un mayor nivel de formación académica que los hombres, significativamente superior en aquellas enseñanzas superiores: titulaciones medias y superior universitarias, a excepción de doctorado (de todos los policías solo un hombre es doctor, y ninguna mujer). De este modo, el 44,3% de los hombres policías poseen un nivel de estudio correspondiente con el graduado escolar, superando a las mujeres en 4 puntos porcentuales (40,39%).

El segundo tipo de formación académica más característico entre mujeres y hombres es el bachiller pero, en este caso las mujeres (39,34%) superan a los hombres en casi 8 puntos (32%). En tercer lugar, un 12,61% de las mujeres tienen titulación media universitaria, doblando el porcentaje de sus compañeros policías (6,05%). Sin embargo, en el nivel de estudios de menor rango, estudios primarios, el porcentaje de hombres (6%) casi duplica a la de las mujeres (3,45%).

Si atendemos a la categoría profesional de Oficial, quienes la componen presentan una mayor formación media que la de Policía. La mayor parte poseen título de bachiller, seguido por el graduado escolar y, en tercer lugar, por las titulaciones medias universitarias. Se puede observar como los hombres oficiales, aunque de manera minoritaria, poseen un mayor nivel de formación académica que las mujeres. De este modo, no hay ninguna mujer que posea titulación universitaria superior y/o doctorado. Del total de hombres, un 3,64% poseen titulación universitaria superior y un 0,19% doctorado. El 43,23% de los hombres poseen un nivel de estudios correspondiente con el bachiller, superando a las mujeres en casi 5 puntos porcentuales (38,71%). El segundo tipo de formación académica más característico de éstos es el graduado escolar (36,69%). En el caso de las mujeres oficiales es ésta la titulación más común, en un 41,94% de los casos. En tercer lugar, para ambos sexos, la titulación que presentan en mayor medida es la media universitaria, aunque las mujeres superan en casi 6 puntos a los hombres (16,13% y 10,83%, correspondientemente). En el nivel de estudios básicos, estudios primarios, el porcentaje de hombres (5,42%) es mayor que el de mujeres (3,23%).

TABLA 12. Efectivos de Policía y Oficial por titulación y sexo. Andalucía. (Números y porcentajes)

Categoría	Policía		Oficial		Policía		Oficial	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Primarios	6,09%	3,45%	5,42%	3,23%	599	23	58	1
Graduado E	44,43%	40,39%	36,69%	41,94%	4.367	269	393	13
Bachiller	40,79%	39,34%	43,23%	38,71%	4.009	262	463	12
Tit. Media Univ.	6,05%	12,61%	10,83%	16,13%	595	84	116	5
Tit. Sup. Univ.	2,01%	4,05%	3,64%	0%	198	27	39	0
Doctorado	0,01%	0%	0%	0%	1	0	0	0
No Especifica	0,6%	0,15%	0,19%	0%	59	1	2	0
Total	100%	100%	100%	100%	9.828	666	1.071	31

Fuente: Elaboración propia. Consejería de Justicia e Interior de la Junta de Andalucía. 2014.

Si atendemos a la categoría profesional de Subinspección, la titulación universitaria media es aquella más característica, seguida por el bachiller y la titulación superior universitaria. Los hombres subinspectores son superados por las mujeres de manera considerable en aquellas titulaciones universitarias, tanto medias como superiores. De esta forma, un 60% de las mujeres tienen titulación media universitaria y un 20% superior, frente a un escaso 38,99% y 9,75% de los hombres. Esto es importante porque muestra cómo las mujeres llegan porque tienen titulación, algo que parece tener menos peso en el caso de los hombres. No hay ninguna mujer que posea estudios de doctorado, en el caso de los subinspectores solo dos de éstos poseen estudios de doctorado. El 41,19% de los hombres poseen un nivel de estudio correspondiente a bachiller, frente al 20% de las mujeres. Ninguna mujer posee solamente estudios primarios y/o el graduado escolar, el porcentaje de hombres en estos casos son minoritarios, del 7,86% para el graduado escolar y del 1,57% para estudios primarios.

En el caso de los Inspectores e Inspectoras, los datos muestran cómo, al tratarse de una categoría profesional superior, tanto los hombres como las mujeres poseen titulaciones superiores. Todas las mujeres inspectoras presentan estudios uni-versitarios, ya sean medios (33,33%) o superiores (66,67%), no existiendo representación en otras titulaciones. Si atendemos a los hombres, se puede concluir que la variedad de estudios de éstos es mayor. Al igual que sus compañeras inspectoras, la mayor parte de éstos poseen estudios universitarios, aunque no todos, lo que sí ocurre en el caso de las mujeres. Por lo tanto, puede decirse que, como ya se vio al analizar el caso de Subinspección, solo las mujeres con formación superior ascienden, lo que no ocurre con sus compañeros varones. Un 56,1% de los hombres poseen titulación universitaria media, superando a las mujeres en más de 20 puntos porcentuales, y un 28,05% en estudios universitarios superiores, porcentaje triplicado por las mujeres. Solamente uno de estos ha realizado doctorado. Del total de hombres un 13,41% tienen titulación de bachiller y un 1,22% el graduado escolar.

TABLA 13. Efectivos de Subinspector/a e Inspector/a por titulación y sexo. Andalucía. (Números y porcentajes)

Categoría	Subinspector/a		Inspector/a		Subinspector/a		Inspector/a	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Primarios	1,57%	0%	0%	0%	5	0	0	0
Graduado E	7,86%	0%	1,22%	0%	25	0	1	0
Bachiller	41,19%	20%	13,41%	0%	131	1	11	0
Tit Media Univ	38,99%	60%	56,1%	33,33%	124	3	46	1
Tit Sup Univ	9,75%	20%	28,05%	66,67%	31	1	23	2
Doctorado	0%	0%	1,22%	0%	0	0	1	0
No Especifica	0,63%	0%	0%	0%	2	0	0	0
Total	100%	100%	100%	100%	318	5	82	3

Fuente: Elaboración propia. Consejería de Justicia e Interior de la Junta de Andalucía. 2014.

A medida que se avanza en la escala jerárquica, se aprecia la existencia de la segregación vertical y del techo de cristal. Así, en las categorías profesionales correspondientes a Intendente e Intendente Mayor, todas las personas que pertenecen al Cuerpo poseen titulación universitaria, dado que es un requisito para el cargo. En el caso de las Intendentes mujeres, solo dos pertenecen a esta categoría (frente a 41 hombres), con titulación universitaria superior. Los hombres Intendentes, en su mayoría, se encuentran en esta situación, a excepción de 4 de éstos que tienen titulación universitaria media.

Con respecto a los Intendentes Mayores, todos son hombres, salvo la Intendente Mayor de Almería. De los 14 hombres Intendentes Mayores todos poseen titulación universitaria superior, así como la Intendente Mayor.

TABLA 14. Efectivos de Intendente e Intendente Mayor por titulación y sexo. Andalucía. (Números)

Categoría	Intendente		Intendente Mayor	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Primarios	0	0	0	0
Graduado E	0	0	0	0
Bachiller	0	0	0	0
Tit Media Univ	4	0	0	0
Tit Sup Univ	37	2	14	1
Doctorado	0	0	0	0
No Especifica	0	0	0	0
Total	41	2	14	1

Fuente: Elaboración propia. Consejería de Justicia e Interior de la Junta de Andalucía. 2014.

En la categoría profesional superior, la que corresponde a la Superintendencia, se constata la presencia del techo de cristal. Existen 8 hombres y ninguna mujer. Del total de hombres, todos poseen titulación universitaria superior, a excepción de uno de ellos, que posee titulación universitaria media.

Por último, existen un total de 116 personas de las que no se especifica su categoría profesional: 111 hombres y 5 mujeres. Sólo 10 de estas personas poseen titulación universitaria media y/o superior (9 hombres y una mujer). La mayor parte posee el graduado escolar.

TABLA 15. Efectivos de SuperIntendente y No Específico por titulación y sexo. Andalucía. (Números)

Categoría	SuperIntendente		No Especifica	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Primarios	0	0	32	0
Graduado E	0	0	46	2
Bachiller	0	0	23	2
Tit Media Univ	1	0	8	1
Tit Sup Univ	7	0	1	0
Doctorado	0	0	0	0
No Especifica	0	0	1	0
Total	8	0	111	5

Fuente: Elaboración propia. Consejería de Justicia e Interior de la Junta de Andalucía. 2014.

f. Efectivos registrados por categoría profesional y antigüedad

Atendiendo a los datos estadísticos correspondientes a las distintas categorías profesionales según la antigüedad, se observa cómo tanto hombres como mujeres de todas las categorías profesionales poseen la misma media de antigüedad: 5,6 trienios. Deteniéndonos a analizar según las distintas categorías, se observa cómo los puestos de Inspector/a, Subinspector/a y Oficial, son aquellos en los que las personas integrantes del Cuerpo presentan mayores trienios de antigüedad.

Analizando las diferencias de género, los hombres que presentan mayor antigüedad son los que pertenecen a las categorías de Inspectores (9 trienios), Subinspectores (8,6 trienios) e Intendentes (7,8 trienios). Sin embargo, en el caso de las mujeres, éstas presentan mayor antigüedad como Subinspectoras (9,6 trienios), Oficiales (9 trienios) e Inspectoras (8 trienios). Llama la atención, por un lado, cómo las

mujeres poseen de media más trienios de antigüedad que sus compañeros varones en aquellos puestos que pertenecen a la Escala Básica (Policías y Oficiales) y cómo se agrupan mayoritariamente en éstas, superando además el porcentaje de hombres (93,4% de mujeres y 85,7% de hombres policías). Se constata de este modo la existencia de la segregación horizontal y los suelos pegajosos. Por otro lado, en las categorías superiores, como consecuencia del techo de cristal y la segregación vertical, apenas se percibe la presencia femenina, contando éstas con menos antigüedad que los hombres. De este modo, en los puestos de Intendente Mayor, en los que solo hay una mujer, ésta cuenta con 6 trienios de antigüedad, frente a los 7,5 trienios de los hombres. Las tres Inspectoras, poseen de media de antigüedad 8 trienios, uno menos que sus compañeros varones. Por último, las dos Intendentes poseen 5 trienios de media, casi tres trienios menos que los hombres (7,8 trienios).

TABLA 16. Efectivos por categoría profesional, antigüedad y sexo. Andalucía. (Porcentajes y trienios)

Categoría	Trienios		Personas	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
SuperIntendente	5,9	0,0	0,1%	0,0%
Intendente Mayor	7,5	6,0	0,1%	0,1%
Intendente	7,8	5,0	0,4%	0,3%
Inspector/a	9,0	8,0	0,7%	0,4%
SubInspector/a	8,6	9,6	2,8%	0,7%
Oficial	7,7	9,0	9,3%	4,3%
Policía	5,3	5,5	85,7%	93,4%
Sin Especificar	5,9	5,0	1,0%	0,7%
Total	5,6	5,6	100%	100%

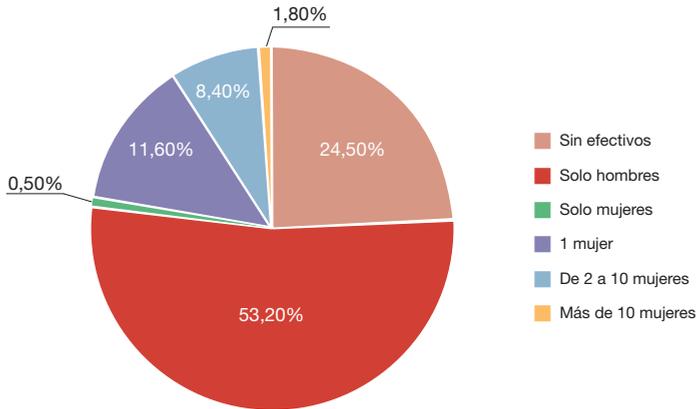
Fuente: Elaboración propia. Consejería de Justicia e Interior de la Junta de Andalucía 2014.

g. Presencia de mujeres por municipios

Tal y como se puede observar en el gráfico 6, en el 24,5% del total de los municipios no existen efectivos de Policía. De un total de 776 municipios, en más de la mitad, exactamente un 53,2% no se cuenta con presencia femenina en el Cuerpo. Frente a esta situación, solo en un 0,5% de los casos, lo que se traduce en 4 municipios, los efectivos no cuentan con ningún hombre, solamente con mujeres. El caso más común entre aquellos municipios en los que existe presencia femenina en los Cuerpos, es aquel en el que solo hay una mujer (11,6%), seguidos por aquellos

en los que hay de 2 a 10 mujeres, con un 8,4%, y, por último, un escaso 1,8% del total de municipios en los que más de 10 mujeres componen el Cuerpo.

GRÁFICO 6. Presencia de mujeres en los efectivos de los municipios (en porcentajes). Andalucía.



Fuente: Elaboración propia. Consejería de Justicia e Interior de la Junta de Andalucía. 2014.

h. Tipos de cursos totales realizados por efectivos

Los hombres pertenecientes al Cuerpo han realizado un total de 19.786 cursos de formación. En el caso de las mujeres, la cifra asciende a 1.489 cursos. Lo que quiere decir que por media cada mujer policía ha realizado 2,08 cursos frente a los 1,72 realizados por cada hombre. O visto de otra manera, las mujeres son el 5,85% del total de las fuerzas del Cuerpo pero han realizado el 7,04% de los cursos.

Atendiendo a las diferentes tipologías se observa que aquellos cursos de perfeccionamiento son los que se realizan con mayor frecuencia, seguidos por “otros” y, por último, los de capacitación.

No se aprecian diferencias notables según sexo. De este modo, del total de cursos realizados por los hombres, un 87% pertenecen a esta tipología, porcentaje superado por las mujeres en 5 puntos, que lo han realizado en un 92% de los casos. En segundo lugar, un 9% de los cursos realizados por los hombres pertenecen a la categoría de “otros”, frente a un 7% en el caso de las mujeres. Por último, con respecto a los cursos de capacitación, éstos son realizados en mayor medida por los hombres que por las mujeres (4% en el caso de los hombres y 1% en el de las mujeres).

TABLA 17. Tipos de cursos realizados por sexo. Andalucía.
(Valores absolutos y Porcentajes)

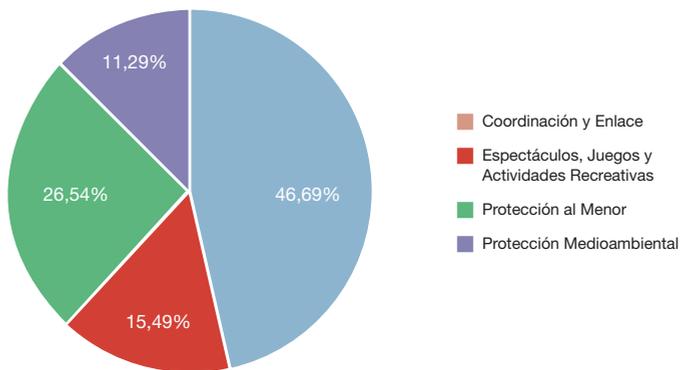
Cursos	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Capacitación	831	22	4%	1%
Perfeccionamiento	17.181	1.368	87%	92%
Otros	1.774	99	9%	7%
Total	19.786	1.489	100%	100%

Fuente: Elaboración propia. Consejería de Justicia e Interior de la Junta de Andalucía. 2014.

i. Actuaciones del Cuerpo de las Policías Locales de Andalucía

Por último, la Consejería de Justicia y Administración Pública recoge los datos de las intervenciones policiales anuales por tipo de actuación. La Policía Local de Andalucía realizó en el año 2011 un total de 27.318 intervenciones policiales, diferenciándose cuatro áreas de actuación: Coordinación y Enlace, Espectáculos, Juegos y Actividades Recreativas; Protección al Menor y Protección Medioambiental. El área que comprendió un mayor número de actuaciones es la de Coordinación y Enlace, en concreto, abarca el 46,69% del total, seguida por la de Protección al Menor (26,54%), Espectáculos, Juegos y Actividades Recreativas (15,49%), y, finalmente, la Protección Medioambiental (11,28%).

GRÁFICO 7. Actuaciones de la Unidad de Policía (en porcentajes). Andalucía



Fuente: Elaboración propia. Consejería de Justicia e Interior de la Junta de Andalucía. 2014.

Con respecto a las actuaciones específicas que se realizaron según el tipo de área, se observa como en el área de Coordinación y Enlace la mayor parte de actuaciones realizadas son aquellas relacionadas con los servicios de protección y custodia (6.378), seguido por las intervenciones de seguridad ciudadana (3.719), y, la identificación de personas (1.556).

Por otro lado, en el área de Espectáculos, Juegos y Actividades Recreativas, las inspecciones en bares (2.238), en otros establecimientos (1.036) y en pubs/bares con música (376) son las actuaciones que en mayor medida se realizan.

En el área de Protección de Menores los efectivos de Policía han realizado principalmente actuaciones motivadas por el absentismo escolar (415), en los que existe implicación de menores (326) y atestados instruidos por otros (222).

Por último, las inspecciones realizadas y constatadas en incendios (1.421) y vertidos (573), junto con los informes emitidos de incendios (190), son las actuaciones que principalmente han ocupado a los Cuerpos de Policía en el área de Protección Medioambiental.

TABLA 18. Actuaciones de la Unidad de Policía. Andalucía. (Valores absolutos)

Actuaciones (2011)	Número	Área
Servicios de protección y custodia	6.378	Coordinación y Enlace
Intervenciones seguridad ciudadana	3.719	Coordinación y Enlace
Personas identificadas	1.556	Coordinación y Enlace
Vehículos controlados	558	Coordinación y Enlace
Denuncias recibidas	379	Coordinación y Enlace
Auxilio a personas	69	Coordinación y Enlace
Actas por infracciones	36	Coordinación y Enlace
Atestados instruidos	25	Coordinación y Enlace
Intervenciones por alarmas	22	Coordinación y Enlace
Personas puestas a disposición judicial	12	Coordinación y Enlace
Inspecciones en bares-licorerías	2.238	Espectáculos, Juegos y Actividades Recreativas
Inspecciones en otros establecimientos	1.036	Espectáculos, Juegos y Actividades Recreativas
Inspecciones en Pubs-Bares con música	376	Espectáculos, Juegos y Actividades Recreativas
Inspecciones en salones de juego	255	Espectáculos, Juegos y Actividades Recreativas
Inspecciones en tiendas y colmados	233	Espectáculos, Juegos y Actividades Recreativas

CONTINÚA

CONTINUACIÓN

Actuaciones (2011)	Número	Área
Inspecciones en discotecas-salas fiestas	93	Espectáculos, Juegos y Actividades Recreativas
Menores trasladados	3.386	Protección al Menor
Informes de protección	2.034	Protección al Menor
Menores objeto de protección	553	Protección al Menor
Actuaciones motivadas por absentismo escolar	415	Protección al Menor
Menores implicados	326	Protección al Menor
Atestados instruidos por otros motivos	222	Protección al Menor
Retiradas policiales	185	Protección al Menor
Personas puestas a disposición judicial	62	Protección al Menor
Atestados instruidos por abandono menores	25	Protección al Menor
Denuncias recibidas	22	Protección al Menor
Atestados instruidos por malos tratos	7	Protección al Menor
Intervenciones en centros de menores	7	Protección al Menor
Atestados instruidos contra la libertad sexual	4	Protección al Menor
Atestados instruidos por utilización de menores mendicidad	1	Protección al Menor
Incendios: Inspecciones realizadas (constatadas)	1.421	Protección Medioambiental
Vertidos: Inspecciones realizadas (constatadas)	573	Protección Medioambiental
Incendios: Informes emitidos	190	Protección Medioambiental
Incendios: Personas denunciadas	156	Protección Medioambiental
Vertidos: Personas denunciadas	152	Protección Medioambiental
Incendios: Actas de denuncia por otros motivos o conductas de riesgo	119	Protección Medioambiental
Vertidos: Actas de denuncias por residuos tóxicos y peligrosos	96	Protección Medioambiental
Vertidos: Informes	81	Protección Medioambiental
Incendios: forestales investigados	69	Protección Medioambiental
Incendios: Atestados instruidos	60	Protección Medioambiental
Vertidos: Actas de denuncias por residuos sólidos urbanos	54	Protección Medioambiental
Incendios: forestales esclarecidos	46	Protección Medioambiental
Incendios: Personas puestas a disposición judicial	30	Protección Medioambiental
Incendios: Actas de denuncia por quemas	22	Protección Medioambiental
Incendios: Actas de denuncia por no realización de cortafuegos	15	Protección Medioambiental
Total actuaciones	27.318	

Fuente: Elaboración propia. Consejería de Justicia e Interior de la Junta de Andalucía. 2014.

Una primera reflexión que emerge al analizar estos datos relativos a las actuaciones de la Policía Local es que tal vez las propias categorías son, en sí mismas, problemáticas para explicar la variedad de las funciones de una Policía Local y cuáles pueden ser más adaptables a lo que socialmente se considera femenino. En cualquier caso, en este sentido, habría que destacar cómo las actuaciones de protección al menor representan una proporción nada despreciable de las actuaciones totales.

4. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO Y CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS

En este apartado se presentan en primer lugar, los métodos y técnicas de investigación aplicadas a este estudio. Y en segundo lugar, se señalan las características de las personas encuestadas.

1. Métodos y técnicas de investigación aplicadas

El estudio adopta un enfoque de método mixto (mix-method). Por una parte se diseñó e implementó una encuesta, con el objetivo de generar todo un conjunto de datos de corte cuantitativo que permitieran radiografiar la realidad de hombres y mujeres en las Policías Locales Andaluzas. Por otra, se realizaron grupos de discusión con el objeto de captar los discursos existentes de distintos sectores de las Policías Locales. En tercer lugar, se contó con información sobre una muestra limitada de municipios en torno al número de candidatos y candidatas que se había presentado a las oposiciones a Policía Local y el número de mujeres y hombres que finalmente habían accedido.

a. La Encuesta

Ámbito poblacional: La encuesta estuvo dirigida al Cuerpo de las Policías Locales de Andalucía.

Ámbito geográfico: Se realizó en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Ámbito temporal: octubre/noviembre de 2014.

Toma de datos: La encuesta fue implementada a través de una plataforma digital. Lime Survey.

Diseño muestral: La muestra de personas que han respondido no es aleatoria. Se estableció como universo el conjunto de Policías Locales de Andalucía. Han respondido 723 personas, de las cuales el 80,3% son hombres (581) y el 14% mujeres (101). El restante 5,7% (41) no revelaron su sexo.

Como principal limitación metodológica de la encuesta cabe señalar el no poder implementar una muestra aleatoria. Se puede suponer que las personas que han respondido a la encuesta son aquellas que sienten mayor motivación a expresar

su opinión positiva o negativa al respecto¹⁵. También es posible que una persona haya respondido dos veces a la encuesta, aunque no hay evidencia empírica para sospechar que esto ha ocurrido. En cualquier caso, aunque limitada, la evidencia presentada es un aporte que se complementa al marco teórico y aplicado del estudio de la participación de la mujer en el Cuerpo de Policía Local.

b. Los grupos de discusión

Se realizaron cuatro grupos de discusión, atendiendo a 4 perfiles de Policía Local concretos: un grupo de mujeres policías (GD Mujeres), un grupo de hombres policías (GD Hombres), un grupo mixto de nuevo acceso (GD Acceso) y un grupo mixto de mandos (GD Mandos).

A cada uno de los grupos asistieron 7 participantes salvo al mixto de nuevo acceso en el que participaron 10 personas. En los grupos se buscó, por una parte, una homogeneidad externa pero por otra, una heterogeneidad interna atendiendo a diferentes factores como la edad, el nivel educativo, el tamaño de procedencia del municipio en el que trabaja o la situación familiar.

Todos los grupos se realizaron en las instalaciones de la Universidad Pablo de Olavide (Sevilla) salvo el grupo de nuevo ingreso que tuvo lugar en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía (ESPA).

Los grupos de discusión fueron grabados digitalmente y posteriormente transcritos. A continuación se procedió a analizar cada uno de ellos mediante el programa de análisis cualitativo asistido por ordenador Atlas.ti (versión 7.0.83).

c. Entrevistas en profundidad

Para profundizar en algunas de las cuestiones detectadas en la encuesta y en los grupos de discusión, se realizaron 4 entrevistas individuales en profundidad y 2 entrevistas grupales a personas con los siguientes perfiles:

- Entrevista grupal con 4 mujeres pertenecientes a la primera promoción de mujeres que accedieron a las Policías Locales (Córdoba, 1970).
- Entrevista grupal con 2 profesoras de academia de preparación de oposiciones (EG academia).
- Mujer expolicía (abandonó el Cuerpo).
- Mujer policía 1 (EP mando).
- Mujer policía 2 (EP mando).

15. De hecho a las mujeres policías se le envió un mail informándoles del desarrollo de este proyecto e invitándoles específicamente a rellenar la encuesta.

Todas estas entrevistas fueron grabadas digitalmente y posteriormente transcritas. A continuación se procedió a analizar cada una de ellas mediante el programa de análisis cualitativo asistido por ordenador Atlas.ti (versión 7.0.83)¹⁶.

II. Características sociodemográficas de los efectivos policiales encuestados

a. Sexo, edad y lugar de residencia

Del total de 723 personas encuestadas, 581 eran hombres (80,3%), 101 mujeres (14%), y 41 de ellas no revelaron su sexo (5,7%). Más de la mitad de las personas tenían entre 35 y 44 años. El segundo rango de edad que contaba con más personas es el que comprende de los 45 a los 59 años, seguido por aquellas de 25 a 35 años.

Realizando una comparación entre mujeres y hombres, en ambos sexos el rango de edad predominante es el que abarca de los 35 a 44 años (57,1% de los hombres y 42,6% de las mujeres), seguido por aquellas de 45 a 59 años, en el que el porcentaje de mujeres (29,7%) supera en más de 8 puntos a los hombres (21,3%). En el caso de aquellas personas de 25 a 34 años, la representación porcentual de hombres y mujeres es la misma, un 20,8%. No existe ninguna mujer entre las encuestadas mayor de 60 ni menor de 24 años. En estos rangos de edad, los hombres representan un escaso 0,2% y 0,3%, respectivamente. Llama la atención que un 6,9% de las mujeres no han revelado la edad.

TABLA 19. Personas encuestadas por edad y sexo. Andalucía.
(Número y porcentajes)

	Hombres		Mujeres	
	Recuento	%	Recuento	%
ND	1	0,2%	7	6,9%
Menor de 24	2	0,3%	0	0%
25-34 años	121	20,8%	21	20,8%
35-44 años	332	57,1%	43	42,6%
45-59 años	124	21,3%	30	29,7%
60 o más	1	0,2%	0	0%

Fuente: Elaboración propia. Encuesta a la Policía Local de Andalucía. 2014.

16. A Excepción de la entrevista de Mujer mando 1, que por motivos técnicos no pudo grabarse y se cogieron notas de la conversación.

Con respecto al tamaño del lugar de residencia de las personas encuestadas, el tipo de municipio más característico es aquel constituido por 20.000 a 100.000 habitantes, seguido por aquellos de 5.000 a 20.000, encontrándose en tercer lugar aquellos de más de 100.000 habitantes. No existen diferencias notables entre hombres y mujeres, aunque se aprecia una mayor tendencia de las mujeres que pertenecen a aquellos municipios más pequeños, (menos de 20.000 habitantes), mientras que el porcentaje de hombres que residen en grandes municipios supera al de mujeres.

De esta forma, en el caso de los hombres, el 36,1% pertenecían a aquellos municipios de entre 20.000 y 100.000 habitantes (35,6% de las mujeres), seguidos por un 28,7% que residían en aquellos de 5.000 a 20.000 habitantes (25,6% de las mujeres). En tercer lugar, como se ha mencionado anteriormente, el 25,6% vivían en municipios de más de 100.000 habitantes, porcentaje que supera en casi 7 puntos al de las mujeres (18,8%). En aquellas zonas rurales de menos de 5.000 habitantes, los hombres solo representan un 8,6% del total, frente al 11,9% de las mujeres.

TABLA 20. Personas encuestadas por tamaño del municipio de residencia y sexo. Andalucía. (Número y porcentajes)

	Hombres		Mujeres	
	Recuento	%	Recuento	%
ND	5	0,9%	10	9,9%
Menos de 5.000 habitantes	50	8,6%	12	11,9%
De 5.000 a 20.000 habitantes	167	28,7%	24	23,8%
De 20.000 a 100.000 habitantes	210	36,1%	36	35,6%
Más de 100.000 habitantes	149	25,6%	19	18,8%

Fuente: Elaboración propia. Encuesta a la Policía Local de Andalucía. 2014.

Como se irá viendo a lo largo de este informe, el tamaño del municipio, como elemento que, en gran medida, determina el tamaño de la plantilla, emerge como una dimensión importante a la hora de analizar los procesos de acceso y desarrollo profesional de las mujeres en las Policías Locales y las diferencias que existen entre unas experiencias y otras.

b. Nivel de estudios

La tendencia característica de las personas encuestadas con respecto al nivel de estudios es la de poseer la titulación de secundaria o ciclo formativo, seguida por titulaciones universitarias de ciclo medio, y, en tercer lugar, por las enseñanzas universitarias de segundo ciclo o postgrado.

Se observa, según los resultados de la encuesta, cómo las mujeres que han accedido al Cuerpo de Policía poseen un mayor nivel de formación académica que en el caso de los hombres, superando los porcentajes de hombres en aquellas enseñanzas superiores (universitaria de ciclo medio, segundo ciclo y postgrado). De este modo, la mayor parte de hombres, el 41,5% poseen un nivel de estudios correspondiente con la secundaria obligatoria o ciclo formativo, casi doblando esta cifra porcentual al de las mujeres (25,7%). El segundo tipo de formación académica más característico entre los hombres que han contestado la encuesta es la enseñanza universitaria de ciclo medio (32%). En el caso de las mujeres, éstas superan en casi 3 puntos a los hombres (34,7%), y en casi dos puntos porcentuales en las enseñanzas universitarias de segundo ciclo y postgrado (15,1% de los hombres y 16,8% de las mujeres).

En el nivel de estudios de menor rango, estudios primarios, la cifra de mujeres (4%) duplica a la de los hombres (1,9%). Un 7,9% de las mujeres no han revelado el nivel de estudios que poseen, frente a un 2,8% de los hombres.

TABLA 21. Personas encuestadas por nivel de estudios y sexo. Andalucía. (Número y porcentajes)

	Hombres		Mujeres	
	Recuento	%	Recuento	%
ND	16	2,8%	8	7,9%
Primaria	11	1,9%	4	4,0%
Secundaria (1er ciclo)	27	4,6%	5	5,0%
Universitaria (ciclo medio)	186	32,0%	35	34,7%
Universitaria (segundo ciclo)	88	15,1%	17	16,8%
Postgrado	12	2,1%	6	5,9%
Secundaria (2do ciclo) / Ciclo formativo	241	41,5%	26	25,7%

Fuente: Elaboración propia. Encuesta a la Policía Local de Andalucía. 2014.

En los grupos de discusión, se ha tendido a valorar con orgullo el alto nivel formativo que presentan los y las Policías Locales, destacando que “somos el Cuerpo más preparado”

Para nosotros es un orgullo, por lo menos para mí como Policía Local, porque a mí me gusta mucho la Policía Local, yo no digo que los demás sean malos... Somos el Cuerpo más preparado, y si no, haced una encuesta ¿Es verdad? (...). Y haces una encuesta, de los mil policías, del 100% de los Policías Locales de Andalucía, y el nivel de titulación es altísimo (**Hombre, GD mandos**).

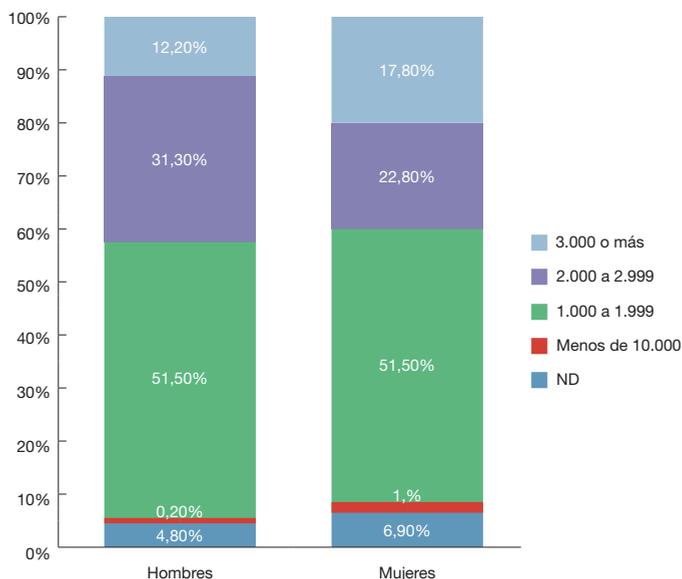
Sin embargo, y a pesar de que las mujeres presentan mayores niveles formativos, el hecho de que en las Policías Locales muy raramente se convocan oposiciones de escala profesional puede suponer un freno para la entrada de mujeres al Cuerpo especialmente de aquéllas con mayor formación. Precisamente llama la atención cómo cuando fueron convocadas en Almería en 1993 entraron dos mujeres. De hecho, los discursos detectados en las preparadoras de academia de oposiciones subrayan cómo las mujeres con mayor nivel educativo tienden a preferir prepararse oposiciones de otros Cuerpos de Seguridad en los que puedan poner en valor su formación.

— Pero cuando no quieren, a lo mejor, tener tanto contacto con la calle, que al final lo tienen, pero van con la idea de que “yo he estudiado licenciatura o mi diplomatura, opto a la escala superior y me presento por la ejecutiva, no me presento por la Policía Local”. (Mujer, entrevista grupal (EG) Academia de oposiciones)

c. Ingresos del hogar

Más de la mitad de los hogares de las personas encuestadas ingresa mensualmente de 1.000 a 1.999 euros. Comparando por sexos, los hombres se caracterizan por vivir en hogares con unas cifras de ingresos media inferior, mientras que las mujeres se encuentran en las situaciones extremas, superando las cifras de hombres tanto en aquellos hogares con mayores ingresos (más de 3.000 euros) como en los de menores (menos de 1.000 euros), claramente vinculados con la existencia o no de un cónyuge que en el caso de trabajar sería, en la mayoría de los casos, el primer perceptor de ingresos.

De esta forma, el porcentaje de hombres y mujeres que vivían en hogares con ingresos entre los 1.000 y los 1.999 euros, era el mismo, un 51,5%. En el caso de los ingresos entre los 2.000 y 2.999 euros, los hombres superaban en casi diez puntos a las mujeres (31,3% en el caso de los hombres y 22,8% en el de las mujeres). En el rango de ingresos más altos se encuentra el 12,2% de los hombres y el 17,8% de las mujeres. El tipo de hogar menos característico para ambos sexos es aquel que ingresa menos de 1.000 euros mensuales. Sin embargo, las mujeres superan en más de dos puntos a los hombres (6,95 y 4,8%, respectivamente).

GRÁFICO 8. Personas encuestadas por ingreso familiar mensual (en euros)

Fuente: Elaboración propia. Encuesta a la Policía Local de Andalucía. 2014.

d. Entorno familiar

Si atendemos a las características relacionadas con el entorno familiar de las personas encuestadas, encontramos que éste se caracteriza por la convivencia en pareja o matrimonio, en hogares de 4 o más personas, y con una o un menor.

Analizando estas variables según sexo, se observa cómo el porcentaje de mujeres que no viven en pareja y que viven solas es mayor que el de hombres. Además, el número de descendientes es menor que el de sus compañeros. Un elevado porcentaje de mujeres ha omitido sus respuestas a estas preguntas, en comparación con los hombres. El porcentaje de hombres que viven en pareja o están casados es de un 90,4%, superando en casi 30 puntos porcentuales a las mujeres (63,4%). De esta forma, solo un 8,3% de éstos no viven en pareja, frente al 26,7% de las mujeres. Estos datos son coherentes con las menores tasas de empleo que han existido históricamente entre las mujeres casadas o viviendo en pareja con respecto a las que viven solas frente al “bonus” que esto supone para los hombres. A pesar de los avances realizados en España y en otros países de la UE hacia un modelo de familia con los dos miembros de la pareja empleados (dual earners), todavía las mujeres que viven en pareja tienen menores tasas de

empleo (Esping-Andersen (ed.), 2007) y mayores tasas de empleo a tiempo parcial (Salladarré y Hlaimi, 2014) que las que viven solas. Esta penalización aumenta para aquellas mujeres en pareja con hijos (Marcenaro, 2008; Borra, 2010).

TABLA 22. Personas encuestadas según entorno familiar (vida en pareja o matrimonio) y sexo. Andalucía. (Número y porcentajes)

	Hombres		Mujeres	
	Recuento	%	Recuento	%
ND	8	1,4%	10	9,9%
Vive en pareja	525	90,4%	64	63,4%
No vive en pareja	48	8,3%	27	26,7%

Fuente: Elaboración propia. Encuesta a la Policía Local de Andalucía. 2014.

Tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres, la mayor parte de las personas encuestadas confirman vivir en hogares formados por 4 personas o más. En el caso de los hombres, encontramos un 48,4%, porcentaje que supera en 15 puntos a las mujeres (33,7%). En aquellos hogares formados por 2 y 3 personas no se aprecian diferencias notables por razón de sexo. Un 26,9% de los hombres y un 24,8% de las mujeres viven en hogares de 3 personas. En los hogares de dos personas la diferencia porcentual no alcanza un punto (18,2% de los hombres y 17,8% de las mujeres). La principal diferencia se encuentra, coherentemente con lo señalado anteriormente, entre el número de mujeres que viven solas (15,8%) y el de los hombres (4,6%).

TABLA 23. Personas encuestadas según entorno familiar (número personas en el hogar) y sexo. Andalucía. (Número y porcentajes)

	Hombres		Mujeres	
	Recuento	%	Recuento	%
ND	11	1,9%	8	7,9%
Vive sola	27	4,6%	16	15,8%
2 personas	106	18,2%	18	17,8%
3 personas	156	26,9%	25	24,8%
4 o más	281	48,4%	34	33,7%

Fuente: Elaboración propia. Encuesta a la Policía Local de Andalucía. 2014.

Con respecto al número de menores de 16 años que viven en el hogar familiar, más de la mitad de las mujeres no han respondido a esta pregunta (51,5%). En el caso

de los hombres se trata del 34,9%. En ambos casos, se trata del porcentaje más alto.¹⁷ En segundo lugar, en el caso de los hombres, el 33,9% de éstos viven con dos menores de 16 años, frente al 9,9% de las mujeres. El porcentaje de personas encuestadas que viven con un menor es similar en el caso de hombres y mujeres (27,5% y 27,7%, respectivamente). Por último, un 10,9% de las mujeres policía viven con 3 o más menores, superando este porcentaje en más de 7 puntos a los hombres (3,6%). Se observa a partir de estos datos que el bonus paternidad no se cumple totalmente, lo que puede deberse por una parte a que un significativo porcentaje de mujeres no han contestado a esta pregunta, pero también a la relación positiva entre fecundidad y estabilidad en el empleo (Esping-Andersen, 2013), y precisamente, el trabajo en la Policía Local al estar dentro de la función pública se caracteriza por la estabilidad y por tanto, con las mayores facilidades para conciliar.

TABLA 24. Personas encuestadas según entorno familiar (número de menores de 16 años en el hogar) y sexo. Andalucía. (Número y porcentajes)

	Hombres		Mujeres	
	Recuento	%	Recuento	%
ND	203	34,9%	52	51,5%
1 menor	160	27,5%	28	27,7%
2 menores	197	33,9%	10	9,9%
3 o más menores	21	3,6%	11	10,9%

Fuente: Elaboración propia. Encuesta a la Policía Local de Andalucía. 2014.

El entorno familiar de casi la mitad de las personas encuestadas, 43,9% de los hombres y 47,5% de las mujeres, está formado tanto por hermanos como por hermanas; siendo la tendencia menos predominante la de hija o hijo único. En esta situación, las mujeres superan a los hombres en más de 4 puntos porcentuales (6,9% y 2,2%, respectivamente). El porcentaje de personas que solamente tienen hermanos es similar en el caso de mujeres (23,8%) y hombres (27,5%). Sin embargo, la principal diferencia se encuentra entre aquellos hombres y mujeres que solo tienen hermanas. De esta forma, los hombres superan en casi 10 puntos, con un 24,4%, a las mujeres policías, que representan el 14,9% del total de mujeres en esta situación.

17. Esto puede deberse al hecho de que ante la pregunta "Número de menores del 16 años en el hogar" el cuestionario no incluía la opción "0 menores". De ser así, se observa que el porcentaje de mujeres que no conviven con menores es significativamente mayor que el de hombres, lo que puede asociarse al bonus de paternidad.

TABLA 25. Personas encuestadas según entorno familiar (número de hermanos/as) y sexo. Andalucía. (Número y porcentajes)

	Hombres		Mujeres	
	Recuento	%	Recuento	%
ND	13	2,2%	7	6,9%
No, soy hijo/a única	11	1,9%	7	6,9%
Si, hermanos y hermanas	255	43,9%	48	47,5%
Solo hermanos	160	27,5%	24	23,8%
Solo hermanas	142	24,4%	15	14,9%

Fuente: Elaboración propia. Encuesta a la Policía Local de Andalucía. 2014.

Existe la percepción social, y así se refleja en los grupos de discusión y las entrevistas, de que las mujeres policías, especialmente aquellas que han recibido apoyo de sus familias son hijas únicas o no tienen hermanos varones. Así, la hija de alguna manera vendría a sustituir el papel que, de haberlo, tendría el hijo varón. Sin embargo, esto no parece confirmarse con los datos de la encuesta.

En último lugar, con respecto a la presencia de policías en el entorno familiar, los datos revelan la influencia de la familia en un porcentaje bastante elevado de las personas encuestadas. De hecho, en los grupos de discusión se observa que el contar con algún familiar miembro de algún Cuerpos de Seguridad, tanto para hombres como para mujeres, se relaciona con la existencia de una vocación policial. Aunque esto no se ve reflejado en el perfil de los y las policías que han contestado los cuestionarios, aspecto en el que sería necesario profundizar¹⁸.

Un 17,6% de los hombres encuestados tiene algún familiar que pertenece a los Cuerpos de Policía. En el caso de las mujeres, esta situación se produce en un 30,7%. De esta forma se observa cómo la familia y la pareja tiene un mayor nivel de referencia sobre las mujeres que sobre los hombres a la hora de la elección laboral, al menos entre las personas que han participado en este análisis. En el caso de los hombres, entre aquellas personas que cuentan con un familiar policía, en el mayor número de ocasiones, éste es el padre (8,8%), seguido por el/la hermano/a menor (6%) y por el/la hermano/a mayor (5,3%). Por su parte, con respecto a la situación familiar de las mujeres, no se muestran diferencias notables. En un 6,9% de los casos el padre de éstas era policía, seguido por un 4% en el caso del/la hermano/a menor, y por el/la hermano/a mayor (2%).

18. No obstante, hay indicios de que puede haber un sesgo en las personas que han decidido contestar los cuestionarios hacia aquellas personas que han pasado por procesos selectivos más transparentes y competitivos frente a las frecuentes quejas de nepotismo o arbitrariedad en los procesos selectivos.

La principal diferencia entre sexos se aprecia en el porcentaje de personas cuya pareja pertenece al Cuerpo. Frente a un escaso 0,7% de los hombres cuya pareja es policía, las mujeres los superan en más de 10 puntos porcentuales, con un 10,9%. Este aspecto emerge en las entrevistas a las mujeres policías, en tanto en cuanto implica que la pareja entienda (y acepte en mayor medida) los horarios y el stress asociado a este tipo de trabajo.

TABLA 26. Personas encuestadas con familiares policías según sexo. Andalucía. (Número y porcentajes)

	Hombres		Mujeres	
	Recuento	%	Recuento	%
Mi padre	51	8,8%	7	6,9%
Mi madre	0	0,0%	0	0,0%
Hermano/a mayor	31	5,3%	2	2,0%
Hermano/a menor	35	6,0%	4	4,0%
Mi pareja	4	0,7%	11	10,9%
Ninguno	479	82,4%	70	69,3%

Fuente: Elaboración propia. Encuesta a la Policía Local de Andalucía. 2014.

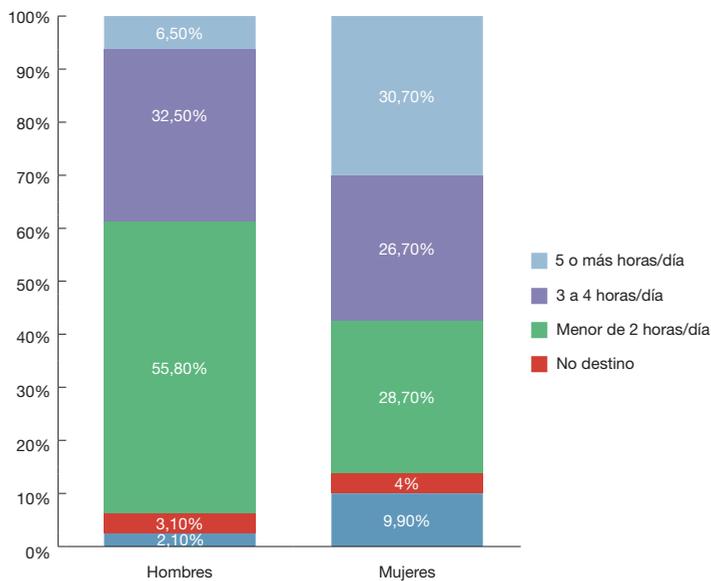
e. Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado

De los resultados obtenidos a la pregunta sobre el número de horas dedicadas al trabajo del hogar en un día, se observa claramente cómo la conciliación de las responsabilidades familiares, laborales y personales, y los problemas que de ésta se derivan, se trata de un asunto que afecta en mayor medida a las mujeres.

Frente al 6,5% de los hombres que afirmaban dedicar 5 o más horas al día a estos trabajos, encontramos un 30,7% de mujeres. De esta forma, se observa que las mujeres policías asumen una mayor carga de trabajo doméstico y de cuidados que sus compañeros varones. Aunque habría que añadir que son los hombres con trabajos estables vinculados a la función pública, uno de los perfiles masculinos que asumen mayor corresponsabilidad por las mejores condiciones que para la conciliación se disfrutan en el sector público por regla general.

La gran mayoría de hombres, más de la mitad (55,8%), dedicaban menos de 2 horas al día, mientras que un 32,5% dedicaban de 3 a 4 horas diarias. En el caso de las mujeres, el 28,7% de éstas ocupaban menos de 2 horas diarias y el 26,7% de 3 a 4 horas.

GRÁFICO 9. Personas encuestadas por nº de horas dedicados al trabajo del hogar en un día laboral y sexo. Andalucía



Fuente: Elaboración propia. Encuesta a la Policía Local de Andalucía. 2014.

Estos datos deben entenderse en relación a los ofrecidos por la Encuesta de Usos de Tiempo para Andalucía (EUTA) realizada en 2011 por Gálvez et al. (2013). Los hombres ocupados a tiempo completo dedican los días laborables menos de 2 horas (1,61) al trabajo doméstico y de cuidados, mientras que las mujeres en su misma situación dedican más de 3 horas (3,32) (Gálvez et al., 2013: 67).

Esta falta de corresponsabilidad de los hombres se observa en sus propios discursos, señalando cómo la formación se adquiere a costa de la familia:

— Y eso lo hemos hecho [el prepararnos] a base de restárselo a nuestra familia, que no nos lo ha dado el propio Cuerpo, como pasa en la Guardia Civil o en la Policía Nacional, que es la carrera profesional. Nosotros, la carrera profesional nos la hemos tenido que labrar, al no existir, nos la hemos hecho nosotros mismos (**Hombre, GD mandos**).

Los aspectos relacionados con el embarazo, la maternidad y la conciliación surgen en los discursos de las mujeres como una de las facetas más problemáticas de sus carreras profesionales, marcando profundamente la relación con compañeros y superiores así como sus decisiones y posibilidades ante las posibilidades de

ascensos. Si bien las personas de nuevo ingreso subrayan que la de Policía es una profesión que “deja mucho tiempo libre” para hacer otras cosas, sea estudiar o formar una familia, entre los otros grupos se hace patente que es un tipo de trabajo muy demandante en el que no es fácil la conciliación (especialmente cuando se trabaja a turnos) y que cuesta compatibilizarlo con otras actividades como por ejemplo el estudio. El tiempo para el estudio “es tiempo que le hemos quitado a nuestras familias” (Hombre, GD Mandos). Los discursos de las mujeres reflejan que al encontrarse frente a esta disyuntiva (tiempo para la familia, tiempo para el estudio) han optado por la familia (en los discursos del GD mujeres) mientras que en los discursos de las oficiales se muestra una tendencia a reclamar tiempo para la formación. Estos aspectos, y las diferencias de género que presentan, se tratarán en mayor profundidad en los siguientes apartados.

5. ACCESO AL CUERPO DE POLICIA

A la hora de analizar las barreras que han de enfrentar mujeres y hombres cuando acceden al Cuerpo es fundamental examinar en primer lugar, la propia convocatoria y prerequisites de las oposiciones de acceso. En este sentido, una primera dificultad, señalada por Figueroa (2008), es la poca difusión de las convocatorias públicas de acceso al Cuerpo, y la dificultad añadida de detectarlas al aparecer publicadas en los distintos Boletines Oficiales de las provincias a lo largo de tiempo (cuestión subrayada en las entrevistas a las preparadoras de academia de oposiciones). Claro que los avances en los procesos de digitalización deberían ir acabando con este impedimento.

Por otro lado, uno de los requisitos previos en los que más se pone de manifiesto un sesgo de género es en la altura mínima requerida para entrar en el Cuerpo¹⁹. Por ejemplo en la década de 1980 cuando se establecen la mayor parte de los mínimos de altura para el acceso a la Policía: 1,65cm para las mujeres y de 1,70cm para los hombres, la altura media de los hombres españoles (1,77cm) era superior a la exigida, y en cambio la estatura media de las mujeres españolas (1,61cm)²⁰ era inferior a la requerida. De hecho, en Andalucía como en muchas otras comunidades, se rebajó la altura mínima exigida en 5cm para los dos sexos, quedando la de las mujeres en 1,60cm y la de los hombres en 1,65cm. Mientras que otras comunidades (Madrid, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Cataluña, La Rioja, Asturias, Aragón y Canarias) aún exigen a las mujeres una altura mínima de 1,65 metros y a los hombres 1,70. La excepción es Extremadura, que fija en un 1,67 el mínimo para los hombres y en 1,57 para las mujeres (Fernández, 2007).

19. En el estudio de Figueroa (2008) sobre la Policía Local madrileña, el requisito previo que contó con el 50% de exclusión entre las mujeres fueron los relativos al carnet de conducir del que se requerían dos años de experiencia así como el carnet de motocicletas. Esto supone una inversión económica previa que no estaría al alcance de muchas mujeres y que podría suponer un elemento clave disuasorio teniendo en cuenta los porcentajes tan bajos de mujeres en los puestos de Policía Local lo cual no debía ser muy alentador para que esas mujeres o familias realizaran determinadas inversiones como el carnet de motocicletas.

20. Ver Spijker et al. (2008). En 2005 el Ministerio del Interior anunció medidas reguladoras sobre los requisitos para el acceso al Cuerpo Nacional de Policía a propuesta del Sindicato Unificado de Policía. Se plantea reducir la talla mínima de 1'65 m. a 1'60 m., situándola en 1 cm. por debajo de la talla media de la mujer española. Aunque esta reducción amplía considerablemente la proporción de mujeres que pueden optar a participar, el porcentaje de mujeres con más de 1'60 m. es el 72%, mientras que para los varones que miden más de 1'70 m. es de un 74% (Figueroa, 2008). Posteriormente ha sido seguido por varios gobiernos autonómicos.

Situar el límite en 1,60 supone colocarse solo un centímetro por debajo de la media de altura de las españolas, y por tanto, aún alejados de los 12 cm de holgura por arriba de los hombres al situar su umbral en 1,65. Para igualarlo a las mujeres y por tanto, que el porcentaje de la población masculina elegible fuera similar al de la población femenina, la altura mínima para los varones se tendría que haber elevado a 1,76cm., pero en vez de subirse la altura mínima para los varones, se bajó de manera lineal 5cm., como en el caso de las mujeres, situándose en 1,65cm., para ellos.

Comparando estos requisitos con los de otros Cuerpos, en la actualidad, para acceder a la Guardia Civil y a la Policía Nacional, la estatura mínima es también de 1,65 metros los hombres y 1,60 metros las mujeres, habiéndose producido una rebaja en las alturas mínimas exigidas para entrar a estos Cuerpos en 2007. Esta rebaja tenía como objetivo, por una parte, facilitar la incorporación de las mujeres, por otra incrementar la demanda potencial de varones. La Ertzaintza en el País Vasco, los Mossos en Cataluña y una buena parte de las demás Comunidades Autónomas comparten estos mínimos, mientras que otras, como la Policía Autónoma Canaria mantiene una altura mínima de 1,70 para los hombres y de 1,60 para las mujeres. En otros países de la Unión Europea se observan diferencias en cuanto al requisito de la altura. En el Reino Unido y Portugal no exigen talla mínima²¹. Francia exige 1,68 para los hombres y 1,60 para las mujeres; Alemania, 1,66 y 1,62, respectivamente; Bélgica, 1,54 para ambos sexos, e Italia, 1,65 y 1,61 (Fernández, 2007).

Estas modificaciones, aunque corrigen el problema que tenían muchas mujeres al no llegar a la altura exigida por estar por encima de la media de altura de las mujeres españolas en 4 cm, sigue siendo discriminatoria al aumentar aún más la proporción de hombres elegibles en comparación con el de mujeres. Sin embargo, sí que ha podido tener un cierto efecto positivo al relativizar la vinculación entre policía y fuerza y presencia física. El que existiera y exista un mínimo de altura siempre ha estado vinculado con las características de esta profesión, así como de una imagen corporativa vinculada a la potencia física que favorece a los varones. A esto habría que unir la imagen de uniformidad, un modelo uniforme masculino en el que con dificultad van encajando las mujeres, y que actuaría como efecto intimidatorio y uniformador (Figueroa, 2008).

Junto a ello, la literatura resalta la presencia de una serie de normas, valores y creencias que exaltan la masculinidad de sus miembros y que son consustanciales al ideario social y corporativo de lo que es y lo que no es un policía. Esto, supuestamente, se plasma en el proceso selectivo, en las pruebas psicotécnicas.

21. Ver más información: <http://www.policecouldyou.co.uk/police-comm-support-officer/am-i-eligible/index.html>

Estas parecen ser más problemáticas, ya que “aún no integran debidamente en el perfil buscado de la -personalidad femenina- que pudieran formar parte del perfil psicoprofesional adecuado al puesto de Policía Local (...) sirven para excluir legalmente a un tipo de persona o perfil no deseado (...) así se llega a excluir al 75% de los aspirantes admitidos” (Figueroa, 2008: 165). Algo que se corrobora en los resultados empíricos de nuestro estudio, aunque consideramos que es necesario insistir que la literatura científica nos recuerda que no existen rasgos de personalidad femeninos como tal sino socialmente atribuidos a las mujeres.

Por otro lado, a pesar de tener mínimos diferenciados para hombres y mujeres, las pruebas físicas de acceso también pueden presentar sesgos. Esto emerge a la luz en aquellas comunidades en las que hay datos y estudios sobre el proceso de pruebas que demuestran el inferior porcentaje de mujeres que pasan las pruebas físicas en relación con las presentadas y en comparación con el porcentaje de hombres. Esto tendría que relacionarse por una parte con una menor dedicación de las mujeres al deporte desde la infancia por la socialización y la menor disponibilidad de tiempo, así como por unas pruebas físicas más atléticas y por tanto, más favorables a los hombres y que no responden necesariamente a las necesidades de las actuaciones reales y habituales de las Policías Locales. Por ejemplo, el que las pruebas de flexibilidad que pueden ser importantes en distintos servicios policiales, no estén aún generalizadas perjudica a las mujeres ya que en este tipo de pruebas las mujeres pueden puntuar por encima de los hombres.

Sin embargo, como se verá en las siguientes páginas, los discursos de algunas mujeres que han accedido al Cuerpo en Andalucía no consideran que las pruebas físicas hayan supuesto una barrera, pues con una preparación y entrenamiento adecuados pueden alcanzarse los mínimos exigidos. En cualquier caso, también resulta sorprendente que la importancia que se le da a las pruebas físicas a la hora del ingreso se desvanezca a lo largo del desempeño profesional de los y las Policías, puesto que no hay ningún tipo de evaluación de seguimiento que asegure que esta condición física se mantenga, lo que resulta contradictorio.

En los siguientes apartados se analiza cómo estos aspectos y otros relacionados con el proceso de acceso, se plasma en las Policías Locales Andaluzas según se deduce de la información obtenida a lo largo de la investigación.

1. Tiempo de acceso y preparación de las oposiciones

Los resultados de la encuesta realizada muestran cómo la mayor parte de las personas dedicaron más de un año a la preparación de las oposiciones para ingresar al Cuerpo. De esta forma, casi la mitad de la muestra, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres, dedicaron entre uno y dos años (46,3% y 42,6%, respectivamente).

Por sexos, se observa que los hombres han dedicado más tiempo que las mujeres preparándose para el acceso. La mayor diferencia porcentual se produce en el período de preparación menor a un año. En este caso, el porcentaje de mujeres que dedicaron menos de un año (21,8%) dobla al de los hombres (9,8%). Sin embargo, el valor porcentual de hombres que dedicaron tres años o más supera (42,7%) en ocho puntos al de mujeres (34,7%). Esto podría guardar relación con el hecho de que las mujeres, al tener mayor formación, tienen más conocimientos ya adquiridos y un mayor hábito y técnicas de estudio lo que les permite interiorizar más rápidamente los contenidos.

TABLA 27. Tiempo preparando la oposición al Cuerpo. Mujeres y Hombres. Andalucía. (Número y porcentajes)

	Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%
Menos de 1 año	57	9,8%	22	21,8%
Entre 1 año y 2 años	269	46,3%	43	42,6%
3 años y más	248	42,7%	35	34,7%
No contesta	7	1,2%	1	1,0%
Total	580	100%	101	100%

Fuente: Elaboración propia. Encuesta a la Policía Local de Andalucía. 2014.

Los grupos de discusión, especialmente el de nuevo ingreso, revela un periodo de preparación significativamente más alto, de hasta 8 años y en todo caso, superior a 3 lo que podría estar reflejando un endurecimiento y mayor competitividad en los procesos selectivos en los últimos años. En un periodo de crisis, esto guarda relación con las menores alternativas laborales y la mayor valoración de puestos con seguridad laboral, por un lado, y con moratoria de nuevas plazas y bajas tasas de reposición (la congelación de la contratación pública y la reducción en estos últimos años de la tasa de reposición al 10%²²), por otro. Esto aumenta también los costes (academias, preparadores, desplazamientos...) que han de soportar las personas que opositan en un momento, además, marcado por la reducción de renta en los hogares. Lo que podría estar suponiendo la exclusión de personas con rentas muy reducidas.

22. Ver Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público. En la Ley que acompaña los Presupuestos Generales del Estado para 2015, se eleva esta tasa al 50%. No obstante, este incremento no afecta temporalmente a nuestro análisis.

No obstante, tal y como sugería un mando en los grupos de discusión, la falta de homogeneidad y las diferencias observadas para pasar los exámenes en el periodo de formación de la ESPA, puede apuntar a diferencias muy notables en cuanto a las exigencias de los exámenes teóricos dependiendo del municipio.

— Yo en el curso de la ESPA no tuve que estudiar nada, pero no estudié nada porque me llevé 4 años, 14 horas estudiando sin parar, diariamente, ni nochebuena, nochevieja, nada. En cambio allí en la ESPA había gente que se tuvo que hartar de estudiar ¿Por qué? Porque no había estudiado anteriormente, entonces, el proceso la verdad es que a mí me da pena (**Hombre, GD mandos**).

Esto redundaría en la denuncia de la existencia de procesos arbitrarios y de falta de transparencia que afectaría a hombres y a mujeres, pero a estas últimas en mayor medida a no ser que, por motivos específicos, se haya favorecido la incorporación de una mujer determinada. Los grupos de discusión apuntan a los municipios pequeños como los que presentan un mayor grado de intrusismo político, aunque también a la existencia de procesos judiciales abiertos en municipios grandes por prácticas arbitrarias e ilegales.²³ Todo esto se analiza en mayor profundidad en los siguientes apartados.

II. Experiencia laboral previa al acceso

Con respecto a la experiencia laboral de las personas encuestadas, previa a su ingreso en el Cuerpo, los datos muestran que la mayoría disponía de una trayectoria laboral previa. Más de la mitad de los/as policías tenían más de 3 años de experiencia. Los mayores porcentajes de personas se encuentran en el periodo que comprende los 5 años de experiencia o más.

Por sexo, los hombres disponen de mayor experiencia que las mujeres. El porcentaje de mujeres que no tenían experiencia laboral previa (17,8%) supera en casi ocho puntos al de los hombres (10%). Estas diferencias se mantienen entre aquellas personas que han trabajado entre 3 y 5 años, donde el porcentaje de hombres supera en cinco puntos al de las mujeres (34,8% de los hombres y 29,7% de las mujeres), como en el período de tiempo de 5 años o más (40,1% de los hombres y 36,6% de las mujeres). Estos datos son consecuentes con la incorporación más temprana de los hombres al mercado laboral y las mayores tasas de actividad masculinas.

23. El caso más conocido y llamativo es lo ocurrido en el municipio de Sevilla en su última oposición a Policía Local, sobre el que a fecha de publicación de este informe sigue sin haber sentencia. Más información sobre este asunto puede encontrarse en los siguientes enlaces de prensa <http://sevilla.abc.es/sevilla/20141216/sevi-oposiciones-policia-local-201412152125.html>; http://www.elconfidencialautonomico.com/andalucia/investigacion-corrupcion-Policia-Local-Sevilla_0_2300769912.html, <http://www.europapress.es/andalucia/sevilla-00357/noticia-requisados-examenes-oposiciones-policia-local-indagadas-posible-filtracion-20130801150126.html> http://sevilla.abc.es/sevilla/sevi-acusados-fraude-examenes-policia-local-no-logran-anular-investigacion-201603021221_noticia.html <http://www.elmundo.es/andalucia/sevilla/2016/04/19/5716178c268e3edc2e8b4612.html>

TABLA 28. Años de experiencia laboral previos a acceder al Cuerpo. Mujeres y Hombres. Andalucía. (Número y porcentajes)

	Hombres		Mujeres	
	Recuento	%	Recuento	%
ND	9	1,5%	1	1,0%
No tenía experiencia laboral	58	10,0%	18	17,8%
Menos de 1 año	79	13,6%	15	14,9%
3 a 5 años	202	34,8%	30	29,7%
5 años o más	233	40,1%	37	36,6%

Fuente: Elaboración propia. Encuesta a la Policía Local de Andalucía. 2014.

De acuerdo a los grupos de discusión, esta experiencia laboral previa habría de relacionarse con los factores y motivaciones de acceso y con la edad de acceso al Cuerpo. Nos encontramos con una gran diversidad de casos: quién a pesar de la vocación, opta por esperar y ganar experiencia fuera del Cuerpo para luego poder desempeñar mejor su labor como policía (Hombre, GD mandos) y a quién la vocación le lleva justo a lo contrario e ingresar en el Cuerpo nada más adquirir el nivel formativo necesario (hombre, GD nuevo ingreso; mujer GD mujeres). Quién no tenía experiencia por no haber encontrado empleo al terminar una licenciatura o quién accede a pesar de tener empleo buscando mejores condiciones laborales y mayor estabilidad propias del funcionariado.

III. Situación personal en el momento del acceso

La literatura demuestra que la naturaleza y el estrés asociado a las profesiones policiales puede tener consecuencias negativas en la calidad de la vida en pareja (Morley, 2013). En nuestro estudio, al analizar la situación personal de quienes participaron en la encuesta en el momento de acceder al Cuerpo, la gran mayoría mantenían una relación de pareja en la que no convivían con ésta y descendencia. Atendiendo a las diferencias por razón de sexo, éstas apenas son perceptibles. De manera general, el número de hombres sin descendientes (87,1%) era mayor que el de mujeres (83,2%). El porcentaje de mujeres con menores y que vivían con éstos (14,9%) es relativamente superior a la de los hombres (11,4%), superándolos en tres puntos. De igual forma, un 1% de los hombres tenía descendencia pero no vivía con ella. Ninguna mujer se encontraba en esta situación.

TABLA 29. Hijos/as en el momento de acceder al Cuerpo. Mujeres y Hombres. Andalucía. (Número y porcentajes)

	Hombre		Mujer	
	Recuento	%	Recuento	%
ND	3	0,5%	2	2,0%
No, no tenía hijos/as	506	87,1%	84	83,2%
Sí, vivía con ellos/as	66	11,4%	15	14,9%
Sí, pero no vivía con ellos/as	6	1%	0	0%

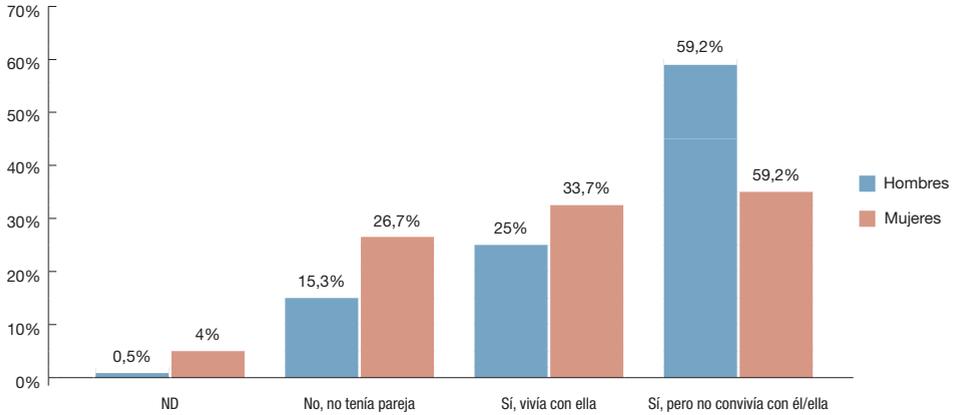
Fuente: Elaboración propia. Encuesta a la Policía Local de Andalucía. 2014.

Con respecto a la situación sentimental de las personas encuestadas, la tendencia dominante es la de estar en situación de pareja pero no vivir con ella. Sin embargo, atendiendo a las diferencias por sexo éstas son notables. Mientras que más de la mitad de los hombres encuestados se encontraban en situación de pareja sin convivencia (59,2%), en el caso de las mujeres éstas representan un 35,6%. Centrándonos en las cifras de personas que convivían con sus parejas, las mujeres superan a los hombres en más 12 puntos (33,7% de las mujeres y 25% de los hombres). La situación de soltería es más características en el caso de las mujeres. El 26,7% de las mujeres no tenían pareja en el momento de ingresar al Cuerpo, una cifra más de 10 puntos superior al 15,3% de los hombres.

Al analizar estos datos emerge una reflexión en torno a los efectos que puede tener el ejercer una profesión socialmente considerada como masculina en las posibilidades de tener pareja en las mujeres, especialmente en uniones heterosexuales. En los grupos de discusión y entrevistas se reflejan como en ocasiones las mujeres se han encontrado con el rechazo de sus parejas a su decisión profesional lo que ha conllevado a la ruptura de la relación y, en ocasiones, incluso desembocado en situaciones de violencia machista.

- Mi novio no lo aceptó y el día antes de vestirme la ropa (el uniforme) pues lo dejamos en una catástrofe de ruptura, una cosa muy impresionante, entonces no me importó... (Mujer, EP expolicía).

GRÁFICO 10. Situación de pareja al acceder al Cuerpo. Mujeres y Hombres. Andalucía



Fuente: Elaboración propia. Encuesta a la Policía Local de Andalucía. 2014.

IV. Prioridades y motivaciones

La prioridad para las personas encuestadas a la hora de acceder al Cuerpo era el trabajo, siendo éste valorado en mayor medida que el formar una familia. Se concluye, tras la comparación por sexos, que las mujeres dan más importancia al trabajo que los hombres encuestados. Tal vez porque a ellos se les presupone desarrollar una carrera profesional en el mercado de trabajo y a ellas no, tal y como demuestra la evolución de las tasas de actividad por sexo en España (Gálvez y Rodríguez, 2013).

Tanto los hombres (46,8%) como las mujeres (53,3%) situaban el trabajo como una prioridad en sus vidas. El porcentaje de mujeres que consideraban que el trabajo era absolutamente más importante que tener una familia (13,9%), también supera, en este caso en casi 3 puntos al de los hombres (11%). El porcentaje total de hombres que afirmaban dar más importancia a la familia, un 28,4%, duplicaba al de las mujeres (13,8%). Entre éstos, un 18,8% decían que para ellos la familia era algo más importante (solo un 5,9% de las mujeres encuestadas eligieron esta opción), mientras que el 9,6% mantenían que era absolutamente más importante (7,9% de las mujeres). Los estereotipos sexistas apuntan a lo contrario y ello genera mucha presión entre las mujeres policías locales que pretenden alejarse de ellos.

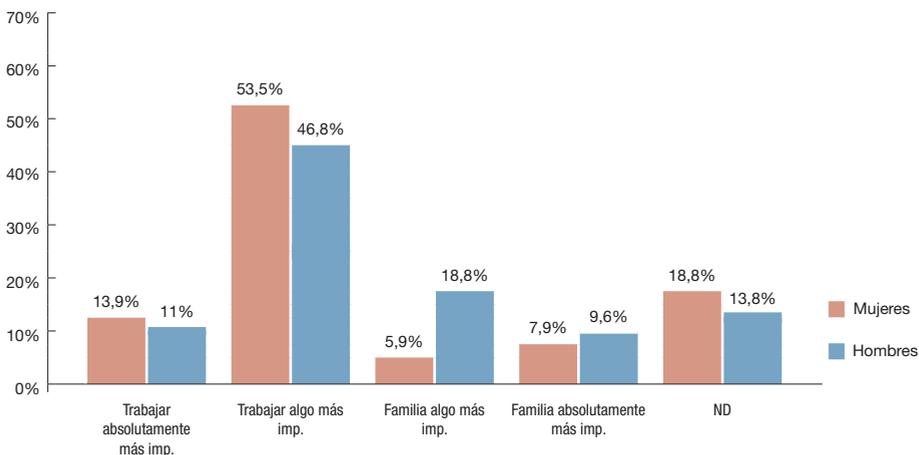
Para una adecuada comprensión de estos datos es fundamental tener en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres sobre lo que es y lo que supone tener una

familia. Más allá de las diferentes concepciones de vida familiar, existen claras diferencias en cuanto a renunciadas, cargas y responsabilidades familiares dado los desiguales repartos de tiempos y trabajos en el entorno doméstico que aún caracteriza la sociedad andaluza (Gálvez et al., 2013) pero que, como hemos visto, también es otro factor determinante para explicar las diferencias entre mujeres y hombres policías en otros países (Natarajan, 2008; Dick y Cassell, 2004).

Con respecto a la importancia que las personas encuestadas dan a distintos factores (valorados todos en una escala de 0 a 10, de nada a muy importante) en el momento de acceder al Cuerpo, se observa cómo los factores más valorados son la vocación y el apoyo familiar, encontrándose en última posición la escasez de trabajos, tal vez porque la mayoría entraron antes de la crisis dada la reducción que se ha producido en las oposiciones de ingreso en los últimos años.

Analizando la variable sexo, no se aprecian diferencias notables. Encontramos como el factor más valorado por las mujeres es la vocación, dándole una puntuación media de 8,14, mientras que para los hombres es el apoyo familiar (puntuación media del 8,02). Dada la importancia que la vocación tiene en el adecuado desarrollo de un empleo, esta alta puntuación y el hecho que para las mujeres esté por encima de los demás factores es un hecho a remarcar y que puede vincular a que ellas van a contracorriente, teniendo que enfrentar unos estereotipos que consideran que la profesión que han elegido es de carácter masculino.

GRÁFICO 11. Importancia al trabajo y formar una familia al ingresar al Cuerpo. Mujeres y Hombres. Andalucía



En segundo lugar, las mujeres puntúan con un 8 de media, el apoyo familiar, y los hombres con un 8,01 la vocación. Los siguientes factores más puntuados por los hombres son las posibilidades reales de obtener trabajo (6,84) y el apoyo de amistades (6,68). En el caso de las mujeres, ambos son puntuados con un 6,32 y un 6,8 de media, respectivamente. En último lugar, la escasez de trabajo es el factor menos valorado por ambos. Los hombres con 5,4 puntos valoran este factor de manera más alta que las mujeres (5,03). A la vista de estos datos habría también que subrayar que los discursos de las preparadoras de academia transmiten la idea de que la Policía Local es un Cuerpo menos vocacional que otros Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado y que entre las personas opositoras a las Policías Locales pesaría mucho la posibilidad de quedarse en su municipio de origen. Sin embargo, tanto en otras entrevistas como en los grupos de discusión se sostiene que la vocación es algo que puede surgir a posteriori, una vez en el Cuerpo, a pesar del efecto o síndrome burnout, que como demuestran diferentes investigaciones puede alcanzar niveles críticos entre las policías (Gil-Monte et al., 2012; Morley, 2013; Bano y Talib, 2014).

TABLA 30. Importancia a factores en el momento de acceder al Cuerpo. Mujeres y Hombres. Andalucía. (Media y mediana)

	Hombres		Mujeres	
	Media	Mediana	Media	Mediana
Vocación	8,01	9,00	8,14	9,00
Apoyo familiar	8,02	8,00	7,81	8,00
Apoyo de amistades	6,68	7,00	6,90	7,00
Escasez de trabajos	5,40	5,00	5,03	5,00
Posibilidades reales de obtener el trabajo	6,84	7,00	6,32	7,00

Fuente: Elaboración propia. Encuesta a la Policía Local de Andalucía. 2014.

A estos elementos, el análisis de los grupos de discusión permite añadir otros factores como la búsqueda de estabilidad en el empleo (dado su carácter funcional), algo especialmente valorado por las mujeres para poder compatibilizar el desarrollo de una carrera profesional con la maternidad aunque como hemos visto, tengan menos descendencia que sus compañeros varones ya que, a pesar de la estabilidad que proporciona, el trabajo policial, como se verá más adelante, es conflictivo en relación a la maternidad y la conciliación. Y por el mayor porcentaje de mujeres sin pareja, lo que de nuevo puede estar vinculado con estereotipos que asocian la función policial como algo masculino, y que hace que las mujeres que la ejercen puedan escaparse para muchos de los ideales de feminidad.

Por otro lado, tenemos las percepciones de las personas encuestadas sobre cuáles fueron las características personales propias que más importancia tuvieron a la hora de acceder al Cuerpo. La principal diferencia entre sexos reside en que las mujeres daban más importancia a su preparación física, en comparación con la valoración que los hombres realizaron sobre la importancia de estar preparado físicamente para ingresar al Cuerpo. En el caso de la formación, se produce al contrario. Los hombres valoraban con mayor puntuación que las mujeres la importancia de este factor. Ambos datos son consecuentes con los resultados de las encuestas de uso del tiempo para Andalucía donde los hombres dicen dedicar más tiempo al deporte y las mujeres a la formación (Gálvez et al., 2013).

A pesar de esto, las diferencias no son notables. El factor más valorado es la formación, tanto por parte de los hombres, con un 9,04 de media, como por parte de las mujeres, con un 8,97. La preparación física es la segunda característica personal para hombres y mujeres que más peso tuvo. Como hemos mencionado, las mujeres con un 8,72 de media superan la valoración que los hombres realizan (8,51). La capacidad para gestionar conflictos, seguido en último lugar por la empatía, son las siguientes características más valoradas por los hombres con un 8,27 y un 7,8. No existen grandes diferencias con las valoraciones de las mujeres (8,03 para gestionar conflictos y 7,81 para empatía), pero estas dan más importancia al conjunto de características denominadas como “otras”, con un 8,14 de media. Los hombres valoran este factor con un 7,96.

TABLA 31. Percepción importancia características personales propias para acceder al Cuerpo. Mujeres y Hombres. Andalucía. (Media y mediana)

	Hombres		Mujeres	
	Media	Mediana	Media	Mediana
Preparación física	8,51	9,00	8,72	9,00
Empatía	7,98	8,00	7,81	8,00
Formación	9,04	9,00	8,97	9,50
Capacidad para gestionar conflictos	8,27	8,00	8,03	9,00
Otros	7,96	8,00	8,14	9,00

Fuente: Elaboración propia. Encuesta a la Policía Local de Andalucía. 2014.

Finalmente, encontramos las percepciones que las personas encuestadas tienen acerca de las características personales que más se valoran a la hora de acceder al Cuerpo. Llama la atención que las valoraciones difieren bastante de las realizadas en la anterior pregunta, en la que las personas encuestadas valoraban cuáles creían que habían sido las características personales que más habían influido a la

hora de haber aprobado las oposiciones e ingresado al Cuerpo. La formación es la característica personal que consideraban más valorada. Los hombres le daban un 8,43 de media, cifra inferior al 8,55 de las mujeres.

En segundo lugar, para los hombres, el segundo factor más importante para aprobar las oposiciones fue el conjunto que agrupa “otros” (7,69), seguido por la capacidad para gestionar conflictos (7,08). Sin embargo, consideraban que en su caso los factores con más peso para aprobar habían sido junto con la formación, la preparación física, valorada en último lugar con un 6,64. En el caso de las mujeres, la preparación física (7,79) es la segunda característica que perciben como más importante para acceder al Cuerpo, al igual que consideraban había sido el segundo factor más importante en sus situaciones personales. En tercer lugar, es valorado “otros” (7,71), seguida por la capacidad para gestionar conflictos (6,97) y la empatía, en último lugar con un 6,73.

Resulta interesante esta diferente valoración de los factores que les han permitido aprobar las oposiciones. Cabe preguntarse si, a la hora de responder a esta pregunta, es posible que se señale aquello que más esfuerzo ha costado o donde más se tendría que demostrar la valía. Esto podría explicar la diferencia en el peso que hombres y mujeres dan a la preparación física, algo que en los hombres se da mucho más por descontado, pero que en las mujeres se pone en cuestión (como se verá más adelante). Las mujeres son conscientes de que la institución, en principio, valora mucho una determinada condición física (en gran medida vinculada a la fuerza) y que, de entrada, han debido demostrar que claramente la poseían.

TABLA 32. Valoración características personales que son más valoradas para acceder. Mujeres y Hombres. Andalucía. (Media y mediana)

	Hombres		Mujeres	
	Media	Mediana	Media	Mediana
Preparación física	6,64	7,00	7,79	8,00
Empatía	6,76	7,00	6,73	7,00
Formación	8,43	9,00	8,55	9,00
Capacidad para gestionar conflictos	7,08	8,00	6,97	8,00
Otros	7,69	8,00	7,71	8,00

Fuente: Elaboración propia. Encuesta a la Policía Local de Andalucía. 2014.

En los grupos de discusión ocasionalmente surge el hecho de las pruebas físicas exijan unas marcas inferiores para las mujeres pero en los discursos no se observa una actitud especialmente crítica en torno a este punto. Uno de los elementos que sí emergen es el cuestionamiento del proceso selectivo como proceso que

permite identificar las características que ha de tener una persona para cumplir adecuadamente la función policial. Dando un salto más allá, se plantea el debate de cuál (en el marco de lo indicado en la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales), es el perfil y el modelo de Policía Local que se busca. Sobre estas cuestiones se profundizará en apartados posteriores pero es importante subrayar que de entrada, un análisis de las funciones policiales enunciadas por la ley (según se ha indicado en el capítulo 3), no indica que estas necesariamente exijan, para su correcto desempeño, una especial fuerza física.

V. Dificultades del proceso y percepción de discriminación en el acceso

Los grupos, y especialmente las personas que han accedido más recientemente, subrayan la dificultad del proceso de acceso, dificultad que, en sus discursos, estaría relacionada con diferentes factores:

- Una gran competencia, con personas muy formadas, con titulación universitaria.
- Reducción del número de plazas por causa de los recortes presupuestarios como respuesta a la crisis.
- Necesidad de dedicación plena a la preparación de las oposiciones lo que implica en numerosas ocasiones dependencia monetaria de terceras personas (no contar con recursos propios o con ingresos reducidos por trabajar a media jornada), dificultades para conciliar con otros aspectos de la vida (vida familiar) y mantener una vida social (pérdida de amistades).
- Necesidad de adquirir un determinado nivel formativo, del que se carecía, para poder opositar.
- Altos costes monetarios asociados a la preparación y las oposiciones en sí mismas: academias, carnet, tasas, desplazamientos y gastos de manutención.
- Procesos arbitrarios de selección que priman a las candidaturas locales y/o que tienen contactos, en los que las mujeres se ven especialmente perjudicadas.

La visión general es que es un proceso muy largo y muy duro:

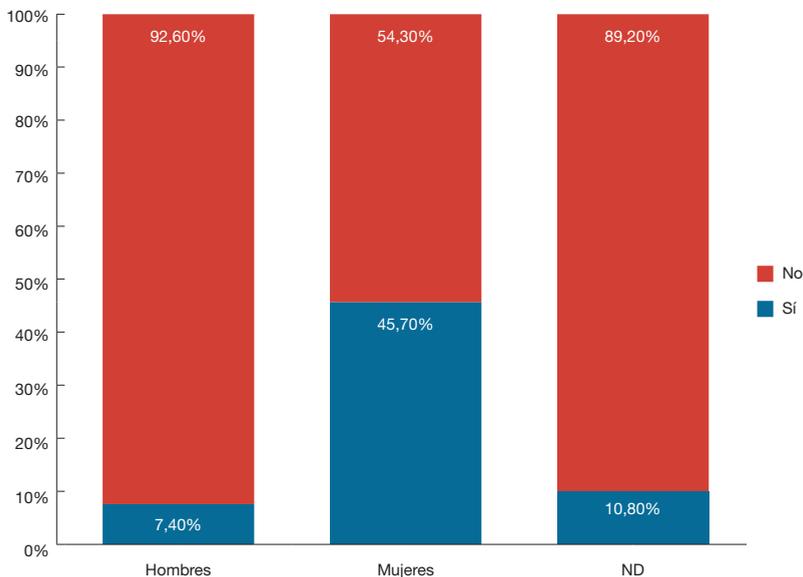
- Yo al igual que mis compañeros puedo decir que este camino que hemos sufrido todos es una cosa bastante dura, te hace perder muchas cosas, muchas amistades, te sacrificas mucho, la verdad que se sacrifican muchísimas cosas **(Hombre, GD nuevo acceso)**.

En los grupos de discusión, en general, la familia aparece como un elemento de apoyo económico y emocional fundamental en estos procesos. Sin embargo, las mujeres no siempre han contado con este apoyo, en ocasiones (con más frecuencia que los hombres) narran cómo debieron enfrentarse a la oposición de sus progenitores cuando tomaron la decisión de prepararse las oposiciones.

En cuanto a la percepción de la discriminación por sexo a la hora de acceder al Cuerpo se muestran diferencias significativas entre hombres y mujeres. Se observa que casi la mitad de las mujeres encuestadas (un 45,7%) percibieron algún tipo de discriminación, por el mero hecho de ser mujer, al acceder al Cuerpo. En el caso de los hombres, tan solo un 7,4% señalan haberse sentido discriminados durante los procesos selectivos por el hecho de ser hombre. Esto tiene sentido porque la discriminación estructural de género es un proceso que se desarrolla dentro de un sistema patriarcal y que devalúa a las mujeres por el hecho de serlo.

Por contrapartida, solo el 7,4% de los hombres se han sentido perjudicados por su sexo durante el ingreso. En este sentido, en los grupos de discusión se señalan casos en los que acceden mujeres no por sus méritos sino arbitrariamente porque “toca”, es decir, por un interés político cosmético, lo que, en la práctica puede volverse contra el objetivo de avanzar hacia la igualdad de género. Si atendemos a los datos porcentuales de las mujeres, casi la mitad, el 45,7% han considerado que la situación de discriminación sí se produce. Llama la atención que el porcentaje de personas que no han facilitado su sexo y que consideran haberse sentido discriminadas por su sexo, es mayor (10,8%) que el de hombres (7,4%).

GRÁFICO 12. Percepción discriminación por sexo en el acceso. Mujeres y Hombres. Andalucía



Los grupos de discusión reflejan que tanto hombres como mujeres vinculan el bajo número de mujeres que acceden con el bajo número de mujeres que se presentan, situación que no habría mejorado en los últimos años:

- Y aparte a la hora de entrar pasa igual, en una oposición que hay 2.000 opositores, que hay 1.950 tíos y 50 mujeres, y mientras eso no empiece a cambiar... **(Hombre, GD nuevo acceso)**.
- (Cuando yo me presenté a principio de los noventa) éramos 20 mujeres a la oposición y se presentaron 2.000 hombres, que en proporción... que eso sigue pasando hoy. A mí todavía me llama la atención y pienso que habría que hacer una campaña, porque las mujeres de fuera no saben lo que hay dentro. Porque se sigue aprobando en la misma proporción, por lo menos en Sevilla **(Mujer, GD mujeres)**.

En esta línea, se observan, sobre todo entre los hombres, discursos que reflejan una tendencia a la negación de la discriminación y a dirigir toda la responsabilidad hacia las mujeres. Para ello utilizan el argumento de que puesto que las pruebas (salvo en el aspecto físico) no distinguen entre hombres y mujeres, son las mujeres las que deben dar el salto:

- Partiendo de la base de que, en teoría, las pruebas no distinguen, salvo en el aspecto físico, no distinguen si eres hombre o mujer, que son pruebas o de apto o no apto o de conocimiento puramente dicho, pues... son barreras, considero que son barreras que tiene que ir rompiendo superando la mujer. **(Hombre, GD mandos)**.
- Pero otra es que, sabes lo que te digo, que la mujer se tiene que creer que es igual que el hombre, sino vamos de culo (...) también la mujer se tiene que creer que tiene las mismas capacidades, que puede hacer lo mismo que el hombre. **(Hombre, GD mandos)**.

De esta manera se invisibilizan los factores estructurales y se elude toda responsabilidad en los procesos discriminatorios. Frente a estos discursos, sería fundamental poder analizar a nivel andaluz en qué medida acceden las mujeres al Cuerpo de las Policías Locales de Andalucía en plano de igualdad. Por desgracia, no se cuentan con datos completos sobre el número de mujeres y hombres que se presentan a las oposiciones en cada municipio andaluz. Con los datos disponibles, correspondientes a 63 municipios, se observa que el argumento de que “se presentan menos mujeres” ha de complementarse con otros pues la ratio de acceso (N° de personas para cada sexo que acceden / N° de personas para cada sexo que se presentan) de las mujeres es considerablemente inferior a la de los hombres: 0,013 y 0,031 respectivamente, por lo que la idea de que salen pocas porque se presentan pocas no se sostiene. Aunque, como hemos dicho anteriormente, los

datos que tenemos solo corresponden a 63 municipios y esa muestra es, a todas luces, insuficiente para llegar a conclusiones con mayor rigor.

En este sentido, es cierto que, paralelamente, se refleja una actitud muy crítica hacia el proceso de acceso y, más allá del propio proceso, al sistema y la propia idiosincrasia histórica y politización de los Cuerpos las Policías Locales. Se denuncian arbitrariedades y falta de garantías tanto en los exámenes como, aunque en menor medida, en la fase de formación en la ESPA. La discrecionalidad de estas pruebas beneficia en general a las personas opositoras locales perjudicando al conjunto de las personas candidatas pero especialmente a las mujeres. Esto es algo que ocurre en todos los sectores; los procesos compartimentados y menos protocolizados no favorecen a las mujeres, al contrario, y esto puede llegar a desincentivarlas.

— Como el sistema no da garantías, no se lo da ni a los hombres, mucho menos a las mujeres, las mujeres dicen “Si no nos quieren ¿Para qué nos vamos a presentar? Si van a aprobar a quien les dé la gana a ellos”. Y mujeres no se quieren porque nos quedamos embarazadas porque consideran que tenemos menos fuerza física pues ¿Para qué nos vamos a presentar? (Mujer, GD mandos).

Se observa, tal y como se señalaba anteriormente, un fenómeno de profecía de expectativas autocumplidas (Dolado et al., 2013), la percepción entre las propias mujeres de que existe discriminación hacia las mujeres determina que éstas se presenten menos, con lo que la discriminación tiende a reproducirse. Así, por una parte se denuncia la falta de apoyo político, cuando no el rechazo frontal por parte de los Ayuntamientos.

— Yo que me baso en la experiencia y en lo que yo percibo, es que el apoyo político es fundamental, el apoyo político... la defensa que hacen todos los políticos de la igualdad es papel mojado, eso es de cara a la galería, de cara a la galería. Yo he escuchado al alcalde de la época, que normalmente un alcalde subía a hacer público en manifiesto aquel que “apoyamos a las mujeres, sus derechos, no sé qué no sé cuántos...” y de darle, ese mismo alcalde, instrucciones concretamente a la policía que estaba en el tribunal, examinador... “ojito con que vaya a entrar más mujeres en la plantilla”. No quiere más mujeres. No hay una verdadera conciencia de igualdad. (Mujer, GD mujeres).

— Sale un pueblo, tú llegas al último examen y resulta que el que ha aprobado la plaza es del pueblo y el que saca más notas que tú es del pueblo. O sea ¿tú son más listos que tú? Hombre yo puedo fallar o puedo no ser tan... pero casualidad es el que aprueba es del pueblo. Bueno pues nada, otra pedraíta, vamos a seguir estudiando. Otro pueblo lo mismo, otro pueblo lo mismo. Luego llegas a la academia y el del pueblo, porque te coincide... “¿la ley de coordinación puede repetirla?” Miras para atrás y dices “tú ¿Qué estas

preguntando por la ley de coordinación? ¿niño, tú que has estudiado para la oposición? Y ya te confiesan cómo ha sido su ingreso. **(Mujer, GD mujeres).**

- El peor enemigo que tiene la policía es el político. Es el político el que decide a quién quiere **(Mujer, EP mujer mando 1).**

Esto conduce a que las mujeres calculen qué tipo de posibilidades tienen en unas oposiciones u otras “¿A ese alcalde le gustan las mujeres?” “¿Cuántas mujeres hay ya en la plantilla?” “¿Hay hueco para otra?”. Lo que reduce el espectro de posibilidades y lugares al que presentarse.

En el marco de los diferentes exámenes de las pruebas de acceso se observa un fuerte cuestionamiento de las pruebas psicológicas y psicotécnicas, tanto en los grupos de discusión como en la entrevista a las preparadoras de oposiciones. Por una parte, se señala como la duración y formatos de las entrevistas es insuficiente y que las personas candidatas en gran medida siguen pautas dictadas por las academias, y lo mismo sucede con los test psicotécnicos. Por otra, se indica que es un proceso muy poco transparente que da cabida a muchas irregularidades fruto del sistema.

- Pero lo que está mal es el sistema, el problema no son las pruebas de acceso. El problema, vamos a partir de lo que ha sido históricamente las policías locales. Las policías locales hemos nacido de los antiguos alguaciles, que eran digamos una profesión hecha por hombres para hombres, pero es que el acceso ahora, ahora mismo a las policías... En las policías aprueba quien el alcalde quiere, no vamos a darle más historias (risas “eso es verdad”) para qué vamos a darle más vueltas, que estamos aquí... A mí que me expliquen cómo una persona puede aprobar un test psicotécnico en Mairena del Aljarafe y a los 3 días se presenta en Sevilla y no lo aprueba. No sé, cuando la prueba está estandarizada... **(Hombre, GD Mandos).**
- En algunos sitios, sobre todo en los pueblos pequeños, se notaba, yo notaba que no querían mujeres, no pasaban las pruebas psicotécnicas. Por ejemplo, recuerdo en Isla Mayor que me presenté con otras dos o tres chicas, no nos presentamos muchas, pero casualmente ninguna de las que nos presentamos pasó el psicotécnico.
- Que es donde te pueden echar para atrás.
- Que es donde te echan para atrás.
- Sí, se quitan a todas las mujeres del medio **(Mujeres, GD Mujeres).**

Ante estas circunstancias se observan “discursos de la lamentación” que reconocen que tal discriminación existe pero desde posturas del “no lo comprendo” “a mí me da mucha pena” o el “pobrecitas mis compañeras”.

Otro elemento añadido de dificultad parece ser la variación de temarios y, sobre todo, de criterios, pruebas, marcas y tiempos en las pruebas físicas de un municipio a otro, lo que complejiza y crea incertidumbres en cuanto a la adecuación de la preparación que se está realizando. Un paso más allá, se cuestiona el modelo más frecuente de pruebas físicas que priman la fuerza frente, por ejemplo, la flexibilidad (donde las mujeres podrían puntuar mejor), aunque se señala una tendencia creciente a incluir este tipo de pruebas en los exámenes físicos, aún no se han generalizado. En general, se acepta la conveniencia de establecer marcas distintas para hombres y mujeres. Si bien en ocasiones esta diferenciación se utiliza para justificar diferencias en cuanto a las actividades desarrolladas en el Cuerpo. En este sentido, se podría plantear una modificación en el enfoque del procedimiento de selección y no diferenciar y/o hacer una media entre las puntuaciones obtenidas en las distintas pruebas físicas.

- Lo que veo es que por ejemplo la resistencia no eres tan bueno pero luego en salto si lo eres, que te hagan una nota media.
- Eso sí, una media ponderada estaría bien. Sería más justo.
- Sería lo más justo, tanto para hombres como para mujeres (**Mujeres, EG academia preparación de oposiciones**).

Por otro lado, en todos los grupos y en las entrevistas predominan los discursos favorables a la homogeneización y a la realización de los exámenes por parte de la Junta de Andalucía y a la implantación de un examen único a nivel andaluz, como fórmula para acabar con enchufismos e irregularidades, para fomentar la transparencia, facilitar el acceso a la información sobre las pruebas, mejorar la percepción en cuanto al número de plazas existentes y hacer el Cuerpo de las Policías Locales de Andalucía más atractivo. Esto incentivaría que más mujeres se presentaran a las oposiciones y favorecería una mayor tasa de aprobados/as puesto que percibirían que los procesos son menos arbitrarios.

- (La policía local) no tiene una fuerza tan llamativa. Muchas veces, el que se va preparando por un centro [academia], estupendo, porque nosotros somos ya los que nos encargamos de llevar al día el BOE y todas las ofertas que van saliendo. Pero un alumno por su cuenta, el que se prepara por libre, es imposible, te preparas a lo mejor para el Ayuntamiento de Sevilla pero luego hay muchas otras oposiciones que se te escapan. Entonces hay gente que dice, "bueno no me preparo la local porque salen muchas menos plazas". De hecho ese es el motivo. Aquí vienen mujeres que nosotros le preguntamos, "Oye ¿por qué no quieres prepararte esto o por qué no quieres presentarte a la otra...?" "No, no porque de la policía nacional tengo más opciones, porque hay más plazas..." y sin embargo la nacional saben que les pueden mandar

a un destino o a otro, pero les da igual, ven como el proceso es más real, más accesible. Si fuese una única oferta sería estupendo (**Mujer, EG academia preparación de oposiciones**).

Este dato resulta llamativo porque pone en cuestión el estereotipo de la menor movilidad de las mujeres, si bien esta disponibilidad puede cambiar una vez se ha formado una familia.

Con respecto a la segunda parte del proceso, el que se desarrolla en la ESPA, se cuestiona en qué medida se trata realmente de una fase selectiva. El hecho de que, prácticamente sin excepciones, todas las personas de la promoción aprueban estos cursos resta credibilidad a la Escuela. Sin embargo, paralelamente, las personas entrevistadas se plantean en qué medida otro tipo de dinámicas se toparían con el rechazo de los Ayuntamientos que verían así cuestionado su proceso selectivo. Así mismo, se debate la segunda parte del proceso de formación, la parte práctica que cada policía de nuevo ingreso hace bajo la tutorización de alguien del Cuerpo. Este momento de tomar contacto con la realidad cotidiana del Cuerpo de la Policía Local es visto por algunas personas como el momento negativo en el proceso formativo, un momento en el que se adquieren “vicios”:

— Ahí la experiencia nos dice, de una promoción tras otra, de que cuando vuelve de las prácticas en plantilla, nos lo comenta “he desaprendido más de lo que he aprendido porque lo que he aprendido en las prácticas en plantilla son los vicios del policía de turno, los problemas laborales que existen” y vienen desanimados con la ilusión que han partido al iniciar una profesión... (**Hombre, GD mandos**).

O todo lo contrario, el momento en el que se adquieren las capacidades necesarias para realizar las funciones de policía.

Frente a todas estas situaciones de arbitrariedad y a raíz del proceso judicial abierto en Sevilla en 2014²⁴, se observa quizás un punto de inflexión y una cierta tendencia a permitir el desarrollo de procesos de selección más limpios y transparentes. En este sentido se plantea como un elemento positivo la creación de una Asociación de Aspirantes a Policía Local de Andalucía.

Por otro lado, se observa como experiencias de acceso directo a escalas técnicas, como la ya mencionada de Almería en 1993, puede favorecer no solo el acceso de mujeres sino su presencia en estos puestos.

24. Ver nota 23.

6. SITUACIÓN PASADA Y PRESENTE EN EL CUERPO

I. Antigüedad

La mayor parte de las personas encuestadas tienen una antigüedad en el Cuerpo de Policía Local de 5 a 9 años, junto con el período de antigüedad de 10 a 19 años. Sólo se produce una diferencia de dos décimas entre ambos periodos. Con respecto a las diferencias por sexo, se observa que las mujeres son mayoría en aquellos períodos de mayor antigüedad. De esta forma, un 12,9% de las encuestadas afirmaban haber accedido al Cuerpo hacía 30 o más años, cuadruplicando el porcentaje de los hombres (3,6%), lo que podría indicar como los hombres de mayor edad han manifestado menos interés y predisposición a completar esta encuesta. La principal diferencia por sexos se encuentra en el período que abarca entre los 10 a 19 años de antigüedad, en el que se encontraba un 37,2% de los hombres y un 24,8% de las mujeres. Sin embargo, a pesar de esta antigüedad y de la distribución por rangos de edad antes señalada, se observa la tendencia por parte de compañeros y superiores a “infantilizar” a las mujeres policías siendo constante la utilización de términos como “niñas” o incluso “crías” a la hora de nombrar a sus compañeras y personal a su cargo. Si bien esta denominación es de uso habitual en la cultura andaluza, con frecuencia, como se verá más adelante, va acompañada de actitudes de rechazo o parternalismo en los Cuerpos de las Policiás Locales de Andalucía.

- Con los compañeros, hay de todo, los más viejos que... la niña, yo sigo siendo la niña porque sigo siendo la única, y yo soy la niña, para los viejos y ya después de 17 años, ya hay muchos nuevos, pero sigo siendo la niña. ¿Con quién vas? Con la niña. (Mujer, GD mujeres).

Entre las personas encuestadas que cuentan con menor antigüedad, menos de 5 años, el porcentaje de mujeres supera escasamente al de los hombres (8,9% y 8,1%, respectivamente). Esta tendencia se mantiene para los periodos que comprenden entre los 5 y 9 años (donde los hombres representan el 31,5% y las mujeres el 30,7%) y de los 20 a 29 años de antigüedad (18,2% de los hombres y 16,8% de las mujeres).

TABLA 33. Antigüedad en el Cuerpo de las Policías Locales de Andalucía. Mujeres y Hombres. Andalucía. (Número y porcentajes)

	Hombres		Mujeres	
	Recuento	%	Recuento	%
ND	8	1,4%	6	5,9%
Menos de 5 años	47	8,1%	9	8,9%
5 a 9 años	183	31,5%	31	30,7%
10 a 19 años	216	37,2%	25	24,8%
20 a 29 años	106	18,2%	17	16,8%
30 años o más	21	3,6%	13	12,9%

Fuente: Elaboración propia. Encuesta a la Policía Local de Andalucía. 2014

Como se verá en los siguientes apartados y como parece lógico pensar, la veteranía, según las personas participantes en los grupos de discusión, modula gran parte de la experiencia de hombres y mujeres en el Cuerpo.

II. Categoría profesional, por actividad y grado de elección

Atendiendo a la categoría profesional de las personas encuestadas se observa cómo la mayor parte de éstas pertenecían a la escala básica, más de la mitad habían elegido el puesto en el que se encuentran actualmente y no deseaban cambiarlo. Según las actividades que reconocen realizar de manera diaria se constata una situación de segregación horizontal, según la cual mujeres y hombres realizan actividades y se encuentran en ocupaciones diferenciadas. Atendiendo a la variable de sexo, el porcentaje de hombres que pertenecían a la escala básica era superior que el de mujeres, superándolas en más de seis puntos porcentuales (95,2% y 89,1%, respectivamente). En la categoría profesional de la escala ejecutiva, la representación de mujeres y hombres era prácticamente la misma, un 3,3% de los hombres y un 3% de las mujeres. En la escala técnica el número de mujeres superaba en 0,7 puntos porcentuales (1%) a los hombres (0,3%).

TABLA 34. Categoría profesional actual. Mujeres y Hombres. Andalucía. (Número y porcentajes)

	Hombres		Mujeres	
	Recuento	%	Recuento	%
ND	7	1,2%	7	6,9%
Escala Básica	553	95,2%	90	89,1%
Escala Ejecutiva	19	3,3%	3	3,0%
Escala Técnica	2	0,3%	1	1,0%

Fuente: Elaboración propia. Encuesta a la Policía Local de Andalucía. 2014.

Además, a partir de los datos sobre las actividades que hombres y mujeres realizan de manera diaria, como se ha dicho, se puede apreciar claramente cómo se produce una situación de segregación horizontal. De esta forma, las actividades más frecuentes a las que se dedican ambos sexos son las de tráfico y seguridad vial, pero los porcentajes difieren notablemente con respecto a otras actividades como las de intervención policial y/o planificación, y organización.

Las actividades diarias que realizan los hombres de manera más frecuente son aquellas relacionadas con el tráfico y la seguridad vial, conflictos y necesidades sociales (57,1%) e intervención policial. Por su parte las mujeres se dedican a la realización de actividades relacionadas con el tráfico y la seguridad vial, al igual que sus compañeros varones, aunque en menor medida. En segundo lugar, las actividades más frecuentes son las de conflictos y necesidades sociales (47,5%), seguidas por las propias de policía administrativa (40,6%).

Con respecto a este tema, en los grupos de discusión se debate sobre la gran presencia de mujeres en las oficinas. Por una parte las mujeres perciben que los mandos tratan de asignarles tareas de oficina, por otra aún prevalece la creencia de que las mujeres prefieren estar en oficinas, si bien esto podría, a su vez ser fruto de presiones acumuladas:

- (Cuando entré me dijo el jefe) “uy, qué bien una mujer”, frotándose las manos, “ya tenemos una mujer para la oficina” (**Mujer, GD mujeres**).
- Las mujeres maduras están todas en oficina menos muy raras excepciones, por voluntad propia, porque tienen derecho a oficinas.
- Pero esa voluntad propia, esa viene como consecuencia de toda una presión (**Hombre y mujer, GD mandos**).

En este sentido resulta muy interesante analizar los resultados del “Estudio del perfil de puestos policiales sobre los que muestran preferencias las mujeres policías” realizado por la jefatura de Policía Local de Almería para indagar sobre las preferencias de las mujeres policías en cuanto a destino. Para ello, se analizaron las solicitudes de destinos internos de las 9 mujeres policías y las 2 mujeres mandos del Cuerpo de la Policía Local de Almería. Los resultados reflejan, en cierta medida, esta visión sobre las preferencias de las mujeres con mayor antigüedad. Sin embargo, rebata la idea de que, en general, todas las mujeres prefieren puestos administrativos:

Se observa que, de las cinco policías con 30 años de servicio o más y que superan los 50 años de edad, la mayoría (4) solicitan, como primera y/o segunda opción, puestos llamados de 2ª Actividad (Administración, Informática o Protección de Edificios). No obstante, como tercera opción dos de ellas señalan puestos semi-operativos. Llamativamente, una de ellas solicita un puesto semi-operativo (Obras

y establecimientos) como primera opción e incluso un puesto plenamente operativo de patrullera, como segunda opción. De las dos mujeres con 20 o más años de servicio y que superan los 40 años de edad, una solicita un puesto semi-operativo en primer lugar, uno administrativo en segundo lugar y otro plenamente operativo en tercer lugar (Policía de Barrio). Mientras que la otra se inclina en primera y segunda opción por puesto administrativo y reparte el resto de preferencias entre puestos semi-operativos y operativos. Las dos policías con menos de 10 años de servicio (de 36 y 37 años de edad respectivamente), solicitan, como primera opción, puestos operativos plenos (patrulleros y atestados). Para su segunda opción, una se inclina también por un puesto operativo (motoristas) y la otra por un puesto de segunda actividad (policía fiscal). En cuanto a las mujeres mandos (ambas mayores de 50 años y con 30 años de antigüedad en el cuerpo), ambas expresan su preferencia por un único puesto muy definido. Una solicita ser mando de un puesto plenamente operativo: patrulleros 092, la sección más operativa de policía. La segunda (por motivo de su situación física muy especial) solicita solo un puesto semi-operativo: Especialidades.

La realización de este tipo de estudios a nivel local puede considerarse como una buena práctica porque permite desmontar una serie de mitos sobre las mujeres policías e indica que la preferencia por ciertos puestos podría deberse más a una cuestión de edad que de género. En este sentido sería interesante contar con un informe similar respecto a la selección de destinos de los hombres policías; sería fundamental contar también con información sobre los “hombres maduros”²⁵.

Vistas las respuestas obtenidas en el cuestionario, las principales diferencias entre mujeres y hombres se encuentran en el porcentaje de personas que se dedican al tráfico y la seguridad vial. Aunque estas actividades son las más realizadas por ambos sexos, los hombres superan a las mujeres en casi 20 puntos porcentuales (70,6% y 53,5%, respectivamente).

Sin embargo, tradicionalmente en algunas localidades tráfico era una de las actividades que se consideraban más adecuadas para las mujeres y, en gran parte esta era la labor de las primeras policías en Córdoba pero también de otras compañeras que entraron con posterioridad en otras localidades:

— Pero nosotras... al tráfico, a la calle... es que no había semáforos. Yo recuerdo que había cuatro semáforos y cuando llegábamos nosotras a regular se apagaba (**Mujer, Entrevista Grupal (EG) 1ª promoción Córdoba**).

25. Por desgracia, los datos que facilitados para la elaboración de este estudio solo abarca las preferencias de mujeres.

- También tuve objeción por parte de la propia jefatura, del mando. En los principios yo tenía prohibido hacer patrullas, yo no subía en un patrullero, lo mío era tráfico. Sí, sí, además os lo puedo asegurar. Lo mío era tráfico. Allí había un punto de tráfico que se llamaba la esquina, el punto de tráfico casi único que había en el pueblo era en el centro de la plaza del pueblo, se le llamaba el punto de esquina y yo me he chupado allí más esquinas que nadie vamos **(Mujer, GD mujeres)**.

Por otro lado, hay más de 13 puntos de diferencia entre el 51,1% de los hombres que se dedican a intervención policial de manera diaria, frente al 37,6% de las mujeres. Por último, se observa cómo con respecto a aquellas actividades de planificación y organización los hombres con un 16,7% doblan a las mujeres que realizan estas actividades de manera diaria en un 7,9% de los casos. Esta mayor presencia de hombres en planificación y organización podría perpetuar un modelo “masculino” que dificultaría la transformación de los hábitos, comportamientos y de la valoración y prioridad que se da a los diferentes tipos de actuaciones que desarrolla el Cuerpo de las Policías Locales de Andalucía.

TABLA 35. Actividades que definen trabajo diario. Mujeres y Hombres. Andalucía. (Número y porcentajes)

	Hombres		Mujeres	
	Recuento	%	Recuento	%
Tráfico y seguridad vial	410	70,6%	54	53,5%
Conflictos y necesidades sociales	332	57,1%	48	47,5%
Funciones administrativas	172	29,6%	27	26,7%
Policía Administrativa	230	39,6%	41	40,6%
Planificación y organización	97	16,7%	8	7,9%
Intervención policial	297	51,1%	38	37,6%

Fuente: Elaboración propia. Encuesta a la Policía Local de Andalucía. 2014.

Entre aquellas personas encuestadas que han respondido a la opción de “otras tareas”, el porcentaje de hombres es mayor que el de mujeres. De igual forma, la variedad entre las tareas diarias que estos realizan es más diversa que la de sus compañeras. La mayor parte de hombres afirmaban que realizaban un amplio espectro de tareas en una jornada diaria. El conjunto de actividades realizadas comprende tanto las que se señalaban como opciones de respuestas (tráfico y seguridad vial, funciones administrativas, policía administrativa, etc.), como otras más diversas, que van desde trabajos agrarios hasta las funciones propias de bedel. Para las mujeres, solo en un caso, se ha señalado la opción “otras tareas”

para constatar que se dedicaba a todas las anteriores posibles respuestas. Cabe señalar que el tipo de actividades realizadas depende en gran medida del tamaño del municipio, pues en los municipios de mayor tamaño hay más posibilidades de especialización.

La carga crítica por parte de los hombres en esta pregunta de la encuesta es considerable. En bastantes respuestas estos hacen alusión a la excesiva polivalencia a la hora de realizar actividades que no consideran de su competencia, así como a la arbitrariedad por parte de sus superiores, e incluso por parte de la alcaldía, para encomendarles funciones impropias del Cuerpo de las Policías Locales de Andalucía. En un elevado número de respuestas se manifiesta explícitamente el descontento y la frustración por esta situación. Entre las mujeres ninguna hace alusión a esta cuestión, que quizás pueda deberse a que las mujeres están más acostumbradas a realizar distintas actividades simultáneamente o compaginar distintos tipos de trabajo (Amoroso et al., 2003).

Sin embargo, en los grupos de discusión, esta polivalencia es vista como un elemento intrínseco al Cuerpo de las Policías Locales de Andalucía, especialmente en municipios pequeños con plantillas reducidas, pero también como algo habitual en el desarrollo de la vida laboral; en distintas etapas y con distintas edades se realizan diferentes actividades, tal y como señalan las mujeres hoy ya jubiladas de la primera promoción de Córdoba (“Yo he hecho de todo”). Esto es algo que obviamente complica el desarrollo de las funciones (“hay que saber de todo”) y puede producir desgaste pero que al mismo tiempo es visto como un valor, una fuente de satisfacción y uno de los incentivos de este Cuerpo frente a otros.

- Yo en este trabajo, yo pienso que lo único que tú sabes es a la hora que entras. No sabes ni a la hora que vas a salir, ni lo que vas a hacer. Muchos dicen que es muy monótono, monótono no, si es que no sabemos qué vas a hacer, tú entras por la puerta y no sabes si vas a coger moto, si vas a coger coche, si vas a tener muchos problemas, si vas a tener muchos accidentes, si no los vas a tener. Por eso el día a día es complicado porque no hay dos días iguales (**Hombre GD hombres**).
- La verdad que una de las cosas que atrae mucho de esta profesión es que no es una cosa rutinaria. Somos policía administrativa como quien dice ¿no? Y tocamos de todo. Por muy grande que sea el municipio (...). Yo creo que esta es una de las profesiones que me atraen mucho en ese sentido porque no estás siempre haciendo lo mismo. Para mí por ejemplo estar sentado en un oficina... al final me cansaría ¿no? Me gusta mucho la calle en ese sentido y estoy trabajando porque hay un abanico de posibilidades bastante amplio. Me atrae mucho eso” (**Hombre, GD nuevo ingreso**).

- Nos tienen muy mal vistos siempre por el tema de las denuncias de tráfico y yo considero quizás que es la parte más pequeña que hay dentro de las funciones del policía local. Ayudamos mucho, asesoramos a la gente, ayudamos con los temas de familia, los accidentes de tráfico, la violencia de género, o sea es que lo tocamos todo, somos como médicos de familia, no tenemos ciertas especialidades como en otros cuerpos policiales pero somos los más cercanos, los que averiguamos y considero que para mí eso es una... hoy en día que está saliendo mucho a la palestra que se va a poder cambiar a nacional de policía y demás, yo que en su día estaba en duda si entrar en un cuerpo u otro, hoy por hoy, no me cambiaría al Cuerpo Nacional de Policía (**Hombre, GD hombres**).

La seguridad ciudadana junto con la atención al público (Servicio 092) y la realización de informes y atestados, así como tareas judiciales, son algunas de las actividades que en mayor medida las personas encuestadas refieren realizan en su trabajo diario. Junto a éstas, aunque de manera más característica en el caso de los hombres, en las encuestas se diferencian otros tipos de actividades más especializadas como son aquellas relacionadas con la violencia de género, investigación, crimen organizado, menores, mediación, armamento y educación y seguridad vial.

Sin embargo, en contraposición, de los grupos de discusión trasciende como los temas de violencia de género y contra menores (es decir temas que se han ido incorporando recientemente a las funciones policiales y que hoy por hoy no suelen ser objeto de medallas o reconocimientos) son, en mayor medida, ámbitos en los que las mujeres policía juegan un papel significativo. En este sentido las mujeres son aceptadas más por la “diferencia” que pueden aportar que por una cuestión de igualdad y democracia.

- Las funciones policiales han evolucionado mucho, ya no solamente se mira el aspecto coercitivo sino también el proactivo y prueba de ello es la integración de las policías locales en materia de violencia de género y ahí la mujer tiene mucho que decir (**Hombre, GD mandos**).

En general, para justificar esta especialización, se aduce que ellas tienen una gran capacidad para actuar en estas temáticas, que las víctimas (por ejemplo de violencia de género) prefieren tratar con ellas y que además las propias mujeres policías prefieren este tipo de servicios. Aunque en ocasiones se describen situaciones en las que estos ámbitos han sido impuestos contra la voluntad de la policía, en general, las propias mujeres policía parecen expresar su preferencia por este tipo de actividades:

- El tema de violencia de género o de menores para mí es lo que más me puede llamar la atención. No digo que tráfico y seguridad ciudadana no sean... ¿no? Pero si pudiera y puedo tener el día de mañana la posibilidad de elegir, yo

entraría en uno de esos dos grupos, porque es uno de los colectivos, aparte de que tengo mucha experiencia, he trabajado con colectivos vulnerables durante 11 años, específicamente esos dos... sí, me gustaría ofrecer mi trabajo en los servicios que vayamos a prestar (**Mujer, GD nuevo acceso**).

- En la localidad mía por ejemplo, ella fue, la que decidió meterse en temas sociales, por iniciativa de ella y el propio departamento pues también señala a ella y en este caso la verdad, también me señala a mí como punta de lanza en aspectos sociales, en temas de menores, en temas de violencia de género y demás, porque parece que tienen más cercanía, más confianza, cree que... trabajamos más profesional, no sé si es porque ella tiene más sensibilidad o porque le interesa el tema o... pero lo cierto es verdad que tiene más empatía a la hora de los casos que se nos presentan (**Hombre, GD hombre**).

Con frecuencia, se plantea que las propias víctimas prefieren tratar con mujeres.

- Habrá muchos casos también en los que víctimas de violencia de género prefieren ser atendidas por otras mujeres, antes que por hombres porque tienen que manifestar y contar cosas que son bastante íntimas y se ven más identificadas con mujeres (**Hombre, GD mandos**).
- Lo que sí es verdad que hay otros temas sociales que se nos presenta como a todos, una mujer víctima de cualquier cosa, no sé, nerviosa lo que sea, sí que he notado que, cuando la he atendido yo, la satisfacción de ella, la confianza, el poder abrirse más ¿no? lo he notado (**Mujer, GD mujeres**).

Sin embargo, en ocasiones ante situaciones de ostracismo, este es el único campo en el que se les permite actuar, como refleja el caso de una mujer mando de Almonte²⁶ a la que el TSJA ha dado la razón y ha exigido al ayuntamiento que le devuelva sus funciones como jefa del Cuerpo de la Policía Local. Tras un cambio de corporación local, mediante un Decreto de Alcaldía de mayo de 2012 (que infringiendo la Ley de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía), se aprobó una nueva estructura organizativa de la Policía Local de Almonte en la que a ella, que era la jefa de la policía, solo se le atribuían funciones relacionadas con la educación vial, violencia de género, menores, disciplina urbanística, notificaciones, informes y formación. Significativamente temáticas que pueden ser asociadas con características socialmente consideradas como femeninas.

Esta vía social es reconocida también por los hombres como algo con peso específico en el Cuerpo.

26. Más información: <http://www.lavanguardia.com/local/sevilla/20150302/54427795485/tsja-obliga-ayuntamiento-almonte-a-devolver-competencias-exjefa-policia-local.html>

- Yo pienso que nuestro trabajo es mucho más social... estamos hablando de que si hay que calcular, el 80% de nuestros servicios son sociales y el 20% represivo. Desde mi punto de vista **(Hombre, GD hombres)**.

Sin embargo, en ocasiones ha sido vista por las propias mujeres como una “vía de escape”, un espacio donde se las tolera más y se las presiona menos y una manera de situarse en un mundo hombres y hacer frente a un proceso de masculinización, aunque suponga una carga extra de trabajo.

- Yo he llegado a un momento en el que me he sentido masculinizada, o sea yo había perdido mi feminidad, yo me sentía... y eso que la vía social me ayuda mucho, pero claro era, no sé cómo decirlo, vivir en un mundo de hombres donde todo está tan masculino, que yo, llegué un momento que ya no lo podía soportar, yo decía, pero yo no soy yo, ¿esto qué es? Yo no soy un hombre, soy una mujer, y tengo que seguir siendo policía desde mis propios criterios **(Mujer, GD mujeres)**.
- Yo encontré un filón muy bueno, porque a mí, dentro de la policía yo soy muy partidaria de la labor social que hace la policía, y yo encontré ahí un filón muy bueno, entonces yo, ayudada por los compañeros de XXXXX, pues presenté un proyecto de trabajo sobre un servicio de atención familiar, un servicio de atención a la violencia de género y tal y cual, y por ahí yo me escurrí, bueno me escurrí, no me escurrí, me dedicaba a hacer el trabajo de a pie, el normal y encima esto, y sigo haciéndolo **(Mujer, GD mujeres)**.

En ocasiones el buen desarrollo de este tipo de servicios reporta un importante reconocimiento social que, sin embargo, no se traduce necesariamente en reconocimiento en el Cuerpo. La integración de este tipo de servicios como parte fundamental de las funciones del Cuerpo de las Policías Locales de Andalucía, no siempre está presente. En este sentido, las mujeres han sido, en muchos casos, pioneras y promotoras de este tipo de actividades, en ocasiones con el apoyo político pero rechazo explícito de los mandos. Subrayan además cómo el apoyo y reconocimiento institucional es, con frecuencia, inconsistente:

- Pero claro yo era una loca que tenía un consultorio sentimental. Yo lo presenté (propuesta de un servicio de atención a mujeres víctimas de violencia) a la alcaldía, la alcaldesa, entonces mujer, me echó un poquito de cuenta y me dio un poquito de despacho, pero vamos que no me dio ningún tipo de favoritismo de cuadrantes ni de nada, yo lo que hacía era intentar estar con el compañero que más se arrimaba a mi forma de trabajar y camelármelo como fuera para que me ayudara a que yo pudiera atender a una mujer, a hacerle una entrevista, ir a hacer un acompañamiento, cosas que en aquel entonces no estaba ni la ley integral, no estaba ni esto, ni lo otro, ni nada **(Mujer, GD Mujeres)**.

- Nadie valora en qué trabajo está, o que trabajo realiza aparte de que... no lo he comentado antes pero os diré que mi unidad no tiene apoyo de nadie, la política de turno, la concejal de turno dice que esta unidad existe porque ya viene de herencia y claro no van a quitar un servicio que ya existe (...) pero vamos ella no tiene problema en decir “si esto dependiera de mí no estaría” ¡vale! Y además a nivel interno incluso de la propia policía, los mandos tampoco apoyan nuestra unidad, a pesar de que es la unidad que tiene más reconocimiento de todas las instituciones, de todas, la que más reconocimiento tiene (**Mujer, GD mujeres**).

Esta falta de valoración de este tipo de servicios y de apoyo se plasma también en un escaso reconocimiento. Por ejemplo no son temáticas mediante las que se obtengan medallas (sobre lo que se profundizará más adelante), tampoco presentan una contrapartida económica (en ocasiones puede implicar ganar menos dinero porque no se tienen pluses), es decir, la segregación ocupacional se traduce en una mayor concentración de mujeres en ocupaciones donde se cobra menos y se obtiene menos reconocimiento. A pesar de ello, en ocasiones se expresa gran satisfacción personal en el desarrollo de este tipo de ocupaciones.

- Se le dan medallas a temas que... no se le da nunca una condecoración a alguien que hace algo social, no. “¿Ha cogido droga?” A ese. Pero a esta persona que ha intervenido en un maltrato infantil, no. Ya estamos diciendo que se le da importancia y quién le da importancia (**Mujer, EP mujer oficial**).
- Es un trabajo que me satisface muchísimo (...) Y no es económico porque estoy en la unidad donde menos se cobra, soy la que menos cobra de toda la plantilla, por debajo de mi nadie cobra menos... allí se paga por plus, por noche, por fines de semana, por moto... y yo trabajo de lunes a viernes y además... bueno los de segunda actividad ganan más que yo, porque tengo un plus por haber pasado a una segunda actividad, mi unidad no tiene nada. Nada es lo básico (**Mujer, GD mujeres**).

En este sentido, con respecto a la elección del servicio en el que hombres y mujeres se encuentran, se aprecia cómo la decisión a la hora de elegir el servicio difiere de un sexo a otro. De esta forma, un 31,7% de los hombres afirmaba que la elección del servicio había sido personal y que no deseaba cambiarse, en el caso de las mujeres el porcentaje es del 27,7%. Sin embargo, la respuesta más elegida por parte de las mujeres ha sido la no elección del servicio y el no deseo de cambiarse, con un 32,7%, frente al 25,3% de los hombres. Entre aquellas personas que no han elegido el servicio pero sí desean cambiarse se observa cómo los hombres superan en tres décimas a las mujeres (18,1% y 17,8%, respectivamente).

TABLA 36. Elección del servicio en el que se encuentran. Mujeres y Hombres. Andalucía. (Número y porcentajes)

	Hombres		Mujeres	
	Recuento	%	Recuento	%
ND	87	15,0%	14	13,9%
Sí, y no quiero cambiarme	184	31,7%	28	27,7%
Sí, pero quiero cambiarme	58	10,0%	8	7,9%
No, pero no quiero cambiarme	147	25,3%	33	32,7%
No, y me gustaría cambiarme	105	18,1%	18	17,8%

Fuente: Elaboración propia. Encuesta a la Policía Local de Andalucía. 2014.

III. Turnos, flexibilidad horaria y situaciones desde el ingreso

La tendencia general de las personas encuestadas con respecto al turno de trabajo es el de realizar trabajo a turnos. Con respecto a la flexibilidad horaria, la mayor parte de las mujeres afirmaba que tenían la posibilidad de salir antes o llegar más tarde a su puesto de trabajo por motivos personales o familiares, pero en escasas ocasiones. De igual forma, tanto un significativo número de mujeres como hombres se ha encontrado en situación de permiso de maternidad o paternidad desde que ingresaron en el Cuerpo (46,3% de los hombres y 53,5% de las mujeres).

Atendiendo a las diferencias por sexos, el porcentaje de hombres que trabaja a turnos es de un 88,5%, casi 14 puntos porcentuales más que el de las mujeres (74,3%). De esta forma, el porcentaje de mujeres que tienen un turno fijo dobla al de los hombres (16,8% y 8,3%, respectivamente).

TABLA 37. Realización de turnos. Mujeres y Hombres. Andalucía. (Número y porcentajes)

	Hombres		Mujeres	
	Recuento	%	Recuento	%
ND	19	3,3%	9	8,9%
Trabajo a turnos	514	88,5%	75	74,3%
Tengo turno fijo	48	8,3%	17	16,8%

Fuente: Elaboración propia. Encuesta a la Policía Local de Andalucía. 2014.

Con respecto a la posibilidad de salir antes o llegar más tarde al trabajo por causas familiares o personales, los datos muestran que los hombres señalaban tener más problemas, en comparación que las mujeres. Un 35,3% de estos confirmaban no poder salir antes o llegar más tarde debido a que no está permitido, frente al 31,7% de las mujeres. Un 20,8% de las encuestadas ha considerado que existe bastante flexibilidad horaria, porcentaje más elevado que el de los hombres, que se situaba en un 17,6%. El porcentaje de mujeres y hombres que señalaban que sí está permitido, pero solo ocasionalmente, es similar (39,2% de los hombres y 33,7% de las mujeres). Esta realidad también sería consecuente con los estereotipos de género que toleran más la conciliación de las mujeres que la de los hombres dentro de las mismas empresas o instituciones. De las mujeres se espera ese comportamiento (y de hecho se las penaliza en su carrera profesional por ello), pero no de los hombres, penalizando sus derechos individuales a conciliar o incluso sus potenciales deseos o intenciones de ser más corresponsables para con el trabajo doméstico o de cuidados.

TABLA 38. Posibilidad de salir antes o llegar más tarde del trabajo por causas familiares o personales. Mujeres y Hombres. Andalucía. (Número y porcentajes)

	Hombres		Mujeres	
	Recuento	%	Recuento	%
ND	46	7,9%	14	13,9%
No. No está permitido	205	35,3%	32	31,7%
Sí, pero muy pocas veces	228	39,2%	34	33,7%
Sí, existe bastante flexibilidad horaria	102	17,6%	21	20,8%

Fuente: Elaboración propia. Encuesta a la Policía Local de Andalucía. 2014

Resulta significativo cómo, en general, entre los/as policías de nuevo acceso parece primar la perspectiva de que el trabajo como policía local ofrece facilidades para desarrollar otros aspectos y ámbitos de la vida, sea familiar, social o para la formación.

— Yo creo que este trabajo te da tanta libertad, tanto de horario como de descanso, que te permite conjugar tanto la vida privada con tu vida laboral, que puedes hacer las dos cosas a la vez perfectamente. Un trabajo que tiene muchos días libres, que tienes tu jornada laboral completa que no tiene hoy en día casi ningún trabajo por empresa (privada). (Y por ahora) eso, disfrutar tu trabajo al máximo, aprender al máximo posible y disfrutar tanto del trabajo como de la

familia también. Solo eso. Pero se puede compaginar perfectamente las dos cosas (**Hombre, GD nuevo acceso**).

Sin embargo, como se ha dicho, el resto de los grupos precisamente subraya que es un empleo en el que no es fácil conciliar, por lo tanto, la práctica del trabajo cotidiano, más allá de la percepción desde fuera que se tenga del mismo, demuestra las dificultades y retos que genera en este terreno.

Con respecto a las situaciones de permiso por maternidad o paternidad, comisión de servicio, excedencia y/o permuta en las que hombres y mujeres se han encontrado desde que accedieron al Cuerpo, estas se observan en mayor medida en las mujeres que los hombres, asociadas a la mayor responsabilidad en los trabajos domésticos y de cuidados. En un mayor porcentaje las mujeres han estado de permiso de maternidad, un 53,5%, frente a un 46,6% de los hombres, que se han acogido al derecho de disfrutar de un permiso de paternidad²⁷. La principal diferencia porcentual (4 puntos) se produce entre los hombres que han estado en comisión de servicio, un 12,7% mientras que solo un 8,9% de las mujeres se han encontrado en esta situación.

El momento del embarazo aparece de nuevo en los discursos como un periodo muy conflictivo en la vida laboral de las mujeres. La literatura internacional refleja que es una situación que se produce también en otros países (Aulí, 2012). Las mujeres entrevistadas (tanto las de la primera promoción de Córdoba como la más joven de las participantes en los grupos de discusión) denuncian que, con frecuencia, no se respeta la normativa vigente, por ejemplo se rechazan sus solicitudes de pasar a segunda actividad, algo específicamente recogido en el artículo 29 de la ya mencionada Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales. De manera que en ocasiones se sienten obligadas a pedir una baja ante el riesgo que corre su embarazo.

Así mismo, el periodo de embarazo y la reincorporación tras este es vivido por muchas de ellas como un periodo de continuo “machaque” en ocasiones por parte de superiores y en otras por parte de compañeros. Si la búsqueda de estabilidad y de un empleo donde se garantizaran los derechos laborales de cara a formar una familia emergía como uno de los incentivos para acceder al Cuerpo, las mujeres

27. En la encuesta tan solo se preguntaban por permisos de maternidad y paternidad y no por permisos parentales, así mismo carecemos de información sobre el porcentaje de hombres y mujeres policías que son padres o madres respectivamente, tan solo tenemos datos sobre el porcentaje de hombres y mujeres policías que conviven con menores de 16 años y éstos son incompletos dada la significativa proporción de mujeres (más del 50%) que optaron por no responder a esta pregunta (lo que quizás se deba al hecho de que no conviven con niños/as menores de 16 y el cuestionario no incluía la opción “O menores”. Por tanto, estos datos son bastante incompletos y no reflejan la dedicación diferenciada de mujeres y hombres para con el cuidado que sí se observa en las preguntas específicas de la encuesta presentadas en la sección 4.II.e.

se topan con la realidad contraria a sus expectativas. El argumento utilizado frente a las mujeres policías de Córdoba “Es que eres la primera y no sabemos qué hacer contigo”, a día de hoy no debería servir de justificación, sin embargo, prejuicios, estereotipos o incluso expresiones manifiestas de rechazo en torno al embarazo siguen estando enraizadas en el Cuerpo de las Policías Locales de Andalucía a pesar de la legislación en vigor. Tanto es así que, en las entrevistas se denuncia el caso de una mando a la que se le prohibió asistir a actos públicos durante su embarazo porque “una mujer embarazada no transmitía una imagen adecuada de la Policía Local”.

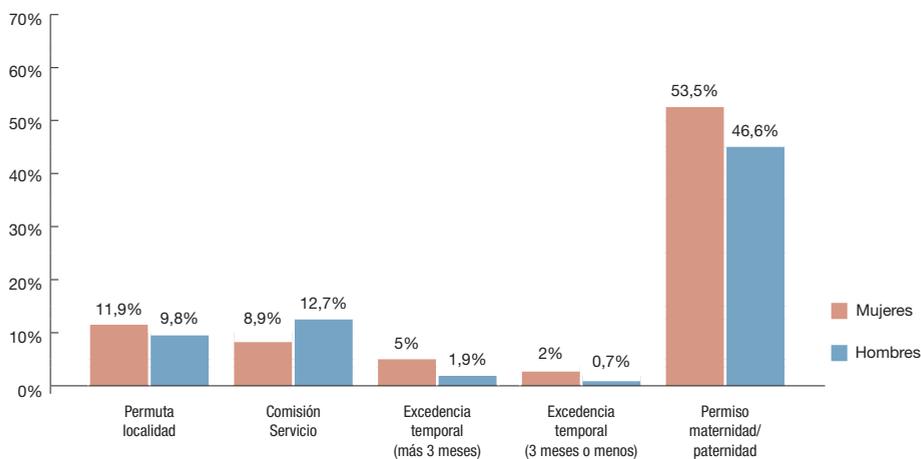
Es este un fuerte campo de batalla para las mujeres policías. Así mismo, en las entrevistas y grupos de discusión, se denuncia otro tipo de rechazo al embarazo, la negación de las necesidades y requerimientos físicos específicos de una mujer gestante, obligándolas a patrullar o dirigir el tráfico incluso en un periodo avanzado de la gestación poniendo en peligro su salud. En este sentido, la Mujer Mando 1 describe como se veía obligada a seguir saliendo en coche a patrullar porque sin ella (y sin su importante nivel formativo) su compañero se sentía inseguro. En ocasiones es la propia mujer la que, ante la presión, puede desarrollar conductas de este tipo como el tratar de ocultar su embarazo de 8 meses bajo un chaquetón de plástico, cumpliendo su turno por la playa en junio (Mujer, EP expolicía).

Las mujeres con mayor frecuencia que los hombres solicitan excedencias temporales de menos y más de 3 meses. Entre ambos ítems, un 7% de las encuestadas han estado de excedencia, cifra que no es tan elevada como para soportar el estereotipo. En el caso de los hombres el porcentaje es escaso, un 2,6%. Los grupos de discusión revelan que las excedencias por cuidados de menores son solicitadas al ser denegada una solicitud de reducción de jornadas.

— ¿Sabes lo que pasó [cuando me negaron la reducción de jornada]? Que me cogí una excedencia por cuidado de hijos, me he quedado en mi casa para cuidar a mis hijos, que tengo tres, cada dos años y cada vez que acababa con la baja maternal, lactancia, vacaciones y un año de excedencia. En mi casa sin cobrar, cuidando de mis hijos porque no me dan facilidades, y ahora cuando ya me he incorporado después de ya, que ya digo ya está, ya he hecho mi familia con los tres, me voy a incorporar, pero claro, tengo una familia... pues voy a coger reducción de jornada, la vuelvo a solicitar y me dicen que no (Mujer, GD Mujeres).

Por último, con respecto a la situación de permuta de localidad, las mujeres superan a los hombres en más de 2 puntos porcentuales (11,9% y 9,8%, respectivamente). En los grupos se habla de mujeres que se ven obligadas a cambiar de plantilla a causa de situaciones de acoso laboral o incluso sexual.

GRÁFICO 13. Situaciones en las que se ha estado desde que se accedió al Cuerpo. Mujeres y Hombres. Andalucía



Fuente: Elaboración propia. Encuesta a la Policía Local de Andalucía. 2014.

IV. Relación con compañeros, compañeras y jefes

Atendiendo a la relación de las personas encuestadas con compañeras, compañeros y jefes, la situación laboral se caracteriza por la no preferencia por trabajar con personas de un sexo u otro. Además, la mayor parte de policías afirmaban tener buena relación con sus mandos directos, al igual que con los compañeros y compañeras, con quienes que tienen relación fuera del ámbito laboral para realizar algunas actividades.

Centrándonos en la preferencia de hombres y mujeres para trabajar con personas de un sexo u otro, tanto en el caso de hombres como de mujeres, la mayor parte confirma que les es completamente indiferente el sexo de su acompañante. En el caso de los hombres el porcentaje era de un 57,7% y para las mujeres de un 56,4%. El porcentaje de mujeres que manifiestan preferir trabajar tanto con hombres como con mujeres es mayor que el de hombres, superándolos en casi cuatro puntos porcentuales (23,8% y 19,4%, respectivamente).

Paralelamente, se observa como un porcentaje mucho más elevado de hombres prefiere trabajar solo con personas de su mismo sexo. Un 20,3% de los varones ha señalado ésta opción, frente al 2% de mujeres que prefiere trabajar con personas de su mismo sexo. Un 20,3% de estos ha señalado ésta opción, frente al 2% de mujeres que prefieren trabajar solo con otras mujeres. Llama también la atención que solo un 0,2% de los hombres tiene preferencia por trabajar con personas del sexo opuesto, es decir mujeres, frente a un 6,9% de mujeres que prefieren trabajar con hombres.

TABLA 39. Preferencia para trabajar con hombres o mujeres. Mujeres y Hombres. Andalucía. (Número y porcentajes)

	Hombres		Mujeres	
	Recuento	%	Recuento	%
ND	14	2,4%	11	10,9%
Prefiero trabajar con hombres	118	20,3%	7	6,9%
Prefiero trabajar con mujeres	1	0,2%	2	2,0%
Me es completamente indiferente	335	57,7%	57	56,4%
Prefiero trabajar con hombres y mujeres	113	19,4%	24	23,8%

Fuente: Elaboración propia. Encuesta a la Policía Local de Andalucía. 2014.

Es importante subrayar como en todos los grupos (incluso el de nuevo acceso) se trasluce la idea de que las mujeres se encuentran o pueden encontrarse con reticencias o incluso negativas por parte de hombres policías a tenerlas como compañeras. En todos se relata haber escuchado o vivido situaciones en que se rechaza salir a patrullar con una mujer policía (“A mí con la niña no me pongas”) directamente o por ejemplo aduciendo que es su esposa quien no quiere que patrulle con mujeres o, en caso de verse obligados a hacerlo, manteniendo comportamientos que pueden ir desde el no hablar a su compañera en toda la jornada o minusvalorar o cuestionar su trabajo. También han emergido episodios de insultos en los grupos de discusión y en las entrevistas en varias ocasiones:

- Yo, el comentario (...) de cuando entramos... yo eso lo he oído... como diciendo “estas que han entrado...” que yo que sé, una palabra así... “puta” (**Mujer, EG primera promoción**).
- Yo cuando entré la mujer de un compañero me dijo “y tú qué ¿tú eres igual que la X?” Y digo, “y la X ¿cómo es?” Dice, “pues una pelusa igual que todas las que entran en la policía”. Digo “mira pelusa eres tú”. Ellos “ya... si tú has entrado en la policía es porque eres una puta” (**Mujer, EP mujer mando**).

Entre los argumentos que se aducen para no querer patrullar con mujeres se suelen citar el sentirse desprotegido, el verse obligado a hacer el doble de trabajo y, además, a proteger a su compañera. Este tipo de situaciones son de gran gravedad porque promueven y reproducen una imagen distorsionada de las mujeres, que dificulta ver sus capacidades.

- Los profesores nos han contado que en algunas plantillas, tienen compañeros que se han negado rotundamente a trabajar con mujeres y lo que dicen es que se sienten con las espaldas descubiertas porque... por el hecho de ser una mujer.

- Es verdad lo que dice el compañero, nosotras nos vamos a encontrar con esa barrera. Sobre todo en los municipios en los que somos las primeras en llegar y la única, y no tiene antecedentes, entonces, desde los compañeros que tienen unas expectativas de nosotras, unos positivas, y otros negativas. Porque hay quien piensa que no tenemos que estar ahí o que ya desde el principio no quieren patrullar con nosotras, porque se van a sentir desprotegidos en un momento de un ataque “Ahora ¿Qué hago yo con una mujer? Ésta no va a saber defenderme” (**Hombre y mujer GD nuevo acceso**).
- En Almería hay una muy delgadita que nadie quería patrullar con ella. Aquí tenemos parejas estables y he pedido un gimnasio para mantener el estado físico, pero hay poco tiempo. Pues la delgadita es una atleta y al final es la que más corre de toda la plantilla (**Mujer, EP mujer mando 2**).

Precisamente, lo que esto refleja es una pervivencia de estereotipos de género y actitudes machistas. Es decir, a las mujeres se les presupone que son físicamente débiles y de entrada incapaces de realizar cierto tipo de actividades, mientras que a los hombres se les atribuye la fortaleza, si bien no hay a lo largo de la carrera policial ningún tipo de prueba que garantice que tanto hombres como mujeres policías mantengan la preparación física que un día tuvieron para aprobar las pruebas de acceso.

Este tipo de visiones se apoya o se reconduce, en ocasiones, hacia un “discurso de la complementariedad” (observable tanto en hombres como en mujeres) que, como se ha dicho, acepta o reivindica la incorporación de las mujeres fundamentalmente por la diferencia que pueden aportar:

- (Las cualidades de las mujeres pueden...) Simplemente complementar las tuyas, que es mi opinión, yo no creo que unos tengan más, simplemente nos complementamos. Y creo que un trabajo puede ser mucho mejor cuando dos cosas se complementan. No es que uno más y otro más, sino que es complemento, que es lo perfecto, complementarse, lo que da uno, a lo mejor le falta a otro, y lo que a ti te falta, te lo doy yo (**Mujer, GD nuevo acceso**).
- Yo te puedo hablar un poco de la experiencia que tengo dentro de mi plantilla, (...) he tenido el gran placer de mandar a una de las dos [mujeres] que tengo en la plantilla. Yo la verdad no sé si es que nos hemos complementado cada uno con sus capacidades, ella ha tenido unas capacidades, que yo entiendo que las mujeres tienen una capacidad que es tremenda para dialogar, para solucionar problemas y nosotros, pues sí, podemos tener la capacidad de la fuerza pero yo creo que eso se está quedando ya prácticamente desfasado (**Hombre, GD mandos**).

- Entre otras cosas yo veo la figura de la mujer policía necesaria en todas las plantillas. Lo mismo que es..., yo que sé, que es el patrullero necesario, por compararlo con algo muy necesario, las mujeres también son muy necesarias. Entre otras cosas porque le dan al trabajo y a las Jefaturas otra visión, otra visión distinta que le damos los hombres. Y necesaria, yo creo que es necesaria, que en las policías locales hace falta la presencia de compañeras en la jefatura (**Hombre, GD hombres**).

Este tipo de discursos pueden conllevar el riesgo de no moverse en un plano de igualdad ni tener como objetivo la democratización del Cuerpo de las Policías Locales de Andalucía, pues la complementariedad y esa visión diferente que las mujeres pueden dar del trabajo policial, puede implicar una no aceptación de las mujeres policías, salvo en aquellas labores para las que específicamente se las ve más aptas, como los temas de violencia de género, o necesarias, como en el cacheo de mujeres.

Con respecto a la relación de las personas encuestadas con sus mandos directos, se puede concluir cómo las mujeres indican tener una mala relación con estos en mayor medida que los hombres (9,9% de las mujeres y 5,9% de los hombres). En el extremo contrario, es decir, en las relaciones consideradas como muy buenas los hombres con un 26,2% superan a las mujeres en casi 8 puntos (18,8%). El porcentaje que considera la relación como buena es similar para ambos sexos. Un 52,2% de los hombres y un 55,4% de las mujeres han señalado esta opción. Finalmente, un 12,9% del total de los hombres señala como regular la relación frente al 7,9% del total de mujeres. Aunque se carece de datos específicos sobre este tema, dada la distribución de categorías profesionales en el Cuerpo de las Policías Locales de Andalucía entre mujeres y hombres (el haber 1.535 hombres mandos frente a tan solo 42 mujeres, entre oficiales, subinspectores, inspectores, intendentes, intendentes mayores y superintendente) hace que la inmensa mayoría de mujeres tengan como superior inmediato a un hombre.

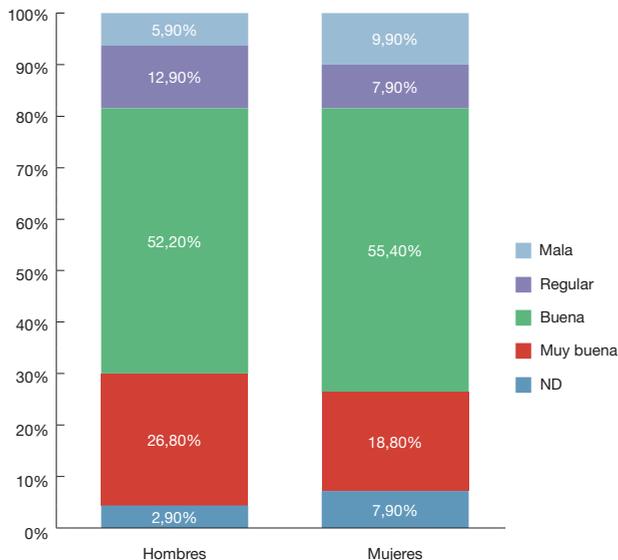
En ocasiones, señalan los grupos de discusión, esta mala relación procede de un rechazo de entrada a la presencia de mujeres en el Cuerpo; en otras sería el fruto de la no sumisión de las mujeres ante actitudes discriminatorias por parte de los mandos.

- Cuando yo entré, el jefe que estaba no quería una mujer ni a tiros, ese me lo hizo pasar canutas (**Mujer, GD mujeres**).
- (Cuando entré me dijo el jefe) “uy, qué bien una mujer”, frotándose las manos, “ya tenemos una mujer para la oficina” (RISAS) “Mire usted, usted perdone”, yo con muy buenas palabras le dije que ni mijita. “Mientras haya un solo compañero que quiera voluntario en la oficina, a mi usted o me obliga y si me va a obligar usted, por escrito y por orden. Que ya veré yo lo que hago con eso” digo (...). “Yo he estudiado para policía y no administrativo como quería mi padre. Así que yo

mientras haya un voluntario para la oficina yo no quiero oficina”. Yo creo que por eso fue que el jefe la tomó conmigo. Ya nada más entrar, plantarle cara y decirle, “conmigo no vas a hacer lo que quieras”, yo creo que ya ahí fue el choque. Desde entonces ya mi jefe conmigo choca, o sea chocamos. Que todo lo que le vayas a decir, lo cuestiona, te busca la manera de darle la vuelta, no te concede incluso siendo por ley lo que pides, tienes que pelearlo **(Mujer, GD mujeres)**.

Esta forma de discriminación se observa en todas las categorías profesionales, tanto en la escala de policía como de mandos al más alto nivel. La prensa ya recoge²⁸, y ha sido denunciado también en las entrevistas realizadas, situaciones en las que arbitrariamente e irregularmente se sitúa a alguien por encima de una mujer que está al cargo de una jefatura. En estos casos además se denuncian actitudes hacia las mujeres directamente ofensivas y que persiguen menoscabar su dignidad, como puede ser que la primera orden que recibiera una intendente mayor del jefe de policía que le habían políticamente colocado por encima, fuera que le subiera un café **(Mujer, EP mujer mando2)**.

GRÁFICO 14. Relación con mandos directos. Mujeres y Hombres. Andalucía



Fuente: Elaboración propia. Encuesta a la Policía Local de Andalucía. 2014.

28. Ver nota 26, sobre el caso de Almonte: <http://www.lavanguardia.com/local/sevilla/20150302/54427795485/tsja-obliga-ayuntamiento-almonte-a-devolver-competencias-exjefa-policia-local.html>

Al igual que en la valoración de la relación con sus mandos directos, en el caso de la relación con los compañeros y compañeras de trabajo, la mayor parte de hombres (52,7%) y mujeres (48,5%) han valorado ésta como buena. En líneas generales, los hombres valoran en mayor medida que las mujeres las relaciones como muy buenas y buenas, mientras que el porcentaje de estas que las consideraba como regular o mala, supera a los hombres. De esta forma, un 39,7% de los hombres afirma tener muy buena relación, frente al 27,7% de las mujeres. El porcentaje de mujeres que han respondido que la relación es regular duplica a la de los hombres (12,9% y 6,5%, respectivamente). El porcentaje de mujeres que considera que la relación con sus compañeros y compañeras es mala es minoritario, un 2% del total. Sin embargo, éste es mayor que en el caso de los hombres, que representa el 0,7% del total.

TABLA 40. Relación con compañeros/as de trabajo. Mujeres y Hombres. Andalucía. (Número y porcentajes)

	Hombres		Mujeres	
	Recuento	%	Recuento	%
ND	13	2,2%	9	8,9%
Muy buena	220	37,9%	28	27,7%
Buena	306	52,7%	49	48,5%
Regular	38	6,5%	13	12,9%
Mala	4	0,7%	2	2,0%

Fuente: Elaboración propia. Encuesta a la Policía Local de Andalucía. 2014

Sin embargo, los discursos de los grupos de discusión, transmiten que la relación de las plantillas no siempre es positiva y se deja traslucir como, a pesar de cierta mejoría, este tipo de situaciones se vienen reproduciendo de forma muy similar en las últimas décadas. Las experiencias de las policías que entraron a principio de la década de los 80 no serían tan diferentes de lo que encuentran las que han entrado hace poco años. Con frecuencia, la actitud hacia las mujeres bascula entre el rechazo (por ejemplo se le hace vacío) y el paternalismo y la protección, que puede llevar aparejada una segregación en las actividades realizadas por mujeres y hombres, algo que algunas mujeres agradecen, pero otras no, lo que puede generar conflicto:

— Yo al principio ellos... no sentí tanto rechazo como sí protección. A mí me veían y me decían “la niña”. La niña, me protegían y tal. Pero claro yo aquello, yo no quería eso (**Mujer, GD mujeres**).

Por otro lado, se describe una importante diferencia entre los primeros tiempos en el Cuerpo y cuando ya se tiene una veteranía y “han demostrado” su valía. Si bien las mujeres policías sienten que son especialmente observadas y juzgadas a lo largo de toda su carrera, este escrutinio sería especialmente duro en los principios.

- Es verdad que en los principios yo me he sentido muy ninguneada, muy sola, muy infravalorada, apartada, no sé cómo decirlo, no, pero sí he tenido mis momentos bastante duros **(Mujer, GD mujeres)**.
- Yo desde que entré, la verdad que nunca me he sentido incómoda ni mal, pero si entré un poco, eso, cuidándome (...) Eso sí, pero después con los compañeros llegamos ya a una situación de amistad, de confianza, de compañerismo... A ver, yo en ningún momento me he sentido discriminada, sí algo protegida pero nunca discriminada. Pero también es verdad que si había que ir a algún sitio yo tiraba para adelante o si había que resolver una situación **(Mujer, EP mujer expolicía)**.
- Y mi historia personal, yo la resumiría que se me veía, antes era una incapaz y ahora, tras mucho demostrar, soy una anormal (risas) Esa es la realidad. Sí, porque todo el mundo dice [a las otras policías] “si tú fueras como XXXXX, pero XXXXX no es una mujer normal. XXXXX es...” No sé lo que soy yo. Seré una extraterrestre... **(Mujer, GD mandos)**.
- Cuando ya llevas un montón de tiempo trabajando y ven tu trabajo, ya te ganas tu sitio, entonces dicen “prefiero salir contigo a salir con aquel” **(Mujer, GD mujeres)**.
- Yo me he sentido bien, lo que pasa es que claro, yo he sentido la lucha, la lucha de eso, que los demás crean, igual que tú, que tú puedes realizar ese trabajo, que nunca antes han hecho mujeres, entonces claro eso siempre está ahí **(Mujer, EP mujer expolicía)**.

Sin embargo, en ocasiones, la descripción de distintas situaciones sucedidas a lo largo de sus carreras y, en particular, la narración coral de estas situaciones, transmite que han seguido viviendo situaciones de discriminación y rechazo. El negarlas coincide con los principios de la teoría de la disonancia cognitiva (Festinger, 1962)²⁹. En cualquier caso, lo que sí reconocen es que constantemente sienten que se les juzga con un patrón distinto a sus compañeros a la hora de ejercer sus derechos laborales, por ejemplo respecto a bajas y permisos:

29. Festinger (1962) plantea que una persona al percibir una incongruencia o disonancia muy significativa (en este caso el esfuerzo dedicado a obtener una plaza como policía y a desarrollarse profesionalmente en el Cuerpo, por un lado, y, por otro, las discriminaciones y rechazos vividos), automáticamente se ve motivada para generar ideas y creencias nuevas que reduzcan la tensión, constituyendo una cierta coherencia interna (en este caso, negar que la discriminación sea muy fuerte).

- Ellos pasan desapercibidos en cuanto llegan, porque es un compañero más. A ellos, a lo mejor, no los van a estar mirando con lupa, cosa que a nosotras sí nos va a pasar.
- Yo no lo veo así.
- Pues te va a pasar” (Mujeres, GD nuevo acceso).
- Pues yo pelee las horas de lactancia acumulada y tú sabes qué, ahora todos los compañeros que no dan pecho están llegando una hora tarde al servicio por la hora de lactancia de la mujer. Y ahora no pasa nada. Y el día que tú faltas, o estás mala o vas al médico, “la niña no ha venido, la niña lleva tres días que no viene”. Y a lo mejor la niña está más mala que los perros. Pero el compañero que lleva un mes y medio por un dedo meñique que se ha lastimado, no pasa nada, se da de baja y no pasa nada, pero la niña falta tres días... (Mujer, GD mujeres).
- Yo me quedé embarazada, de mi primer embarazo y fue... se enteró Troya, y fue uno, “¡un embarazo!, una mujer no sirve en la policía” ¡Por los cuatro meses de baja! y después de eso he tenido no pocos compañeros con dos años de baja con la rodilla, con la rodilla “muy” mala... (Mujer, GD mujeres).

Un factor fundamental a la hora de explicar estos comportamientos es el tamaño de la plantilla y el que haya habido o no mujeres previamente. Así las mujeres provenientes de plantillas más grandes se sienten afortunadas en comparación con sus compañeras de municipios más pequeños, pero señalan también problemas, como la tendencia a relegar a las mujeres a las oficinas que ya se señaló anteriormente.

- Bueno, yo me siento una afortunadísima porque yo creo que la plantilla, el número de policías que forman la plantilla influye brutalmente. Nosotros somos ahora mismo 1.300 policías, yo entré en el año 92 y ya había 40 mujeres, es decir, que aunque la idiosincrasia del machista y del policía que no podía salir con la mujer todavía existía, no tenía más remedio que adaptarse a lo que estaba viviendo. Es decir, que es que había 40 mujeres ya que eran policías. Que muchas de ellas, cierto es, tuvieron que sucumbir a la idea de que la mujer mejor para la...” ya te has quedado embarazada y mejor para la oficina” muchísimas, muchas (Mujer, GD mujeres).
- Yo voy a ser la única de la plantilla, entonces hagas lo hagas en el municipio te van a ver y van a decir “Ha sido la mujer” entonces ya saben que eres tú, si haces algo bueno, no te lo tienen en cuenta, pero en el momento que hagas algo malo...
- Y se va a decir que lo has hecho mal porque eres mujer (Mujeres, GD nuevo ingreso).

Es decir, se observa un sesgo cognitivo hacia las mujeres. Así mismo, las mujeres mandos (Mujer EP mujer mando1 y Mujer mando2) señalan que, en aquellos momentos en los que han sido arrinconadas, el sorpasso se ha producido apoyándose en los mandos intermedios, que no las han apoyado en esas situaciones, y se plantean si de ser hombres la situación hubiera sido diferente.

- (Cuando me pusieron un jefe de seguridad por encima) nos quitó a mí y a la intendente mayor las funciones que nos corresponden por ley y se apoyó en los mandos intermedios que no soportaban que dos mujeres les mandasen. Eran los que eran llamados al despacho del jefe y a nosotras nos hacían la cama (Mujer, EP mujer mando2).

Por otro lado, en cuanto a la relación entre mujeres policías, las veteranas tienden a arropar a las policías jóvenes “Ella no va a pasar por todo lo que pasé yo, vamos de eso me encargo yo” (Mujer, GD mujeres). Sin embargo, la presencia de otras mujeres, no implica que la policía recién incorporada no tenga que pasar con pruebas similares a las que pasó su predecesora.

- Yo también he sido la única mujer en el pueblo durante, bueno pues, la chica que está ahora lleva tres o cuatro años, y yo llevo 22, o sea que me he llevado la gran parte del tiempo también siendo la única mujer. Son tantas cosas después de 22 años, qué sé yo... Pero bueno hoy en día la chica nueva, la chica que ha entrado, pues está reviviendo un poquito. Yo he intentado advertirla, pero claro cada persona tiene que aprender por sus propios medios (Mujer, GD mujeres).

"Por otro lado, el acoso sexual es un tema invisibilizado" en todos los grupos salvo el de mandos, pero que cobra una presencia importante en las entrevistas en profundidad, pues algunas de las mujeres entrevistadas de edades y antigüedad en el cuerpo muy distintas lo han vivido en primera persona (Mujer EG primeras policías de Córdoba; Mujer EP expolicía). Cuando emerge se describe como un problema relativamente frecuente que se produce en muchas plantillas y tiende a ocultarse tanto por parte de la policía, como de los sindicatos y de la institución política. Se denuncia que los mandos no actúan de la manera adecuada:

- Viene el jefe de turno otra vez, digo “mira P. yo no puedo aguantar aquí con este hombre, yo no puedo, llévate a este hombre, lo montas en el coche patrulla y te lo llevas a su casa”. Dice “es que no me lo puedo llevar a su casa porque ha tenido un problema con la familia y por eso se ha quedado aquí”. Digo “y el problema me lo estáis echando a mí. Yo estoy en mi trabajo y yo he venido a trabajar y este hombre tenía que haber salido a las 10 y tú como jefe de turno lo coges y te lo llevas a donde quieras, me da igual, pero te lo llevas de aquí porque es que yo no puedo trabajar con este hombre”. “Mira vamos a hacer

una cosa", me dice, "tú te vas a bajar a atestao y el de atestao se va subir aquí". Mandaron al de atestao arriba que no sabía cómo se cogía un teléfono el muchacho, porque no había estado allí nunca y a mí me baja a atestao. Estoy en atestao y este hombre por los pasillos, gritando "XXX ¿dónde estás?, yo te voy a matar, yo voy a matar a unos pocos esta noche..." y todos escuchándolo. Me escondieron en atestao, los compañeros allí que aquello era un episodio, no te lo puedes ni imaginar... **(Mujer, EG primera promoción).**

Las mujeres no cuentan con apoyos cuando se deciden a denunciar y reina la sensación de que una mujer policía que denuncia a un compañero "lo tiene perdido" **(Mujer, GD Mandos).** Frente a esto, en ocasiones, la única solución para ellas parece ser irse a otra plantilla. En paralelo pueden encontrarse actitudes benevolentes hacia el acosador considerándole "muy macho"³⁰.

En definitiva, ¿cómo describen las propias mujeres sus circunstancias (y algunos de los hombres las circunstancias de sus compañeras)? Probablemente una de las expresiones más frecuentes es la de ser constantemente sometidas a un "machaque", a veces de baja intensidad, a veces de alta, por parte los compañeros. Un rechazo que "duele más que el de la calle". Frente a esta situación, en ocasiones se observa una actitud de interiorización y justificación de estas conductas por parte de algunas mujeres que las normalizan indicando que "se trata de un mundo de hombres" que las mujeres estábamos tratando de "usurpar" y que el problema no versa tanto sobre la existencia de prácticas discriminatorias como sobre la naturaleza del trabajo policial en sí mismo (Dick y Cassell, 2004: 66).

Por otro lado se subraya el sentimiento de "soledad" especialmente en los municipios pequeños, donde con frecuencia son las primeras y las únicas policías. Esto se acentúa por la desconexión entre las distintas localidades. Cada municipio es independiente y eso aumenta el "aislamiento" de las policías. Todo esto genera "agotamiento" y "frustración". Frente a todo lo anteriormente descrito y con el objetivo de integrarse en la plantilla, de "ser una más", las mujeres se ven obligadas demostrar ante los superiores, los compañeros, la ciudadanía en general, una y otra vez que son "iguales o mejores" que sus compañeros varones. Para ello pueden tender a "masculinizarse", algo que señalan tanto ellas mismas como los superiores, o a negar necesidades especiales que una mujer pueda tener, por ejemplo durante un embarazo:

- Es por adaptación, adaptación al grupo, el grupo mayoritario que es masculino, al modelo masculino. Es ser igual... **(Mujer, GD mandos).**

30. En este sentido, cabe señalar el caso de la Capitan Zaida en el ejército <http://www.elmundo.es/cronica/2015/03/08/54fae40c268e3ec2518b456f.html>.

- Y claro aprendes a ponerte borde, aprendes a utilizar palabras que no son tuyas, aprendes el insulto. Yo tengo una boca que yo al principio no tenía. Eso de “me cago en tu puta madre”, ¿tú que estás hablando...? es un vocabulario muy masculino que yo he tenido que adquirir para poder estar de igual a igual.
- Sí, porque muchas veces necesitamos ponernos a su nivel para quizás ganarnos, nosotras pensamos, para ganarnos el respeto de los compañeros. Pero bueno, a mí también me da muchísimas veces coraje que digo “¡Coño! ¿Por qué tengo yo que ponerme a su nivel? es que yo tengo mi personalidad. Y punto. Y ya está” **(Mujeres, GD mujeres)**.
- A ver, a mí nadie me iba a decir es que tú... ¿sabes lo que te quiero decir? O sea, si yo entro en un trabajo que hasta ahora es de hombres, es porque yo voy a cumplir igual o mejor que va a cumplir un hombre (Aunque eso implique patricular embarazada de 8 meses por la playa con un chaquetón de plástico en junio) **(Mujer, EP expolicía)**.

La adopción de este tipo de patrones de comportamiento en su actividad cotidiana parece ser frecuente entre las policías con menor antigüedad en el Cuerpo (las que aún tienen más que demostrar), lo que se observaría desde el periodo de formación en la ESPA, pero también se reflejaría en su día a día como fórmula para “ganarse el respeto”.

- Muchas son las que, a lo mejor, aparentemente tienen más facilidad en cuanto a fluidez verbal, capacidad de comunicación que un chico, sin embargo, parece como que tienen que demostrar algo y te las encuentras pegando voces, son las primeras que sacan lo grillletes y van a detener o a proceder a la detención... **(Hombre, GD Mandos)**.
- Entonces, cuando viene una mujer el respeto no es el mismo que con el hombre, es como dice el compañero, cuesta un poco más que le dé la documentación, cuesta un poco más el darle...entonces eso es cuestión de la sociedad, de que vivimos en una sociedad que todavía no tenemos [igualdad]... y, claro, esa mujer tiene quizás que exponer antes el principio de autoridad antes que un hombre, es decir, “eh, aquí estoy yo y cuidado que aunque yo sea mujer no me vas a...” **(Hombre, GD Hombres)**.

En el caso de las mujeres cargos también se puede observar la adopción de modelos masculinos, se puede recurrir a la estrategia de “imponer los galones” y del respeto a la jerarquía, frente a relaciones más de confianza que pudieran interpretarse como debilidad femenina:

- Pero yo siempre he impuesto mis galones (...) se respeta la jerarquía. No tolero que me tuteen para que me tengan el mismo respeto. XXXX es más... tiende

más a la confianza. Yo lo veo como un defecto. Cuando te tratan con confianza creen que eres débil como mujer. Debe ser así. Yo no le hablo a mi jefe de tú, solo lo tuteo cuando lo veo flaquear mucho. Es un modelo muy masculino **(Mujer, EP mujer oficial 1)**.

En los grupos de discusión, emerge un debate en torno a la relación entre la edad de los compañeros y las actitudes machistas. No existe un discurso homogéneo en esta línea. Hay quien plantea el eje generacional como un eje fundamental a la hora de explicar comportamientos discriminatorios, pero también quien señala que los hombres que superan una cierta edad tienen más sensibilidad hacia estos temas y desarrollan conductas de protección, que en algunos casos pueden ser un elemento positivo. En lo que sí parece haber bastante acuerdo es en que los compañeros de promoción, son, en general, un importante apoyo para las mujeres. De hecho, resulta interesante como el discurso en el grupo de discusión de nuevo acceso acaba orientándose hacia la responsabilidad de los compañeros varones, a los que se reclama apoyo y profesionalidad.

- Parece que nos estamos echando nosotras la carga de tener que ser visibles, y protestar y todo, aunque yo creo que ellos [compañeros de promoción] que lo están viviendo con nosotras día a día, son los que también tiene que apoyarnos el día de mañana en la plantilla **(Mujer, GD nuevo acceso)**.
- Aquí la afinidad yo la tengo fuera de mi trabajo. Yo elijo a mis amigos, mi familia me viene impuesta por así decirlo, pero, en el trabajo, somos compañeros **(Mujer, GD nuevo acceso)**.

Los datos muestran que los hombres encuestados mantienen una relación más cercana con sus compañeros y compañeras de trabajo fuera del ámbito laboral que las mujeres. De esta forma, un 20,8% de estos casi todas las semanas se relacionan con otras y otros policías, frente a un escaso 5,9% de las mujeres. Junto a esta gran diferencia porcentual, se encuentra la de aquellas mujeres que han confirmado no tener relación nunca, un 21,8%, superado en más 14 de puntos porcentuales a sus compañeros hombres (6,4%). En el caso de aquellas personas que mantienen relación fuera del trabajo para algunas actividades, no se producen diferencias notables con respecto al sexo (52,7% de los hombres y 51,5% de las mujeres). Un 8,6% de los hombres declara que quedan más o menos una vez al mes. En el caso de las mujeres el porcentaje es similar, con un 10,9%. Un 4% de estas señala que se relaciona con compañeros y compañeras más de dos veces al mes (los hombres duplican este porcentaje con un 9,8%). Esto es un aspecto importante porque este tipo de relaciones generan redes de confianza entre las personas.

TABLA 41. Relación con compañeros/as trabajo fuera del ámbito laboral (ocio, deporte, etc.). Mujeres y Hombres. Andalucía. (Número y porcentajes)

	Hombres		Mujeres	
	Recuento	%	Recuento	%
ND	10	1,7%	6	5,9%
Nunca	37	6,4%	22	21,8%
Para algunas actividades	306	52,7%	52	51,5%
Más o menos una vez al mes	50	8,6%	11	10,9%
Más de dos veces al mes	57	9,8%	4	4,0%
Casi todas las semanas	121	20,8%	6	5,9%

Fuente: Elaboración propia. Encuesta a la Policía Local de Andalucía. 2014

En definitiva, los datos analizados y los discursos reflejados en entrevistas y grupos de discusión coinciden, en gran medida, con la propuesta de Martínez (2011) que al debatir entre las estrategias/modelos de comportamiento de los policías hombres con sus compañeras mujeres, la estrategia del conformismo y la de la aceptación normalizada, considera que debería avanzarse hacia la última.

V. Relación con la ciudadanía

Junto con las dificultades que plantea la relación con compañeros y superiores y responsables políticos, es decir la discriminación de género dentro del Cuerpo de las Policías Locales de Andalucía, las mujeres policías también se topan a diario con el apoyo o rechazo de la ciudadanía. Las mujeres participantes en los grupos de discusión, tanto las más jóvenes como las más veteranas, tienden a subrayar que el hecho de que haya mujeres policías aún no es una circunstancia normalizada, que se tiene una visión distorsionada de ellas y destacan la sorpresa que despertaba y sigue despertando en la sociedad, tras varias décadas, su presencia:

- Que una mujer entre hoy en día sigue siendo muy sonado. Yo no le veo el valor ni la importancia pero... que entre una mujer en un municipio en el que no hay, eso suena mucho (**Mujer, GD nuevo ingreso**).
- Y bueno tenéis que entender que en aquella época pues, que fue el 82, y las chicas de Sevilla habían entrado en el 81 y bueno pues aquello fue como un boom, fue algo, yo tenía la sensación de ser un bicho raro. Un bicho de aquello que todo el mundo te mira, de que... bueno yo he ido por la calle y los niños “mamá una mujer policía” (**Mujer, GD mujeres**).

- Cuando empecé a trabajar (2009) bueno lo que tú comentabas, que fijate los años que han pasado, y a mí todavía los niños por la calle me paran y señalan al padre o a la madre y le dicen “mira, una mujer policía”. Que, bueno, te parece increíble que pase esto en los tiempos que corren (**Mujer, GD mujeres**).

Esta extrañeza, en ocasiones, adquiere un tinte de escepticismo o incluso rechazo, y obliga a las mujeres a “demostrar” no solo ante los superiores y compañeros sino también ante la ciudadanía (como muestra el ejemplo de la policía embarazada de 8 meses patrullando en el mes de junio por la playa con un chaquetón de plástico que disimulaba su avanzado estado de gestación). Significativamente, este argumento, que la actitud de la ciudadanía ante una mujer policía no sería igual que ante un hombre policía, aparece más en los discursos de los hombres que de las mujeres, por lo que podría estar utilizándose como elemento para justificar, de una forma indirecta, las propias actitudes de rechazo de los hombres policías hacia sus compañeras mujeres.

- Hay dificultades con las que se encuentran las mujeres en el ejercicio de su profesión y el ejemplo más claro lo tenemos en que, por ejemplo, una mujer que va a proceder a denunciar un vehículo, aparece el ciudadano de turno y cuando ve una mujer policía y lo menos que le dice “¿A mí me va a denunciar una mujer?” Entonces hay mucho machismo aún y eso es un problema que todos en general, sea hombre o mujer, para progresar tenemos que estar constantemente superándonos y demostrando, pero sí es cierto que por ser mujer doblemente tiene que estar demostrando (**Hombre, GD mandos**).
- Ya como he comentado, 22 años en primera línea del frente. Y hay un punto. O sea, la calle tiene determinados momentos que es la selva, en la selva gana el más fuerte y lamentablemente el uniforme en la calle no es autoridad. La autoridad, a veces, en determinadas circunstancias la da el que va dentro, o la que va dentro del uniforme. Ahí veo yo un punto de complicación dependiendo de quien vaya dentro del uniforme. Cuidado, también un varón. Pero el mero hecho de la calle, de ver a una mujer con uniforme en una situación complicada, cuando a los que tienes enfrente les da igual que lleves uniforme y un arma, porque saben que es complicado... ahí he notado yo a veces trabajando en la calle y es más, con la compañera que trabajaba en XXX, terminó en el suelo encima del tío revolcándose. Pero quizás ese tío con un agente de 1'90 con el palo en la mano no se hubiese tirado para adelante, y digo que también pasa con los policías más... que no son tan echados pa adelante, quizás en la calle lo digo siempre, el peligro se huele. Yo en la calle huelo al malo, pero es que también el malo me huele a mí (**Hombre, GD Hombres**).
- En mi plantilla tenemos dos mujeres, y a la hora de trabajar, trabajan como otro cualquiera, lo que sí notas tú en la calle que cuando, a la hora de una intervención, muchas veces tiene que darse a respetar más que un hombre.

Porque le pide la documentación a un hombre y el hombre relata más que si se la pido yo. Se la pido yo, “caballero deme usted la documentación del vehículo”, “ahí tiene la documentación”. Se la pide ella, “ah y yo por qué te tengo que dar la documentación”. Entonces ellas se tienen que hacer respetar más que un hombre en la calle. Pero después a la hora de trabajar y de comportamiento con los demás es como si fuera otro compañero igual (**Hombre, GD Hombres**).

Ellas lo expresan de forma más positiva, subrayando su papel pedagógico:

- Esta mañana (...) nos dice una chica “mira al parecer se ha caído un hombre en su casa y están pidiendo ayuda”. Vamos para arriba y nada más entrar en la habitación dice la señora (...) “¡Ay! Dos mujeres”. “Señora que nosotras estamos fuertes” y entre las dos, ayudadas por su nieto, me parece que era, lo subimos a la cama (...) y digo “2 mujeres señora, 2 mujeres y lo hemos subido ¿Verdad? (RISAS Y MURMULLOS) Caballero la barriga hay que bajarla un poquito”. Es lo que te encuentras “¡Uy, 2 mujeres!” la misma mujer ¿eh? como diciendo ¿Vais a poder levantar a mi marido? pues mira, sí. (**Mujer, GD mujeres**).

En ocasiones perciben actitudes de rechazo no solo ante una actividad concreta, sino ante su opción profesional, tanto por parte de hombres como de mujeres:

- Es lo que a ella le ha pasado, que dicen “¿tú vas a ser policía?” Te miran hasta como asustados, coño por qué no voy a ser policía.
- Y más me dicen.
- Tú estás loca, tú eres una machorra.
- Tú vas a buscar lo que vas a buscar.
- Hasta las mismas mujeres... (Mujeres, GD nuevo ingreso).

Los policías hombres y los mandos se remiten a la existencia de comportamientos machistas por parte de la sociedad para, de alguna manera, justificar sus actitudes, por ejemplo, las actitudes paternalistas, hacia sus compañeras.

- Yo tengo también, por desgracia, tengo un solo policía trabajando de mañana, de tarde, de noche no lo permito y claro, sufría un poco más como jefe si tuviera una mujer. Porque es que sufro con un policía solo nada más. Siendo una mujer pues más... ¿Por qué? Porque nosotros nos lo comemos todo, me lo tengo que comer todo, ya sean atracos, sean reyertas, yo lo que más sufro son las reyertas, porque en las reyertas la gente ve un policía y es como si viera... ya le da igual todo, en un pueblo es que les da igual, no respetan nada (**Hombre, GD mandos**).

Por otro lado, otro elemento que emerge en los discursos de las entrevistas y los grupos de discusión es que los sindicatos se descartan como agentes promotores de la igualdad de género en este sector. Las mujeres señalan no haber recibido el apoyo buscado en ellos, cuando no haber sentido un rechazo frontal. Se denuncia el machismo imperante en sus prácticas y que, con frecuencia, se convierten en agentes que mantienen situaciones de exclusión y desigualdad de género, por ejemplo bloqueando medidas de transformación interna del Cuerpo, en lugar de contribuir a transformarlo, dado que son entidades mayoritariamente conformadas por hombres. Todos estos procesos de relación con superiores, compañeros y agentes sociales, se sitúan en la línea de lo detectado en otras investigaciones a nivel internacional, pudiéndose analizar bajo la mencionada teoría de la contaminación (Goldin, 2002), citada anteriormente.

Frente a esto (soledad, exceso de protección, aislamiento, vulneración de derechos...), la auto-organización a través del movimiento asociativo por parte de las mujeres puede ser un motor de cambio. Se observa una incipiente generación de redes de mujeres policías y, ejemplo de ello, es la Asociación de Mujeres Policías (MUPOLIA) recientemente constituida a raíz del 25 aniversario de entrada de mujeres en los Cuerpo de las Policías Locales de Andalucía. La asociación tiene ya más de 70 miembros, pero aún no ha logrado llegar a todos los municipios andaluces donde hay mujeres (el tamaño y el aislamiento de muchos de ellos juegan en contra de la difusión de la información). MUPOLIA persigue la generación de redes entre mujeres policías a través de correo electrónico, chats, el asesoramiento y difusión de la información y, por ello, podría ser una herramienta especialmente útil para las compañeras que están más aisladas. No obstante, cabe esperar que muchas mujeres valoren si es más adecuado significarse asociándose o tratar de mimetizarse con el resto de la plantilla formada por hombres para pasar desapercibidas.

7. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

1. Formación

La mayor parte de las personas encuestadas han realizado algún curso de formación virtual y/o presencial desde el momento en el que han accedido al Cuerpo. Según la modalidad no se aprecian preferencias para realizar unos u otros. Estos son realizados en igual medida, aunque la cifra en valores absolutos de cursos virtuales es ligeramente más alta que la de presenciales, superándola en 2 puntos.

Analizando desde una perspectiva de género, podemos confirmar que los hombres le dedican más tiempo a la formación que las mujeres una vez dentro del Cuerpo, mostrando preferencia por la modalidad virtual. Sin embargo, el porcentaje de mujeres que ha realizado formación presencial es mayor que el de aquellas que han realizado cursos virtuales. Esto se podría derivar de la existencia de una brecha digital de género que implica un menor acceso y uso por parte de las mujeres de ordenadores e Internet, pero también de la presencia de dos modelos de mujeres en el Cuerpo. Por un lado, las que debido a su doble jornada, no tiene tiempo para realizar ningún curso y por otro, quienes tienen menores problemas de conciliación (no tienen hijos o hijas o son ya mayores, no viven en pareja...) y que pueden ver en la formación presencial una manera de reafirmarse dentro del Cuerpo.

Para completar el dibujo sería además interesante distinguir entre distintos tipos de formación y de cursos. Se observa como el porcentaje de hombres más alto se encuentra en aquellos que han realizado 21 o más cursos virtuales, con un 35,6%, superando en más de 10 puntos porcentuales a las mujeres (24,8%). Un 21,2% confirma haber realizado de 11 a 20 cursos virtuales, frente a un escaso 14,9% de las mujeres. Estas solo superan a los hombres en la realización de 10 o menos cursos de esta modalidad virtual (27,7% y 20,8%, respectivamente). Para ambos sexos, solamente un 1% no ha participado en ningún curso virtual.

En el caso de la formación presencial, encontramos el porcentaje más alto de representación de mujeres, siendo mayoría en la realización de 10 o menos cursos presenciales (30,7%), donde la cifra de hombres supera a la de las mujeres en casi 2 puntos (32%). En segundo lugar se encuentran los porcentajes de personas que han participado en 21 o más cursos presenciales, donde estos son similares, aunque las mujeres (26,7%) superan débilmente a los hombres (25,6%). Finalmente, en este tipo de formación, los porcentajes minoritarios son los que aluden a la realización de 11 a 20 cursos presenciales, para ambos sexos. En el caso de los hombres un 19,3% y en el de las mujeres un 18,8%.

TABLA 42. Cursos de formación presencial/virtual realizados. Mujeres y Hombres. Andalucía. (Número y porcentajes)

Recuento		Hombres		Mujeres	
		%	Recuento	%	
Cursos virtuales	Ninguno	6	1,0%	1	1,0%
	10 o menos cursos virtuales	121	20,8%	28	27,7%
	11 a 20 cursos virtuales	123	21,2%	15	14,9%
	21 o más cursos virtuales	207	35,6%	25	24,8%
Cursos presenciales	10 o menos cursos presenciales	186	32,0%	31	30,7%
	11 a 20 cursos presenciales	112	19,3%	19	18,8%
	21 o más cursos presenciales	149	25,6%	27	26,7%

Fuente: Elaboración propia. Encuesta a la Policía Local de Andalucía. 2014.

Con respecto a los motivos a los que las personas encuestadas aluden para no realizar más cursos de formación, la mayor parte de estas refieren la falta de tiempo para dedicarse a ello. Si nos centramos en las diferencias por sexo, en mayor medida que las mujeres, los hombres señalan la falta de interés o la no importancia para promocionar. Estas hacen referencia en mayor porcentaje que sus compañeros varones a la imposibilidad por falta de tiempo, accesibilidad a internet o dificultades por no dormir en sus casas.

Un 33,7% de las mujeres afirmaban no tener tiempo, superando en más de 7 puntos porcentuales a los hombres, con un 26,3%. Esta situación se produce como consecuencia de la escasa corresponsabilidad y problemas de conciliación que afectan en mayor medida a las mujeres.

— Tengo la niña muy pequeña, tiene dos añitos, yo es que ahora mismo no puedo hacer cursos, es que hago algún curso online de la ESPA pero también, tampoco a veces no te cogen, o sea yo habré hecho este año dos cursos **(Mujer, GD mujeres)**.

El segundo motivo más común entre los hombres, al igual que entre las mujeres, es la dificultad para pasar las noches fuera de casa. Sin embargo, el porcentaje de mujeres es mayor que el de hombres (16,8% y 10,8%, respectivamente). Hombres y mujeres no coinciden al señalar la tercera causa. De esta forma, los hombres afirmaban en un 6,4% que los cursos no eran de interés para el trabajo que realizan (4% de las mujeres), mientras que las mujeres hacían alusión a las dificultades para acceder a Internet (6,9%, frente a un 2,9% de los hombres). Por último, el motivo menos común entre ambos sexos es la consideración de que realizar cursos de formación no es importante para promocionar. En este caso, el porcentaje de hombres que señalaba esta opción es mayor que el de mujeres, con un 3,4% y un 1%, respectivamente.

TABLA 43. Motivos por los que no ha realizado más cursos de formación. Mujeres y Hombres. Andalucía. (Número y porcentajes)

	Hombres		Mujeres	
	Recuento	%	Recuento	%
No lo considero importante para promocionar	20	3,4%	1	1,0%
No son de interés para el trabajo que realizo	37	6,4%	4	4,0%
Tengo dificultades para pasar las noches fuera de casa	63	10,8%	17	16,8%
No tengo fácil acceso a internet	17	2,9%	7	6,9%
No tengo tiempo	153	26,3%	34	33,7%

Fuente: Elaboración propia. Encuesta a la Policía Local de Andalucía. 2014

Entre aquellas personas que han seleccionado la opción de “otros”, encontramos que los motivos aludidos para la no realización de más cursos de formación son diversos. Así, entre las principales causas se diferencian: las limitaciones por parte de Jefaturas y/o Ayuntamientos, la escasez de cursos e insuficiencia de plazas, junto con la improductividad de estos, dificultades de conciliación y movilidad, desconocimiento de la oferta de cursos y, causas económicas. Los motivos aducidos por hombres y mujeres son los mismos, no apreciándose diferencias notables. Sin embargo, los hombres realizan mayor hincapié en sus comentarios acerca de las dificultades para continuar formándose, sobre todo en lo que se refiere a las trabas que se encuentran por parte de la administración, Jefatura y Ayuntamientos, desde los que no se permiten acceder a estos cursos ni se facilita la posibilidad de realizarlos, principalmente aquellos de modalidad presencial. De esta forma, aducen que no se les designan permisos ni se proporciona información. Este elemento también aparece en los grupos, en concreto como muestra de discriminación de género.

- Pero cosas que están en la ley. Que yo te estoy pidiendo un asunto propio mío, que te estoy diciendo un día que es mío, que no te estoy diciendo que me lo regales ni que me hagas el favor. El día que yo necesite un favor te lo pediré. Pero que este día es mío **(Mujer, GD mujeres)**.
- Yo no sé vosotras, pero yo no me entero de los cursos. (...). Yo, personalmente por ser mujer... (...) Es que es verdad, es que yo no me entero, es que no, es que no. Se enteran los compañeros de los cursos y cuando te das cuenta “uy, pues este curso se ve interesante. No, ya ha terminado el plazo” “¿y no lo habéis comentado ni se ha dicho, ni se ha puesto en un tablón de anuncio? Si lo han puesto lo han quitado” **(Mujer, GD mujeres)**.

El segundo motivo más señalado por ambos sexos, es aquel que hace referencia a la escasez de plazas y cursos ofertados por la ESPA. Refieren que a pesar de

solicitar la mayor parte de los cursos no se les selecciona. Junto a ello, hacen mención a una asignación arbitraria de las plazas que beneficiaría casi siempre a las mismas personas o, cuanto menos, a la falta de transparencia en torno a los criterios de baremación para la selección de participantes. Otras causas como las dificultades de desplazamiento hasta otras provincias o localidades para participar en cursos presenciales, o las dificultades de conciliación (atención a la familia y descendientes, falta de tiempo y exceso de trabajo) también son comentadas, sin embargo, éstas son más comunes entre las mujeres que entre los hombres. De igual forma, las mujeres hacen alusión con bastante frecuencia a causas económicas, comentando que aquellos cursos que consideran de mayor interés y productividad son caros. Los hombres también recurren con frecuencia a este motivo, sin embargo, se centran más en considerar el papel de los sindicatos a la hora de ofertar los cursos, y cómo no están de acuerdo con los procesos de selección que se llevan a cabo, considerando la ausencia de claridad en cuanto a los criterios de baremación.

Finalmente, ambos sexos aluden a otras causas, como la falta de interés hacia los cursos ofertados y en escasas ocasiones a la baja calidad del profesorado. También refieren la improductividad de realizarlos ya que consideran que no son importantes a la hora de promocionar o de la movilidad. Se observa como las mujeres justifican en mayor medida que sus compañeros la no realización de formación por desmotivación hacia su trabajo como consecuencia de la no elección o de las dificultades continuas por parte de los superiores.

En los grupos de discusión también se observa un cuestionamiento a la ESPA y un paso más allá, la existencia de un debate sobre qué tipo de formación debería recibir los y las policías asociado a un debate más amplio pero fundamental: ¿Qué perfil y qué modelo de policía local se quiere? En concreto, con referencia a los cursos de ingreso se plantea la importancia de trabajar más sobre habilidades sociales y “cultura policial”, el trato con la ciudadanía, mandos, compañeras y compañeros.

— Un policía lo mandas tú a la ESPA y lo que hay que enseñarle es cultura policial, no derecho penal ni derecho procesal ni nada ¿Cultura policial qué es? Verás, saber tratar a sus mandos, saber tratar a sus compañeros, saber tratar al ciudadano. Eso es lo que hay que enseñarle (**Hombre, GD mandos**).

En esta línea otro de los aspectos que se plantean como un posible aspecto a mejorar en la ESPA es una mayor presencia entre el profesorado de policías locales (y reducción de la proporción de Policía Nacional y Guardia Civil) que realmente conozca las especificidades del Cuerpo y, en concreto, una mayor presencia de mujeres.

Más allá de todo esto, un posible motivo adicional que podría desincentivar a las mujeres a la hora de plantearse seguir algún curso es la percepción de barreras a la promoción de las mujeres. En este sentido verían una menor utilidad en los cursos

que los hombres policías. Así mismo, específicamente en relación a los cursos presenciales, el lugar de residencia puede ser un factor explicativo importante de diferentes pautas de realización de cursos. Para las y los policías residentes en las provincias más alejadas de la Sevilla, desplazarse hasta la ESPA es mucho más costoso.

II. Evolución de la promoción

Con respecto al tiempo transcurrido para promocionar desde que se accedió al Cuerpo, se constata que las mujeres deben superar más barreras que los hombres, invirtiendo más tiempo que éstos. Se trata de una de las principales manifestaciones de la existencia del techo de cristal en el Cuerpo de Policías Locales de Andalucía.

Se observa como las mujeres acceden en menor tiempo que los hombres a la primera promoción, presentando una media de 7,33 años, frente a los 9,25 años de los hombres, lo cual es consistente con el hecho de que, como media, acceden con mayor nivel formativo. Sin embargo, para seguir ascendiendo en la escala jerárquica de la Policía, los datos muestran que las mujeres necesitan el doble de años que los hombres para la segunda y tercera promoción. De esta forma, 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).

TABLA 44. Años transcurridos desde el ingreso hasta promociones. Mujeres y Hombres. Andalucía. (Media y mediana)

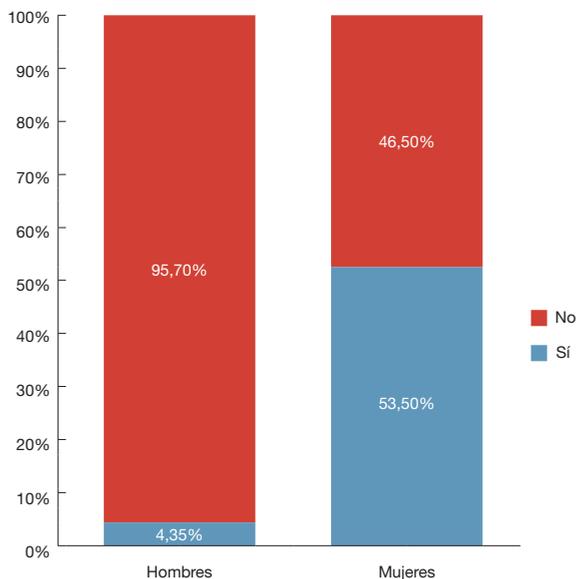
	Sexo			
	Hombre		Mujer	
	Media	Mediana	Media	Mediana
Primera promoción	9,25	10,00	7,33	6,00
Segunda promoción	8,40	8,00	13,67	16,00
Tercera promoción	7,71	0,00	16,00	18,00

Fuente: Elaboración propia. Encuesta a la Policía Local de Andalucía. 2014.

a. Percepción de discriminación de género en la promoción

La consideración de la discriminación de género a la hora de promocionar en el Cuerpo muestra diferencias significativas entre hombres y mujeres. La principal conclusión reside en la consideración por parte de las mujeres de la existencia de más dificultades y barreras para promocionar en comparación con sus compañeros por el simple hecho de ser mujeres.

GRÁFICO 15. Percepción discriminación por sexo en la promoción. Mujeres y Hombres. Andalucía



Fuente: Elaboración propia. Encuesta a la Policía Local de Andalucía. 2014.

Prácticamente el total de hombres, el 95,7%, no perciben que exista ningún tipo de perjuicio para promocionar en el Cuerpo por el hecho de ser hombre, porcentaje que supera en casi 50 puntos a las mujeres (46,5%). Es decir, más de la mitad de las mujeres se sienten discriminadas por razón de género al promocionar, porcentaje superior al que percibía discriminación en el momento de acceso al Cuerpo.

Sin embargo, en los grupos de nuevo acceso, al igual que en parte de los mandos varones entrevistados, se observa una tendencia a la negación de estos procesos discriminatorios y a situar una mayor responsabilidad en las mujeres, si bien no se niega que el proceso sea más fácil para los hombres:

— Aquí las responsables somos nosotras, yo creo que está en nuestras manos un poco destacarnos (...). Y como el caso es que los hombres son la inmensa mayoría, pues es más fácil que, de todos los que estamos aquí es más fácil que para nosotras, que somos pocas (**Mujer, GD nuevo ingreso**).

Este tipo de planteamientos ya no se observan en los grupos de mujeres policías más veteranas. Frente a ellos, cómo se ha ido demostrando en este informe, refieren las fuertes barreras con que se topan en el desempeño de su carrera

profesional. Fruto de esta experiencia, las propias mujeres dejan de situarse como responsables de esta situación de desigualdad, sin por ello caer en el victimismo y negar toda capacidad de agencia frente a ella.

b. Obstáculos para promocionar

Los principales obstáculos para promocionar difieren con respecto al sexo. Aunque el porcentaje de hombres y mujeres que referían no haber promocionado por voluntad propia es similar, siendo de un 23,2% para los hombres y un 23,8% para las mujeres. La principal causa señalada por las mujeres alude a las reticencias por parte de superiores o compañeras y compañeros, en un 29,7% de los casos. Para los hombres, esta causa se da en un 18,1%. Se manifiesta de esta forma la existencia de sistemas de cooptación que, de manera sutil y casi invisible, facilitan la promoción y el ascenso a la cúspide piramidal de un sexo sobre otro bajo un modelo que podría ser explicado por la teoría de los sesgos cognitivos, anteriormente expuesta.

De igual forma, si atendemos a los obstáculos derivados de las responsabilidades familiares, se muestra como un 19,8% de las mujeres aluden a éstos, duplicando el porcentaje de hombres (8,8%). Este mayor porcentaje de mujeres afectadas se debe principalmente al desigual reparto de trabajo doméstico y de cuidados entre mujeres y hombres. Este aspecto se observa claramente en los grupos de discusión, en el de mujeres emerge la idea de las dificultades de compaginar puestos de mando con este tipo de responsabilidades mientras que en el grupo de hombres este motivo ni siquiera se nombra.

Solamente en las dificultades institucionales, los hombres superan a las mujeres en más de 12 puntos porcentuales, siendo éste el principal problema para promocionar de los hombres y el segundo para las mujeres (37,7% y 25,7%, respectivamente).

TABLA 45. Obstáculos en la promoción. Mujeres y Hombres. Andalucía.
(Número y porcentajes)

	Hombres		Mujeres	
	Recuento	%	Recuento	%
Responsabilidades familiares	51	8,8%	20	19,8%
Dificultades institucionales	219	37,7%	26	25,7%
Reticencias por parte de superiores o compañeros/as	105	18,1%	30	29,7%
No he querido promocionar	135	23,2%	24	23,8%

Fuente: Elaboración propia. Encuesta a la Policía Local de Andalucía. 2014

Si atendemos a las respuestas proporcionadas por hombres y mujeres en la opción de “otros obstáculos”, se observa que el principal motivo aludido para no promocionar es aquel que hace referencia a las dificultades institucionales junto con las reticencias por parte de superiores o compañeros/as. De esta forma, la inexistencia o insuficiencia de plazas para promocionar (principalmente en municipios pequeños donde existen menos puestos) y la situación de “enchufismo” son los dos obstáculos a los que de manera más recurrente aluden mujeres y hombres policías. En los grupos de discusión estos elementos se reproducen: el tamaño de la plantilla (combinado con las dificultades para cambiar de municipio) y la arbitrariedad de los procesos también aparece como un claro elemento que limita las posibilidades de ascenso y desincentiva el siquiera intentarlo.

Entre los obstáculos mencionados por las mujeres en la encuesta se encuentran: la decisión personal de no promocionar, la escasez de plazas, la existencia de sistemas de cooptación y enchufismo, junto con el machismo. En todos los obstáculos señalados coinciden con sus compañeros varones a diferencia del último mencionado, el machismo. Una parte considerable de estas, afirmaban que los superiores no facilitan la promoción de las mujeres, negándose en algunos casos a que promocionen y en otros tantos, dificultándolo. Igualmente, se sienten discriminadas por el hecho de ser madres, lo que es considerado por parte de sus jefes como un obstáculo a la hora de acceder al Cuerpo y de promocionar. Los grupos de discusión reproducen este sentir.

Entre las mujeres participantes, se observa un discurso orientado hacia el “no me ha interesado promocionar porque he priorizado la familia” en el que la corresponsabilidad de sus parejas, significativamente, está totalmente ausente. Pero este discurso enlaza directamente con un lamento acerca de la discrecionalidad y politización de los procesos y el no contar con el apoyo de los agentes políticos. Esta línea de argumentación, en cierta medida enlaza con los análisis del discurso planteados por Dick y Cassell (2004) que subrayan cómo las mujeres reproducen discursos y un modelo policial que va en contra del objetivo de la igualdad de género en los Cuerpos.

— Y yo creo que el tema de la promoción para nosotras... yo creo que en general para las mujeres, te tienes que sacrificar mucho para promocionar, en mi caso, el tema de los cursos, tienes que hacer muchos cursos, tienes que estar pateándote el pueblo para un curso, que si Diputación que si la ESPA y yo, en mi caso priorizo mucho, mis niños están primero y mi familia. Los niños ahora tienen 13, 11 y 9; colegio, actividades extraescolares, es que tiempo para mí, para yo estudiar y meterme de lleno en unas oposiciones prácticamente en un pueblo pequeño como el mío, es que prácticamente están dadas y sobre todo tú vas escuchando, van a salir dos plazas y ya sabes que... -Ya tienen como dado a dedo quien son.

- La última oposición fue concurso-oposición, eran los que tenían más años de trabajo, más cursos hechos (...) yo eso no lo he podido hacer porque además a mí claro que me gustaría ser oficial, subinspector, y tener un cargo, pero, no puedo. No puedo, tengo que dejar mi vida personal totalmente aparcada y dedicarme de lleno al trabajo... **(Mujeres, GD mujeres)**.

En mi caso yo he tenido un poquito de las dos cosas que se están comentando, primero el problema de los niños que cuando a lo mejor estás más interesada en promocionar te coge la época de tener los niños pequeños ya os he comentado que yo tenía reducción de jornada, venía prácticamente 3 días a la semana a trabajar, mi dedicación principal era a mi familia, a mis hijos, bueno. Además yo tenía muy claro que promocionar iba a ser para nada porque los puestos ya estaban dados, estaban muy metidos en política y yo he sido... yo he tenido muchos enfrentamientos con los políticos de turno porque soy muy protestona, verás, no apoyo al político de turno, no digo que sí porque lo dice el político, entonces sabía que ese obstáculo también lo tenía que tener. **(Mujer, GD mujeres)**.

En otras ocasiones no interesa porque implica abandonar las unidades y actividades concretas dentro del Cuerpo que resultan gratificantes. Otro de los elementos que aparece especialmente en los municipios pequeños ha sido el ya tener el escalafón por los años de servicio, lo que conduce a asumir la jefatura del servicio cuando falta el oficial de turno.

- Y luego cuando ya sí he tenido oportunidad, a lo mejor de promocionar, ha sido más reciente, no me interesaba, ya ahí sí que no he tenido ningún interés en promocionar, no he tenido interés en promocionar porque yo estoy dedicada a familia, a la unidad de atención a la familia de los menores y tal, entonces significaría salir de ahí. Si tú eres oficial, tú eres jefe del servicio en el turno que te toque además de todo el servicio y por supuesto no estás dedicada a ninguna en concreto... **(Mujer, GD mujeres)**.

Por parte de los hombres, junto a los obstáculos anteriormente mencionados, en la encuesta, se señalan otros como la imposibilidad de promocionar por situaciones personales o porque aún no han tenido oportunidad de intentarlo; dificultades derivadas de la titulación académica y, en el menor de los casos, se encuentran aquellos que afirman no haber tenido ningún tipo de obstáculos. Los hombres en la encuesta son mucho más directos que las mujeres a la hora de criticar la existencia de situaciones de enchufismo. Así, consideran que las plazas para promocionar son dadas a dedo, y que para poder optar a una de estas, debes tener contactos y relaciones tanto con otros superiores del Cuerpo como con las asociaciones sindicales como con personas pertenecientes a la política, entendiéndolo esta como el Equipo de Gobierno que se encuentre al frente del Ayuntamiento. Es decir se plantea que son insiders quienes promocionan. En los grupos de discusión, sin embargo, no se observan estas diferencias, las mujeres plantean discursos igual o más críticos que los hombres.

III. Mujeres mandos y en la jefatura

El análisis de las entrevistas permite profundizar en las experiencias de las mujeres mandos en las Policías Locales. Fundamentalmente debe destacarse su mayor formación y su buen desempeño como cuestiones claves. En paralelo, debe señalarse cómo el acceso directo permite en dos de los casos que una mujer, dado sus méritos propios, se sitúe en las Jefaturas.

Un primer elemento que cabe subrayar es que el haber ascendido o tener estas posiciones no implica contar con todos los respaldos. Al contrario, su posición es bastante vulnerable frente a los cambios, de nivel político, de las corporaciones locales y la entrada de alcaldes o alcaldesas con actitudes machistas, incluso misóginas o intolerantes hacia lo que pueden considerar posturas ideológicas distintas, simplemente por haber llegado a la jefatura con un gobierno de otro signo. Y se llega, a pasar de la legalidad vigente, a desplazar de sus funciones a las mujeres mandos pues “no todos los políticos ven con los mismos ojos a una mujer en la jefatura” (Mujer, GD mando1). O, en ocasiones, como se ha señalado anteriormente, no se cuenta con todo el apoyo o la fidelidad de los mandos intermedios. Así pues las mujeres en las Jefaturas pueden toparse con un doble problema, el rechazo de alcaldes o concejales o el de los propios subordinados al hecho de tener una mujer al frente de la policía.

- Los mandos intermedios que no soportaban que dos mujeres les mandasen. Eran los que eran llamados al despacho del jefe y a nosotras nos hacían la cama (Mujer, EP mujer mando2).
- En el xxxx hice las oposiciones y entre xxxx y xxxx hice la academia y ya bueno, estaba en interinidad hasta ya xxxx, en febrero fue cuando me hicieron el nombramiento (...) [en mayo] simplemente me llaman y me dicen que yo huelo a izquierda y que quieren a una persona que no huelo a izquierda y que entonces todo lo van a hacer con su amigo (Mujer, EP mujer mando1).

En segundo lugar, se puede identificar, en cierta medida, un estilo de mando propio:

- Soy de las más antiguas, conozco a mi plantilla, la sé llevar a mi manera... femenina; hay compañeros que se quejan de que soy muy sutil diciendo las cosas, yo pienso que las cosas diciéndolas mejor, los compañeros reaccionan mejor y si das una orden o unas palabras, o insultas...es mi manera de llevarlo (Mujer, GD mujeres).

Este estilo es reivindicado por las propias oficiales, en un llamamiento a “afrontar el mando con nuestras cualidades femeninas” o “sé mujer, manda como mujer” pero ejerciendo un “mando equilibrado”, esto es adoptando roles masculinos cuando se considera necesario (Martínez, 2011) y apoyándose, como se señaló anteriormente en los galones y en la jerarquía. Así mismo, ellas subrayan cómo entienden mejor las necesidades de la plantilla, en concreto de las mujeres, en cuanto a conciliación:

- Ellos no le dan importancia, no le han dado importancia a los problemas que una mujer haya podido tener para conciliar, porque como se entiende que no hay que conciliar nada, porque los hombres no entienden que tienen que conciliar nada, porque él no tiene nada que conciliar, entonces no la iban a entender. Por eso, eso me lo plantean a mí y lo entiendo **(Mujer, EP mujer mando2)**.

En tercer lugar, entre las mandos entrevistadas se han detectado un serie de buenas prácticas en materia de gestión de personal relacionadas con la transparencia en los procesos (como el ya mencionado proceso de selección de destinos internos -ver anexo 2-) y realización de estadísticas. En ocasiones estos procesos han de enfrentarse con reticencias por parte de otros actores, como los sindicatos, que paralizan su desarrollo...

- A mí me criticaron mucho cuando me puse a hacer estadísticas...te hierve la sangre, de personas que trabajan que terminen por no trabajar porque "hay un montón que no trabajan y a mí no se me reconoce". Bueno pues resulta que yo empecé a hacer estadísticas y las colgaba en el tablón de anuncios, sobre los trabajos que hacían cada uno. Un atestado, una denuncia de tráfico, un no sé cuánto... los últimos del todo son los sindicalistas (...) y la hoja que hice de trabajo, porque quise hubiese un plus, pero de productividad sobre el trabajo hecho. Se pusieron todos los sindicatos en contra. Y no se aprobó porque todos los sindicatos estaban en contra **(Mujer, EP mujer mando 2)**.

Este tipo de iniciativas innovadoras reflejan el buen hacer de las mujeres mandos y son, a su vez, un intento de eliminar barreras y obstáculos, frutos de la arbitrariedad imperante, con los que se encuentran las mujeres en su desarrollo profesional como policías locales.



Mujer oficial organiza la jornada de trabajo de equipo. 2010

Así mismo, los discursos de las mujeres policías subrayan cómo la posición de mando intermedio puede ser cómoda, pero los problemas se acentúan al ascender a oficial, pues este cargo requiere una mayor disponibilidad. De hecho, la experiencia de las dos mujeres mandos refleja la necesidad de encontrar otros arreglos para la atención de los hijos e hijas, bien sea mediante la participación de abuelos y abuelas, bien a través de la búsqueda de servicios de guardería con el horario más amplio posible. En cualquier caso, de nuevo, la corresponsabilidad de los padres no parece el elemento definitorio de estos arreglos, que giran, fundamentalmente en torno a la mujer. “Mi hija iba a una guardería de monjas porque era la que abría antes y a veces la tenía que llevar a las 7 de la mañana” (Mujer, EP mando1). Pudiendo tener efectos sobre su salud “He conciliado a base de no dormir” (Mujer, EP mando1). Así se hace referencia al agotamiento derivado de esta doble presencia.

IV. Otros comentarios

Por último, la encuesta contenía una última pregunta abierta en la que se ofrecía la posibilidad de comentar cualquier otro aspecto. La mayor parte de comentarios de los hombres muestran la situación de descontento, desmotivación, e incluso “enfado” hacia los procesos de acceso y promoción al Cuerpo, junto con la movilidad, así como hacia la realización de los cursos de formación y hacia la ESPA. Con gran frecuencia preguntan retóricamente si el cuestionario tendrá alguna utilidad, más allá de la utilidad política. En la mayor parte de las respuestas ofrecidas se señala la ilegalidad y existencia de corrupción por parte de Ayuntamientos, políticos, gobierno regional, etc., y se solicita el reconocimiento a la labor ciudadana que realizan. En algunos casos se manifiesta explícitamente estar a favor de la igualdad entre hombres y mujeres e, incluso, la existencia de discriminación real y trato desigual a las mujeres en el Cuerpo. Igualmente, se alude a una complementariedad laboral en aquellos casos en los que mujeres y hombres trabajan juntos.

En otros, de manera sutil, los hombres refieren que el sexo no es importante en este puesto de trabajo, y que deberían existir condiciones igualitarias a la hora de acceder para ambos (pruebas físicas) e, incluso, que no están de acuerdo con la forma de proceder de algunas compañeras en las funciones y actividades laborales. En algunos casos, consideran que la cuestión de la igualdad de género debe permanecer en un segundo plano mientras sigan existiendo desigualdades en el acceso, promoción y salarios entre Ayuntamientos. En más de una ocasión estos manifiestan abiertamente sentirse discriminados y en situaciones de desigualdad, así como la escasa cualificación y capacitación de las mujeres que se correspondería con el simple hecho de ser mujeres y no con su formación que

de media es superior que la de sus compañeros varones. En definitiva, algunos comentarios ponen en evidencia la existencia de actitudes machistas y proclives a la discriminación de género entre las personas encuestadas.

Por parte de las mujeres, se muestra malestar, desmotivación y/o sufrimiento por... por el trato que afirman reciben, afectando en ocasiones a la salud. La mayor parte de comentarios hacen referencia a la situación de discriminación de género que consideran existe dentro del Cuerpo, así como a las situaciones de desigualdad y las barreras que deben superar. Refieren cómo el trato que reciben por parte de superiores y jefes es desigual con respecto al que reciben sus compañeros varones. Igualmente, afirman que el machismo se presenta como una característica fundamental, sobre todo en aquellos Ayuntamientos de localidades con menos habitantes (zonas rurales), subrayando el hecho de que en las últimas décadas no se ha avanzado lo suficiente en este campo. Realizan también comentarios acerca de la segregación horizontal y vertical, careciendo de referentes de superiores mujeres, junto con la denuncia de la brecha salarial de género y los obstáculos para acceder al Cuerpo así como para promocionar, por su sexo.

Junto a la discriminación de género por parte del Cuerpo de las Policías Locales de Andalucía y la arbitrariedad en los procesos, también afirman sentirse discriminadas por parte de la sociedad en general, que continúa manteniendo estereotipos de género, y presentan prejuicios a la hora de que estas realicen las funciones propias del puesto. Por último, los problemas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar es otro de los temas que en mayor medida comentan, principalmente hacen alusión a aquellas que se encuentran trabajando por turnos.

8. CONCLUSIONES, PROPUESTAS Y LIMITACIONES: PRESENTE Y FUTURO DE LOS CUERPOS DE LAS POLICÍAS LOCALES DE ANDALUCÍA

Tal y como se planteaba en la introducción del estudio, esta investigación ha permitido realizar una primera radiografía a la situación de mujeres y hombres en el Cuerpo de las Policías Locales de Andalucía en cuanto a su proceso de acceso, su situación actual en el Cuerpo, su formación y promoción dentro de él y una serie de factores personales y familiares. El hecho de hacerlo desde un enfoque de método mixto permite, por una parte, generar un conjunto de datos estadísticos nuevos y, por otra, indagar en torno a los discursos existentes de los hombres y las mujeres policías.

Entre los datos más significativos aportados por la encuesta se pueden señalar los siguientes:

Las personas encuestadas presentan una media de edad entre los 35 y 40 años y viven en municipios de entre 20.000 y 100.000 habitantes. Las mujeres, con más frecuencia viven solas y tienen un menor número de descendientes que los hombres. Sin embargo, cuando conviven y tienen descendientes, deben dedicar más tiempo que sus compañeros a la realización de los trabajos domésticos y de cuidados no remunerados. La existencia de familiares y parejas policías tiene mayor influencia sobre las mujeres a la hora de decidir acceder al Cuerpo.

Los hombres han invertido más tiempo en la preparación de las oposiciones y poseen, de media, una mayor experiencia laboral previa al acceso. Sin embargo, ellas acceden con mayor nivel formativo. Con respecto a la vocación y al apoyo familiar, las mujeres consideran más importante el primero, mientras los hombres el segundo.

Uno de los datos donde mayor diferencia se observa entre mujeres y hombres es el que hace referencia a la percepción de discriminación de género a la hora tanto de acceder como de promocionar en el Cuerpo. Alrededor de la mitad de las mujeres afirman que se han sentido discriminadas por el hecho de ser mujeres, mientras que un escaso porcentaje de hombres se han sentido de esta forma. Con los datos se constata, así mismo, la situación de segregación horizontal; mujeres y hombres se concentran en tareas y actividades diferenciadas según el sexo, si bien es cierto que mientras ellos pueden hacer de todo, son las mujeres las que se

concentran o quedan excluidas en algunas actividades. La realización de turnos fijos es más característica en las mujeres. Ellas valoran de manera más negativa la relación con mandos superiores y con compañeros y compañeras de trabajo mientras los hombres muestran, en mayor medida que las mujeres, preferencia por trabajar con personas de su mismo sexo. Con respecto a la promoción, no existen diferencias notables en el número de años empleados por mujeres y hombres en la primera promoción, sin embargo, para la segunda y tercera, sí que se observa diferencias ya que las mujeres deben emplear más del doble de años de media que sus compañeros. Se evidencia de esta forma, la existencia de segregación vertical y del techo de cristal, no llegando las mujeres a acceder a la cúspide de la pirámide organizacional.

Estos resultados son consistentes con los recogidos a nivel internacional por otras investigaciones:

- (La institución policial) es un entorno de discriminación y de desigualdad, aún es un mundo de hombres, en el cual "existe un grado preocupante de desconocimiento de los derechos relacionados con los principios de igualdad y equidad entre hombres y mujeres" (Consejo General de Policía, 2010b: 15), que se refleja en grandes desventajas para el componente femenino, además de la diferencia numérica y jerárquica, en la "distribución de tareas y funciones, inadecuación de infraestructura y equipamiento, violación de los derechos laborales y especiales (como maternidad, lactancia y embarazo), así como los derechos a la integridad personal y a una vida libre de violencia" (Consejo General de Policía, 2010b: 15-16 en Aulí, 2012: 167).

Ante esto, tanto en los grupos de discusión como en las preguntas abiertas del cuestionario emergen toda una serie de temáticas planteadas por las propias personas participantes (que expresan una gran necesidad de comunicar sus experiencias y opiniones) sobre las que resulta interesante detenerse. En primer lugar, y de manera fundamental, surge una pregunta general sobre la que pivota gran parte de este estudio: ¿Qué modelo y perfil de policía local prevalece y qué perfil se persigue para el futuro?

1. Modelo y perfil de las Policías Locales de Andalucía

Un elemento que emerge en todos los grupos de discusión como característica del Cuerpo es la proximidad a la ciudadanía y el carácter social y no coercitivo de gran parte de las actividades del Cuerpo de las Policías Locales de Andalucía. Esta característica, que es fuente de identidad, reconocimiento y satisfacción para los y las profesionales, no siempre es evidente para la ciudadanía. De hecho emerge una queja, curiosamente más frecuente entre los hombres participantes en los grupos de discusión que entre las mujeres, en torno a que, tanto entre las instituciones y

autoridades políticas de las que dependen como entre la ciudadanía, predomine una comprensión que del Cuerpo que prima su carácter represivo.

- El policía local, yo considero que es el cuerpo policial más próximo al ciudadano. Somos los primeros que llegamos a casi todos sitios, somos los que convivimos, en otros cuerpos policiales no se conoce tanto a la persona. Nosotros conocemos más al vecino, tenemos más empatía, más afectividad con ellos y vivimos más los problemas que tienen, los vivimos de forma más cercana. Y eso nos hace siempre madurar. Y luego, pues bueno tenemos situaciones muy buenas (...) lo tengo claro, porque me satisface mucho el trabajo que hago y pienso que me gusta la cercanía que tenemos con el ciudadano. Se siente uno muy recompensado con la labor que hace (**Hombre, GD hombres**).
- Y yo de eso me reía, me gustaría que me definiera el verbo trabajar de la policía local, porque hay veces que te hinchas y no has matado a 4, no has detenido una banda de gánsters, no has hecho nada de eso pero te has matado a trabajar con educación vial, he llegado a dar charlas de violencia de género en institutos (...) y trabajando con ellos otro aspecto de la policía local que son aspectos sociales, que también nos gustan... (**Hombre, GD hombres**).
- La mayoría de la gente de la calle o la que es un poco ajena al cuerpo policial pues ve, asociada la policía a lo que ve en las películas, tipo, en plan, pistolero, de justiciero, de detener... y es cierto que hay una parte, sobre todo en la policía local, hay una gran parte que es la social, que es la parte de atención a la víctima y eso, de siempre, lo he visto y en ello he incidido, en ello ha sido donde tenemos una fuente importante de identidad que nos puede marcar como cuerpo policial (**Hombre, GD mando**).
- Pero también es verdad que si había que ir a algún sitio yo tiraba para adelante, si había que resolver una situación, se resolvía, se resolvía hablando, aquí no hace falta, en principio, violencia ni hace falta... verás que me he sentido cómoda y nunca he pensado que puede pasar esto, que puede pasar lo otro como mucha gente dice, incluso compañeras aquí ¿no? Administrativas que están aquí con nosotros. "¡Uy! porque ha llegado uno dando voces, porque no sé cuánto..." y claro este es el sitio al que la gente llega mosqueada, de la manera que sea pero bueno, a mí eso no me ha asustado nunca ni me ha echado para atrás nunca (**Mujer, EP mujer expolicía**).

Sin embargo, esta parte más social no suele contar con el reconocimiento del Cuerpo.

- En mi plantilla todo lo que tiene que ver con tema social es un mundo aparte, no tiene nada que ver con la policía en mi plantilla todo lo que sea una intervención de violencia de género, con un tema de menores, con un tema de... que sí, que

sí, que evidentemente aplican lo que el código penal dice y tal. Ellos van a la parte más conflictiva, a la parte más... pero entrevistarte con una mujer que viene con un problema de violencia de género o entretener a los niños en una sala para que pintorrequen, no sé qué, no sé cuánto, o atender a un anciano que se ha caído... para ellos la labor social... yo lo que me encuentro es que no la tienen, no la entienden y no la integran como parte de la policía (**Mujer, GD mujeres**).

Precisamente, un debate que aparece en los grupos de discusión, directamente vinculado a la participación de las mujeres en los Cuerpos de las Policías Locales de Andalucía es la importancia de la fuerza física y la centralidad que ésta realmente tiene o debe tener en el desempeño de las funciones policiales. Una fuerza que se presupone a los hombres y se niega de entrada a las mujeres. La importancia (o el debate) de la fuerza física es un elemento que adquiere centralidad fundamentalmente en el grupo de mandos. A la hora de analizar estos discursos debe entenderse que los mandos generalmente tienen una edad relativamente más elevada y, en parte, si han ascendido es porque se han adaptado bien al modelo mayoritario. Lo cual es especialmente preocupante si tenemos en cuenta que de estos mandos va a depender en gran medida los destinos o funciones de las y los policías y sus posibilidades reales de promoción. Se subraya cómo el uso legítimo y proporcional de la fuerza ha sido y es un elemento frecuente en el ejercicio de las funciones policiales y que las mujeres “a no ser que tengan alguna preparación física especial en artes marciales o fortaleza física” pueden tener problemas y se ven frecuentemente “muy apretadas”.

— Para el uso de la fuerza, a no ser que las mujeres tengan una especial preparación física, pues hay problemas (**Hombre, GD de mandos**).

Es decir, en las mujeres tener una fuerza adecuada parece equivaler a tener una formación en artes marciales o una condición física fuera de lo común. Sin embargo, esto no siempre es algo evidente, a veces los prejuicios no dejan ver el potencial de sus capacidades, por ejemplo en flexibilidad o velocidad. En cualquier caso llama la atención que, si se considera algo tan fundamental para el ejercicio de sus funciones, no existan pruebas que permitan garantizar que la condición física se mantiene a lo largo de toda la vida profesional y no solo en el acceso al Cuerpo. Paralelamente, se tiende a relativizar la importancia de la fuerza física (en los hombres) subrayando que, frente a lo que parecen opinar las generaciones jóvenes, tampoco es necesario (para los hombres) una preparación física excepcional y que esta incluso puede ser contraproducente.

— Hay tanto error en las funciones y coges la ley y ves las funciones de la policía local ahí... el peligro está en todos lados pero es poco probable que tengas que utilizar la fuerza porque tus funciones no son utilizar la fuerza... (**Hombre GD mandos**).

- Tampoco hay que tener una preparación... Aquí no queremos ni Rambos ni queremos Einsteins, porque las dos cosas nos dan problemas (...) Ni que sea un Rambo porque entonces la desproporción entre la fuerza... ese nunca se ve apurado pero puede hacer un uso inadecuado de su fuerza (**Hombre, GD de mandos**).
- El perfil que más se adapta a la seguridad ciudadana es el masculino por la fuerza física, la rapidez, pero eso se suple con técnica. Pero no en otras facetas como una reunión con una asociación de vecinos (**Mujer, EP Mujer mando 1**).

Las mujeres, precisamente, tienden a subrayar que, con frecuencia, el uso de la fuerza física sustituye a la técnica o que la técnica puede sustituir el uso de la fuerza física (sea en la preparación de las pruebas físicas en las oposiciones o en el ejercicio cotidiano de sus funciones) y cómo, en ocasiones, sus compañeros varones esconden una gran inseguridad bajo el uso de la fuerza y “utilizan el uniforme para resolver cuestiones personales”. Algunas de las más veteranas subrayan que, a lo largo de su carrera, no han tenido que hacer uso de la fuerza física. Su práctica policial se caracteriza por un estilo de actuación más dialogante, menos provocador y más seguro debido a poseer una mayor formación que sus compañeros hombres, y que en la práctica se muestra más efectivo. “A mí me llamaban la de las detenciones pacíficas...” que en ocasiones recibe un reconocimiento por parte de compañeros.

- “A veces el compañero, a mí me pasa yo llevo mucho tiempo... él sabe cuál es mi forma y me busca... y dice “Escucha este es tuyo”. Él sabe que yo lo llevo de otra manera y nos coordinamos pero sí es verdad que a ellos les cuesta mucho más trabajo mantener esa... (**Mujer, GD mujeres**).

De nuevo en este tema hay un debate sobre en qué generaciones predomina la visión coercitiva y física del trabajo policial. Los más jóvenes derivan la responsabilidad a los más veteranos, que tienen estereotipos de género y valores más tradicionales, y los más veteranos a los jóvenes, que aún han de pasar por un proceso de maduración y aprendizaje. De hecho, se expresa cómo el haber trabajado con mujeres o bajo la dirección de mujeres puede transformar el modo de actuación y llevar a incorporar más habilidades sociales y “cuantas más habilidades sociales tengas, menos problemas tienes en la calle”.

- Por la edad que tienen los que entrecomillas controlan y filtran el acceso (...) dicen no [a la entrada de mujeres] por lo que acabo de decir, porque ven el trabajo policial desde una perspectiva de enfrentamiento con la ciudadanía. Entonces al verlo desde esa perspectiva, lo único que se valora, entre comillas, es la fuerza. De hecho, aparte de eso, alguna vez notas indicios de que “si aquel mide 1’70 y otro 1’90, sería mejor el de 1’90”. Pero porque son así de cejorros vamos (**Hombre, GD hombres**).

- Desde que entra uno, yo me autoanalizo y veo cómo he cambiado y mi actitud de cómo los problemas los enfrentas, la situación y aparte de conocer más a la gente pues... y evidentemente hay un foco en la localidad, yo además soy de allí, pero aun así, cuando me autoanalizo me parece que... me asusto de cómo era yo antes (**Hombre, GD Hombre**).
- Al final es una de las cosas que yo al día de hoy tengo más claro, que mi trabajo es solucionar problemas pero es que eso no es tan sencillo que lo entendamos los policías, que nuestro trabajo es solucionar problemas y no generar otro conflicto (**Hombre, GD Hombres**).

Sin embargo, sus compañeros hombre o sus jefes, con frecuencias, no comprenden o aprueban o estos estilos. Frente a él actúan con paternalismo "Quita, niña que tú no sabes"), especialmente con las policías más jóvenes. Estas circunstancias podrían estar relacionadas con la actitud más agresiva y los roles masculinizantes que ellas, en ocasiones, manifiestan. En definitiva, se observa una tendencia a cuestionar el papel de las mujeres policías tanto si adoptan estilos más negociadores como si se intentan adaptar e integran modelos más coercitivos.

Lo cierto es que cuando se le pregunta a las personas participantes en la investigación por las cualidades que ha de tener un buen policía, en todos los grupos se plantean conceptos como habilidad social, empatía, capacidad de comunicación y de tomar decisiones muy rápido. Así mismo, se pone en cuestión el que las pruebas de acceso realmente sirvan para medir este tipo de cualidades. Se subraya la importancia de la educación y las formas en el trato con la ciudadanía, de cara a solucionar problemas y no agravarlos. Se observa que, con frecuencia, los más jóvenes que acaban de entrar en el Cuerpo no parecen tener consciencia de ello.

- A la policía le hace falta más educación y menos conocimiento. Los policías no tienen educación. Entonces el no tener educación de un servidor público a un ciudadano, yo le digo lo mismo "mira ahora en la situación de crisis que hay, la gente está muy crispada, entonces tú tienes que llegar al ciudadano de una forma no agresiva, que no crees tú la situación" (**Hombre, GD mandos**).
- Yo lo noto en la educación con respecto al vecino, ciudadano, al que nos paga, vamos, las formas, y todo eso yo lo estoy notando muchísimo. Yo no es que me esté volviendo un viejo cascarrabias ni mucho menos, pero lo noto muchísimo, las formas, se han perdido muchas formas, muchos buenos días, muchas buenas tardes, y que se le diga al vecino "¡Eh documentación!", y que te diga el vecino "Buenos días ¿no?" Eso lo he vivido en primera persona con más de un compañero y a mí se me cae la cara de vergüenza cada vez que pasa eso (**Hombre, GD hombres**).

Sin embargo, según las personas que han participado en la investigación, este tipo de visiones más mediadoras y conciliadoras, aunque cada vez más extendidas, seguirían siendo minoritarias:

- Yo creo que el prototipo de entrada a la policía sigue siendo el de hombre, sobre todo con unas facultades físicas perfectamente determinadas (**Mujer, GD mujeres**).
- Aquí se sigue asociando la policía a un poder coercitivo, a la fuerza, a la fuerza no de capacidad sino a la fuerza bruta, a esa línea, a esa línea policial que es la que se difunde, si es que se difunde por todos los sitios. Si es que a la policía tú la asocias a la película. Cuando aparece un policía en una película ¿Qué es lo que aparece? Aparece Rambo, aparece el superpolicía que detiene a tres a la vez... (**Hombre, GD mandos**).

Cabe destacar que parte de los participantes varones dejan traslucir una visión de la policía en esta línea, aunque expresada con frecuencia de forma un tanto ambigua.

- Yo creo si hay una cosa que no debemos olvidar, es que estamos hablando de un colectivo que, la propia palabra te lo dice, somos un Cuerpo de Policía. Cuidado que no somos un cuerpo de comerle el tarro a nadie, ni de vestirnos de una manera, ni de vestirnos de otra, según pienso yo (**Hombre, GD mandos**).
- Yo llevo en esto la mitad de mi vida, 22 años, y llevo 22 años adelante. Adelante en la calle y afrontando todo lo que me viene, y claro, así sí desarrollas capacidades de distinguir, de comparar, de situarte donde estás... desarrollas un sexto sentido que es el de que ves el peligro, notas el peligro y notas cuando a ti también te huelen peligroso (**Hombre, GD hombres**).
- Escúchame que no estoy hablando de arreglar las cosas a palos, por Dios, que estamos en 2015 ya, no. Estoy hablando de que nuestro trabajo de policía en la calle, a veces te tienes que bajar al submundo, tú no te quieres bajar pero te ves metido y te tienes que bajar. Y ahí es cuando el instinto o la talla, la picardía, cómo te sitúas, cómo miras, cómo te miran, cómo permites que te miren... decide mucho, porque el que tienes en frente es malo, es peligroso o está hasta arriba de tóxicos, que le da igual. No sé cómo lo veis ustedes.
- Yo opino que, a ver, lo que el compañero dice no es que... en el contexto en el que se ha expresado ha puesto una situación de máximo riesgo en la que nos vemos a veces, pero a veces también nos vemos en situaciones de mediación y son las más incluso (**Hombres, GD hombres**).

Frente a estos modelos, en distintos apartados se ha mostrado cómo las mujeres vienen apostando por desarrollar modelos y servicios policiales diferentes que realmente ponen el énfasis en lo social y en la mediación. Estos esfuerzos parecen ser más difíciles en los municipios pequeños con plantillas reducidas, donde las posibilidades de especialización de las tareas son bajas y donde, por lo tanto,

parece seguir predominando un modelo más policial masculino asociado a la fuerza. Por ello, con frecuencia son problemáticos para las mujeres, especialmente si se patrulla en solitario. Parece que la necesidad de responder ante cualquier circunstancia y el estar, en ocasiones, a expensas de lo que tarde la Guardia Civil en llegar, sirve como argumento para discriminar a las mujeres y hace que los mandos lleguen a plantear que “sufrirían de tener mujeres en sus plantillas”. Si se las acepta, estas deben adaptarse a ciertos esquemas.

- En los municipios donde hay una escasa plantilla, es verdad que hay una tendencia a valorar mucho más la fuerza masculina que la habilidad femenina. Porque se sigue viendo como un puesto de trabajo tradicionalmente masculino (...) yo creo que en una ocasión alguien dijo el policía es alto, fuerte y tonto. Ese era el perfil de policía: alto, fuerte y tonto. Entonces, es verdad que las mujeres no somos ni lo altas, ni lo fuertes que a ellos les gustaría que fuéramos. Somos más listas o menos tontas que ellos y eso parece que da como un cierto miedo. Hay rechazo. Somos a lo mejor muy reivindicativas, somos a veces muy peleonas, creo, yo me defino así por lo menos, y eso no gusta. Buscan gente manejable, sumisa... ¿vale? **(Mujer, GD mujeres)**.

De hecho, la narración de las experiencias de las mujeres, especialmente de las más veteranas, en su entorno laboral en gran medida se construye sobre la descripción de una constante lucha por lograr un trato más igualitario dentro de las plantillas y un reconocimiento de sus derechos: desde el contar con un vestuario propio, un uniforme adecuado en cuanto a hechura de las camisas o los pantalones y ropa adecuada (pantalones y botas (no falda y zapatos), hasta derechos relacionados con el embarazo, lactancia y conciliación... Este sería un perfil reivindicativo que no encajaría con el que desde algunos mandos se considera adecuado:

- Aquí no queremos ni Rambos ni queremos Einsteins, porque las dos cosas nos dan problemas. Los Einstein, solamente nos dan problemas. Un tío que sea super preparado, licenciado en derecho, como sea psicólogo ya nos vuelve locos (risas) **(Hombre, GD mandos)**.

Este modelo policial vendría siendo reproducido a través de los mecanismos de formación y reconocimiento. Por un lado, la apuesta por un modelo policial frente a otro, o la potenciación de ciertos aspectos policiales frente a otros, implica también un cambio en las pruebas de acceso, promoción y en los temarios formativos.

- Si lo que entendemos que es una cualidad esencial dentro de la policía local es la capacidad comunicativa que tengas, pues habrá que hacer una prueba que evalúe esa capacidad. Incluso, habría que revisar los conocimientos porque lo

que ha dicho el compañero, el tema de la actitud policial, el tema del servicio público ¿dónde viene en el temario? Ética y actitud policial solamente se dan en el curso de ingreso y tiene 20 horas (**Hombre, GD mandos**).

Por otro, se denuncian arbitrariedades en procedimientos por los que se otorgan las medallas por parte de los Ayuntamientos, que suelen premiar actuaciones de corte represivo que implican un importante uso de la fuerza física frente a actuaciones de corte social. Estas medallas no solo suponen un reconocimiento público sino que además son tenidas en cuenta a la hora de promocionar. Por su parte, la Junta de Andalucía, según el Decreto de Coordinación, tiene la potestad de dar también medallas y con ello plantear mecanismos de reconocimiento de otro tipo de servicios policiales, pero no lo está haciendo.

— Se le dan medallas a temas que... no se le da nunca una condecoración a alguien que hace algo social. No. ¿Ha cogido droga? A ese. Pero a esta persona que ha intervenido en un maltrato infantil ¿no? Ya estamos diciendo que se le da importancia y quién le da importancia (**Mujer EP, mujer oficial 1**).

II. Razones que explican la baja presencia de mujeres en las Policías Locales andaluzas

Cuando se indaga sobre los motivos por los que hay tan pocas mujeres en los Cuerpos de las Policías Locales de Andalucía, un elemento central en los discursos que emergen en los grupos de discusión, es que se presentan pocas mujeres, elemento que, según se ha visto, es insuficiente dados los desiguales ratios de acceso entre mujeres y hombres. Cuando se profundiza en la razón para esta desigualdad las personas participantes proponen un amplio abanico de respuestas.

- a). España sigue siendo una sociedad machista.
- b). La policía sigue siendo considerada una profesión masculina con la que, según opinan quienes han participado, las mujeres no se sienten muy identificadas, si bien el alto porcentaje de mujeres en los estudios de criminología podría reflejar el inicio de un cambio social, aunque si la policía local no promociona más los ingresos por escala técnica es posible que tengan más impacto en otros Cuerpos de Seguridad. A pesar de esto las mujeres policías participantes reivindican su vocación y entusiasmo respecto a la profesión.
- c). Hay pocas imágenes de policías locales mujeres con las que niñas y chicas se puedan sentir identificadas y pocas compañeras de profesión. Y como vemos en el anexo, las imágenes que aparecen en internet cuando se busca “mujeres policías” tienen que ver con fantasías sexuales masculinas y concursos de belleza.

- d). Los Cuerpos de las Policías Locales de Andalucía presentan menores posibilidades de movilidad y ascenso (los cuerpos con plantillas más amplias proporcionan más posibilidades...).
- e). Teniendo en cuenta c) y d) las mujeres prefieren acceder a otros Cuerpos de Seguridad como Policía Nacional y Guardia Civil, porque en ellos funcionan mecanismos menos arbitrarios de acceso y promoción.
- f). No hay apoyo ni apuesta política a la entrada de mujeres (se denuncia una doble cara en las políticas de igualdad).
- g). Comportamientos machistas, prácticas de acoso dentro de las plantillas. Rechazo por parte de compañeros y mandos.
- h). Prácticas discriminatorias en los procedimientos de entrada (las mujeres son conscientes de ello y esto sería un elemento desincentivador).

Frente a estos problemas se plantean dos grandes marcos de acción, uno a desarrollar en el largo plazo y otro en el corto plazo, no incompatibles entre sí, sino al contrario, complementarios aunque, en ocasiones, se plantean como vías alternativas.

Por un lado, una apuesta a largo plazo por un trabajo educativo y de socialización y un “discurso de la espera”:

- ¿Para potenciar el ingreso de la mujer en la policía local? Pues yo creo que había que empezar desde los colegios. Yo soy de los que hay, cuándo hay un problema grave, hay que empezar desde el inicio ¿Cuánto vamos a tardar? No lo sé, pero si desde los colegios empezamos a educar en la igualdad como se está haciendo, en policía se está haciendo poco. Nosotros en seguridad vial intentamos, en todos los pueblos se está haciendo algo. Si se potenciara o se pusiera como asignatura y, antes no había personas preparadas, pero ahora hay psicólogos, licenciados, hay toda una serie. Pues desde que los colegios existiese esa idea de igualdad. Eso es lo único que, cuando pase 18 o 19 años, es que esto es así, esto hay que esperar. O sea nosotros, ahora mismo, esto no es un problema a corto o a medio plazo (**Hombre, GD mandos**).

Por otro, se plantea un marco político de medidas concretas que podrían dar la vuelta en el corto plazo a la situación. Se subraya que el modelo policial (incluyendo el volumen e influencia de las mujeres en la policía) es en gran medida fruto de una apuesta y una visión política. El rechazo por parte de los compañeros se ve como algo salvable si se cuenta con el apoyo político.

- (El rechazo por parte de los compañeros) es salvable porque el modelo policial lo tiene que poner el mismo político. El político dice, quiero un mayor número,

una influencia mayor de mujeres en la plantilla, va a haber más mujeres en la plantilla y va a haber un equilibrio, más equilibrado el número de hombres y de mujeres. Lo que no se puede permitir es que, a día de hoy, en el siglo XXI en el que estamos, haya localidades donde no hay mujeres, o como en mi caso, esté 27 años sola (Mujer, GD mujeres).

III. Recomendaciones y propuestas: hacia una mayor igualdad de género

- Para llevar a efecto la institucionalización de la igualdad y de la equidad de género, que incluye al personal femenino como masculino [en la institución policial], se requiere un esfuerzo sostenido en el tiempo y, además, planes y presupuesto (Aulé, 2012).

Según lo planteado por las personas participantes en los grupos de discusión y las entrevistas y, visto lo analizado en estas páginas, se observan tres líneas de cara a promover una mayor participación de mujeres en los Cuerpo de las Policías Locales de Andalucía. La primera estaría más orientada a generar un debate y una posible transformación del modelo y funciones de la Policía Local. La segunda destinada a fomentar que un mayor número de mujeres se presenten a las pruebas de acceso. La tercera a promover actitudes más igualitarias dentro de los propios Cuerpos. En conjunto, y más en concreto, se plantean las siguientes propuestas dirigidas bien a la oferta, bien a la demanda, y sobre todo orientadas a cambiar la cultura organizativa policial.

1. Desarrollar un debate que permita definir el modelo, perfil y funciones del Cuerpo de las Policías Locales que se quiere para Andalucía y adecuar a este el proceso selectivo, formativo y de reconocimientos: más pruebas que permitan identificar las cualidades necesarias para ese perfil, más contenidos formativos en esa línea, un mayor reconocimiento, por ejemplo mediante medallas, a policías que realicen servicios en esta línea y más campañas que difundan entre la ciudadanía este perfil de la policía.
2. Garantizar la publicidad y transparencia de las ofertas de plazas. Promover procesos más transparentes y garantistas de selección y acceso. En este sentido se propone despolitizar los procesos, examen único siguiendo el modelo de la Comunidad Autónoma de Canarias, pruebas psicológicas y psicotécnicas más profundas, convertir los cursos de la ESPA en una parte real del proceso de acceso a las Policías. Se habla de las ventajas que portaría la creación de un Cuerpo Unificado de Policía Local, aunque se es consciente del coste político que podría tener al despojar parcialmente de la competencia del proceso selectivo a los Ayuntamientos que son los que a la postre crean las plazas. En este sentido se podría promover un modelo de acreditación para el acceso y promoción (controlado por la Junta de Andalucía) tal y como

existe en las universidades³¹, por el que todas las personas que opten a los puestos vacantes y las promociones que se establezcan en los Ayuntamientos tienen que tener una acreditación previa expedida por una agencia pública. Este sistema no elimina totalmente la endogamia pero permite, por un lado, garantizar la preparación de todo el personal para el cargo, y por otro, respetar la autonomía de los Ayuntamientos.

3. Poner en marcha acciones positivas y promover una política de cuotas para el acceso y promoción de mujeres (propuesta que genera rechazo en gran parte de los participantes en el GD mandos), pero que se ha revelado de mayor eficacia en otros sectores y países³². Siempre garantizando los principios de igualdad, mérito y capacidad.
4. Promover campañas de difusión destinadas a difundir la imagen de las mujeres policías, presentaciones e institutos, carteles en las calles. Esta campaña debería reflejar también y fundamentalmente las actividades de corte social que realiza la policía, más allá de la parte represiva, una imagen de policía más cercana a la ciudadanía.
5. Revisar algunos requisitos previos excluyentes para evitar sesgos como las diferencias en la altura mínima en relación con la estatura media por sexo, o la exigencia de determinados permisos de conducir previos ya comentados.
6. Unificar las pruebas de ingreso y asegurar que tanto en las pruebas físicas como en las psicotécnicas, respondan a las exigencias reales del puesto que se va a desempeñar y no queden vinculados a ideales que muchas veces coinciden más con el imaginario que con la realidad.
7. Garantizar una mayor presencia de mujeres tanto entre el profesorado de la ESPA como en los materiales formativos (fotografías o ejemplos positivos en los que aparezcan mujeres policías) así como promover una mayor claridad en cuanto a los criterios de selección de participantes en los cursos.

31. Para más información ver los programas de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA). En concreto el Programa de Evaluación del Profesorado para la contratación (PEP) que evalúa las actividades docentes e investigadoras, y la formación académica de los/as solicitantes para el acceso a las figuras de profesor/a universitario/a contratado/a (profesor/a contratado/a doctor/a, profesor/a ayudante doctor/a y profesor/a de universidad privada) establecidas en la LOMLOU <http://www.aneca.es/Programas/PEP> y el programa de Acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios (Programa ACADEMIA) que evalúa el perfil de los/as solicitantes para el acceso a los cuerpos de funcionarios docentes universitarios (Profesores/as Titulares de Universidad y Catedráticos/as de Universidad), regulado por el RD 1312/2007 de 5 de octubre. <http://www.aneca.es/Programas/ACADEMIA>

32. En el Estado Español esto se ha intentado en algunos municipios del País Vasco, pero las medidas fueron recurridas y los tribunales les dieron la razón a los/as recurrentes. Sería necesaria la modificación de la ley de policía vasca para poder poner en marcha estas acciones positivas y no hay consenso para realizar la modificación.

8. Fomentar entre los y las policías locales la conciencia de servicio público al servicio de la ciudadanía (no por encima de ella), formación en mediación, en valores, en derechos humanos, incluyendo formación en temas de igualdad. En este sentido, se recomienda una mayor prevención, el establecimiento de canales adecuados de denuncia y una total intransigencia con los casos de acoso laboral o sexual a mujeres policías por parte de sus compañeros.
9. Favorecer el desarrollo de redes entre las mujeres policías locales de distintos municipios, por ejemplo, a través de la creación y fortalecimiento de asociaciones y federaciones específicas para favorecer la ruptura del aislamiento, la difusión de la información y el apoyo mutuo.
10. Generar nuevas fuentes de información sobre estos temas: cada Ayuntamiento debería presentar de forma desagregada por sexos el número de hombres y mujeres que se han presentado a las oposiciones y de los que las han aprobado y accedido al Cuerpo, de hombres y mujeres que abandonan el Cuerpo y los motivos, así como de las solicitudes de destinos internos y los criterios de baremación a la hora de asignar dichos puestos. Así mismo se recomienda desarrollar un estudio detallado de buenas prácticas en materia de acceso al Cuerpo y gestión de los recursos humanos, poniendo especial atención a las prácticas ya desarrolladas por mujeres mandos.

IV. Limitaciones del estudio y futuras líneas de investigación

El presente estudio se ha desarrollado en un breve lapso temporal y con un presupuesto limitado. Metodológicamente se ha utilizado la revisión bibliográfica, una encuesta online (que aporta datos de corte cuantitativo) y los grupos de discusión y entrevistas individuales y grupales (que ofrecen información cualitativa). A raíz de los datos obtenidos por estos medios han emergido nuevos temas no considerados en un primer lugar y que sería interesante analizar en mayor profundidad: temas de acoso, barreras concretas a la promoción, experiencia de las mujeres con cargos, el papel de los sindicatos, la presencia de alcaldesas o mujeres en los puestos de responsabilidad y toma de decisiones en los municipios mecanismos de autoexclusión... Para ello sería interesante realizar más entrevistas en profundidad (incluyendo también a otros actores además de los y las policías, como los responsables políticos, los y las preparadoras de la ESPA), análisis semántico de foros de policía y análisis de la presencia y papel de las mujeres policías en los medios de comunicación y campañas de difusión de los pueblos.

Así mismo, sería interesante repetir los grupos de discusión en Andalucía Oriental para poder recoger mejor la riqueza y diversidad de las experiencias de los diferentes Cuerpos Policiales, tanto de municipios pequeños como de otras

capitales de provincia, como pueden ser Málaga o Granada. Por último, sería muy importante contar con información más amplia sobre los procesos selectivos, incluyendo las personas o perfiles de personas que han quedado excluidas en el proceso, así como de las cifras de abandono y salida del Cuerpo de las mujeres policías, y sobre las preferencias y solicitudes de destinos internos de hombres y mujeres de distintos municipios, siguiendo el modelo del estudio realizado en Almería. Como principal limitación metodológica de la encuesta cabe señalar el no poder implementar una muestra aleatoria, se puede suponer que las personas que han respondido a la encuesta son aquellas que sienten mayor motivación para expresar su opinión positiva o negativa al respecto. En cualquier caso, aunque limitada, la evidencia presentada es un aporte que se complementa con el marco teórico y aplicado del estudio de la participación de las mujeres en el Cuerpo de las Policías Locales de Andalucía.

El presente trabajo no pretende más que ofrecer una primera aproximación a estas complejas temáticas. No cabe duda de que la situación de las mujeres en los Cuerpos de las Policías Locales de Andalucía es muy difícil, que aún resta mucho por hacer y que el camino presenta numerosas barreras (políticas, institucionales, corporativas, sociales, culturales). Sin embargo, se observa que hay vías concretas de actuación, posibilidades que dependen en gran medida de la voluntad política. Algunas cosas han cambiado en las últimas décadas, desde que entró la primera mujer policía, y esas transformaciones son fruto de la constancia y determinación de muchas mujeres en el desarrollo cotidiano de sus funciones policiales y de la suma de algunos hombres al objetivo de igualdad de género. Estas mujeres han demostrado que han llegado para quedarse al Cuerpo de las Policías Locales de Andalucía.

Lo primero que me dijo un veterano, el primer día que yo salí, me dijo (...) "como se nota que eres nueva hija. En cuanto lleves aquí 10 años, no te digo yo a ti lo que te quema esto". Pues los 22 años que llevo aquí y con la misma ilusión (Mujer policía).

BIBLIOGRAFÍA Y OTRAS FUENTES CONSULTADAS

- Addabbo, T.; Rodríguez, P. y Gálvez, L. (2013). "Gender and the Great Recession: Changes in labour supply in Spain". *DEMB Working Paper Series* 10. Módena: Department of Economics, University of Modena and Reggio Emilia.
- Addabbo, T.; Rodríguez, P.; Gálvez, L. (2015a). "Gender Differences in Labor Force Participation Rates in Spain and Italy under the Great Recession". *Revista de Economía Mundial*, 41, pp. 21-42
- Addabbo, T.; Rodríguez, P.; Gálvez, L. (2015b). "Young People Living as Couples. How Women's Labour Supply is Adapting to the Crisis. Spain as a Case Study". *Economic Systems*, Vol. 39, Issue 1. DOI: 10.1016/j.ecosys.2014.10.003 pp. 27-42.
- Agudo Arroyo, Y. (2014). "La participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas españolas: de la incorporación a la integración". *Comunitaria: International Journal of Social Work and Social Sciences* / January.
- Akerlof, G.; Kranton, R. (2000). "Economics and identity". *The Quarterly Journal of Economics*, CXV-3, pp. 715-753.
- Amoroso, M.I., Bosch, A.; Carrasco Bengoa, C.; Fernández, H.; Moreno, N. (2003). "Malabaristas de la vida: mujeres, tiempos y trabajos". Barcelona: Icaria. Disponible en: <http://www.caladona.org/wp-content/pujats/2009/12/2003-malabaristas-de-la-vida-DONES-I-TREBALLS.pdf>. (Consultado el 24/11/2016).
- Anker, R. (1998). "Gender and jobs: sex segregation of occupations in the world", Ginebra, International Labour Office.
- Arrow, K. J. (1972). "Some Mathematical Models of Race Discrimination in the Labor Market". En A. H. Pascal (ed.), *Racial Discrimination in Economic Life*. Lexington.
- Arteaga, N. (2000). "El trabajo de las mujeres policías". *El Cotidiano*, vol. 101, p. 74.
- Aulí, C. (2012). "Vivencias de mujeres policías venezolanas en su ámbito laboral". *Revista Venezolana de estudios de la mujer* - enero - junio 2012. Vol. 17/N°38. pp.163-172.
- Bano, Bushara; Talib, Parvaiz (2014). "Sex & Rank Differences in Indian Police: An Empirical Analysis". *Indian Journal of Industrial Relations*, Vol. 49 Issue 4, pp. 618-634.
- Becker, G. S. (1957). "*The Economics of Discrimination*", Chicago: The University of Chicago Press.

- Becker, G. S. (1965). "A Theory of the Allocation of Time". *The Economic Journal*, Vol. 75, Issue 299, pp. 493-517.
- Bergmann, B. (1974). "Occupational Segregation, Wages, and Profits when Employers Discriminate by Race and Sex". *Eastern Economic Journal*, Vol. 1, Issue 2, pp. 103-110.
- Blanchard, O. J.; Summers, L. H. (1987). "Hysteresis in Unemployment". *European Economic Review*, Vol. 31, Issues 1-2, pp. 288-295.
- Borra, C. (2010). "Childcare cost and Spanish mother's labour force participation". *Hacienda pública española*, pp. 9-40.
- Brown, J.; Fielding, J. (1993). "Qualitative differences in men and women police officers' experience of occupational stress", *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, Volume 7, Issue 4, pp. 327-340, DOI:10.1080/02678379308257072.
- Brown, J., Heidensohn, F., (2000). "*Gender and Policing: Comparative Perspectives*". (Macmillan, Houndmills).
- Burnell, B. (1999). "Occupational segregation". *The Elgar companion to feminist economics*. Cheltenham: Edward Elgar, pp. 578-584.
- Carrasco, C. (2005). "¿Conciliación? No, gracias. Hacia una nueva organización social". "Malabaristas de la vida. Mujeres, tiempos y trabajos". Madrid: Icaria.
- Coate, S.; Loury, G. C. (1993). "Will Affirmative-Action Policies Eliminate Negative Stereotypes?". *American Economic Review*, Vol. 85, Issue 5, pp. 1220-1240.
- Constant, A.; Zimmermann, K. F. (2008). "Measuring Ethnic Identity and Its Impact on Economic Behavior". *Journal of the European Economic Association*, Vol. 6, Issues 2-3), pp. 424-433.
- De la Rica, S. (2010). "*Segregación ocupacional y diferencias salariales por género en España, 1995-2006*", en Villar, A. (dir) (Bilbao: Fundación BBVA.
- Del Río, C.; Alonso, O. (2014). "Mujeres ante el empleo (y el desempleo) en el mercado laboral español, 1996-2013". *Áreas Revista Internacional de Ciencias Sociales*, Vol. 33, pp. 87-103.
- Dick, P.; Cassell, C. (2004). "The position of policewomen: a discourse analytic study". *Work, employment and society*, Vol. 18 Number 1, pp.51-72.
- Dick, G.; Metcalfe, B. (2007). "The progress of female police officers?". *International Journal of Public Sector Management*, Vol. 20 Issue 2, pp. 81-100.
- Doeringer, P.; Piore, M. (1971). "*Internal Labor Markets and Manpower Analysis*". Lexington (Massachusetts): D.C. Heath and Company.

- Dolton, P.; Marcenaro, O.; Skalli, A. (2008). "Gender differences across Europe, en Bettio", F.; Verashchagina, A. (eds.), *Frontiers in the Economics of Gender*. Londres: Routledge.
- Doiron, D. J.; Craig Riddell, W. (1994). "The Impact of Unionization on Male-Female Earnings Differences in Canada". *The Journal of Human Resources*, Vol. 29, Issue 2, pp. 504-534.
- Dolado, J.J.; García, C. and de la Rica, S. (2013). "On Gender gaps and self-fulfilling expectations: alternative implications of paid-for training". *Economic Inquiry*, 51 (3), 1829-1848.
- Egea, J.M (1994). "Aproximación histórica a la Policía Local de la ciudad de Córdoba". Córdoba: Cajatur. Monte de Piedad y Caja de Ahorros de Córdoba.
- Esping-Andersen, G. (ed) (2007). "Family Formation and Family Dilemmas in Contemporary Europe". Madrid: Fundación BBVA.
- Esping-Andersen, G. (2013). "El déficit de natalidad en Europa. La singularidad del caso español". Colección Estudios Sociales 36. Barcelona. La Caixa. Disponible en <file:///C:/Users/Luc%C3%ADa/Downloads/volumen-36-de-la-coleccion-estudios-sociales-de-la-fundacion-la-caixa-i-el-deficit-de-natalidad-en-europa-la-singularid.pdf>
- Fernández, G. e Higuera, M. L. (2010). "¿Cómo medir asociaciones de género en el mercado laboral? Una propuesta cualitativa para el caso español". *Cim. economía*. 57, pp. 57-83.
- Festiger, L. (1962). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford University Press.
- Figueroa, M. (2008). Mecanismos y procesos de segregación ocupacional de la mujer: las pruebas de selección al cuerpo de Policía Municipal. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 26 (1), pp. 151-178.
- Flecha, C. (1996). *Las primeras universitarias en España 1872-1910*. Madrid: Ed. Narcea.
- Gabinete de prensa de la Guardia Civil (2014). "Mujer en la Guardia Civil, 25 aniversario". Disponible en https://www.guardiacivil.es/es/prensa/especiales/25_aniv_mujer_gc/index.html (Consultado 24/11/2016).
- Gálvez, L. (2008). "Estadísticas históricas del mercado de trabajo en Andalucía, Siglo XX". Sevilla: Instituto de Estadística de Andalucía.
- Gálvez, L, Matus, M. (2012). "El impacto de la ley de igualdad en las empresas andaluzas". *Temas Laborales* núm. 114/2012, pp. 61-78
- Gálvez, L; Rodríguez, P. (2013). "El empleo de las mujeres en la España democrática y el impacto de la Gran Recesión". *Áreas Revista Internacional de Ciencias Sociales*, Vol. 32, pp. 105-123.

- Gálvez, L; Rodríguez, P.; Agenjo, A., y Domínguez, M. (2013). *El Trabajo de Cuidados de Mujeres y Hombres en Andalucía. Medición y valoración*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer.
- Gil-Monte, P.R., Queirós, C., Feguirodo, H. (2012). "Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en policías portuguesas y problemas de salud asociados". In: IX Congreso Internacional de la Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS). Valencia. Disponible en <http://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/63837/2/90182.pdf> (Consultado el 24/11/2016).
- Goldin, C. (2002). "A Pollution Theory of Discrimination: Male and Female Differences in Occupations and Earnings". National Bureau of Economic Research (NBER), Working Paper 8985.
- Goldin, C. (2006). "The Quiet Revolution that Transformed Women's Employment, Education and Family". *American Economic Review*, Vol. 96, Issue 2, pp. 1-21.
- Homant, R.J. (1983). "Impact of Policewomen on Community Attitudes Toward Police". *Journal of Police Science and Administration*, Vol. 11, Issue 1, pp.16-22.
- Horne, P (2006). "Policewomen: Their First Century and the New Era". *Police Chief*, Vol. 73, Issue 9, pp. 56-61.
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2005). "Conciliación de la vida laboral y familiar". Módulo especial de la EPA, Madrid.
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2014). "Encuesta de Población Activa", EPA, Madrid.
- Jackson, L. (2006). *Women Police: "Gender, Welfare and Surveillance in the Twentieth Century"*. Manchester: Manchester University Press.
- Llano, J.C. (2015). "El estado de la pobreza, 5º Informe". Madrid: Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en el Estado Español (EAPN).
- Lamas, M. (1996). "Género: La construcción cultural de la diferencia sexual". Colección Las Ciencias Sociales, Estudios de Género, México.
- Martín Fernández, M. (1994). "Mujeres policía". Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).
- Martínez, H. (2014). "Dos contribuciones sobre mujer y policía. El trabajo de la mujer policía". *Revista Catalana de Seguretat Pública*. Marzo 2014, pp. 106-129.
- Martínez, M^a. Carmen. (2011). "Seguridad Pública y Género. Las mujeres y el trabajo policial." Encuentro Nacional de Mujeres Policías CIFSE. Madrid, 22-23 Marzo 2011
- Merton, R. K. (2003). *Teoría y Estructuras Sociales*. Madrid: Fondo de Cultura Económica de España.

- Miller, W.; Kerr, B.; Reid, M. (1999). "A National Study of Gender-Based Occupational Segregation in Municipal Bureaucracies: Persistence of Glass Walls?" *Public Administration Review*, Vol. 59, No. 3, May - Jun. pp. 218-230. DOI: 10.2307/3109950
- Mincer, J.; Polachek, S. (1974). "Family Investments in Human Capital: Earnings of Women". *Journal of Political Economy*, Vol. 82, Issue 2, pp. 76-108.
- Monreal, M.C. y Martínez, B. (2010). "Esquemas de género y desigualdades sociales", Capítulo 3, pp. 73-96, en Muñoz, L.V y Monreal, M.C (2010) *Intervención Social y Género*, Narcea Ediciones.
- Morley, S.M., (2013). *Exploring the marital conflict of police officers: The roles of job stress, job burnout, and work-to-family conflict*. The University of North Dakota.
- Morrison, A. et al. (1987). *Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America's Largest Corporations?* New York: Addison-Wesley.
- Natarajan, M. (2008). *Women Police in a Changing Society: Back Door to Equality*, Londres: Ashgate.
- Observatorio militar para la igualdad (2014). "Datos sobre el personal en el Ministerio de Defensa". Secretaría Permanente de Igualdad. Disponible en <http://www.defensa.gob.es/Galerias/areasTematicas/observatorio/fichero/estadisticas/datos-mujer-hombres-2013.pdf> (Consultado el 24/11/2016).
- Pateman, C. (1995). *El contrato sexual*. Barcelona: Anthropos Editorial.
- Phelps, E. (1972). "The Statistical Theory of Racism and Sexism", *American Economic Review*, Vol. 62, Issue 4, pp. 659-661.
- Picchio, A. (1994). "El trabajo de reproducción, tema central en el análisis del mercado laboral", en Borderías et al. *Las mujeres y el trabajo*. Madrid: Fuhem-Icaria.
- Rabe-Hemp, C. (2008). "Survival in an "all boys club": policewomen and their fight for acceptance", *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol. 31 Iss: 2, pp.251 – 270
- Reskin, B. (2000). "The proximate causes of employment discrimination", *Contemporary Sociology*, Vol. 29, pp. 319-328.
- Reskin, B. F.; Bielby, D. D. (2005): "A Sociological Perspective on Gender and Career Outcomes", *Journal of Economic Perspectives*, 19 (1), pp. 71-86.
- Rosen, S. (1987). "The Theory of Equalising Differences", en Ashenfelter , O.; Layard , R. (eds.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 1. Amsterdam: Elsevier Science Publishers, pp. 641-692.
- Rubery, J.; Fagan , C.; Maier, F. (1997). "Occupational Segregation, Discrimination and Equal Opportunity", en Schmid, G.; O'Reilly, J.; Schömann, K. (eds.), *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*. Edward Elgar: Cheltenham, pp. 431-461.

- Salladarré, F.; Hlaimi, S. (2014). “Women and part-time work in Europe”. *International Labour Review*, Vol. 153, No. 2, pp. 293-310.
- Salido, O. (2002). “Las oportunidades de las mujeres en una estructura cambiante”. Documento de trabajo 02-05, p.12. Unidad de Políticas Comparadas. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Spasića, D.; Djurić, S. y Mršević, Z. (2015). “Survival in an “all boys club”: Policewomen in Serbia” *Women’s Studies International Forum* Volume 48, January–February 2015, Pages 57–70.
- Spijker, J.; Pérez, J.; Cámara, A.D. (2008). “Cambios generacionales de la estatura en la España del siglo XX a partir de la Encuesta Nacional de Salud”, *Revista Estadística Española*, 50 (169), pp. 571-604.
- Tomaskovic-Devey, D.; Stainback, K. (2007). “Discrimination and desegregation: Equal opportunity progress in U.S. private sector workplaces since the civil rights act”, *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, Vol. 609, pp. 49-84.
- Torns, T. (1997). “Los servicios de proximidad: algunos interrogantes sobre un nuevo yacimiento de empleo femenino”, *Revista de Treball Social*, 147, pp. 40-47.
- UGT (2015). “Trabajar igual, cobrar igual”. Secretaría de Igualdad. Disponible en http://www.ugt.es/Publicaciones/INFORME_UGT_SOBRE_IGUALDAD_SALARIAL_2015.pdf (Consultado 24/11/2016).

ARTÍCULOS DE PRENSA CONSULTADOS

- ABC (2016). “Los acusados por el fraude de los exámenes de la Policía Local no logran anular la investigación” ABC 02/03/2016. Disponible en http://sevilla.abc.es/sevilla/sevi-acusados-fraude-examenes-policia-local-no-logran-anular-investigacion-201603021221_noticia.html (Consultado el 24/11/2016).
- Dathan, M. (2016). “Female soldiers WILL be allowed to serve in frontline combat roles, David Cameron announces as Britain finally prepares to lift the ban”. Daily Mail 08/07/2016. Disponible en <http://www.dailymail.co.uk/news/article-3680732/Female-soldiers-allowed-serve-frontline-combat-roles-David-Cameron-set-announce-Britain-prepares-finally-lift-ban.html> (Consultado 24/11/2016).
- García, A. (2014). “Así se amañaron las oposiciones para la Policía Local de Sevilla”. ABC 16/12/2014 disponible en <http://sevilla.abc.es/sevilla/20141216/sevi-oposiciones-policia-local-201412152125.html> (Consultado 24/11/2016).
- Grierson, J. (2016). “Transgender soldier is first female to serve on British army frontline”. The Guardian 17/09/2016. Disponible en <https://www.theguardian.com/society/2016/sep/17/transgender-soldier-is-first-female-to-serve-on-the-front-line> (Consultado 24/11/2016).
- El Confidencial (2014). “Treinta policías locales de Sevilla se enfrentan a la expulsión del cuerpo por filtrar preguntas de las oposiciones”. El Confidencial, 03/07/2014. Disponible en http://www.elconfidencialautonomico.com/andalucia/investigacion-corrupcion-Policia-Local-Sevilla_0_2300769912.html (Consultado 24/11/2016).
- El Mundo (2015). “¿Tu función? Ser una de esas secretarías de falda corta”. El Mundo 08/07/2015 Disponible en <http://www.elmundo.es/cronica/2015/03/08/54fae40c268e3ec2518b456f.html> (Consultado 24/11/2016)
- EuropaPress (2011). “La Policía Municipal de Madrid celebra los 40 años de la incorporación de la primera mujer en el Cuerpo” Disponible en <http://www.europapress.es/madrid/noticia-policia-municipal-madrid-celebra-40-anos-incorporacion-primeramujer-cuerpo-20110421123041.html> (Consultado 24/11/2016)
- EFE (2016). “A juicio el amaño de las oposiciones a la Policía Local con 46 acusados”. El Mundo 19/04/2016. Disponible en <http://www.elmundo.es/andalucia/sevilla/2016/04/19/5716178c268e3edc2e8b4612.html> (Consultado 24/11/2016)

- EuropaPress (2014). “La Policía cuenta con 8.791 mujeres, más del 13% de la plantilla”. Disponible en <http://www.europapress.es/nacional/noticia-policia-nacional-cuenta-8791-mujeres-filas-mas-13-ciento-plantilla-total-20140308095736.html> (Consultado 24/11/2016).
- EuropaPress (2014). “Requisados los exámenes de las oposiciones de Policía Local de Sevilla”. EuropaPress 01/08/2013. Disponible en <http://www.europapress.es/andalucia/sevilla-00357/noticia-requisados-examenes-oposiciones-policia-local-indagadas-posible-filtracion-20130801150126.html> (Consultado 24/11/2016).
- Fernández, D. (2007). “La falta de aspirantes obliga a rebajar la altura para ser policía” 20 Minutos. Disponible en <http://www.20minutos.es/noticia/220562/0/falta/aspirantes/policia/#xtor=AD-15&xts=467263> (Consultado 24/11/2016).
- Hierro, L., González, M, (2013). “La crisis económica frena la ‘feminización’ del Ejército”. El País. Disponible en http://politica.elpais.com/politica/2013/08/17/actualidad/1376750945_635552.html (Consultado 24/11/2016).
- La Vanguardia (2015). “TSJA obliga Ayuntamiento Almonte a devolver competencias exjefa Policía Local ” Disponible en <http://www.lavanguardia.com/local/sevilla/20150302/54427795485/tsja-obliga-ayuntamiento-almonte-a-devolver-competencias-exjefa-policia-local.html> (Consultado 24/11/2016).
- Ramos, R. (2014). “No era país para mujeres policías” El Mundo. Disponible en <http://www.elmundo.es/andalucia/2014/10/25/544b64fc268e3e3c478b4571.html> (Consultado 24/11/2016).
- Weaber, M. (2014). “Women could get combat roles in British army by 2016”. The Guardian. Disponible en <http://www.theguardian.com/uk-news/2014/dec/19/women-combat-roles-british-army-infantry-armoured-units> (Consultado 24/11/2016).

LEGISLACIÓN CONSULTADA

- Ley Orgánica 2/1986, de 13 marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.
- Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales.
- Decreto 201/2003, de 8 de julio, de ingreso, promoción interna, movilidad y formación de los funcionarios de los Cuerpos de la Policía Local.
- Orden de 22 de diciembre de 2003, por la que se establecen las pruebas selectivas, los temarios y el baremo de méritos para el ingreso, la promoción interna y la movilidad a las distintas categorías de los Cuerpos de la Policía Local.
- Orden de 4 de marzo de 2004, por la que se regulan determinados aspectos del curso de ingreso para los funcionarios en prácticas de los Cuerpos de la Policía Local.
- Orden de 2 de diciembre de 2004, por la que se actualizan las marcas máximas en pruebas selectivas para el ingreso, promoción interna y movilidad a las distintas categorías de los Cuerpos de la Policía Local.
- Decreto 66/2008, de 26 de febrero, por el que se modifica el Decreto 201/2003, de 8 de julio, de ingreso, promoción interna, movilidad y formación de los funcionarios de los Cuerpos de la Policía Local.
- Orden de 31 de marzo de 2008, por la que se modifica la de 22 de diciembre de 2003, por la que se establecen las pruebas selectivas, los temarios y el baremo de méritos para el ingreso, la promoción interna y la movilidad a las distintas categorías de los Cuerpos de la Policía Local.
- Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público.
- Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios

SITIOS WEBS CONSULTADOS

Observatorio militar para la igualdad:

<http://www.defensa.gob.es/areasTematicas/observatorio/>

Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA):

<http://www.aneca.es/>

ANEXO 1: VISIONES SOBRE MUJERES POLICÍAS

Los 10 primeros resultados de buscar Mujeres Policías en Google (19 de diciembre de 2014).

https://www.google.es/search?q=MUJERES+POLICIAS&ie=utf-8&oe=utf-8&aq=t&rls=org.mozilla:es-ES:official&client=firefox-a&channel=fflb&gfe_rd=cr&ei=Y0eVVOi9KlAcJ-PgsgH&gws_rd=ssl

1. Mujeres policiassensuales - YouTube

<https://www.youtube.com/playlist?list=PL6F1C8B8D9F4C60DF>

Mujeres policias sensuales. bymujerespolicias; 181 videos; 9,050 views. Play all. Share. Loading... Save. Sign in to YouTube. Sign in · Play next; Play now.

2. Las 10 mujeres policiasmas hermosas del mundo - YouTube

▶ 1:42 ▶ 1:42

www.youtube.com/watch?v=lfnwiJ-SC0w

Mar 8, 2014 - Uploaded by Tukymax

Las 10 *mujeres policiasmas* hermosas del mundo. <http://www.likeame.com>.

3. Esposas, novias Y Mujeres De Policias | Facebook

<https://es-es.facebook.com/...Mujeres...Policias/34807...> [Translate this page](#)

Esposas, novias Y *Mujeres De Policias*. 17 701 Me gusta · 329 personas están hablando de esto. Es un espacio para que esposas/os, novias/os e hijas/os de...

4. MUJERES MILITARES Y POLICIAS DE TODO EL MUNDO ...

<https://es-la.facebook.com/media/set/?set=a...type...> [Translate this page](#)

MUJERES MILITARES Y POLICIAS DE TODO EL MUNDO. De Zorro Medici · Actualizado hace más de un año · Tomadas en TODOSSSSSSSSSSSS.

5. Mujeres policías - Can Stock Photo

www.canstockphoto.es/imagenes.../mujeres-policias.ht... [Translatethis page](#)

1 414 *Mujeres policías* almacén de fotos e imágenes. Asequibles fotografías libres de derechos. Descargas por tan solo \$1,00 con miles de imágenes añadidas ...

6. Los 10 países con las policías más guapas del mundo ...

peru.com/.../10-paises-policias-mas-guapas-mundo-fot... [Translatethis page](#)

Sep 17, 2012 - La igualdad de género ha dado pie a la incursión de mujeres en la Policía, pero solo algunas naciones cuentan con oficiales atractivas, ...

7. Galería de Imágenes - Policía Nacional de Colombia.

www.policia.gov.co/portal/page/portal/HOME/Galeria [Translate this page](#)

Página oficial de la Policía Nacional de Colombia. ... La Policía Nacional presente en la Carrera de la *Mujer*. Café por un Futuro. LANZAMIENTO SERIE ...

8. Indonesia realiza cruel examen de virginidad para reclutar ...

cnnespanol.cnn.com/.../indonesia-realiza-cruel-y-degr... [Translate this page](#)

Nov 19, 2014 - Las *mujeres policías* deben conservar su virginidad”, declara la página informativa. La sección concluye con un alegre “gracias” y un emoticón ...

9. El trabajo de las mujeres policías - El Cotidiano

www.elcotidianoenlinea.com.mx/pdf/10107.pdf by NA Botello -

Mujeres. 74. E. En el México virreynal, existían dos tipos de policías: los vigilantes o serenos y los alguaciles. Los primeros estaban abocados a cuidar el ...

10. Mujeres en la Policía - Women's Justice Center

justicewomen.com/police_women_spanish.html

Durante mucho tiempo, especialistas policiales en todo el país han aseverado que incrementar el número de mujeres policías es clave para el éxito de las ...

Solo este último no es sexista y hace referencia a que el trabajo de policía es un buen trabajo para las mujeres y las mujeres son necesarias para la policía: http://justicewomen.com/police_women_spanish.html

ANEXO 2 ORDEN DE JEFATURA DE LA POLICÍA LOCAL DE ALMERIA 2/2012

AYUNTAMIENTO DE ALMERÍA



JEFATURA DE POLICIA LOCAL DE ALMERIA
ÁREA DE GESTIÓN DIRECTIVA

ORDEN DE JEFATURA NÚMERO 2 / 2012

SELECCIÓN DE DESTINOS
DE LA PLANTILLA DE POLICÍA LOCAL DE ALMERÍA

En virtud de la presente, esta Jefatura de Policía Local da publicidad al proceso que desde hoy se abre para abordar una nueva selección de todos los Destinos de la plantilla de este Cuerpo en la categoría de Policía, objetivo que se plantea para su plena operatividad en Febrero de 2012.

A estos efectos se publican un total de 17 destinos internos que contienen los objetivos, tareas y funciones específicas de cada destino, perfil del mismo, condiciones y características de los destinos, así como las condiciones de servicio derivadas de las conclusiones alcanzadas en la Mesa General de Negociación de Diciembre de 2011.

Al respecto de las citadas fichas, cada Policía de esta plantilla podrá formular **PARTE DE SOLICITUD** sólo y exclusivamente a través del modelo adjunto que contiene el listado de los citados destinos ofertados, sobre el que priorizarán ordinalmente su preferencia personal eligiendo todos ellos si es su interés (del 1 al 17, siendo el 1 el de mayor preferencia y el 17, el de menor).

Todos los policías pueden solicitar cualquiera de los destinos ofertados y en caso de no ser cubierto el destino por personal que reúna las condiciones establecidas, se cubrirán por el resto del personal del siguiente nivel que lo soliciten y así, sucesivamente. Quien no soliciten ningún destino ofertado, serán adscritos mediante destino forzoso conforme a Reglamento Interno.

Dicho parte de solicitud será presentado en el Registro del Cuerpo (Secretaría de la planta baja).

El proceso de selección se realizará siguiendo la Ficha de Criterios Genéricos de Baremación de Destinos aprobada también en el seno de la Mesa General de Negociación, que se adjunta. El parte de solicitud contiene un apartado de "Autobaremación" para que el solicitante apunte la puntuación estimada que crea que alcanza, que será posteriormente validada por Jefatura a la hora de proceder a la Selección.

Se establece un plazo máximo de presentación de solicitudes: **viernes 20 Enero (inclusive)**.

Anualmente la Jefatura publicará el Servicio Anual conforme a las rotaciones habituales del servicio de Mañana, Tarde y Noche, estableciéndose una planificación específica en este planning anual que contemple las especificaciones que sea necesario establecer para los periodos de Semana Santa, Feria y Navidad y otros eventos especiales.

ANEXO 3 CUESTIONARIO

Diagnóstico de género acceso y promoción de mujeres y hombres en las Policías Locales de Andalucía

El siguiente cuestionario forma parte de la investigación:

- "Desarrollo profesional de hombres y mujeres en las policías locales andaluzas".
- Consta de cuatro apartados, por favor responda a todos ellos.
- Los datos introducidos serán tratados de forma totalmente anónima.

(Hay 37 preguntas en esta encuesta).

PREGUNTAS DE ACCESO AL CUERPO

¿Cuanto tiempo estuvo preparando la oposición para ingresar al cuerpo?

Por favor, seleccione solo una de las siguientes opciones:

- Menos de 1 año
- Entre 1 año y 2 años
- 3 años y más

Si se ha realizado oposiciones previamente, considere el total si ha realizado oposiciones al cuerpo.

¿Cuántos años de experiencia laboral tenía antes de entrar al cuerpo?

Por favor, seleccione solo una de las siguientes opciones:

- No tenía experiencia laboral
- Menos de 1 año
- De 3 a 5 años
- 5 años o más

Al momento de ingresar al cuerpo ¿Tenía hijos/as?

Por favor, seleccione solo una de las siguientes opciones:

- No, no tenía hijos/as
- Sí, vivía con ellos/as
- Sí, pero no vivía con ellos/as

Al momento de ingresar al cuerpo ¿Tenía pareja?

Por favor, seleccione solo una de las siguientes opciones:

- No, no tenía pareja
- Sí, vivía con él/ella
- Sí, pero no vivía con él/ella

Valore la importancia de los siguientes factores cuando decidió opositar al Cuerpo de Policía

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Vocación	<input type="checkbox"/>									
Apoyo familiar	<input type="checkbox"/>									
Apoyo de amigos/as	<input type="checkbox"/>									
Escasez de trabajos	<input type="checkbox"/>									
Posibilidades reales de obtener el trabajo	<input type="checkbox"/>									

(1 NADA importante, 10 MUY importante)

¿Cree que en el momento de acceder al cuerpo de policía su sexo (hombre o mujer) le perjudicó en comparación con el otro sexo?

Por favor, seleccione solo una de las siguientes opciones:

- Sí
- No

Al momento de ingresar al cuerpo ¿Qué importancia le daba al trabajo y a formar una familia?

Por favor, seleccione solo una de las siguientes opciones:

- Formar una familia era absolutamente más importante
- Formar una familia era algo más importante que trabajar
- Trabajar era algo más importante que tener una familia
- Trabajar era absolutamente más importante que tener una familia

¿Que características personales fueron las que le permitieron aprobar las pruebas de entrada?

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Preparación física	<input type="checkbox"/>									
Empatía	<input type="checkbox"/>									
Formación	<input type="checkbox"/>									
Capacidad para gestionar conflictos	<input type="checkbox"/>									
Otros	<input type="checkbox"/>									

(1 NADA importante, 10 MUY importante)

¿Que características personales cree que se valoran más a la hora de acceder al cuerpo?

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Preparación física	<input type="checkbox"/>									
Empatía	<input type="checkbox"/>									
Formación	<input type="checkbox"/>									
Capacidad para gestionar conflictos	<input type="checkbox"/>									
Otros	<input type="checkbox"/>									

(1 NADA importante, 10 MUY importante)

Desde que ingresó al cuerpo, ¿Cuántos cursos de formación presencial y/o virtual ha realizado?

Por favor, marque las opciones que correspondan:

- Ninguno
- 10 o menos cursos virtuales
- 10 o menos cursos presenciales
- 11 a 20 cursos virtuales
- 11 a 20 cursos presenciales
- 21 o más cursos virtuales
- 21 o más cursos presenciales

Desde que opositó ¿Cuanto tiempo (en años desde su ingreso) ha tardado en promocionar?

Por favor, escriba su/s respuestas/s aquí:

Primera promoción (años desde el ingreso)

Segunda promoción (años desde el ingreso)

Tercera promoción (años desde el ingreso)

Si no ha promocionado no responda

¿En cual de las siguientes situaciones ha estado desde que ingresó en el cuerpo?

Por favor, marque las opciones que correspondan:

- Permiso de maternidad/paternidad
- Excedencia temporal (3 meses o menos)
- Excedencia temporal (más de 3 meses)
- Comisión de servicio
- Permuta localidad

Seleccione todas las que corresponda

Indique las razones por las que no ha realizado más cursos de formación

Por favor, marque las opciones que correspondan:

- No lo considero importante para promocionar
- No son de interés para el trabajo que realizó
- Tengo dificultades para pasar las noches fuera de casa
- No tengo fácil acceso a internet
- No tengo tiempo
- Otro: _____



<http://www.juntadeandalucia.es/organismos/justiciaeinterior.html>



JUNTA DE ANDALUCÍA