

V Estudio

Mujer y Seguridad

24 de febrero 2026



ÍNDICE

1. Presentación del V Estudio Mujer y Seguridad.....	3
2. Representación de la mujer en el ámbito de la Seguridad Privada.....	4
3. Representación de la mujer en el ámbito de la Seguridad Pública.....	6
4. Cinco años de análisis: la importancia de la perspectiva evolutiva.....	12
5. Representación de la mujer en el ámbito de las Policías Locales de Cataluña	17
6. Conclusiones.....	20
7. Un caso de éxito: “De pioneras a referentes: la transformación de la Policía Local de Manlleu”	21

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

V Estudio Mujer y Seguridad

Primera Edición: 24 de febrero de 2026

© Derechos exclusivos de Edición

E-mail: mys@mujeryseguridad.es

Web: mujeryseguridad.es

Todos los derechos reservados. Se autoriza la reproducción parcial de este estudio siempre que se cite la fuente: *Observatorio Mujer y Seguridad*.

NOTA: El Observatorio Mujer y Seguridad quiere agradecer a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, así como a la Dirección General de Coordinación de las Policías Locales de la Generalitat de Cataluña, por los datos facilitados, y la colaboración de la revista *Seguritecnia* y la Fundación Borredá.

1. PRESENTACIÓN DEL V ESTUDIO MUJER Y SEGURIDAD

El Observatorio Mujer y Seguridad presenta el V Estudio sobre la representatividad de la mujer en la seguridad pública y privada, una edición especialmente significativa que coincide con un aniversario clave en la trayectoria de este proyecto. Cinco estudios consecutivos no solo permiten ofrecer una fotografía actualizada de la presencia femenina en el sector de la seguridad, sino que, sobre todo, posibilitan analizar su evolución en el tiempo, identificar tendencias y evaluar el impacto de las políticas, iniciativas y cambios culturales que se han ido produciendo en los últimos años.

Desde su primera edición, este estudio nació con la vocación de convertirse en una herramienta de análisis objetiva y de referencia, capaz de aglutinar datos dispersos y ofrecer una visión global de la participación de las mujeres en los distintos ámbitos de la seguridad, tanto pública como privada. Con el paso del tiempo, el informe ha consolidado su relevancia, no solo como instrumento estadístico, sino también como elemento de reflexión y apoyo a la toma de decisiones de instituciones, empresas, profesionales y responsables públicos comprometidos con la igualdad de oportunidades.

La incorporación de la perspectiva de género en el análisis de datos no es solo una recomendación metodológica, sino una herramienta imprescindible para comprender de forma completa y rigurosa la realidad del sector de la seguridad. Analizar los datos desde esta óptica permite identificar desigualdades estructurales, visibilizar avances y detectar los obstáculos que aún limitan la plena participación de las mujeres.

Este V Estudio confirma avances, pone de manifiesto desafíos persistentes y evidencia que la representatividad de la mujer en el sector de la seguridad es un proceso en constante construcción. La comparativa con ediciones anteriores permite constatar progresos en determinados ámbitos, así como señalar aquellos espacios en los que la presencia femenina sigue siendo limitada y donde resulta necesario redoblar esfuerzos.

En un sector tradicionalmente masculinizado, disponer de datos fiables y continuados en el tiempo es fundamental para visibilizar la aportación de las mujeres, romper estereotipos y promover un modelo de seguridad más diverso, inclusivo y representativo de la sociedad a la que sirve. Este estudio reafirma, una vez más, el compromiso del Observatorio Mujer y Seguridad con la generación de conocimiento, la transparencia y la promoción de la igualdad real en el ámbito de la seguridad.

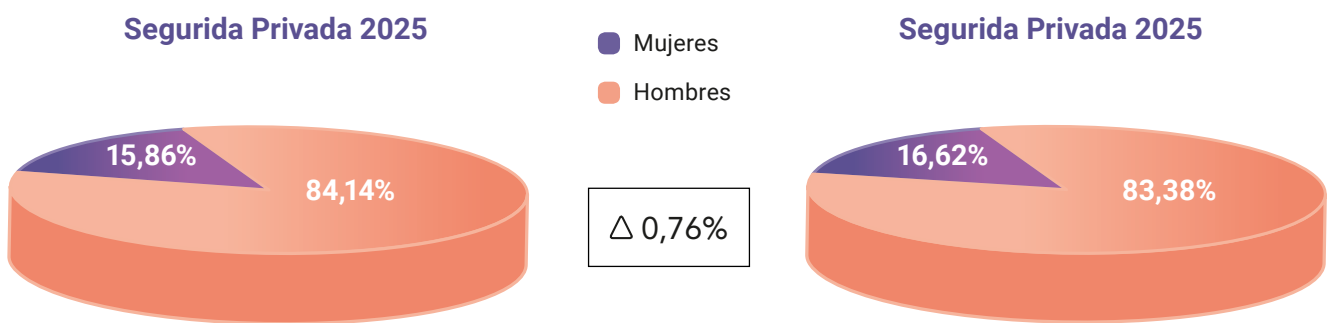
En este *V Estudio Mujer y Seguridad* que publicamos coincidiendo con SICUR 2026, actualizamos los datos de representatividad de la mujer en seguridad pública y seguridad privada a fecha 31 de diciembre de 2025, analizando su evolución durante estos cinco años.

Asimismo, por primera vez recogemos los datos que nos ha facilitado la Policía Foral de Navarra y publicamos un caso de éxito de la Policía Local de Manlleu.

2. REPRESENTACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD PRIVADA

Según datos facilitados por la Policía Nacional a 31 de diciembre de 2024, en España hay 147.484 puestos de trabajo que son desempeñados por personal de seguridad privada, de los cuales 24.513 corresponden a mujeres, lo que supone un 16,62% del total de estos (cuando se habla de puestos hay que tener en cuenta que una persona puede desempeñar más de un puesto).

Con respecto al 2024 el número de puestos ha supuesto un incremento de 1282 puestos de seguridad privada, siendo el aumento de la representatividad femenina del 0,76%.



Atendiendo a cada una de las diferentes categorías de personal de Seguridad privada las cifras numéricas y porcentuales de representatividad de la mujer y su variación respecto al 2024, son las siguientes:

PERSONAL DE SEGURIDAD PRIVADA 2025		
	Mujeres	Hombres
Directores/as de seguridad	63	774
Jefes/as de seguridad	41	402
Detectives privados	389	1018
Vigilantes de seguridad	23.800	118.212
Vigilantes de explosivos	181	1574
Escoltas privados	39	991

PERSONAL DE SEGURIDAD PRIVADA 2024-2025			
	2024	2025	Variación
Directoras de seguridad	7,07%	7,50%	0,43%
Jefas de seguridad	8,73%	9,25%	0,52%
Detectives privadas	27,44%	27,64%	0,20%
Vigilantes de seguridad	15,98%	16,76%	0,78%
Vigilantes de explosivos	10,17%	10,31%	0,14%
Escortas privadas	4,25%	3,78%	-0,47%

A pesar de que el aumento es insignificante no llegando en ninguna categoría al uno por ciento, la tendencia, excepto en las escoltas privadas, sigue siendo al alza.

Analizando ahora a los datos que nos facilita la Guardia Civil, vemos que la evolución que ha experimentado la representatividad de la mujer en guardas rurales y sus especialidades. Concretamente tenemos:

Guarda rural	2024	2025	Variación
Solicitudes presentadas Mujeres	11,98%	13,04%	1,06%
Aptas definitivas Mujeres	9,01%	9,63%	0,62%

Especialidades mujeres	2024	2025	Variación
Guarda rural	10,13%	8,89%	-1,24%
Guarda de caza	7,36%	15,31%	7,95%
Guarda de pesca marítima	5,55%	53,84%	48,29%

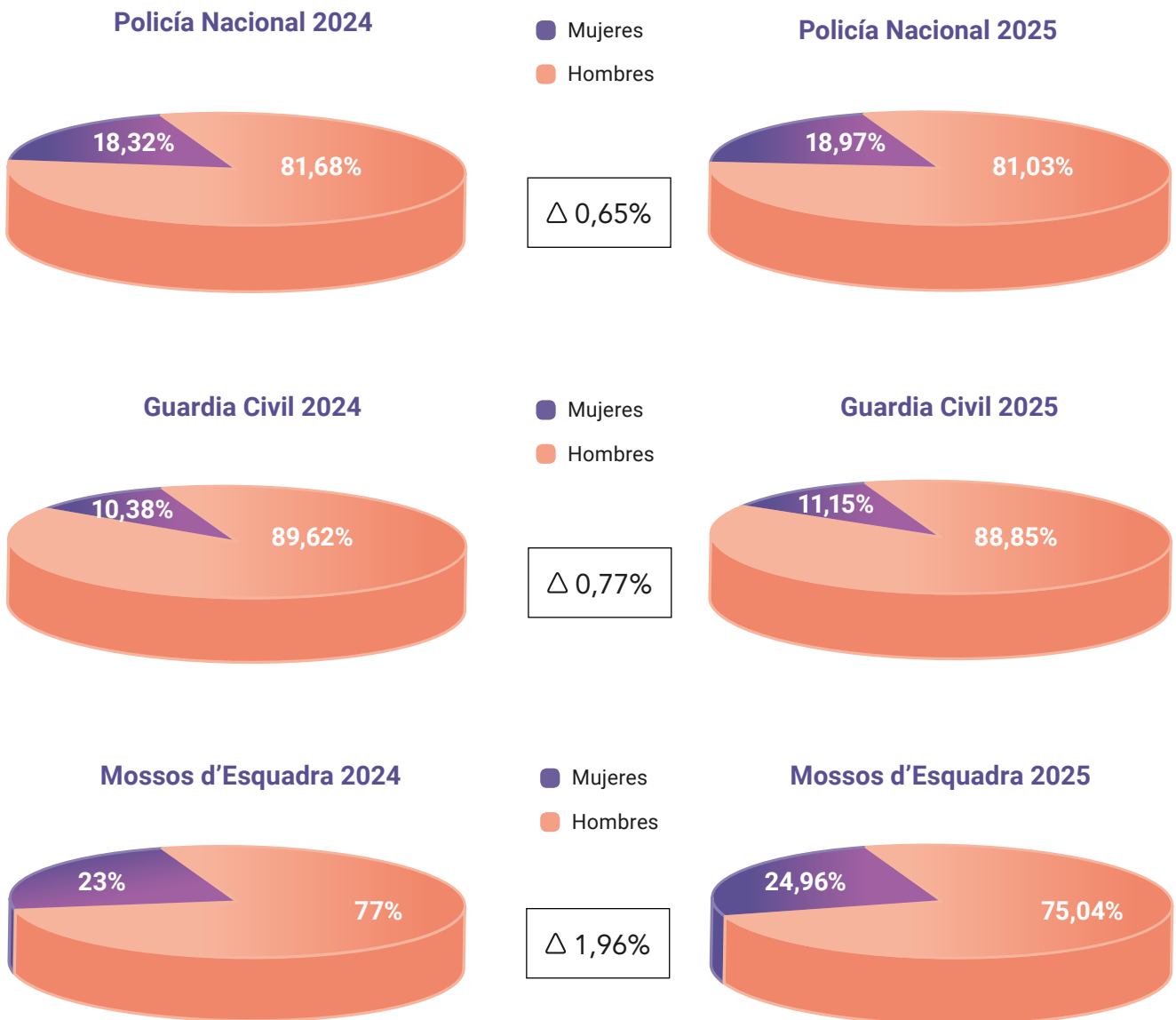
El aumento en la especialidad de guarda de pesca marítima ha sido más que relevante lo que ha conllevado que en la actualidad haya más mujeres que hombres en dicha categoría de personal de seguridad privada. Es la única especialidad dentro de los puestos de seguridad privada que las mujeres superan el 50% y, por consiguiente, avanzan a la representación masculina. Ello sin desmerecer a las guardas de caza que han experimentado un aumento de casi el 8% en su representatividad.

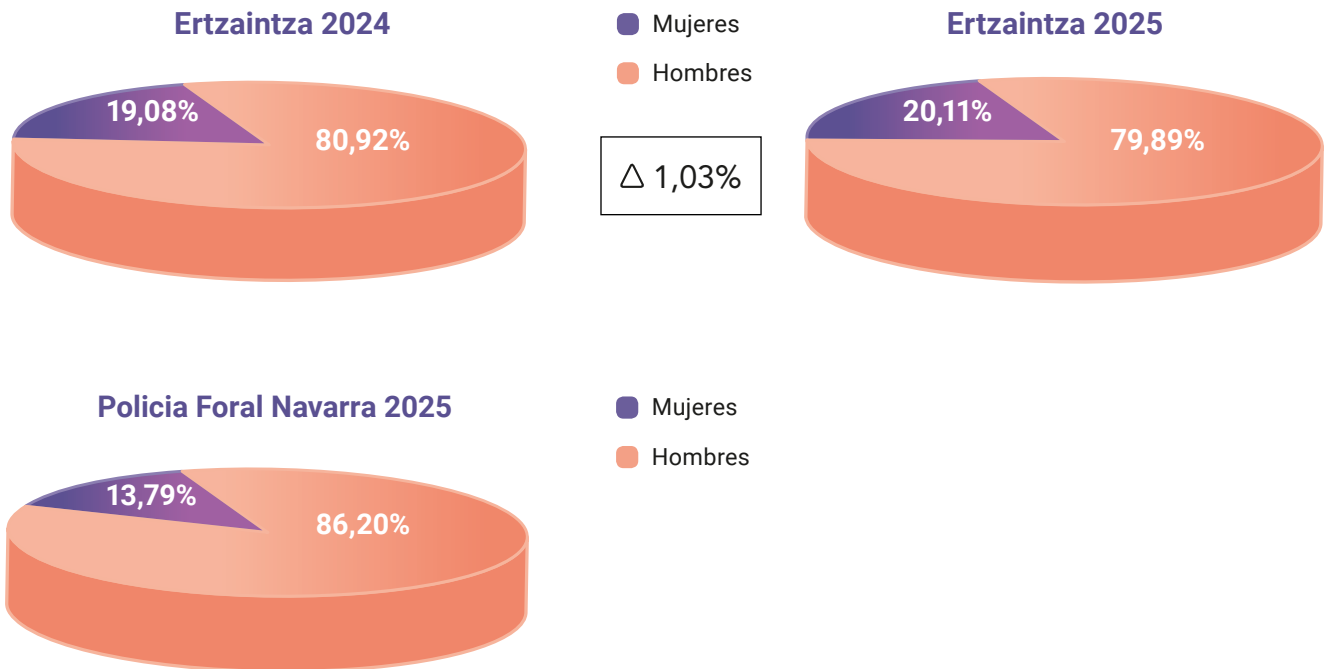
3. REPRESENTACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD PÚBLICA

Una vez actualizados los datos de la representatividad de la mujer en el ámbito de la seguridad privada, entramos ahora a actualizar los datos de representatividad de la mujer en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad a fecha 31 de diciembre de 2025.

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

La comparativa de la representatividad de las mujeres en los años 2025 y 2024 y según el Cuerpo Policial, nos arroja los siguientes resultados:





Los Cuerpos Policiales donde mayor es la representatividad de la mujer son Mossos d'Esquadra seguida de la Ertzaintza, siendo estos dos cuerpos policiales donde mayor ha sido el aumento este último año.

Por primera vez contamos con los datos de representatividad de la Policía Foral de Navarra que se sitúa entre la Policía Nacional y la Guardia Civil a nivel de porcentaje.

Analicemos ahora la representatividad de las mujeres teniendo en cuenta la escala.

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

DATOS DE REPRESENTATIVIDAD DE LA MUJER QUE SE HA INCORPORADO A LA POLICIA NACIONAL 2025			
Mujeres ingreso a escala básica P.N.	Total plazas	Total mujeres aprobadas	% mujeres aprobadas
2020	2.366	768	32,46%
2021	2.218	719	32,42%
2022	2.456	720	29,31%
2023	2.458	824	33,52%
2024	2.458	837	34,05%

DATOS DE REPRESENTATIVIDAD DE LA MUJER QUE SE HA INCORPORADO A LA POLICIA NACIONAL 2025			
Mujeres ingreso a escala ejecutiva P.N.	Total plazas	Total mujeres aprobadas	% mujeres aprobadas
2020	125	54	43%
2021	110	39	35,45%
2022	150	58	38,66%
2023	150	63	42%
2024	150	40	26,67%

DATOS DE REPRESENTATIVIDAD DE LA MUJER EN POLICIA NACIONAL SEGÚN LA ESCALA 2025			
	Número	%	Variación respecto 2024
Comisaria principal	22	19,82%	3,82%
Comisaria	44	13,50%	-0,79%
Inspectora Jefe	319	20,36%	0,86%
Inspectora	901	19,55%	0,47%
Subinspectora	713	13,39%	0,89%
Oficial de Policia	1100	15,82%	0,25%
Policia	10769	19,78%	0,59%
Facultativa	46	48,42%	-0,17%
Técnica	41	29,92%	-1,69%
CCGG (Cuerpos Generales)	1522	64,52%	-0,48%
Personal Laboral	219	61%	-0,46%
TOTAL	1741	64%	

En la Policía Nacional el aumento más significativo se ha producido en la categoría de Comisario Principal siendo éste un dato significativo de la apuesta por la mayor representatividad de la mujer en la escala superior.

En la Guardia Civil:

DATOS DE REPRESENTATIVIDAD DE LA MUJER EN GUARDIA CIVIL SEGUN LA ESCALA 2025		
	%	Variación respecto 2024
Oficiales generales	0%	0%
Oficiales	7,15%	0,75%
Suboficiales	4,90%	0,07%
Cabos y guardias	11,94%	0,80%

GUARDIA CIVIL	2025	Variación respecto al 2024
Teniente General	0%	0%
General de División	0%	0%
General de Brigada	0%	0%
Coronel	0%	0%
Teniente Coronel	4,79%	1,14%
Comandante	8,62%	-0,32%
Capitán	4,52%	-0,02%
Teniente	10,32%	1,90%
Alférez	0%	0%
Suboficial Mayor	1,35%	-1,25%
Subteniente	2,93%	0,63%
Brigada	3,32%	0,38%
Sargento Primero	3,85%	-0,01%
Sargento	7,84%	0,55%
Cabo Mayor	0,79%	-0,04%
Cabo 1ª	4,51%	0,08%
Cabo	10,98%	-2,06%
Guardia Civil	12,18%	1,09%
Guardia en Prácticas	25,47%	-5,84%

Teniente Coronel sigue siendo el mayor puesto alcanzado por una mujer en la Guardia Civil, pero destaca el aumento en la categoría de Oficiales en la que se ha producido un 0,75% en la representación femenina.

V Estudio Mujer y Seguridad

REPRESENTACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD PÚBLICA

En Mossos d'Esquadra los datos son los siguientes:

DATOS DE REPRESENTATIVIDAD DE LA MUJER EN MOSSOS D'ESQUADRA SEGUN LA ESCALA 2025			
	Número	%	Variación respecto 2024
Básica	4.681	43,56%	19,22%
Intermedia	163	22,82%	14,16%
Ejecutiva	15	10,56%	-0,27%
Superior	15	41,79%	26,31%
Mayor	0	0%	0%

DATOS DE REPRESENTATIVIDAD DE LA MUJER EN MOSSOS D'ESQUADRA SEGÚN LA ESCALA 2025								
	Mosso/a	Caporal/a	Sergent/a	Sotsinspector/a	Inspector/a	Intendent/a	Comissari/ària	Major
Mujeres	4279	402	124	39	15	9	6	0

Vemos que se ha producido un relevante aumento en la escala básica pero donde más ha aumentado es en la superior con un incremento, respecto del 2024 del 26,31% lo que constata una apuesta importante por disminuir la discriminación vertical de la mujer y conseguir que ocupen las categorías de mayor escala dentro del Cuerpo.

Y en la Ertzaintza el aumento más significativo de representatividad femenina, a parte del cargo de músico, lo tenemos en la categoría de agente (P) con un incremento del 6,59%.

DATOS DE REPRESENTATIVIDAD DE LA MUJER EN LA ERTZAINZA SEGÚN LA ESCALA 2025			
	Número	%	Variación respecto 2024
Intendente	0	0%	0%
Comisario/a	3	10,34%	1,77%
Subcomisario/a	4	7,84%	2,18%
Oficial	49	18,77%	3,29%
Suboficial	29	11,93%	-1,69%
Agente 1 ^a	87	12,17%	-0,62%
Agente	1192	21,10%	1,33%
Agente (P)	70	37,84%	6,59%
Músico/a	2	66,67%	38,10%

Y la Policía Foral de Navarra, que arroja los siguientes porcentajes, destacando la representatividad de la mujer en la escala de Comisaria con un 10%, aunque el mayor porcentaje se da en la escala básica (agente).

DATOS DE REPRESENTATIVIDAD DE LA MUJER EN LA POLICIA FORAL DE NAVARRA 2025		
	Número	%
Comisaria Principal	0	0
Comisaria	1	10%
Inspectora	1	5%
Subinspectora	6	6,50%
Agente Primera	14	7,69%
Agente	137	16,23%

4. CINCO AÑOS DE ANÁLISIS: LA IMPORTANCIA DE LA PERSPECTIVA EVOLUTIVA

El análisis de la representatividad de la mujer en el sector de la seguridad solo adquiere pleno sentido cuando se aborda con perspectiva temporal. Este V Estudio del Observatorio Mujer y Seguridad permite, por primera vez, realizar una lectura consolidada de la evolución de los datos a lo largo de cinco años, ofreciendo una visión más profunda y contextualizada que va más allá de una fotografía puntual.

La comparación entre ediciones sucesivas posibilita identificar tendencias, medir avances reales y detectar estancamientos o retrocesos en la presencia femenina tanto en la seguridad pública como privada. Esta perspectiva evolutiva resulta clave para evaluar el impacto de las políticas de igualdad, las estrategias de atracción y retención del talento femenino y los cambios estructurales que se han producido en el sector.

Contar con una serie histórica de cinco años convierte este estudio en una herramienta de análisis y seguimiento, imprescindible para orientar la toma de decisiones, fundamentar futuras acciones y seguir avanzando hacia un modelo de seguridad más diverso, inclusivo y representativo.

Evolución de la representatividad en seguridad pública:

DATOS DE REPRESENTATIVIDAD DE LA MUJER EN LA POLICIA NACIONAL 2021-2025			
Policía Nacional	2021	2025	Variación
Mujeres	15,69%	18,97%	3,28%
	2021	2025	Variación
Comisaria Principal	0%	19,82%	19,82%
Comisaria	8,90%	13,50%	4,60%
Inspectora Jefe	15,09%	20,36%	5,27%
Inspectora	17,77%	19,55%	1,78%
Subinspectora	10,45%	13,39%	2,94%
Oficial de Policía	15,86%	15,82%	-0,04%
Policía	16,10%	19,78%	3,68%
Facultativa	37,96%	48,42%	10,46%
Técnica	34,25%	29,92%	-4,33%

DATOS DE REPRESENTATIVIDAD DE LA MUJER EN LA GUARDIA CIVIL 2021-2025			
Guardia Civil	2021	2025	Variación
Mujeres	7,40%	11,15%	3,75%
	2021	2025	Variación
Teniente General	0%	0%	0%
General de División	0%	0%	0%
General de Brigada	0%	0%	0%
Coronel	0%	0%	0%
Teniente coronel	1,10%	4,79%	3,69%
Comandante	4,20%	8,62%	4,42%
Capitán	4,40%	4,52%	0,12%
Teniente	4,10%	10,32%	6,22%
Alférez	0%	0%	0%
Suboficial mayor	0%	1,35%	1,35%
Subteniente	0,60%	2,93%	2,33%
Brigada	1,80%	3,32%	1,52%
Sargento primero	2,90%	3,85%	0,95%
Sargento	4,90%	7,84%	2,94%
Cabo mayor	0,00%	0,79%	0,79%
Cabo primero	3,50%	4,51%	1,01%
Cabo	8,10%	10,98%	2,88%
Guardia Civil	8,30%	12,18%	3,88%
Guardia prácticas	17%	25,47%	8,47%

DATOS DE REPRESENTATIVIDAD DE LA MUJER EN MOSSOS D'ESQUADRA 2021-2025			
Mossos d'Esquadra	2021	2025	Variación
Mujeres	21,47%	24,96%	3,49%
	2021	2025	Variación
Major	0%	0%	0%
Superior	21,88%	41,79%	19,91%
Ejecutiva	10,13%	10,56%	0,43%
Intermedia	16,37%	22,82%	6,45%
Bàsica	38,72%	43,56%	4,84%

DATOS DE REPRESENTATIVIDAD DE LA MUJER EN LA ERTZAINZA 2021-2025			
Ertzaintza	2021	2025	Variación
Mujeres	14,81%	20,11%	5,30%
Ertzaintza	2021	2025	Variación
Intendente	0%	0%	0%
Comisario/a	7,31%	10,34%	3,03%
Subcomisario/a	3,03%	7,84%	4,81%
Oficial	11,28%	18,77%	7,49%
Suboficial	7,79%	11,93%	4,14%
Agente 1ª	11,75%	12,71%	0,96%
Agente	14,24%	21,10%	6,86%
Agente (P)	29,78%	37,84%	8,06%
Músico/a	21,05%	66,67%	45,62%

Este análisis constata que la evolución ha sido positiva en todos los Cuerpos Policiales siendo superior al 3% y reafirma las conclusiones de nuestros estudios anteriores donde destacábamos que la tendencia es al alza.

Si atendemos a la representatividad vertical nos encontramos que en todos los Cuerpos Policiales, excepto en la Guardia Civil debido a su reglamentación interna de promoción, ha habido un aumento importante en la escala superior ratificando las políticas de incremento de representatividad femenina. En conjunto, los datos reflejan una evolución positiva pero insuficiente hacia la igualdad de género en los cuerpos policiales. El aumento sostenido de mujeres contrasta con la persistencia de una clara mayoría masculina en todas las organizaciones analizadas, lo que evidencia que la igualdad formal en el acceso no se traduce todavía en una igualdad real y plena. Estos resultados subrayan la necesidad de continuar impulsando medidas específicas de promoción, conciliación, visibilización y eliminación de estereotipos, con el objetivo de consolidar y acelerar la incorporación femenina en el ámbito policial.

Vamos ahora a ver que ha ocurrido en seguridad privada.

	2021	2025	Variación
Directoras de seguridad	5,45%	7,50%	2,05%
Jefas de seguridad	6,44%	9,25%	2,81%
Detectives privadas	26,24%	27,64%	1,40%
Vigilantes de seguridad	14,08%	16,76%	2,68%
Vigilantes de explosivos	9,36%	10,31%	0,95%
Escortas privadas	3,78%	3,78%	0%

Todas las categorías, excepto los escoltas privados, han visto aumentada su representatividad, habiéndose producido el mayor incremento en las jefas de seguridad, seguidas de las vigilantes de seguridad. El análisis de la evolución de la presencia femenina en los distintos perfiles del sector de la seguridad privada entre los años 2021 y 2025 muestra una tendencia general de crecimiento, aunque moderada y desigual según el puesto desempeñado.

En Guardas rurales la situación es diferente:

Especialidades mujeres	2022	2025	Variación
Guardas rural	5,93%	8,89%	2,96%
Guarda de caza	3,76%	15,31%	11,55%
Guarda de pesca marítima	4,17%	53,84%	49,67%

Nota: no disponemos de los datos correspondientes al 2021

El análisis de la evolución de la presencia femenina en los distintos perfiles del sector de la seguridad privada entre los años 2021 y 2025 muestra una tendencia general de crecimiento, aunque moderada y desigual según el puesto desempeñado.

En primer lugar, se observa un avance significativo en los puestos de mayor responsabilidad, como las directoras de seguridad y las jefas de seguridad, con incrementos del 2,05 % y 2,81 % respectivamente. Estos datos reflejan una progresiva, aunque todavía limitada, apertura del sector a la presencia de mujeres en cargos de dirección y mando, tradicionalmente masculinizados. No obstante, los porcentajes finales (7,50 % y 9,25 %) continúan siendo bajos, lo que evidencia que el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo sigue siendo una de las principales asignaturas pendientes del sector.

En cuanto a los perfiles operativos, el colectivo de vigilantes de seguridad presenta un incremento que va del 14,08 %, alcanzando el 16,76 % en 2025". Este crecimiento indica una incorporación sostenida de mujeres en el puesto más numeroso del sector, aunque su representación sigue estando lejos de la paridad. Por su parte, las vigilantes de explosivos muestran un aumento muy limitado (0,95 %), lo que sugiere que esta especialidad continúa presentando mayores barreras de acceso para las mujeres.

El ámbito con mayor presencia femenina continúa siendo el de las detectives privadas, con porcentajes superiores al 27 %. Sin embargo, el crecimiento en este colectivo es reducido (1,40 %), lo que apunta a una posible estabilización.

Finalmente, resulta especialmente significativo el estancamiento en el colectivo de escoltas privadas, donde no se registra ninguna variación entre 2021 y 2025, manteniéndose en un 3,78 %. Este dato evidencia la persistencia de fuertes resistencias estructurales y culturales en uno de los ámbitos más masculinizados del sector.

En conjunto, los datos confirman que, aunque se han producido avances en la incorporación de la mujer en la seguridad privada, estos son lentos e insuficientes, y no afectan por igual a todos los perfiles profesionales. Se pone de manifiesto la necesidad de reforzar las políticas de igualdad, visibilización y atracción del talento femenino, especialmente en las especialidades con menor representación y en los puestos de mayor responsabilidad, con el fin de avanzar hacia una igualdad real y efectiva en el sector.

Destaca, sin embargo, el aumento de mujeres guardas rurales, que pasan del 5,93 % al 8,89 %, así como el notable crecimiento en guarda de caza, con una variación del 11,55 %, y, de forma especialmente relevante, en guarda de pesca marítima, donde la presencia femenina se incrementa en casi 50 puntos porcentuales, alcanzando el 53,84 % en 2025.

Estos datos sugieren que la incorporación de mujeres puede acelerarse de forma significativa incluso en especialidades tradicionalmente masculinizadas. No obstante, este avance convive con estancamientos en otros perfiles, como el de escolta privada, lo que evidencia que la igualdad de género en la seguridad privada no avanza de manera homogénea.

En conjunto, la seguridad privada muestra un escenario de transición, en el que conviven dinámicas de crecimiento sostenido con resistencias persistentes, reforzando la necesidad de impulsar políticas específicas y diferenciadas por especialidad que permitan consolidar y extender los avances hacia una igualdad real y efectiva

5. REPRESENTACIÓN DE LA MUJER EN EL ÀMBITO DE LAS POLICIAS LOCALES DE CATALUÑA

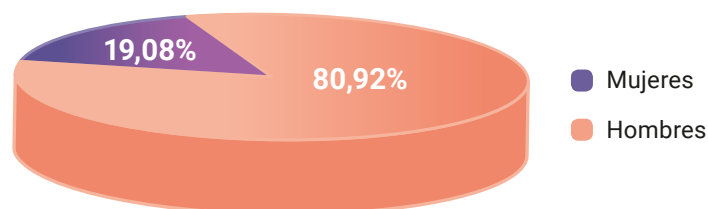
Analizadas las cifras de la Policía Nacional, Guardia Civil, Mossos de Esquadra, Ertzaintza y Policía Foral de Navarra, seguimos con los datos de representatividad en las policías locales de Cataluña que iniciamos en el IV Estudio de 2025.

Hemos tenido acceso al Informe Anual de las Policías Locales de Cataluña publicado en noviembre de 2025 por la Dirección General de Coordinación de las Policías Locales de la Generalitat de Cataluña y que recoge los datos de 2024.

La representatividad de la mujer en las policías locales de Cataluña en el 2024 es del 16,4%, habiéndose producido un prácticamente insignificante aumento respecto al 2023.

DATOS DE REPRESENTATIVIDAD DE LA MUJER EN EL ÀMBITO DE LAS POLICIAS LOCALES DE CATALUÑA			
	2023	2024	Variación
Mujeres	15,40%	16,40%	1%
Hombres	84,60%	83,60%	-1%

Policías Locales de Cataluña 2024



Teniendo en cuenta la escala el 97,8% de las mujeres pertenecen a la escala básica, lo que denota una importante infrarrepresentación vertical de la mujer en las policías locales. Sin embargo, merece especial mención que hay 8 policías locales que tienen una mujer como Jefa.

V Estudio Mujer y Seguridad

REPRESENTACIÓN DE LA MUJER EN EL ÀMBITO DE LAS POLICIAS LOCALES DE CATALUÑA

Efectivos según categoría sexo, y porcentaje sobre el total de efectivos 2024, comparativamente respecto al 2023:

EFECTIVOS SEGÚN CATEGORÍA, EN LAS POLICIAS LOCALES DE CATALUÑA	
	2024
Superintendente	0
Intendente mayor	0
Intendente	2
Inspectora	5
Sotsinspectora	5
Sergenta	30
Caporala	154
Agent	1726

DATOS DE REPRESENTATIVIDAD DE LA MUJER EN LAS POLICIAS LOCALES DE CATALUÑA 2023-2024			
	2023	2024	Variación
Superintendente	0%	0%	0%
Intendente mayor	0%	0%	0%
Intendente	0%	0%	0%
Inspectora	0%	0%	0%
Sotsinspectora	0,10%	0%	-0,10%
Sergenta	0,20%	0,30%	0,10%
Caporala	1,40%	1,30%	-0,10%
Agent	13,70%	14,70%	1%
TOTAL	15,40%	16,40%	1%

Dada la importancia de analizar la evolución en el tiempo, recogemos también las cifras de la representatividad de la mujer en las policías locales de Cataluña durante los últimos diez años. Del siguiente gráfico podemos deducir que, a pesar de que el aumento ha sido únicamente del 5,2%, durante los últimos diez años la tendencia siempre ha sido al alza.

EVOLUCIÓN REPRESENTATIVIDAD DE LA MUJER EN POLICÍAS LOCALES DE CATALUÑA 2015-2024									
2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
11,2%	11,6%	11,7%	12,1%	12,2%	12,3%	14%	14,6%	15,4%	16,4%
TOTAL									5,20%

En cuanto a la incorporación de la mujer en los cuerpos de policía local, según datos facilitados por 171 cuerpos (el 79,2%), entre 1980 y 2010, el 90,6% de los cuerpos incorporan mujeres en sus plantillas, concretamente: 23 cuerpos las incorporan entre 1950 y 1980, 83 cuerpos las incorporan entre 1982 y 2000 y 54 cuerpos las incorporan entre 2021 y 2022.

Por último, hacer mención de la fecha de incorporación de la mujer en las policías locales de Cataluña. El primer municipio en incorporar una mujer en su policía local fue Sant Feliu de Guíxols en el año 1950. Hasta pasados 20 años no se produjo ninguna otra incorporación, siendo el Tárrega el siguiente quien incorporó a la mujer en el año 1970. Los últimos municipios en incorporarlas han sido Sils en el 2021 y La Roca del Vallès en el 2022.

Tenemos un proceso lento y discontinuo entre las diferentes policías locales de Cataluña que va desde una incorporación muy temprana, pero aislada, a recientes incorporaciones. Con diferencias relevantes entre las diferentes policías locales, sin que parezca que exista una estrategia coordinada a nivel autonómico.

6. CONCLUSIONES

La seguridad, tanto pública como privada, es una profesión masculinizada, en la que la mujer está infrarrepresentada y donde nos encontramos una segregación horizontal y vertical.

Pese a que la tendencia es al alza, si se compara la evolución los incrementos de representatividad de la mujer han sido reducidos.

En definitiva, nos encontramos con que la incorporación de la mujer en las policías locales, los cuerpos policiales autonómicos y estatales, y el sector de la seguridad privada permite identificar patrones comunes y diferencias significativas, marcados en todos los casos por una incorporación tardía, progresiva y todavía insuficiente.

En el ámbito de las policías locales, la incorporación femenina se caracteriza por una evolución especialmente lenta y desigual. Este hecho evidencia la ausencia histórica de una estrategia coordinada y la persistencia de resistencias estructurales a nivel local.

Por su parte, los cuerpos policiales autonómicos y estatales muestran una evolución más homogénea y sostenida entre 2021 y 2025, con incrementos relevantes en la presencia femenina. No obstante, los porcentajes actuales continúan siendo moderados y, en ningún caso, alcanzan la paridad, lo que confirma que la igualdad de género sigue siendo un reto pendiente incluso en los modelos más avanzados.

En cuanto a la seguridad privada, los datos reflejan un crecimiento desigual según el perfil profesional, con avances más visibles en los puestos de dirección y en la vigilancia, pero con claros estancamientos en especialidades altamente masculinizadas, como la escolta privada. Esta segmentación interna pone de manifiesto la existencia de barreras específicas dentro del propio sector.

En conjunto, los tres ámbitos analizados comparten una misma realidad: la incorporación de la mujer ha avanzado, pero lo ha hecho de forma lenta, fragmentada y sin alcanzar aún una igualdad real y efectiva. Estos resultados subrayan la necesidad de reforzar políticas públicas y organizativas transversales, orientadas no solo al acceso, sino también a la permanencia, promoción y normalización de la presencia femenina en todo el sistema de seguridad, tanto público como privado.

Consideramos que deben implantarse mecanismos y medidas para acelerar esta tendencia al alza y promover la atracción de la mujer al sector de la seguridad. Es importante rechazar la imagen masculinizada de la seguridad, sustituyéndola por una imagen de proximidad, más acompañadora que represora, más empática que reactiva, en definitiva, más al servicio del ciudadano.

Este cambio de paradigma, que sí se está llevando a cabo en las principales organizaciones policiales, apoyado por políticas públicas de igualdad, es más desigual en las organizaciones privadas de seguridad privada, donde no hay políticas comunes ni campañas de captación de talento femenino sectoriales. Sin embargo, a pesar del apoyo de políticas públicas de igualdad, el incremento que se produce es reducido, lo que nos lleva a considerar que todavía queda un largo camino hasta conseguir la paridad.

Como hemos comentado la tendencia sigue siendo al alza y éste es un aspecto importante que marca hacia dónde va la evolución de la representatividad de la mujer en la seguridad pública y en la seguridad privada.

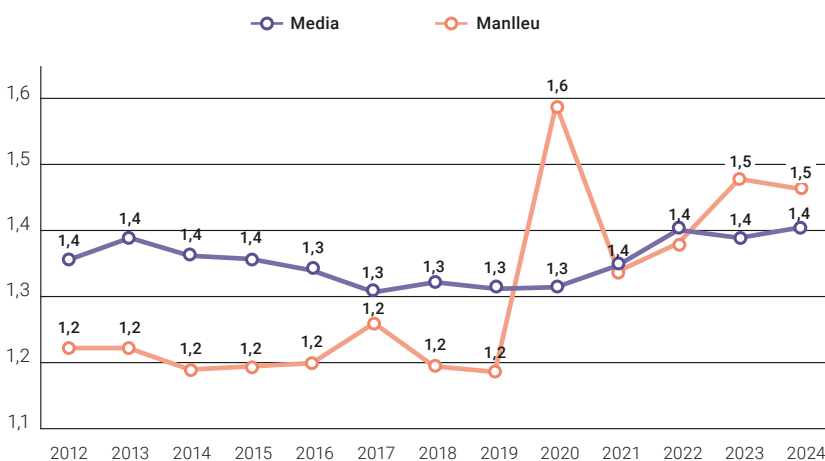
7. UN CASO DE ÉXITO: "DE PIONERAS A REFERENTES: LA TRANSFORMACIÓN DE LA POLICÍA LOCAL DE MANLLEU"

La evolución desde Luisa en 1998 hasta la actualidad, 27 años de cambio: Historia de las mujeres que transformaron la policía local de Manlleu

Diagnóstico data-driven

La Policía Local de Manlleu se sitúa como un caso paradigmático de modernización y adaptación a los nuevos retos sociales, registrando en el año 2024 una ratio de efectivos operativos superior a la media de municipios comparados. Según los datos, Manlleu cuenta con 1,5 agentes operativos por cada 1.000 habitantes.

Número de policías operativos por cada 1.000 habitantes
Evolución del período 2012-2024



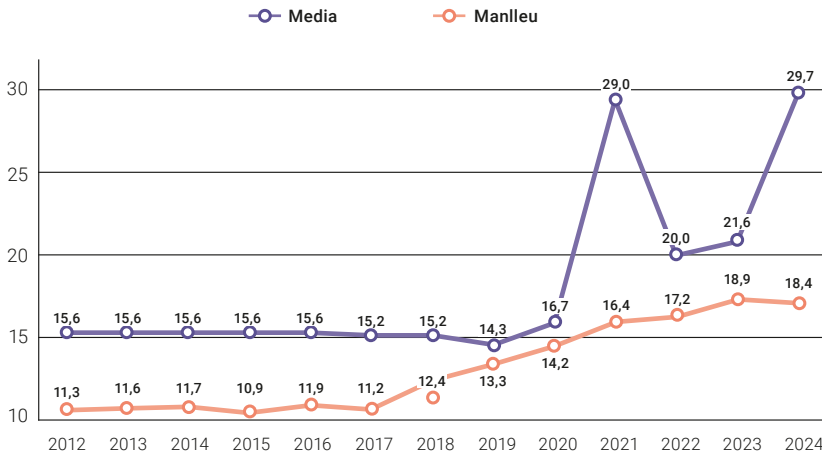
MEDIA DEL PERÍODO 2012-2024	
Municipio	Media
Sant Just Desvem	1,9
Calella	1,8
Vilassar de Mar	1,5
Sant Quirze del Vallès	1,5
Masnou (El)	1,5
Franqueses del Vallés (Les)	1,3
Molins de Rei	1,3
Manlleu	1,3
Castellar del Vallès	1,1
Olesa de Montserrat	1,1
Esparreguera	1,0
Mitjana	1,4

En el 2021 Manlleu presenta un valor 3,82% superior a la media del grupo elegido.

Sin embargo, la transformación más relevante en términos de igualdad de género se concreta en la progresiva incorporación de mujeres al cuerpo policial, un proceso que responde tanto a la demanda social de instituciones más inclusivas como a la modernización de los procesos de selección y promoción interna. Los indicadores generales del tramo de comparación (municipios entre 20 y 25.000 hab.) apuntan a un crecimiento sostenido de la presencia de mujeres policías, especialmente en los últimos años. Esta tendencia, aunque aún insuficiente si se compara con la distribución de género de la población general, representa una oportunidad estratégica para fortalecer la diversidad, la empatía en la gestión de conflictos y la capacidad de respuesta ante fenómenos complejos como la violencia de género o las intervenciones en el ámbito comunitario.

% de mujeres policía respecto al número total de policías

Evolución del período 2012-2024



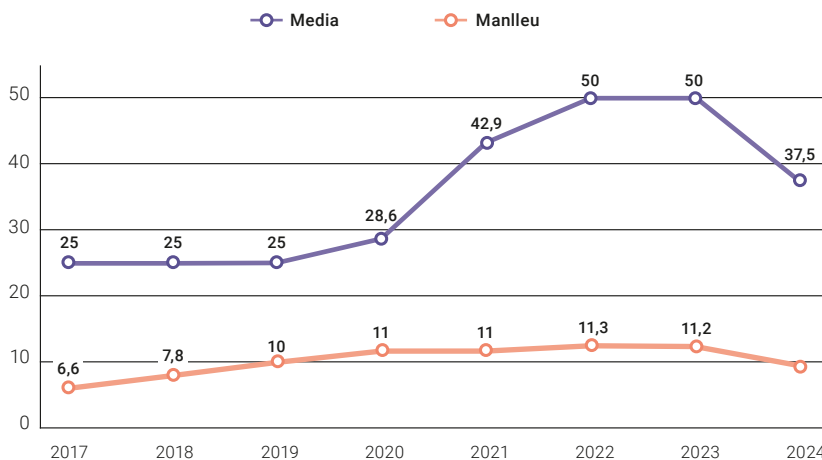
MEDIA DEL PERÍODO 2012-2024	
Municipio	Media
Calella	27,3
Manlleu	18,5
Olesa de Montserrat	16,4
Franqueses del Vallés (Les)	15,5
Vilassar de Mar	15,2
Molins de Rei	14,7
Sant Just Desvem	13,0
Castellar del Vallès	12,9
Masnou (El)	10,5
Esparreguera	9,1
Sant Quirze del Vallès	7,8
Mitjana	14,0

En el 2021 Manlleu presenta un valor 61,33% superior a la media del grupo escogido.

La feminización de la policía local no solo contribuye a una mayor representatividad institucional, sino que también enriquece los estilos de liderazgo, la gestión interna de equipos y la calidad del servicio al ciudadano. Manlleu, en la fotografía de 2024, refleja ese proceso de transición hacia plantillas policiales más equilibradas, abiertas y capaces de ofrecer respuestas integrales a los nuevos desafíos de la sociedad contemporánea.

% de mujeres policía que ocupan un cargo de mando sobre el total de mandos.

Evolución del período 2012-2024



MEDIA DEL PERÍODO 2012-2024	
Municipio	Media
Manlleu	34,5
Molins de Rei	19,63
Sant Just Desvem	16,7
Calella	12,1
Olesa de Montserrat	10,0
Vilassar de Mar	9,6
Franqueses del Vallés (Les)	9,1
Castellar del Vallès	4,5
Esparreguera	0
Masnou (El)	0
Sant Quirze del Vallès	0
Mitjana	9,8

En el 2021 Manlleu presenta un valor 3,82% superior a la media del grupo elegido.

Perspectiva personal de las agentes de la Policía Local de Manlleu

Agente responsable de la oficina de atención al ciudadano, especializada en VIDO.

Luisa fue la primera mujer que accedió a una plaza de policía en el año 1998, en la policía local de Manlleu. Se especializó en violencia de género y es la responsable de la oficina de atención al ciudadano de la policía local de Manlleu desde hace 15 años.

¿En qué año entraste en la policía?

En julio de 1998.

¿Y había alguna mujer?

No, entramos dos mujeres al mismo tiempo, en unas oposiciones de discriminación positiva, que hoy en día no serían legales, o sea unas oposiciones solo para mujeres. La situación fue que en el año... 1998 una discriminación positiva, solo para mujeres.

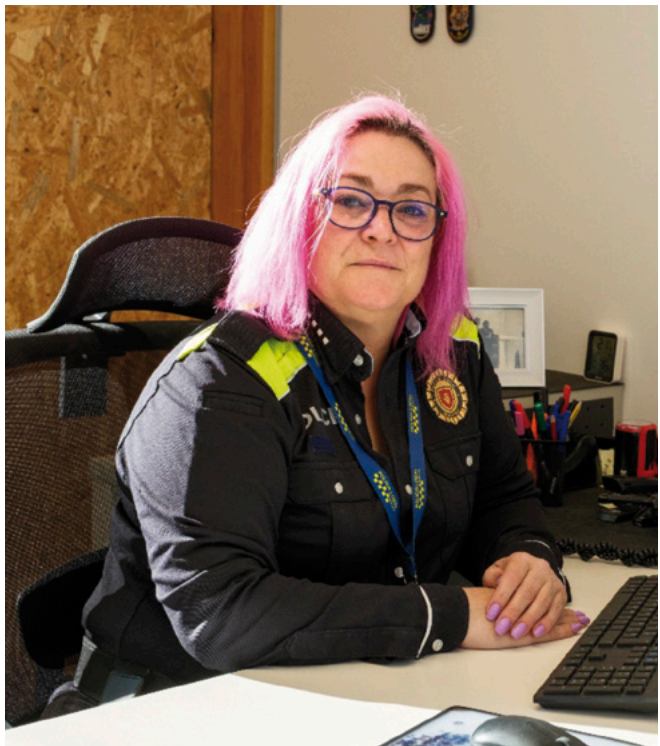
¿Cuáles crees que son los principales estereotipos que te encontraste sobre las mujeres policías cuando entraste en la policía local de Manlleu hace 27 años?

Yo creo que la verdad es que me encontré pocos problemas. Pero sí, mis compañeros eran machistas. Mis compañeros eran bastante machistas, pero no directamente conmigo. La verdad es que me adapte bien y yo tenía muy claro que al final éramos todos policías, ni hombres, ni mujeres, simplemente policías.

Uno de los problemas a que nos enfrentamos Verónica y yo (la otra compañera que se incorporó con la entrevistada) fue las quejas de las mujeres de los propios policías. Realmente hubo mujeres de algún policía, que vinieron a hablar con el jefe en aquel momento, porque no estaban muy de acuerdo con que una de nosotras patrulláramos 12 horas toda la noche con su marido. Una de ellas vino a pedirle al jefe que no pusiera de noche a su marido con ninguna de nosotras. Habría que saber si desconfiaba de nosotros o de su marido. ¡¡Cuidado!! que a lo mejor nosotras no éramos el problema, sino su marido.

¿Cómo era un día de trabajo en esos años para una mujer?

Siempre se tenía en cuenta la parte física. Al principio estabas en un segundo plano. Pero yo creo que en un segundo plano tiene que estar cualquier guardia que, entre de nuevo en un cuerpo policial, sea mujer o sea hombre, porque lo que estás haciendo es formarte y aprender, pero yo creo que bastante rápido ya me dejaron llevar los servicios y no tuve ningún problema, tuve muy pocos problemas y soy consciente, muy consciente de que eran muy machistas y yo soy muy feminista, pero no tengo ningún detalle aquello de decir, anda mira lo que me hicieron... Bueno sí, sí hubo una vez uno, es verdad! Supongo que se quiso hacer el gracioso. Cuando yo entré en la policía, no había vestuario de mujeres, entonces el vestuario que había, teníamos un horario para cambiarse los hombres y un horario para cambiarnos las mujeres. O sea, cuando el hombre salía, entrábamos nosotras y compartíamos el



vestuario. Eso pasó un mes, no más, luego ya nos hicieron un vestuario para nosotras. Y sí, que es verdad que uno, una vez me dijo: "puedes cambiarte delante de nosotros". ¿No queréis igualdad? Y yo le contesté: "bueno, cuando traigas a tu mujer y se cambie aquí delante de la plantilla, me quitaré yo la ropa". Se rio y ya está. Y a partir de ahí, tan amigos.

¿De qué manera equilibraste tu vida profesional y personal, familiar en ese momento?

Al principio bien, porque me limitaba a hacer mi horario, y luego en cuanto quise aprender más y llegar a algo, pues la verdad es que sacrifiqué mucho mi vida personal. Yo creo que sacrifiqué mucho de mi vida personal y realmente sacrifiqué muchas horas de mis hijos, muchas de las cuales me arrepiento ahora. Le saqué provecho, porque si no hubiera hecho seguramente no estoy donde estaría, pero hay veces que me arrepiento de todas las horas que no le dediqué a mis hijos. Eso no se recupera.

¿Sentiste la presión de tener que adaptarte al estilo o dinámica dominante de los hombres?

Es que yo también soy dominante, aunque no sea hombre. Entonces adapté una parte, pero otra creo que venía conmigo. Y ellos lo aceptaron muy rápido. La verdad es que yo no he tenido esa sensación de dominancia casi nunca. Siempre me han respetado, primero como compañera, que era lo que yo quería. Pero claro que me tuve que adaptar un poco. Igual que ellos se tuvieron que adaptar, porque hasta el momento eran todo hombres.

¿Cómo imaginas el cuerpo de la policía local de Manlleu en 10 años?

¡Sin mí! (se ríe...) es broma, pero es real, yo de aquí 10 años ya me habré jubilado. En referencia a la mujer, yo creo que la policía local de Manlleu nadie se puede quejar de la representación femenina que tiene, tanto de guardias como de mandos. O sea, yo creo que somos, si no el primer puesto, somos un referente en Cataluña, porque la representación de la mujer aquí es muy alta, y en todos los estratos jerárquicos.

¿Por qué decidiste especializarte en atención a las víctimas de violencia de género?

Yo no decidí especializarme, por aquellos años fue una de esas pequeñas capturas machistas de ese tiempo. Se decidió que fuera yo por ser mujer, tenía que ser yo. Y... es más, me dijeron, me vendieron como especialista en violencia de género cuando yo no había hecho ni un curso en mi vida. Pero sí que es verdad, que una vez empecé en esta especialización, me fue interesando y empecé a formarme. A lo mejor sí que es un poco feminista pensar que... no es que me afecten más los problemas de las mujeres que los de los hombres, porque los de hombres también me afectan. Mi vida está llena de hombres que quiero más que a muchas mujeres. Pero es una realidad. La violencia de género es una realidad, por mucho que quieran vender, que no, es una realidad que existe.

¿En qué cambia la aproximación de una mujer policía al tratar casos de violencia de género?

No debería, pero sí que cambia porque la víctima se siente más segura. Es más fácil que crea que empatiza una mujer con ella que un hombre. Que yo creo que un hombre puede empatizar igual, y que puede hacer el trabajo exactamente igual que una mujer. Pero la víctima, yo creo que no. Al final, lo que tú crees viene condicionado por cuáles son tu experiencia de la vida. Y a ti te acaba de agredir tu marido. Por lo tanto, es normal que desconfíes de un hombre, y te sientas más seguro ante una mujer. No por capacidades, sino por la respuesta a esa víctima. Pero yo creo que un hombre y una mujer lo podría hacer igual.

Agente más joven de reciente incorporación.

La agente con TIP 1145 tiene 28 años, se acaba de incorporar a nuestra policía después de pasar una oposición, y en estos momentos se encuentra en el Instituto de Seguridad Pública de Cataluña realizando el curso básico de policía.

¿Cuáles crees que son los principales estereotipos sobre las mujeres policías? Que somos menos capaces físicamente o más sensibles para según qué intervenciones.

¿De qué manera equilibras tu vida profesional y personal familiar?

La clave es la organización, si quieres tener tiempo para todo. Una buena organización me ayuda a pasar tiempo de calidad con mi familia o pareja, practicar fútbol de manera competitiva y pasar tiempo con mis amigos.

¿Has sentido la presión de tener que adaptarte al estilo o dinámica dominante?

Nunca he tenido esa sensación trabajando en esta policía. Por suerte, desde que entré me he sentido muy acogida por todos mis compañeros y no he tenido que hacer ningún esfuerzo para sentirme parte del grupo.

¿Cómo imaginas el cuerpo policial de Manlleu en 10 años?

Es un cuerpo que siempre se va adaptando a la sociedad que vivimos. Imagino este cuerpo dentro de unos años más diverso, tecnológico y con los agentes muy formados.

¿A qué dificultades específicas que te has enfrentado por ser mujer en el inicio de tu carrera?

Según con qué ciudadano trates, a veces por ser mujeres tienes que demostrar más para que te tomen en serio. Creo que ese es un problema que actualmente tenemos en esta sociedad y que tenemos que empezar para avanzar y mejorar.

¿Has sentido algún tipo de apoyo o resistencia particular por parte de compañeros? Por suerte, siempre he encontrado más apoyo que resistencia, especialmente de compañeros con mucha experiencia como policía.

¿Cuál ha sido el mejor aprendizaje en tu tiempo en el cuerpo hasta ahora?

Dentro de lo que se pueda estar tranquila en cualquier situación y mantener la calma cuando todo se complica. Este trabajo también me está enseñando a saber hablar con la gente y tener una mejor comunicación.



Entrevista a la Sargento de la Policía Local de Manlleu

Miriam es sargento desde el año 2022, lleva 17 años de servicio y es la responsable del área operativa y movilidad

¿Cuál crees que son los principales estereotipos de las mujeres policía?

Los estereotipos suelen referirse a creencias preconcebidas y etiquetas generalizadas de las mujeres que trabajamos en esta profesión y muchos de ellos suelen darse en un contexto negativo o suelen hacer referencia a nuestras "carencias".

No creo que haya duda en que hombres y mujeres somos diferentes. Eso no es malo. Lo incorrecto es que esa etiqueta conduzca a un perjuicio o discriminación.

Los que se oyen nos enfrentan a nuestra capacidad física, nuestra sensibilidad o a tener que adoptar características "masculinas" para pensar, nosotras mismas, que eso mismo es lo que se espera de nosotras.

¿De qué manera equilibras tu vida profesional y personal?

Sin la ayuda de mis padres no hubiera podido hacerlo todo a la vez.

Como alguna de mis compañeras, soy madre separada y compaginar la maternidad con los horarios y cambios de turno no siempre es fácil. Los necesité desde que hice la escuela de policía en mi promoción de agente. Mi hija no había cumplido un año cuando empecé y en la escuela estaba 11 horas diarias.

Hoy en día, me siento afortunada de haber promocionado y tener un horario que me puedo adaptar para estar con ellas.



¿Has sentido presión de tener que adaptarte al estilo o dinámica dominante?

En general no. Aunque en algún momento puntual si me ha afectado. No se puede considerar una dinámica dominante, pero si un estilo de trabajo en el que no me sentía identificada. Por ejemplo, cuando se esperaba de mí que podía coordinar, o formar parte, o simplemente entrenar con una unidad de reacción muy operativa que tenemos en el cuerpo. Insisto en que eso no es un estilo dominante en sí, pero se sobreentiende que los integrantes de un grupo de estas características requieren una forma física que yo soy incapaz de conseguir.

¿Qué factores personales y profesionales crees que te han permitido ascender?

En cuanto a factores personales, creo que me ha ayudado que soy una persona muy técnica. Soy muy exigente conmigo misma y eso me ha hecho "obligarme" a superarme cada vez que he querido opositar. Supongo que quería demostrarme a mí misma que era capaz de hacerlo y hacerlo bien.

¿Crees que a las mujeres se les exige demostrar mayor excelencia o capacidad que a los hombres?

Sí. Tal vez no sea una exigencia directa, pero si nosotras mismas queremos contrarrestar esos estereotipos negativos, inconscientemente nos tenemos que esforzar más para demostrar que podemos ser igual de buenas policías, aunque tengamos, por ejemplo, menos fuerza física.

A veces, se espera de nosotras que actuemos de la misma manera que lo haría un chico fuerte y musculoso, pero no se tiene en cuenta que somos diferentes. Incluso entre nosotras mismas somos diferentes.

¿Has sentido apoyo institucional o por el contrario obstáculos para alcanzar cargos de responsabilidad?

Obstáculos no, en absoluto, y menos por razones de género. En cuanto al apoyo, con solo saber que ciertas personas confiaban en mí, tenía suficiente para seguir adelante.

¿Cómo gestionas la responsabilidad ?

Gestionar esa responsabilidad es un ejercicio diario. Aunque yo sea muy metódica, en este caso no se trata de buscar la perfección sino de ser auténtica y sobre todo consciente del impacto de mis acciones en los demás.

Me gusta pensar que doy ejemplo, porque es evidente que las acciones de un mando son observadas y evaluadas constantemente. Entiendo que una acción habla más fuerte que mis palabras.

Intento ser transparente, mostrándome abierta y poniendo en común mis decisiones, explicar los motivos que hay detrás de ellas y, lo más importante, hacer reflexiones constantes y admitir errores.

Entrevista a la Cabo responsable de la GREIP (Grupo de Refuerzo Emergencias y Proximidad)

Marta con 20 años de servicio en la policía local de Manlleu, fue la primera mando de la policía local de la comarca de Osona, actualmente es la responsable de la unidad K9 y de la unidad más operativa de la policía local de Manlleu, la GREIP. La GREIP para los que no la conozcan es una unidad de seguridad ciudadana avanzada, lo que otros cuerpos podría venir a ser una ARRO, una UIP, etc. Una unidad muy varonil con una mujer al frente.

¿Cuál fue el motivo de ingresar en una unidad como la GREIP y cómo fue el proceso para llegar a ejercer de mando operativo?

Soy una mujer operativa, de acción y creía que tenía el perfil para estar en la unidad. Lo perfiles que encajaban, debían tener actitud, operatividad, motivación, implicación, compromiso.... Y me eligieron para la unidad, luego tome la gestión y la responsabilidad como mando.

¿Existían referentes femeninos cuando usted comenzó como mando de la GRIP o ha sido pionera en su unidad?

¿Referentes como mando operativo? No. Sí que había una sargento, pero llevaba más la planificación de los controles o de los servicios que tenía que hacer la GREIP, como mando operativo en la calle yo fui la primera.

Pero yo siempre que he opositado en mis inicios tanto de agente como de mando en su momento, no había plazas destinadas a mujeres, competía en igualdad con hombres (de hecho, en esos momentos no querían mujeres) Al igual que cuando oposite para cabo, competía contra 8 hombres y tampoco hubo reserva de plazas. Por eso estoy más orgullosa de donde estoy.

¿Cómo describiría su estilo de liderazgo al mando de un equipo compuesto principalmente por hombres?

Yo creo que mi estilo de llevar un equipo es... democrático, participativo. A mí me gusta escuchar las opiniones de todos y que participen, de vamos a hacer esto... ¿qué os parece? Si alguien me lo mejora o quiere aportar algo, pues lo tengo en cuenta y todos participamos para sacarlo lo mejor de cada uno en beneficio de la unidad. Aunque yo tenga la última palabra y yo decida, siempre los escucho.



¿Qué estrategias utiliza para ganarse el respeto y la confianza de sus subordinados en un entorno operativo de alta exigencia física y mental?

Yo creo que el ejemplo. No pido algo que yo no hago o no haría. Si yo te exijo algo es porque yo soy capaz de hacerlo. Y creo que el ejemplo es lo mejor. Yo te exijo porque se puede hacer.

¿Ha experimentado situaciones de discriminación, estereotipos de género o actitudes de sexismo benévolo por parte de compañeros?

En esta unidad con compañeros no, con superiores tampoco, pero en la calle sí, ¿por qué? bueno, ¡hace poco tuvimos un servicio con una persona y sí! Me sentí discriminada por ser mujer, en concreto me dijo "...eres una cabo venida a menos ..." por el hecho de ser mujer, pero con mis compañeros nunca.

¿Cómo lo solucionó esta situación?

Con respeto, tranquilidad, mucha inteligencia emocional y mano izquierda.

Con saber estar e intentar demostrar que soy más inteligente que tú y que aquí mando yo. Y vamos a acabar haciendo lo que yo diga.

¿Ha tenido que renunciar a aspectos de su vida personal para mantener su posición de mando?

Sí que tengo que hacer sacrificios y renuncié a algunas cosas, pero intento que no me afecte en el trabajo. Me ha costado mucho llegar hasta aquí como para renunciar ahora no.

¿Cómo gestiona la presión física y psicológica de las operaciones de orden público sobre la ciudadanía donde históricamente se ha cuestionado la capacidad femenina?

Yo soy una persona que entreno físicamente, me intento preparar mentalmente e intento trabajarlo, porque bajo presión tienes que encontrar la calma en el caos e intento trabajar eso desde dentro, mente, cuerpo y alma y lo intento trabajar para poder dar respuesta en la calle y que la presión no me pueda.

Perspectiva institucional: regidora gobernación y civismo. Luisa Bautista.

Hablar hoy de seguridad con perspectiva femenina es también hablar de justicia social, de igualdad de oportunidades y de políticas públicas valientes. Durante muchos años, la seguridad ha sido pensada y ejercida desde una mirada mayoritariamente masculina, incorporar la mirada de las mujeres no queda, suma; no divide, completa. Como mujer y como concejala del Área de Policía, tengo la convicción de que la seguridad del presente y del futuro pasa por integrar plenamente la perspectiva de género en todas las políticas de seguridad ciudadana

La evolución de las mujeres en la Policía Local de Manlleu es también el reflejo de una evolución social imparable. Hemos pasado de la presencia testimonial a una participación activa y reconocida, asumiendo todas las funciones y responsabilidades en igualdad de condiciones. Las mujeres policías aportan profesionalidad, compromiso y una forma de gestionar los conflictos que a menudo prioriza el diálogo y la mediación, sin renunciar en ningún momento a la firmeza cuando es necesaria.

Quiero poner en valor el esfuerzo y la determinación de todas aquellas mujeres policías que abrieron camino cuando no era fácil. Mujeres que más demostraron resistir prejuicios y romper estereotipos para ocupar un espacio que también les pertenecía.

El futuro nos pide cuerpos policiales modernos, comprometidos con los valores democráticos y capaces de evolucionar con la sociedad. Desde Manlleu, continuaremos trabajando para que la Policía Local sea un espacio de igualdad real, donde las mujeres no sólo estén presentes, sino también reconocidas, escuchadas y protagonistas del cambio. Porque una seguridad más igualitaria es, sin duda, una mejor seguridad para todos.

