

LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL CUERPO NACIONAL DE POLICÍA
Y EN EL PERSONAL MILITAR EN ESPAÑA

Female participation in National Police Force and in Military Personnel in Spain

Nazareth Gallego-Morón

ngalmor1@upo.es

Universidad Pablo de Olavide - España

Estrella Montes López

estrellamontes@usal.es

Universidad de Salamanca - España

Recibido: 06-02-2018

Aceptado: 18-05-2018

Resumen

El objetivo de este estudio es analizar la participación femenina en el Cuerpo Nacional de Policía y en el Personal Militar en España. A tal fin, se han recopilado y analizado, con perspectiva de género, datos provenientes de diversas fuentes secundarias oficiales. El análisis estadístico revela la existencia de una doble segregación ocupacional en este ámbito: las mujeres continúan constituyéndose como una minoría en una esfera masculinizada (segregación horizontal) y se concentran ocupando las categorías y escalas inferiores, siendo casi inexistente su presencia en los rangos más altos (segregación vertical). De este modo, el reconocimiento del derecho al acceso de las mujeres a estos ámbitos laborales a finales del siglo XX no ha implicado aún una representación equilibrada entre ambos sexos.

Palabras clave: Mujeres policías, Personal Militar, segregación ocupacional, España.

Abstract

The aim of this study is to analyse the participation of women in National Police Force and in Military Personnel in Spain. To this end, data from various official secondary sources have been compiled and analysed from a gender perspective. The statistical analysis reveals the existence of a double occupational segregation in this field: women continue to be a minority in a masculinized sphere (horizontal segregation) and occupy lower categories and scales, being almost non-existent their presence in the highest ranks (vertical segregation). In this way, the recognition of women's right to access these labour fields in the end of the 20th century has not yet implied a balanced representation of both sexes.

Keywords: Police women, Armed Forces, occupational segregation, Spain.

1. Introducción

Desde diferentes disciplinas como la historia, la sociología o la economía ha sido amplio el esfuerzo y los intentos por explicar las desigualdades de género en el mercado de trabajo (Gálvez et al., 2017). Entre estas, destacamos la segregación ocupacional en sus dos vertientes. Por un lado, la segregación horizontal, que hace referencia a la distribución diferenciada de hombres y mujeres por tipos de trabajo, constituyéndose como un fenómeno extendido por todos los países, independientemente de sus diferencias económicas, culturales o sociales (Otero y Gradín, 2001). Por otro lado, la segregación vertical, que alude a la desigual representación de ambos sexos en la jerarquía ocupacional, lo que supone una menor participación femenina en los ámbitos de poder y toma de decisiones, tanto públicos como privados (Varela, 2012).

Han sido múltiples los estudios realizados con el objetivo de analizar la segregación ocupacional en diferentes países o por sectores económicos. Sin embargo, el interés de la literatura internacional por la investigación de las relaciones de género y la participación de las mujeres en contextos de trabajo tradicionalmente masculinizados ha sido mucho menor. Entre ellos, destaca la escasez de estudios sobre la participación de las mujeres en los cuerpos de seguridad y fuerzas armadas, caracterizados por una clásica hegemonía masculina (Hale, 2012; Spasić, Djurić y Mršević, 2015).

Así, y a excepción de Estados Unidos y los países anglosajones, donde la bibliografía existente es amplia, las mujeres en los cuerpos de seguridad y militares siguen constituyéndose como un territorio inexplorado en el ámbito de la investigación y el análisis (Silvestri, 2003; Spasić, Djurić y Mršević, 2015; Torrente, 1992). En concreto, este tipo de estudios son muy escasos en países como España (Arteaga, 2000; Hombrados, Olmedo y del Val, 2007; Jar, 1999). Es precisamente esta situación la que justifica el presente trabajo, cuyo objetivo no es otro que ofrecer una fotografía actual de la presencia y participación femenina en los cuerpos de seguridad y militares españoles. Así, a través del análisis de datos provenientes de diversas fuentes secundarias oficiales se presenta la situación actual de las mujeres en este ámbito laboral.

Comprobaremos en este estudio, entre otros, la escasa presencia de las mujeres en este ámbito. No obstante, esta infrarrepresentación femenina está lejos de configurarse como un caso aislado. Al contrario, se trata de un fenómeno universal. Las mujeres constituyen habitualmente menos de un cuarto del total del personal de seguridad, sobre todo en regiones no democráticas (Prenzler y Sinclair, 2013), y aunque la representación de las mujeres en las Fuerzas Armadas de los Estados miembros de la OTAN ha aumentado en las últimas décadas, tan solo suponen el 10,1% del personal en activo (NATO Committee on Gender Perspectives, 2016). Este porcentaje se reduce en el caso de las mujeres militares en las Naciones Unidas (NU). Así, en octubre de 2017 estas representaban únicamente el 3,7% del total del personal militar -9,8% en la policía- (NU, 2017).

Este artículo está estructurado en seis secciones. Tras esta introducción, en los dos siguientes apartados se realiza, respectivamente, un repaso a los principales hitos en la incorporación de la mujer

en los cuerpos y fuerzas de seguridad y en los cuerpos militares. Esta aproximación histórica se realiza tanto en el contexto internacional como español, y nos permite tomar conciencia del tardío y lento acceso de las mujeres a ambos cuerpos, especialmente en las fuerzas militares. Así, la participación activa de las mujeres en los cuerpos de policía no se produce hasta inicios del siglo XX (Friedman, 1993; Roberts, 1976; Salter, Watson y Norton, 2008) y en los cuerpos militares hasta los años 30 (Agudo, 2014).

En el apartado cuarto se presenta la metodología utilizada, consistente en el análisis estadístico descriptivo de datos provenientes de diversas fuentes secundarias oficiales con el objetivo de presentar la situación actual de las mujeres en la esfera abordada. En las secciones quinta y sexta se realiza un análisis estadístico de la participación femenina en el Cuerpo Nacional de Policía y en el Personal Militar de España. Este se realiza a través de indicadores con perspectiva de género, como son los índices de distribución por sexo y de concentración. Por último, se exponen las principales conclusiones de este estudio, que ahondan en la escasa presencia de mujeres en este ámbito y en su desigual presencia en las diferentes categorías profesionales dentro de él. Esto es, se evidencia la existencia de una doble segregación ocupacional: horizontal y vertical.

2. La incorporación de las primeras mujeres a las fuerzas y cuerpos de seguridad

Uno de los países pioneros en la integración de las mujeres a las labores policiales fue Estados Unidos, a finales del siglo XIX, en 1845. Sin embargo, su participación comenzó de un modo informal, recibiendo la denominación de “matronas” (Friedman, 1993). Su labor consistía en la asistencia de menores y madres en prisiones y centros de salud mental. Además, no recibieron la denominación de “policía” hasta 1893 y no fueron consideradas “mujeres policías” (*policewomen*) hasta 1910, cuando fue contratada la primera agente de policía de Estados Unidos, en el Departamento de Los Ángeles (Roberts, 1976). A pesar de ser esta una de las regiones precursoras en la incorporación femenina en las fuerzas de seguridad, las mujeres no alcanzaron muchos derechos en este ámbito hasta décadas más tarde. Por ejemplo, no se permitió que condujeran patrullas hasta 1968 (Arteaga, 2000).

Junto con Estados Unidos, Canadá se sitúa entre los países donde la incorporación femenina fue más temprana. Así, estas fueron incorporadas a la Real Policía Montada de Canadá (RCMP) en 1890. Asimismo, eran contratadas para realizar funciones de matronas y carceleras, o para acompañar y realizar tareas de chequeo a presas y detenidas. No obstante, hasta 1974 no se comenzaron a aceptar solicitudes femeninas para acceder a la policía y, por tanto, no pudieron realizar tareas regulares hasta entonces (RCMP, 2016).

Por su parte, en países latinoamericanos como Uruguay, el acceso se produjo en 1930, aunque las mujeres estuvieron trabajando sin uniforme hasta 1945. Al igual que en el resto de países, la

contratación de mujeres en la policía coincidió con la necesidad de realizar ciertas labores que no podían ser desempeñadas por los varones, relacionadas con el acompañamiento y revisión de menores y mujeres (Jefatura de Policía de Montevideo, 2015). En Argentina, a pesar de que durante la primera mitad del siglo XX las mujeres colaboraban “voluntariamente” en la policía -normalmente se trataba de hijas, madres o esposas de hombres policías-, no fue hasta 1947 cuando se incorporó la primera mujer a las Brigadas de Seguridad en la ciudad de Buenos Aires (Calandrón y Galeano, 2013).

En el caso de Colombia, los primeros contratos de mujeres se realizaron en 1953, año en el que se creó la Policía femenina como un cuerpo especial encargado, entre otras funciones, de cuidar parques infantiles, proteger a menores en situaciones de vulnerabilidad y/o riesgo o visitar hospitales (Policía Nacional de Colombia, 2014). En Chile, uno de los países con mayor participación femenina en las Fuerzas de Orden y Seguridad en la actualidad, el cuerpo de Policía Femenina de Carabineros fue creado con posterioridad a los países vecinos, en 1962 (Anon, 2012).

Centrándonos en el contexto europeo, el primer contrato femenino como auxiliar de policía se produjo en Alemania en 1903, con la principal tarea de controlar los problemas derivados de la prostitución clandestina (European Network of Policewomen, n.d.). Siguiendo el ejemplo alemán, en 1908 se incorporaron las primeras mujeres policías en Suiza, llamadas *aushilfen* (ayudantes), y en Suecia, donde fueron contratadas las tres primeras mujeres para formar parte de la autoridad policial. Tras un periodo de prueba exitoso, más mujeres fueron incorporadas a la labor policial en otras ciudades a partir de 1910. Sin embargo, estas no contaban con los mismos derechos que los hombres, siendo denominadas *polissyster* (“policías hermanas”), consideración que se mantuvo hasta 1954. Además, se encargaban de las actividades que no se consideraban adecuadas para los policías varones, como el cuidado de menores (Carlsson, 2008).

En Francia las mujeres no ingresaron al cuerpo hasta 1914, en el cargo de damas dactilográficas, y no fue hasta 1975 cuando podrían usar uniforme y ocupar el cargo de asistentes de policía (Arteaga, 2000). En Reino Unido, ya en 1889, se contrataban mujeres como matronas (Emsley, 1996). Sin embargo, fue durante la Primera Guerra Mundial cuando se permitió el acceso de voluntarias que patrullaban las calles de Londres, fundándose el *Women's Police Volunteers* (Salter, Watson y Norton, 2008). En 1915, Edith Smith se convirtió en la primera mujer policía en Inglaterra con permiso para realizar arrestos (*BBC News*, 13-01-2006). En Irlanda, el acceso se produjo en 1959 (Prenzler y Sinclair, 2013).

En el caso español, las mujeres se incorporaron a la función policial después de finalizar la Guerra Civil. Del mismo modo que ocurriese en Reino Unido y Estados Unidos, estas eran consideradas matronas, trabajando en puertos y aeropuertos a partir de 1948 (Duque, 2004). No es hasta 40 años más tarde, en 1988, cuando se produce su acceso al Cuerpo de la Guardia Civil, aunque no eran consideradas funcionarias ni realizaban procesos de selección, sino que normalmente eran reclutadas entre mujeres viudas e hijas huérfanas de Guardias Civiles (Jar, 1992).

Las mujeres eran consideradas como trabajadoras de segunda: tenían prohibido el uso de pistolas, insignias o uniformes, y estaban limitadas a la realización de trabajos de escritorio. A pesar de su

participación en la Guardia Civil, hasta finales de 1975 el acceso de las mujeres a algunos puestos permaneció cerrado debido a que se consideraba que “la mujer pondría en peligro ciertos atributos a los que no debe renunciar, como son la ternura, la delicadeza y la sensibilidad” (Ley 56/1961, BOE 175).

Según datos de la Confederación Española de Policías (CEP), el 30 de junio de 1979 se incorporan por primera vez 42 inspectoras al Cuerpo de Policía Nacional (CEP, 2009). Anteriormente, sin embargo, en 1970, se produjo la primera promoción de mujeres agentes del Cuerpo de la Policía Local en Córdoba y en 1971 en Madrid (Gálvez et al., 2017), aunque estas encontraron un fuerte rechazo por parte de la sociedad española, e incluso no podían usar armas, conducir o usar la defensa, como se muestra en el reciente documental realizado por la Policía Local de Valencia, titulado “Promoción del 81” (*El País*, 02-03-2018). Tenemos que esperar hasta 1985 para que las mujeres puedan acceder a la Escala Básica del Cuerpo Nacional de Policías (CEP, 2009).

3. La incorporación de las primeras mujeres en los cuerpos militares

Al igual que ocurre con las fuerzas y cuerpos de seguridad, el acceso y participación de las mujeres en los cuerpos militares también se caracteriza por su demora, discriminación e infrarrepresentación. De hecho, su acceso a este ámbito laboral se produce de forma aún más tardía que en el caso anterior. Así, el proceso de incorporación de las mujeres a los cuerpos militares responde a los cambios sociales y culturales que las sociedades occidentales han experimentado en las últimas décadas (Agudo, 2014).

Como Hombrados, Olmedo y del Val (2007) señalan, los países anglosajones fueron los primeros en admitir legalmente la presencia de mujeres militares a finales de la Segunda Guerra Mundial. Sin embargo, durante la contienda de la guerra, existía una división femenina del ejército británico, el *Auxiliary Territorial Service*, fundado en septiembre de 1938 (Gómez y Sepúlveda, 2009: 26). Tras ellos, una parte importante de los países europeos lo permitió en las décadas de los 70 y 80. No obstante, este acceso se realizó con restricciones. Hasta la década de los 80 y 90 las mujeres no pudieron acceder a todos los puestos dentro de los cuerpos militares, incluso en algunos países como Portugal (1992), Hungría (1996) e Italia (1999), la admisión legal de las mujeres en los ejércitos se produjo a finales del siglo XX.

El primer país de la OTAN que admitió legalmente a mujeres en las Fuerzas Armadas fue Estados Unidos. Por este motivo, vamos a realizar una mención especial a este caso. En primer lugar, cabe destacar que la admisión legal de mujeres en 1948 no significa que estas no sirvieran al ejército estadounidense en fechas anteriores (al igual que ocurre con gran parte del resto de países). Al contrario, alrededor de 33.000 mujeres participaron en la Gran Guerra (fundamentalmente en los Cuerpos de Enfermería) y 350.000 en la Segunda Guerra Mundial. De hecho, fue tras el ataque a la

base naval de Pearl Harbor en 1941 cuando se creó el Cuerpo Auxiliar de Mujeres del Ejército de Tierra y se las aceptó para el Servicio Voluntario de Emergencia (Hombrados, Olmedo y del Val, 2007).

En segundo lugar, si bien en 1948 se aprobó el “Acta de Integración de las Mujeres en los Servicios Armados” (*Women’s Armed Services Integration Act*) que, como su nombre indica, regulaba el acceso y participación de las mujeres en los ejércitos, estos se produjeron con importantes restricciones (Public Law 625, 1948). Entre ellas, no podían superar el 2% en las categorías de tropa, salvo en el caso de las enfermeras; las mujeres oficiales debían ser menos del 10% del total de enroladas; y no podían ejercer mandos sobre los hombres (Gallardo, 2012: 167).

Una vez finalizada la Segunda Guerra Mundial, siguiendo el ejemplo de Estados Unidos, en la Unión Soviética y otros países del contexto europeo, las mujeres comienzan a incorporarse de pleno derecho en los ejércitos. Así, de manera gradual y parcial, las mujeres acceden a las fuerzas armadas de países como Hungría (1945), Noruega (1945) o Dinamarca (1946), aunque su admisión legal se produjera de un modo más tardío. No obstante, es a partir de la época de los 70 cuando el proceso de incorporación cobra relevancia, produciéndose el acceso femenino a un gran número de países, por ejemplo, a los ejércitos de Bélgica y Alemania (1975), Grecia (1979) y Luxemburgo (1980).

Esta situación también se ve reflejada en los países del contexto latinoamericano, como es el caso de México, donde las mujeres ya accedieron a la Escuela Militar de Enfermeras en 1938, o Guatemala (1967). Pese a que ambos países fueron pioneros en el acceso de las mujeres a esta esfera, es en este periodo cuando se comienza a permitir su participación en actividades anteriormente vetadas, como ciertas especialidades sanitarias. La misma línea siguen países como Colombia (1976) y Bolivia (1979). A pesar de ello, las mujeres encontraban una serie de restricciones con respecto al destino (Gómez y Sepúlveda, 2009).

En España la integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas comienza en 1988 como resultado del cumplimiento del derecho de igualdad y no discriminación que establece la Constitución Española de 1978 (Caballud, 2014; Committee on Women in the NATO Forces, 2001; Echevarría, 1994). Anteriormente las mujeres no estaban totalmente excluidas, sin embargo, tal y como sucedía en los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, solo realizaban ciertos tipos de funciones, en este caso de carácter auxiliar o administrativo. Así, en 1941, de manera altruista y sin sueldo, ya formaban parte del Cuerpo de Damas de Sanidad Militar (Gallardo, 2012). A partir de septiembre de 1988 se les permite acceder a veinticuatro escalas y cuerpos de los tres ejércitos, y un año más tarde se permitió su acceso a todos.

No obstante, no es hasta 1999 cuando se comienza a hacer efectivo el principio de igualdad (Ley 17/1999, BOE 119). De este modo, se eliminan las restricciones existentes que establecían diferenciación en los destinos y también en el acceso a puestos concretos como la Legión, operaciones especiales, paracaidistas, cazadores paracaidistas, fuerzas de desembarco u otras como el trabajo en submarinos y buques menores que no permitían un adecuado alojamiento (Aguado, 2014). Así, se

consigue el acceso formal a todos los puestos, destinos y funciones, lo que incluye la función de combate (Caballud, 2014; Committee on Women in the NATO Forces, 2001).

También se reconoce entonces la posibilidad de adoptar criterios diferenciales en la evaluación de las capacidades por sexo (Ministerio de Defensa, 2017c). Además, este cambio fundamental llevó consigo la necesidad de legislar cuestiones como la maternidad, la conciliación laboral y familiar o el acoso sexual en el lugar de trabajo, no contempladas previamente (Hombrados, Olmedo y del Val, 2007). Por su parte, en 2005 se creó, con el objetivo de facilitar el acceso y permanencia de las mujeres en el ejército, el Observatorio de la Mujer en este ámbito, actualmente denominado Observatorio militar para la igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas.

Por último, no debemos olvidar el avance realizado en año 2007, por un lado, con la promulgación de la Ley 39/2007, de la carrera militar, donde se recoge la protección a la mujer militar gestante. Por otro lado, la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, que dedica su Capítulo IV a las Fuerzas Armadas¹, recogiendo en el artículo 65 el respeto del principio de igualdad “en especial en lo que se refiere al régimen de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas”.

4. Metodología

El acceso femenino a los cuerpos de seguridad y militares se produjo de un modo tardío, tal y como ha sido desarrollado en los apartados anteriores. Además, la literatura existente revela como el trabajo femenino era requerido inicialmente para la realización de aquellas labores que no se consideraban adecuadas para los hombres, estando prohibida durante décadas la realización de muchas otras. De este modo, se produce de partida una diferenciación entre las ocupaciones desempeñadas según el sexo de la persona.

Han pasado más de cuarenta años desde que las mujeres accedieran a los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado y casi tres décadas desde que lo hicieran a las Fuerzas Armadas en España. Sin embargo, su presencia en estos ámbitos sigue siendo muy reducida y casi inexistente en los rangos superiores. El principal objetivo de este estudio consiste en analizar la participación femenina en los cuerpos de seguridad y militares españoles, ofreciendo una fotografía de la realidad actual. Se pretende, así, comprobar empíricamente si la segregación ocupacional afecta de un modo homogéneo a ambos sectores, o si por el contrario existen diferencias considerables entre estos.

Cabe señalar que dentro de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad solo se incluyen los del Estado, esto es, la Policía Nacional y la Guardia Civil, excluyéndose los cuerpos de policía

¹ El Capítulo V se dedica a la igualdad en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

dependientes de las comunidades autónomas y de las corporaciones locales. De igual modo, dentro de las Fuerzas Armadas se incluye al Personal Militar de Carrera y al Personal Militar de Complemento, Militar de Tropa y Marinería, excluyendo al resto del personal civil o estatutario que está al servicio de la Administración Militar.

Para el análisis de la segregación ocupacional (horizontal y vertical) se ha aplicado una metodología de carácter cuantitativo. El procedimiento seguido ha consistido, en primer lugar, en la búsqueda y recopilación de datos, desagregados por sexo, sobre la composición de los cuerpos de seguridad y del personal militar. De este modo, los datos utilizados provienen de distintas fuentes secundarias oficiales, como son el Ministerio de Hacienda y Función Pública y el Ministerio de Defensa, entre otros.

En segundo lugar, los datos recopilados han sido analizados. Este análisis estadístico se ha realizado desde un enfoque de género, a través del uso de indicadores con tal perspectiva. Concretamente, se ha calculado el porcentaje que representan las mujeres sobre el total de efectivos en cada caso (índice de distribución) y se ha analizado la participación de estas entre el total de categorías laborales (índice de concentración) en aquellos casos en los que se disponían de datos para hacerlo. Además, en el caso del Personal del Cuerpo Nacional de Policía, también se presenta la tasa de variación anual por sexo.

Ante la disyuntiva de dónde presentar los análisis referentes a la Guardia Civil, que se constituye como un Cuerpo de Seguridad del Estado, pero de naturaleza militar, se ha decidido incluirlo en el segundo grupo, debido al origen de las fuentes estadísticas utilizadas (en este caso, los datos ofrecidos por el Ministerio de Defensa). Así, en primer lugar, se presenta el análisis de la participación de las mujeres en el Cuerpo Nacional de Policía y, en segundo término, su representación entre el Personal Militar, que incluye a la Guardia Civil.

5. La participación de las mujeres en las fuerzas policiales y militares

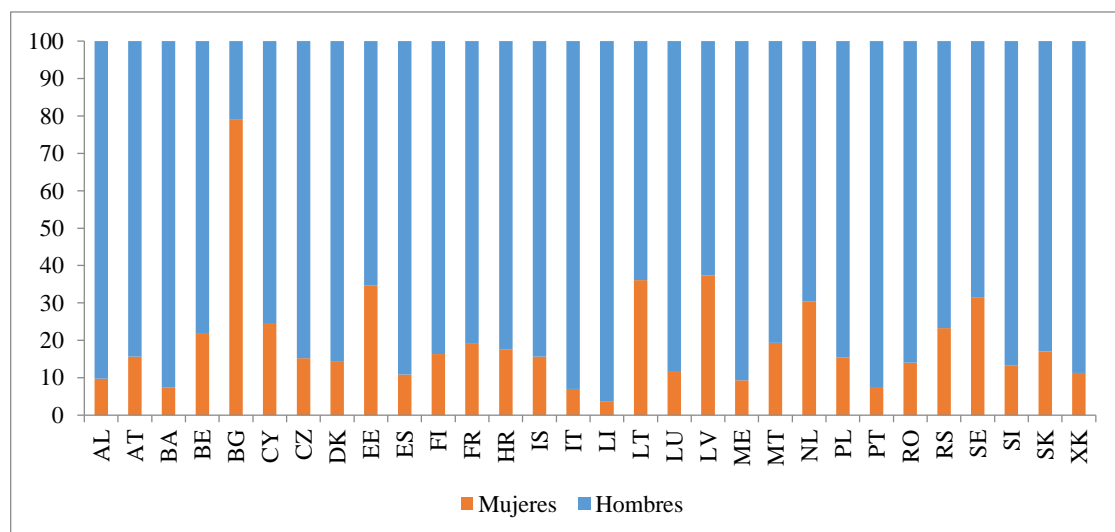
En el presente apartado se ofrece una radiografía de la situación actual de las mujeres en el Cuerpo Nacional de Policía y entre el Personal Militar de las Fuerzas Armadas y del Cuerpo de la Guardia Civil en España. Los datos muestran que, a pesar de haberse producido una evolución positiva durante los últimos años, las mujeres se presentan aún como una minoría. Además, estas no llegan a alcanzar las categorías más altas; agrupándose, a su vez, en mayor medida que los varones, en ciertas escalas que responden a roles y estereotipos tradicionalmente asignados a las mujeres.

5.1. La participación femenina en el Cuerpo Nacional de Policía

En esta sección se exponen los principales datos referentes a la presencia de mujeres en el Cuerpo Nacional de Policía. Sin embargo, antes de centrarnos específicamente en el caso español, vamos a contextualizarlo en el entorno europeo. Así, el Gráfico 1 muestra el personal femenino oficial de policía en distintos países europeos. Según datos del Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE, 2015), en el año 2015 la media de mujeres policías en los países estudiados era del 15,9%. Sin embargo, existen diferencias notables entre ellos. De este modo, mientras en cinco países la presencia femenina era inferior al 10% (Albania, Bosnia y Herzegovina, Italia, Liechtenstein, Montenegro y Portugal), en una mayoría de 18 países la participación de las mujeres en este ámbito se situaba entre un 10% y un 30%. En este grupo, y al inicio del rango, se encuentra España donde el 10,9% del personal oficial de policía eran mujeres.

Aquellos países en los que la presencia femenina era mayor -entre el 30% y 40%- son Holanda (30,4%), Suecia (31,4%), Estonia (34,7%), Lituania (36,1%) y Letonia (37,4%). Por último, hay un país que destaca sobre el resto por la alta participación de mujeres policías en este cuerpo de seguridad: Bulgaria, único país en el que la representación de las mujeres en este ámbito es mayoritaria (79,1%). De esta manera, tal y como la literatura acerca de esta temática señala, esta esfera se constituye como una de las profesiones más masculinizadas que existen desde su creación -tanto en el plano numérico como en el actitudinal-, produciéndose una hegemonía masculina legitimizada (Archbold y Schuzl, 2012; O'Connor, Morabito y Tobin-Gurley, 2011).

Gráfico 1. Personal oficial de policía en Europa, por países y sexo (Porcentajes), 2015

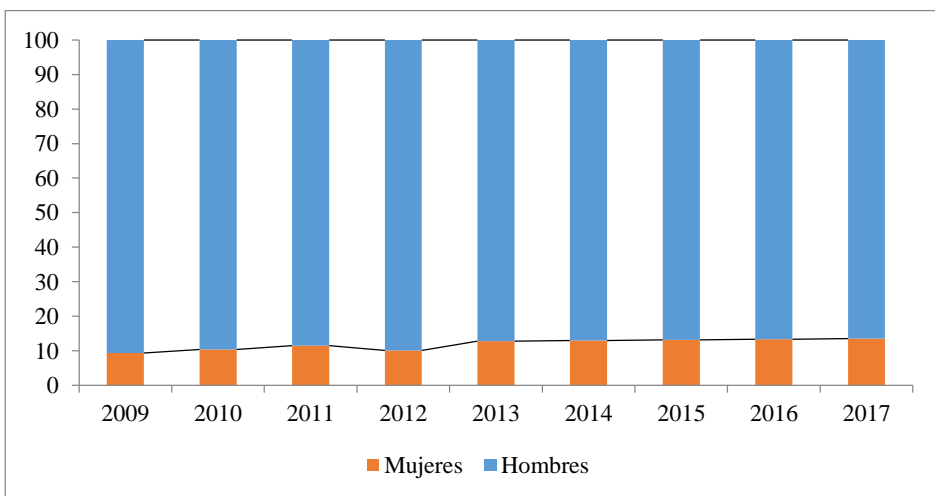


Fuente: EIGE (2015). Elaboración propia.

Centrándonos en la participación de las mujeres en el Cuerpo Nacional de Policía en España, tal y como se muestra en el Gráfico 2, la representación femenina en el año 2017 era del 13,6% (Ministerio de Hacienda y Función Pública, 2017). Se observa como se ha producido desde el año 2009 un aumento de 4,2 puntos porcentuales, pasando del 9,4% que suponía en 2009 hasta el 13,6% actual -tan solo en el año 2012 el porcentaje de mujeres policías se redujo con respecto al año anterior- (Ministerio de Hacienda y Función Pública, 2017).

En consecuencia, y aunque su participación en este ámbito sigue siendo minoritaria, debemos destacar su lenta pero progresiva evolución positiva. Como definiera Martín ya en 1994, citado por Martínez (2014: 114), “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”.

Gráfico 2. Evolución del Personal del Cuerpo Nacional de Policía por año y sexo (Porcentajes). España, 2009-2017

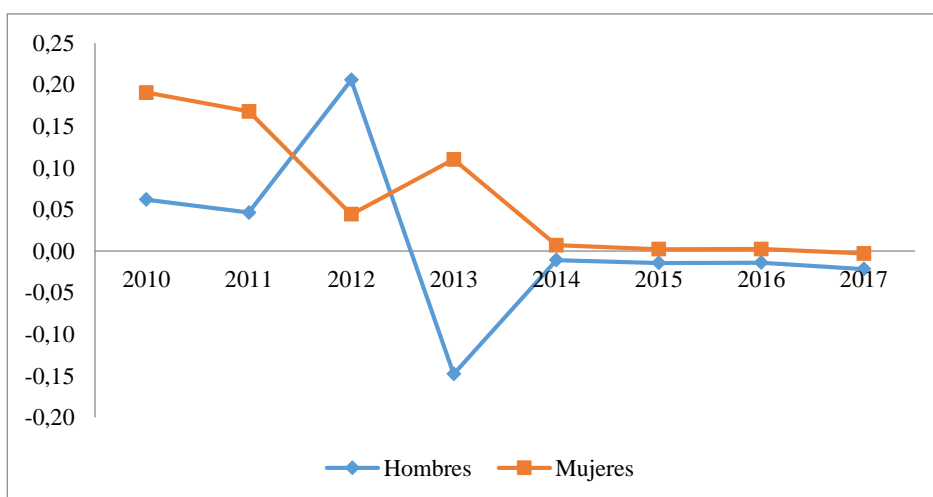


Fuente: Ministerio de Hacienda y Función Pública (2009-2017). Elaboración propia.

Sin embargo, como refleja el Gráfico 3, esa leve evolución positiva en la participación femenina no se debe exclusivamente al aumento en el número de mujeres policías, sino también a la disminución de oficiales varones en este cuerpo.

Así, mientras que el número de mujeres ha permanecido casi invariable desde 2013 (solo han aumentado en 78 oficiales), el número de hombres ha disminuido en 3.496 efectivos (Ministerio de Hacienda y Función Pública, 2017).

Gráfico 3. Tasa de variación anual del Personal del Cuerpo Nacional de Policía por año y sexo. España, 2010-2017



Fuente: Ministerio de Hacienda y Función Pública (2010-2017). Elaboración propia.

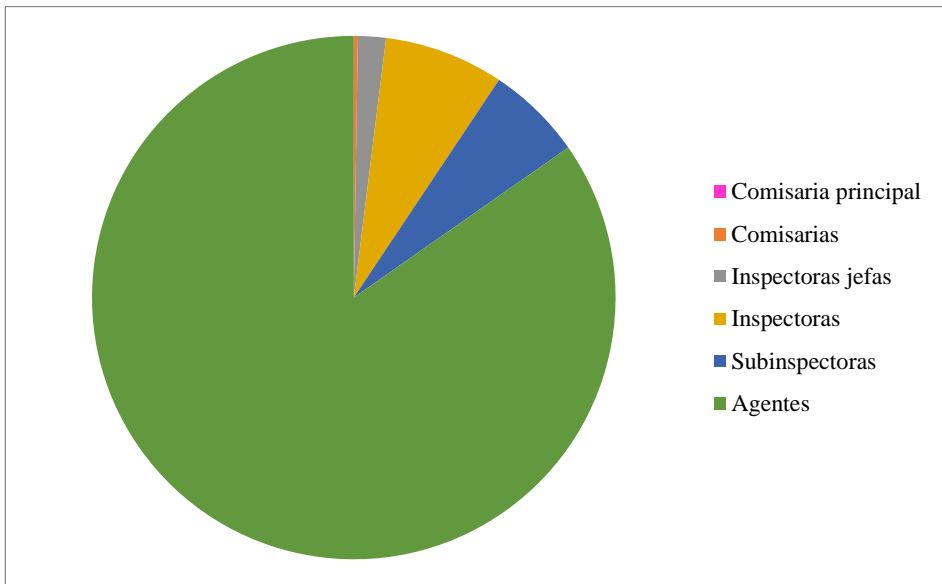
Atendiendo a la situación del país en los años indicados, suponemos que esto es debido a la dificultad de contratación de nuevo personal como resultado de la promulgación del Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público. Siendo así, se deduce que los datos positivos de los últimos años serían fundamentalmente el resultado de la jubilación de oficiales varones junto con la congelación de la tasa de reposición.

Finalmente, el Gráfico 4 muestra el índice de concentración de las mujeres en las diferentes categorías del Cuerpo Nacional de Policía. Así, observamos que según fuentes del propio *Cuerpo Nacional de Policía* (08-03-2016), en el año 2016, el 85% de las mujeres oficiales de policía ocupaba la posición de agentes (Escala Básica). Sin embargo, tan solo un 6% y 7% trabajaban, respectivamente, como subinspectoras (Escala Subinspección) e inspectoras.

Como se deduce del gráfico, en el contexto de la subcultura policial y como consecuencia de ésta (aunque también de la complejidad de una serie de causas personales, organizacionales y sociales), se produce un fuerte sistema jerárquico en el que las mujeres difícilmente promocionan (Hughes, 2011; Martínez, 2014; O'Connor, Morabito y Tobin-Gurley, 2011; Prokos y Padavic, 2002). De este modo, se observa que a medida que se va ascendiendo por la jerarquía policial, el porcentaje de mujeres va reduciéndose. Así, en la categoría de inspectoras jefas, la cual -junto con las inspectoras- pertenece a la Escala Ejecutiva, las mujeres se concentraban en un escaso 1,7%. En la cúspide de la pirámide, esto es, en la Escala Superior del Cuerpo, en 2016 solo había veintiuna comisarias (0,2%) y una única comisaria principal (0,01%).

A la segregación horizontal se le suma la segregación vertical, consistente en la escasa representación de mujeres en los altos puestos y cargos de los cuerpos policiales. Se constata la existencia del fenómeno del techo de cristal (Archbold y Schuzl, 2012; Spasić, Djurić y Mršević, 2015), metáfora que hace alusión a un entramado de barreras y obstáculos invisibles que dificultan a las mujeres el acceso a la cúspide de la pirámide organizacional y a los que éstas deben hacer frente y superar para promocionar.

Gráfico 4. Índice de concentración de las mujeres en el Cuerpo Nacional de Policía, por categorías (Porcentajes). España, 2016



Fuente: Cuerpo Nacional de Policía (08-03-2016). Elaboración propia.

5.2. La participación femenina en el Personal Militar

En esta sección se muestran los principales datos referentes a la presencia de mujeres entre el Personal Militar en España. En primer lugar, se atiende al Personal Militar de Carrera de las Fuerzas Armadas y del Cuerpo de la Guardia Civil y, en segundo término, al Personal Militar de Complemento y de Tropa y Marinería.

5.2.1. Personal Militar de Carrera de las Fuerzas Armadas y del Cuerpo de la Guardia Civil

En primer lugar, se analiza la presencia de las mujeres entre el Personal Militar de Carrera. Así, en este bloque se incluyen “aquellos militares que mantienen una relación de servicios profesionales

de carácter permanente” encargados de “asegurar la continuidad y estabilidad de la estructura, el funcionamiento y los valores esenciales de las Fuerzas Armadas en el marco constitucional” (Ministerio de Defensa, 2017a: 11).

La Tabla 1 muestra como la representación de las mujeres entre el Personal Militar de Carrera en 2016 era muy baja, alcanzando tan solo el 5,3% del total. Del mismo modo, se evidencia una mayor participación de las mujeres en el Cuerpo de la Guardia Civil (6,3%) que en las Fuerzas Armadas (3,9%). Así, en palabras de García (2016: 22), en referencia al Ejército español, podemos afirmar que “las mujeres han tenido que acceder a los ejércitos por la puerta de atrás, poco a poco y solamente superando a los varones en el terreno académico y profesional para obtener, a costa de un mayor esfuerzo, una recompensa mucho menor”, representando aún en la actualidad una “minoría simbólica” (Jar, 1992: 227).

Tabla 1. Personal Militar de Carrera. Distribución femenina por ejércitos en los Cuerpos de las Fuerzas Armadas (Porcentajes), 2016

	Total	% Mujeres
Fuerzas Armadas	60.702	3,9
Ejército de Tierra	33.886	2,6
Armada	10.445	2,9
Ejército del Aire	12.305	3,9
Cuerpos Comunes FAS	4.066	17,3
Guardia Civil	86.206	6,3
Total	146.908	5,3

Fuente: Ministerio de Defensa (2017a). Elaboración propia.

Por otro lado, se observa también una diferente participación de las mujeres entre los diferentes ejércitos y cuerpos que componen las Fuerzas Armadas. Mientras que la presencia de militares en los Ejércitos de Tierra (2,6%), la Armada (2,9%) y Ejércitos del Aire² (3,9%) era casi inexistente, su representación en los Cuerpos Comunes de las Fuerzas Armadas superaba el 17% (Ministerio de Defensa, 2017a). Como su propio nombre indica, los Cuerpos Comunes están a su vez formados por militares de los otros tres ejércitos, unidos para centralizar la gestión. Estos están compuestos por el

² Los Ejércitos de Tierra componen la rama terrestre de las Fuerzas Armadas, mientras que la Armada es la encargada de defender los espacios marítimos y los Ejércitos del Aire se encargan de la defensa del espacio aéreo.

personal del Cuerpo Jurídico Militar, Cuerpo Militar de Intervención, Cuerpo Militar de Sanidad y Cuerpo de Músicas Militares.

Se constata la existencia de la segregación horizontal, de modo que la presencia de las militares es mayor entre los cuerpos encargados de la gestión jurídica y económica-financiera de los ejércitos, así como de la atención de la salud y del servicio de música, que entre los propios efectivos de tales ejércitos. El ejercicio de esta profesión se asocia con una masculinidad basada en la dureza física, la agresividad y resistencia hacia las dificultades (Barrett, 1996; Hale, 2012). Así, incluso aquellas mujeres que consiguen acceder a este tipo de trabajos se ven abocadas a realizar tareas que se consideran apropiadas para estas, normalmente relacionadas con la atención a víctimas, gestión o trámites de documentación.

A continuación, se presta atención a la representación de las mujeres en las diferentes categorías y empleos del Personal Militar de Carrera de las Fuerzas Armadas (Tabla 2) y del Cuerpo de la Guardia Civil (Tabla 3), según datos publicados por el Ministerio de Defensa (2017a) para el año 2016. Así, la Tabla 2 muestra, en primer lugar, la reducida presencia de mujeres en las Escalas de Oficiales (3,4%), Técnica (6,9%) y de Suboficiales (4,3%) y su representación notablemente mayor en la Escala de Oficiales Enfermeros (24,2%).

En segundo lugar, refleja la desigual presencia del personal femenino en los diferentes empleos. Así, se observa la ausencia de mujeres en muchas de las categorías de la Escala de Oficiales. Los datos más positivos dentro de esta escala se encuentran en la participación femenina del 5% entre el total de comandancias y el 6,1% entre el total de capitanías. Por su parte, dentro de la Escala Técnica la representación de las mujeres es mayor en las posiciones de teniente (11,8%), capitanía (9,4%) y teniente de navío (8,7%). Dentro de la Escala de Suboficiales las militares ocupan en mayor medida la categoría de tenientes y sargentos. De este modo, el 36,7% de los puestos de tenientes estaban ocupados por mujeres, y un escaso 12% en el caso de la categoría de sargento (porcentaje que desciende hasta el 5,4% entre los sargentos primeros). Por último, entre los puestos de la Escala de Oficiales Enfermeros destaca el 32,1% de capitanas.

Si se analizan los datos de acuerdo al índice de concentración del total de mujeres militares en las diferentes escalas, se observa como la mayor parte de estas, el 57,4%, se agrupan en la categoría de menor rango, la Escala de Suboficiales, seguida por la Escala de Oficiales con un 34,5%. Además, si se realiza un análisis en mayor profundidad entre los diferentes empleos del total de escalas, encontramos que casi 4 de cada 10 mujeres militares (35,9%) ocupaban los rangos bases de sargento y sargento primero (17,2%).

Las militares siguen agrupándose principalmente en los escalones más bajos, mientras que en la cúpula de la institución jerárquica se produce una infrarrepresentación, o incluso una ausencia, de estas. Así, a pesar de que, como hemos desarrollado anteriormente, a partir de 1999 las mujeres pudieron acceder a todos los puestos -inclusive la Legión, la Brigada Paracaidista o la de Infantería de Marina-, hasta 2016 no fue nombrada la primera mujer coronel del Ejército español, y única hasta la fecha. Se trata de la escala más alta donde existe presencia femenina (*El País*, 13-08-2016).

Tabla 2. Personal Militar de Carrera de las Fuerzas Armadas. Distribución y concentración femenina por categorías y empleos militares (Porcentajes), 2016³

Categoría	Total	% Mujeres	Concentración
Escala de Oficiales	23.581	3,4	34,5
General de Ejército	2	-	-
Almirante General	3	-	-
General del Aire	2	-	-
Teniente General	29	-	-
Almirante	10	-	-
General de División	84	-	-
Vicealmirante	20	-	-
General de Brigada	198	-	-
Contraalmirante	32	-	-
Coronel	2.609	0,04	0,04
Capitán de Navío	351	-	-
Teniente Coronel	4.359	2,5	4,6
Capitán de Fragata	449	0,2	0,04
Comandante	6.056	5,0	13,0
Capitán de Corbeta	469	1,9	0,4
Capitán	3.491	6,1	9,1
Teniente de Navío	436	3,0	0,6
Teniente	4.543	3,2	6,1
Alférez de Navío	433	3,0	0,6
Alférez	5	-	-
Total Escala Técnica	649	6,9	1,9
Teniente Coronel	29	-	-
Capitán de Fragata	1	-	-
Comandante	197	1,0	0,09
Capitán de Corbeta	10	-	-
Capitán	180	9,4	0,7
Teniente de Navío	46	8,7	0,2
Teniente	186	11,8	0,9
Escala de Oficiales Enfermería	595	24,2	6,2
Alférez de Navío	27	7,4	0,09
Teniente Coronel	25	-	-
Comandante	100	-	-
Capitán	443	32,1	6,1
Escala de Suboficiales	31.082	4,3	57,4
Teniente	196	36,7	3,1
Suboficial Mayor	449	-	-
Subteniente	7.861	0,01	0,04
Brigada	8.118	0,3	1,2
Sargento Primero	7.439	5,4	17,2
Sargento	7.019	12,0	35,9

Fuente: Ministerio de Defensa (2017a). Elaboración propia.

³ Con el objetivo de reducir el tamaño de la tabla no se han incluido los empleos a extinguir. En estos la presencia de las mujeres es inexistente o sumamente baja.

Por su parte, la Tabla 3, permite observar la distribución de las mujeres en las diferentes categorías dentro del Personal Militar de Carrera del Cuerpo de la Guardia Civil y muestra como la mayor presencia de mujeres se encuentra en las tres categorías más bajas, al igual que sucediera entre el personal militar de las Fuerzas Armadas. Así, entre los/as guardias alumnos/as las mujeres suponen el 12,4%, entre los/as guardias el 7,2% y entre los/as cabos el 6%. En el resto de categorías, las mujeres solo suponen más del 4% en las posiciones de sargentos (4,1%) y tenientes (4%) y no hay ninguna mujer ocupando las cuatro categorías más elevadas (Ministerio de Defensa, 2017a).

Analizando la concentración del total de mujeres militares en las diferentes categorías, se observa que la gran mayoría, el 84%, forman parte de los/as guardias. En el caso de las alumnas guardias, el 5,8% se agrupaban en esta categoría. Finalmente, el máximo rango alcanzado es el de teniente coronel -aunque solamente el 0,2% del total de mujeres ocupaban este puesto- (Ministerio de Defensa, 2017a). Se puede afirmar, que la segregación vertical, y el fenómeno del techo de cristal, oponen una mayor resistencia en el caso de la Guardia Civil que en las Fuerzas Armadas. Así, a pesar de que en este cuerpo las mujeres presentan un mayor índice de participación (6,3%) en comparación a las Fuerzas Armadas (3,9%), la escala superior alcanzada ha sido la de teniente coronel, mientras que en el Ejército existe una mujer coronel.

Tabla 3. Personal Militar de Carrera de la Guardia Civil. Distribución y concentración femenina por categorías (Porcentajes), 2016

Categorías	Total	% Mujeres	Concentración
Guardia Civil	86.206	6,3	100
Teniente General	5	-	-
Generales De	21	-	-
Generales De	50	-	-
Coroneles	216	-	-
Tenientes Coroneles	275	0,4	0,02
Comandantes	445	3,2	0,3
Capitanías	1.058	3,1	0,6
Tenientes	1.445	4,0	1,1
Alféreces	241	1,7	0,1
Suboficiales Mayor	207	-	-
Subtenientes	1.116	-	-
Brigadas	1.412	1,3	0,3
Sargentos Primeros	2.412	1,3	0,6
Sargentos	2.997	4,1	2,3
Cabos Mayores	108	-	-
Cabos Primeros	6.459	2,9	3,4
Cabos	1.389	6,0	1,5
Guardias	63.792	7,2	84,0
Guardias	2.558	12,4	5,8

Fuente: Ministerio de Defensa (2017a). Elaboración propia.

5.2.2. Personal Militar de Complemento, Militar de Tropa y Marinería

El Personal Militar de Complemento está compuesto por el grupo de “oficiales que establecen su relación de servicios profesionales mediante compromisos de carácter temporal para atender necesidades específicas de las Fuerzas Armadas” (Ministerio de Defensa 2017b: 5). Como refleja la Tabla 4, entre este grupo de militares la presencia de mujeres sí es mucho mayor que en el caso de los/as Militares de Carrera. Así, destaca el 28,6% de mujeres militares de complemento con compromiso de larga duración y el 21,7% con condición de militar de carrera en el año 2016. Se observa como la gran mayoría de militares se concentra en la categoría de compromiso de larga duración, en un 80,4% (Ministerio de Defensa, 2017b).

Tabla 4. Personal Militar de Complemento. Distribución y Concentración femenina (Porcentajes), 2016

	Total	% Mujeres	Concentración
Condición de militar de carrera	235	21,7	17,9
Compromiso de larga duración	801	28,6	80,4
Compromiso inicial (Ley 17/1999)	2	-	-
Compromiso inicial (Ley 39/2007)	44	11,4	1,8
Total	1.082	26,3	100

Fuente: Ministerio de Defensa (2017b). Elaboración propia.

Por su parte, el personal militar de tropa y marinería también establece su relación de servicios profesionales mediante compromisos de carácter temporal, aunque en este caso pueden acceder a la condición de militar de carrera en las formas que se especifican en las leyes. Este grupo constituye la base de las Fuerzas Armadas (Ministerio de Defensa, 2017b). La Tabla 5 muestra la presencia de las mujeres entre el Personal Militar de Tropa y Marinería en el año 2016 en función del compromiso adquirido. Así, se observa que las mujeres suponían el 20,6% del cuerpo militar con compromiso de larga duración en este grupo, concentrándose en esta categoría el 85,7% del total de mujeres militares (Ministerio de Defensa, 2017b).

**Tabla 5. Personal Militar de Tropa y Marinería.
Distribución y concentración femenina (Porcentajes), 2016**

	Total	% Mujeres	Concentración
Carácter Permanente - Condición Militar de Carrera	11.783	8,5	7,8
Compromiso de larga duración	53.297	20,6	85,7
Compromiso inicial	12.875	6,5	6,6
Total	77.955	16,5	100

Fuente: Ministerio de Defensa (2017b). Elaboración propia.

6. Conclusiones

Desde una visión general, podemos afirmar que la historia del acceso y participación de las mujeres en los cuerpos de seguridad y militares se caracteriza por su demora, discriminación e infrarrepresentación a nivel global. La incorporación de las mujeres a las fuerzas policiales y militares no fue fácil de aceptar en sus orígenes, siendo considerada como una actividad temporal, complementaria y de apoyo a la ya realizada por los hombres (Brown, 1999; Price, 1996). Así, el trabajo femenino, en sus orígenes, estaba destinado a la realización de tareas no operativas, siendo asignado exclusivamente para el desempeño de actividades para el que las mujeres estaban consideradas capacitadas y/o no eran adecuadas para los hombres -tareas de cuidado y orden de espacios, administración, recogida de menores, control de la prostitución, etc.- (Carlsson, 2008). A ello se le suma la desigualdad de género en las condiciones para realizar su trabajo: no se les permitía el uso de uniforme, arma o la conducción de coches policías (Arteaga, 2000).

Como resultado de un continuo proceso de reformas legislativas, las posibilidades de participación de las mujeres en los cuerpos de seguridad y militares se fueron ampliando hasta conseguir el reconocimiento de su derecho a la plena participación en estos ámbitos. Una vez conseguida una igualdad formal, su acceso y participación se ha ido incrementando con el paso de los años, sin embargo, nos preguntamos cuál es su nivel de participación real.

El propósito de este estudio no ha sido otro que ofrecer una imagen real y actual de la integración de las mujeres tanto en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado como entre el Personal Militar en España. Así, el análisis de los datos ha revelado dos conclusiones principales y comunes tanto para las mujeres policías como para las militares. En primer lugar, la existencia de una persistente segregación horizontal, más incidente en el caso del Personal Militar. De este modo, las mujeres continúan constituyendo una minoría en una esfera caracterizada tradicionalmente por una hegemonía masculina.

En segundo lugar, del análisis estadístico se desprende la existencia de la segregación vertical. Aquellas mujeres que han conseguido acceder a las fuerzas de seguridad y militares aparecen concentradas en mayor medida que los varones en las categorías y escalas inferiores, siendo casi inexistente su presencia en los rangos más altos, de lo que se deduce la existencia del fenómeno del techo de cristal.

En relación a la participación de las mujeres en el Cuerpo Nacional de Policía, encontramos que su presencia es aún escasa, no alcanzando a representar el 14% del personal. Además, parece que el ligero aumento de su representación en los últimos años se debe más a la jubilación de oficiales de policía varones que al incremento de mujeres policías. No ha sido posible el acceso a los datos estadísticos del Cuerpo Nacional de Policía por sexo y categoría profesional, por lo cual no se ha podido analizar el índice de representación de hombres y mujeres en las diferentes categorías. A pesar de ello, el índice de concentración de las policías revela la escasez de estas en las escalas superiores (comisaría y comisaría principal). Al contrario, la mayoría se concentran en las posiciones inferiores, esto es, como agentes.

Por su parte, el análisis de los datos referentes al Personal Militar de Carrera ha mostrado que, en comparación con el Cuerpo Nacional de Policía, la participación femenina es menor, superando levemente el 5%. Específicamente, la presencia de las mujeres en las Fuerzas Armadas no alcanza el 4% y en el Cuerpo de la Guardia Civil supera levemente el 6%. Por otro lado, y al igual que sucede en el caso de las mujeres policías, las mujeres militares y pertenecientes al Cuerpo de la Guardia Civil son inexistentes en las categorías superiores. Encontramos, por ejemplo, que no existe una sola mujer militar que ocupe el rango de general.

Por último, la representación de las mujeres es mayor entre el Personal Militar de Complemento, Tropa y Marinería que entre el Personal Militar de Carrera. Además, y tal y como sucede en el mercado laboral en general, la temporalidad afecta en mayor medida a las militares, siendo su presencia mayor en las modalidades de contratación temporales que entre las permanentes.

Teniendo presente todo ello, parece claro que queda mucho por avanzar en relación a esta realidad. Así, el reconocimiento del derecho al acceso de las mujeres a estos ámbitos laborales no ha implicado aún una representación equilibrada entre ambos sexos. Muy al contrario, las mujeres continúan siendo una minoría en una esfera masculinizada. Se precisa de análisis más profundos para determinar si la escasa presencia femenina, en general, y en los altos cargos, en particular, se debe a su reciente incorporación o hay otras causas que limitan su acceso y promoción interna una vez que han conseguido el acceso a la profesión.

BIBLIOGRAFÍA

- Agudo, Yolanda (2014): “La participación de las mujeres en las fuerzas armadas españolas: de la incorporación a la integración”. En: *Comunitania: Revista internacional de trabajo social y ciencias sociales*, nº. 7, pp. 9-27.
- Archbold, Carol A. y Schulz, Dorothy Moses (2012): “Research on women in policing: A look at the past, present and future”. En: *Sociology Compass*, vol. 6, nº. 9, pp. 694-706.
- Arteaga, Nelson (2000): “El trabajo de las mujeres policías”. En: *El cotidiano*, vol. 16, nº. 101, pp. 74-83.
- Barrett, Frank J. (1996): “The organizational construction of hegemonic masculinity: The case of the US Navy”. En: *Gender, Work & Organization*, vol. 3, nº. 3, pp. 129-142.
- *BBC News* (2006): “Town remembers first policewoman”, 13 de enero. Disponible en: http://news.bbc.co.uk/2/hi/uk_news/england/lincolnshire/4610200.stm [26/12/2017].
- Brown, Jennifer (1999): “Abusive relationships at work-policewomen as victims”. En: *Criminal Justice Matters*, vol. 35, nº. 1, pp. 22-23.
- Caballud, María Belén (2014): “Aportación de la mujer militar en las Fuerzas Armadas españolas a la Defensa y la Seguridad”. En: *Arbor*, vol. 190, nº. 765/a099. Versión online disponible en: <http://arbor.revistas.csic.es/index.php/arbor/article/view/1901/2120> [21/05/2018].

- Calandrón, Sabrina y Galeano, Diego (2013): “Mujeres y policías: la cuestión de género en las fuerzas de seguridad”. En: *Cuestiones de Sociología*, nº. 9, pp. 199-202.
- Carlsson, Magnus (2008): “Sveriges första kvinnliga polis var en sjuksköterska”. En: *Läkartidningen*, vol. 105, nº. 47, pp. 3465-3466.
- CEP (2009): “30 años de la mujer en la policía”, 10 de marzo. Disponible en: https://www.cepolicia.org/ftp/mujer/20091003_Mujer.pdf [27/04/2018].
- Committee on Women in the NATO Forces (2001): *Year-in-Review 2001*. Bruselas: OTAN.
- Constitución Española (1978): En: *Boletín Oficial del Estado*, 29 de diciembre de 1978, nº. 311, pp. 29313-29424.
- *Cuerpo Nacional de Policía* (2016): “Día Internacional de la Mujer”, 8 de marzo. Disponible en: https://www.policia.es/prensa/20160308_1.html [04/02/2018].
- Duque, José (2004): “La mujer en el mundo policial: mujeres policías, de la anécdota a lo habitual”. En: *Fuerzas Militares del Mundo*, nº. 28, pp. 57-63.
- Echevarría, Carlos (1994): “Apuntes sobre la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas”. En: *Cuadernos de Estrategia*, nº. 68, pp. 67-86.
- EIGE (2015): “Personnel in the criminal justice system by sex - number and rate for the relevant sex group [joint Eurostat-UNODC data]”. Disponible en: [http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicador/pa_just_crimjust__crim_just_job/bar/chart/year:2015/geo:BE,BG,CZ,DK,DE,E,E,IE,EL,ES,FR,HR,IT,CY,LV,LT,LU,HU,MT,NL,AT,PL,PT,RO,SI,SK,FI,SE,IS,LI,NO,CH,ME,MK,AL,RS,TR,BA,XK/isco08:OC5412/sex:M,W,T/unit:NR_\[25/01/2018\]](http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicador/pa_just_crimjust__crim_just_job/bar/chart/year:2015/geo:BE,BG,CZ,DK,DE,E,E,IE,EL,ES,FR,HR,IT,CY,LV,LT,LU,HU,MT,NL,AT,PL,PT,RO,SI,SK,FI,SE,IS,LI,NO,CH,ME,MK,AL,RS,TR,BA,XK/isco08:OC5412/sex:M,W,T/unit:NR_[25/01/2018]).
- Emsley, Clive (1996): *The English Police: Apolitical and Social History*. 2ª ed. London: Longman.
- European Network of Policewomen (n.d.): “Historisches”. Disponible en: <http://www.enp-deutschland.de/info2.html> [26/12/2017].
- Friedman, Lawrence (1993): *Crime and punishment in American history*. New York: Basic Books.
- Gallardo, Pilar (2012): “La mujer militar en las Fuerzas Armadas”. En: *Cuadernos de estrategia*, nº. 157, pp. 139-174.
- Gálvez, Lina et al. (2017): “La lenta normalización de la presencia de mujeres en los Cuerpos de Seguridad: análisis de los mecanismos y barreras de acceso y promoción de mujeres y hombres en el Cuerpo de las Policías Locales Andaluzas”. Disponible en: https://ws199.juntadeandalucia.es/almacen/libros/La_lenta_Normalizacion/files/assets/common/downloads/mujerespolicias.pdf [23/12/2017].
- García, Beatriz (2016): “Integración real e instrumentalización de la imagen de la mujer en las Fuerzas Armadas españolas”. En: *Journal of Feminist, Gender and Women Studies*, nº.4, pp. 21-28.
- Gómez, María y Sepúlveda, Isidro (Eds.) (2009): *Las mujeres militares en España (1988-2008)*. Madrid: Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado.
- González, Miguel (2016): “A las militares se nos ha mirado con lupa”. En: *El País*, 13 de agosto. Disponible en: https://politica.elpais.com/politica/2016/08/13/actualidad/1471104656_794304.html [28/04/2018].
- Hale, Hannah C. (2012): “The Role of Practice in the Development of Military Masculinities”. En: *Gender, Work and Organization*, vol. 19, nº 6, pp. 699-722.

- Hombrados, Angustias; Olmedo, José A., y del Val, Consuelo (2007): “La incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas: el caso español y su percepción pública en perspectiva comparada”. En: *Boletín Elcano*, nº. 7, pp. 1-38.
- Hughes, Patrick J. (2011): “A new Sherriff in town: The barriers of structural discrimination facing women leaders”. En: *Advancing Women in Leadership*, vol. 31, pp. 8-13.
- Jar, Gonzalo (1992): “La mujer en la Guardia Civil: Una perspectiva sociológica”. En: *Reis*, nº. 59, pp. 223-241.
- _____. (1999): “El papel de la policía en una sociedad democrática”. En: *Reis*, nº. 85, pp. 199-220.
- Jefatura de Policía de Montevideo (2015): “La mujer en la policía”. Disponible en: <https://policia.minterior.gub.uy/index.php/noticias-y-comunicados-de-prensa/1606-la-mujer-en-la-policia> [26/12/2017].
- Ley 56/1961, de 22 julio de 1961, sobre Derechos Políticos, Profesionales y de Trabajo de la Mujer. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 24 de julio de 1961, nº. 175, pp. 11004-11005.
- Ley 17/1999, de 18 mayo de 1999, del Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 19 de mayo de 1999, nº. 119, pp. 18751-18797.
- Ley 3/2007, de 22 marzo de 2007, para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 23 de marzo de 2007, nº. 71, pp. 12611-12645.
- Ley 39/2007, de 19 noviembre de 2007, de la carrera militar. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 20 de noviembre de 2007, nº. 278, pp. 47336-47377.
- Martínez, Elena (2014): “Dos contribuciones sobre mujer y policía. El trabajo de la mujer policía”. En: *Revista Catalana de Seguretat Pública*, marzo 2014, pp. 106-129.
- Ministerio de Defensa (2017a): “Estadística de Personal Militar de Carrera de las FAS de las categorías de Oficial General, Oficial y Suboficial y de Personal Militar de Carrera del Cuerpo de la Guardia Civil. Año 2016”. Disponible en: <https://publicaciones.defensa.gob.es/estadistica-de-personal-militar-de-carrera-de-las-fas-de-las-categorias-de-oficial-general-oficial-y-suboficial-y-de-personal-militar-de-carrera-del-cuerpo-de-la-guardia-civil-2085.html> [25/01/2018].
- _____. (2017b): “Estadística de Personal Militar de Complemento, Militar de Tropa y Marinería y Reservista”. Año 2016. Disponible en: <https://publicaciones.defensa.gob.es/estadistica-de-personal-militar-de-complemento-militar-de-tropa-y-marineria-y-reservista.html> [25/01/2018].
- _____. (2017c): “La profesión militar. Fuerzas Armadas Españolas”. Disponible en: <http://www.reclutamiento.defensa.gob.es/upload/la-profesion-militar-2017.pdf> [02/02/2018].
- Ministerio de Hacienda y Función Pública (2017): “Boletín estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Registro Central de Personal” (2009-2017). Disponible en: http://www.sefp.minhacfp.gob.es/web/publicaciones/centro_de_publicaciones_de_la_sgt/Periodicas.html [02/02/2018].
- NATO Committee on Gender Perspectives (2016): *Summary of the National Reports of NATO Member and Partner Nations to the NATO Committee on Gender Perspectives 2016*. Brussels: OTAN.
- NU (2017): “Summary of Troop Contributions to UN Peacekeeping Operations by Mission, Post and Gender”. Disponible en: https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/gender_sep_2017.pdf [22/12/2017].

- O'Connor, Tara; Morabito, Melissa y Tobin-Gurley, Jennifer (2011): "Gendered institutions and gender roles: understanding the experiences of women in policing". En: *Criminal Justice Studies*, vol. 2, n.º. 4, pp. 351-367.
- Otero, M. Soledad y Gradín, Carlos (2001): "Segregación ocupacional en España, una perspectiva territorial". En: *Hacienda Pública Española*, vol. 159, n.º 4, pp.163-190.
- Policía Nacional de Colombia (2014): "Noticias y actividades destacadas". Disponible en: <https://oas.policia.gov.co/noticia/en-1953-se-cre%C3%B3-la-polic%C3%ADa-femenina-comenzaron-46-mujeres-y-ya-van-11498-uniformadas> [26/12/2017].
- Prenzler, Tim y Sinclair, Georgina (2013): "The status of women police officers: an international review". En: *International Journal of Law, Crime and Justice*, vol. 41, n.º. 2, pp. 115-131.
- Price, Barbara Raffel (1996): "Female police officers in the United States". En: Milan Pagon (ed.): *Policing in Central and Eastern Europe: Comparing firsthand knowledge with experience from the West*. Slovenia: College of Police and Security Studies, pp. 653-660.
- Prokos, Anastasia y Padavic, Irene (2002): "'There oughtta be a law against bitches': masculinity lessons in police academy training". En: *Gender, Work & Organization*, vol. 9, n.º. 4, pp. 439-459.
- Public Law 625, 12 June 1948, The Women's Armed Services Integration Act of 1948. *U.S Congress*, 80th Congress, Chapter 449-2d Session, S. 1641.
- RCMP (2016): "Women in the RCMP". Disponible en: <http://www.rcmp-grc.gc.ca/en/women-rcmp> [27/12/2017].
- Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 31 de diciembre de 2011, n.º315, pp. 146574-146648.
- *Revista Carabineros de Chile* (2012): "Actualidad. Ceremonia 50º Aniversario de la mujer en Carabineros", 6 al 7 de julio, n.º. 687, pp. 14-27. Disponible en: http://www.revistacarabineros.cl/assets/687_julio_2012.pdf [26/12/2017].
- Roberts, Albert R. (1976): "Police social workers: A history". En: *Social Work*, vol. 21, n.º. 4, pp. 294-299.
- Salter, William; Watson, Elizabeth y Norton, Stuart (2008): "1883-2007 Timeline of Female Police Officers within the United Kingdom". Disponible en: <http://www.bawp.org/Resources/Documents/History%20of%20women%20police.pdf> [26/12/2017].
- Silvestri, Marisa (2003): *Women in Charge: Policing, Gender and Leadership*. Cullompton: Willan Publishing.
- Spasić, Danijela, Djurić, Sladjana y Mršević, Zorica (2015): "Survival in an "all boys club": Policewomen in Serbia". En: *Women's Studies International Forum*, vol. 48, pp. 57-70.
- Torrente, Diego (1992): "Investigando a la Policía". En: *Reis*, vol. 59, pp. 289-300.
- Varela, Helena María (2012): "Iguales, pero no tanto: El acceso limitado de las mujeres a la esfera pública en México". En: *CONfines de relaciones internacionales y ciencia política*, vol. 8, n.º. 16, pp. 39-67.
 - Zafra, Ignacio (2018): "Las primeras mujeres policías: "No nos dejaban conducir ni llevar armas". En: *El País*, 2 de marzo. Disponible en: https://elpais.com/elpais/2018/03/02/mujeres/1519946478_217033.html [27/04/2018].