

III Estudio

Mujer y Seguridad

28 de febrero 2024



ÍNDICE

1. Presentación del III Estudio Mujer y Seguridad.....	4
2. La profesión de vigilante de seguridad.....	5
3. Mujer y Seguridad.....	25
4. Representación de la mujer en el ámbito de la seguridad privada	29
5. Representación de la mujer en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad	35
6. Línea del tiempo	41

Abreviaturas: VS: vigilante de seguridad

DS: director de seguridad

RRHH: Recursos Humanos

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.

III Estudio Mujer y Seguridad

Primera Edición: 28 de febrero de 2024

© 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 consultadas los datos facilitados, y la colaboración de la revista *Seguritecnia* y la Fundación Borredá. Agradecemos también, la colaboración de los sindicatos (Comisiones Obreras del Hábitat, FeSMC-UGT, ADN y SPS) y las asociaciones ACAES, AES, APROSER, CEUSS, ADISPO y ASIS Capítulo 143 ya que sin su participación y la información facilitada por sus afiliados y asociados, respectivamente, no habríamos podido elaborar este Estudio.

III Estudio Mujer y Seguridad

PRESENTACIÓN DEL III ESTUDIO MUJER Y SEGURIDAD

1. PRESENTACIÓN DEL III ESTUDIO MUJER Y SEGURIDAD

Este *III Estudio Mujer y Seguridad*, que hemos elaborado anticipadamente a nuestra fecha habitual (8 de marzo) con ocasión de su presentación en Sicur 2024, es fruto de un extenso trabajo previo de estudio y análisis del sector de la Seguridad.

El III Estudio se estructura en cuatro partes. En la primera hemos llevado a cabo un análisis cualitativo entre diferentes profesionales de la Seguridad privada, con el objetivo de conocer la realidad de la profesión del vigilante de Seguridad, la visión social de ésta, la valoración interna y externa y finalmente, los motivos por los cuales el sector sufre un déficit de vigilantes de Seguridad.

La segunda recoge las conclusiones de las entrevistas realizadas por el Observatorio Mujer y Seguridad a diferentes mujeres que se dedican al mundo de la seguridad, tanto pública como privada, que pueden ser consultadas en su integridad en la web del Observatorio Mujer y Seguridad (<https://www.mujeryseguridad.es/entrevistas/>) y a las que agradecemos su tiempo y colaboración.

En tercer lugar, hemos procedido a actualizar los datos de representatividad de la mujer en la seguridad pública y en la seguridad privada, procediendo a elaborar un estudio comparativo para poder constatar el alcance de su evolución.

Y, por último, hemos actualizado la línea del tiempo que elaboramos en el año 2022, a fin y efecto de poder incorporar los logros de las mujeres que se dedican profesionalmente a la seguridad y darlos a conocer, en cumplimiento de uno de nuestros objetivos, que no es otro que visibilizar a la mujer en el sector de la seguridad.

2. LA PROFESIÓN DE VIGILANTE DE SEGURIDAD

A lo largo del año 2023 desde el Observatorio Mujer y Seguridad se ha llevado a cabo un estudio cualitativo entre diferentes profesiones relacionadas con la seguridad. El estudio cualitativo se ha centrado en profesionales que ejercen como directores de Seguridad, Vigilantes de Seguridad y Responsables de Recursos Humanos de las empresas de seguridad. Este análisis ha sido llevado a cabo a través de encuestas elaboradas por el Observatorio Mujer y Seguridad en las que se ha profundizado en la realidad de la profesión, la visión social de la misma, la imagen interna y externa del vigilante y las condiciones laborales que ofrece esta profesión.

La visión de diferentes profesionales nos permitirá obtener una fotografía de las percepciones de los profesionales de seguridad y ello a su vez, nos permitirá plantear acciones para hacer más atractivo el sector y atraer talento joven y talento femenino.

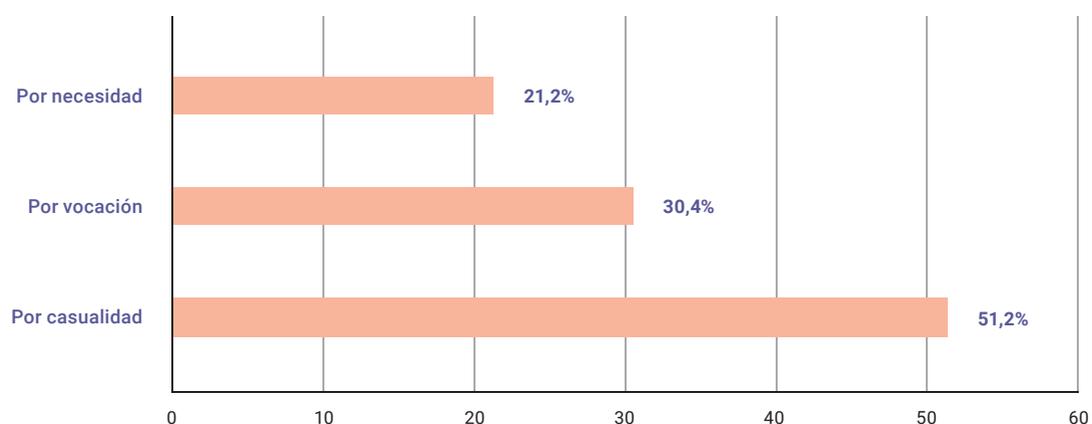
Las encuestas se han mantenido abiertas a lo largo del año 2023. Agradecemos la colaboración de los sindicatos (Comisiones Obreras del Hábitat, FeSMC-UGT, ADN y SPS) y las asociaciones ACAES, AES, APROSER, CEUSS, ADISPO y ASIS Capítulo 143 ya que sin su participación y la información facilitada por sus afiliados y asociados, respectivamente, no habríamos podido elaborar este Estudio.

La participación ha sido desigual. Concretamente tenemos que las encuestas a directores de Seguridad (en adelante DS) obtuvieron 29 respuestas, de las que un poco más de la mitad (55%) por mujeres; las encuestas a directores de Recursos Humanos de las empresas de seguridad (en adelante directores RRHH) fueron atendidas por 11 directores RRHH, de los que la mitad son mujeres; y se han obtenido 125 respuestas por parte de vigilantes de seguridad (en adelante VS) de los cuales el 81% son mujeres.

Los profesionales de la seguridad privada llegan al mundo de la seguridad por casualidad

Un año más se comprueba como la mayoría de las personas encuestadas **han llegado al mundo de la seguridad por casualidad**, concretamente el 51,20% de las VS y el 55,17% de las DS; siendo la vocación la segunda opción de elección de la profesión tanto de VS (30,40%) como de DS (41,38%); y el 21,60% de las VS y tan sólo el 3,4% de las DS por necesidad.

¿Cómo llegaste al mundo de la seguridad? VS

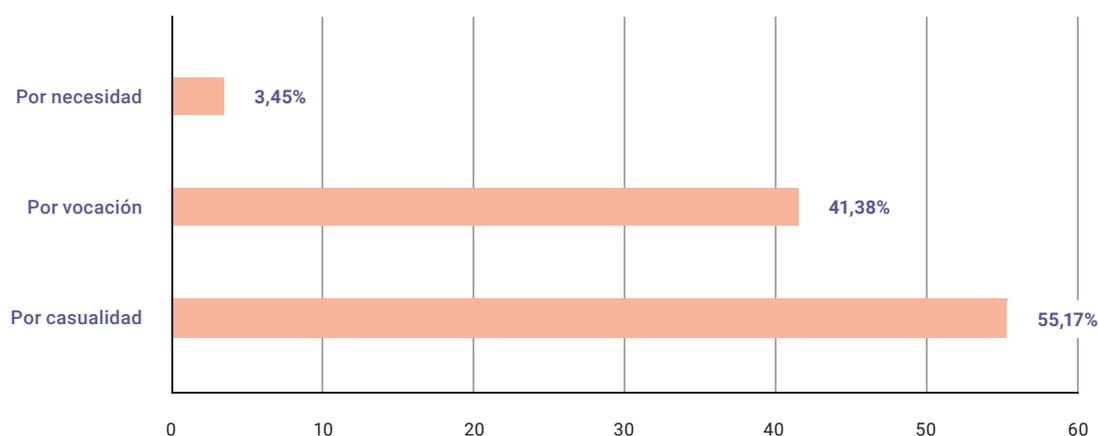


III Estudio Mujer y Seguridad

LA PROFESIÓN DE VIGILANTE DE SEGURIDAD

A dicha conclusión también nos conducen las entrevistas a mujeres que se dedican al mundo de la seguridad pública y privada y que son objeto de análisis en otro apartado de este mismo Estudio.

¿Cómo llegaste al mundo de la seguridad? DS

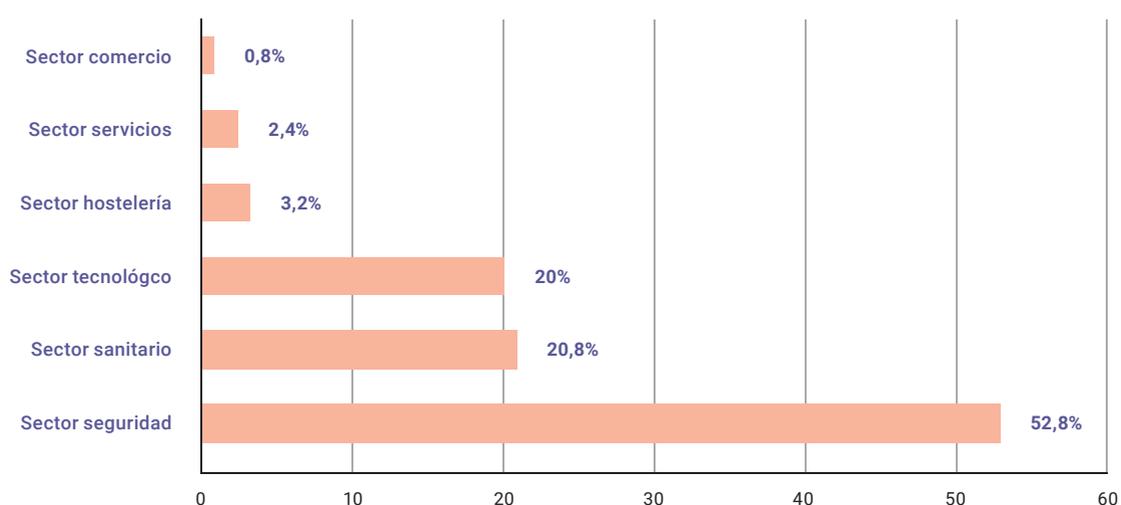


Pese a llegar al mundo de la seguridad privada por casualidad, las VS continuarían en el sector si se quedarán sin trabajo e incluso si les ofrecieran otro puesto en otro sector con las mismas condiciones laborales

Llama la atención que a pesar de que el 51,20% de VS llegaron a la profesión por casualidad, el 52,80% de este colectivo continuaría en el mismo sector de la seguridad, si se quedasen sin trabajo y con las mismas condiciones.

Como se refleja en el siguiente gráfico la seguridad sería la primera opción más votada, seguida del ámbito tecnológico y el sanitario en tercer lugar, siempre como primera opción.

Sin trabajo y con las mismas condiciones laborales, ¿en qué sector trabajarías? VS



III Estudio Mujer y Seguridad

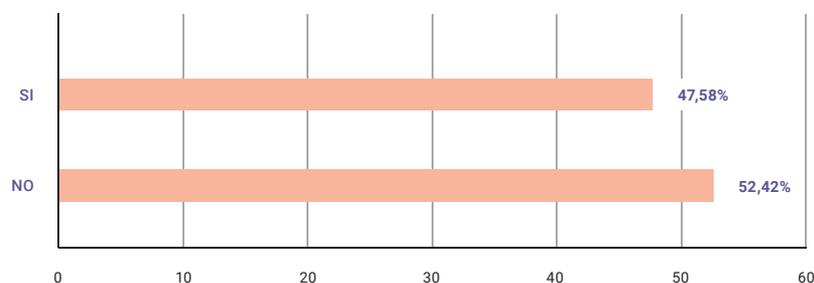
LA PROFESIÓN DE VIGILANTE DE SEGURIDAD

En tu condición de Vigilante de Seguridad, sin trabajo y con las mismas condiciones laborales, ¿en qué sector trabajarías?

	1	2	3	4	5	6	TOTAL	PUNTUACIÓN
En el ámbito de la seguridad	52,80% 66	9,60% 12	22,40% 28	7,20% 9	3,20% 4	4,80% 6	125	4,87
En el ámbito sanitario	20,00% 25	43,20% 54	12,00% 15	11,20% 14	7,20% 9	6,40% 8	125	4,38
En el ámbito tecnológico	20,80% 26	29,60% 37	20,80% 26	16,00% 20	8,00% 10	4,80% 6	125	4,25
En el ámbito de hostelería y turismo	2,40% 3	1,60% 2	14,40% 18	28,00% 35	30,40% 38	23,20% 29	125	2,48
En el ámbito de servicios (limpieza, servicios auxiliares, conserjería)	0,80% 1	5,60% 7	10,40% 13	20,00% 25	32,80% 41	30,40% 38	125	2,30
En el ámbito del comercio	3,20% 4	10,40% 13	20,00% 25	17,60% 22	18,40% 23	30,40% 38	125	2,71

Y en este mismo sentido, el 52,42% no abandonaría la profesión de vigilante de seguridad si le ofrecieran otra oportunidad laboral en otro sector con las mismas condiciones encontrándose ellos en activo. No obstante, del 47,58% que sí que lo haría sería en el 45,71% por la falta de valores de la sociedad respecto a las vigilantes de seguridad o el 37,14% por la falta de reconocimiento social. Cabe destacar que el 38,57% lo abandonaría por las dificultades que tienen las mujeres en promocionar en el sector de la seguridad.

¿Si estando en activo te ofrecen las mismas condiciones en otro sector, abandonarías la seguridad privada?



En caso afirmativo ¿Por qué motivo?



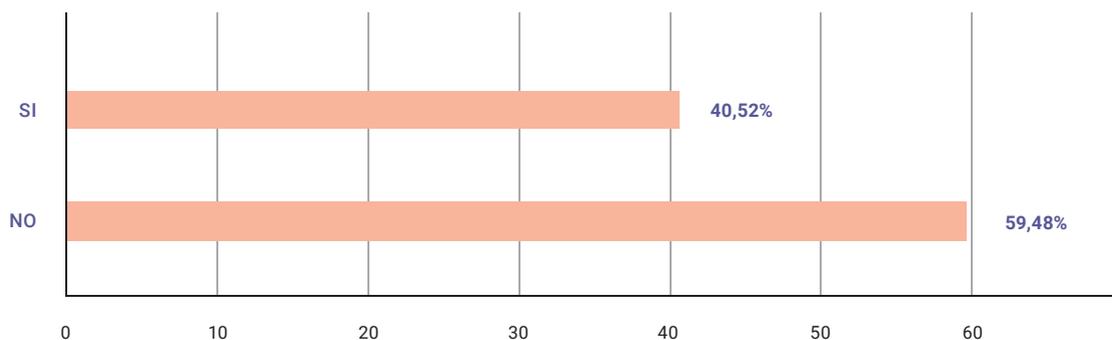
III Estudio Mujer y Seguridad

LA PROFESIÓN DE VIGILANTE DE SEGURIDAD

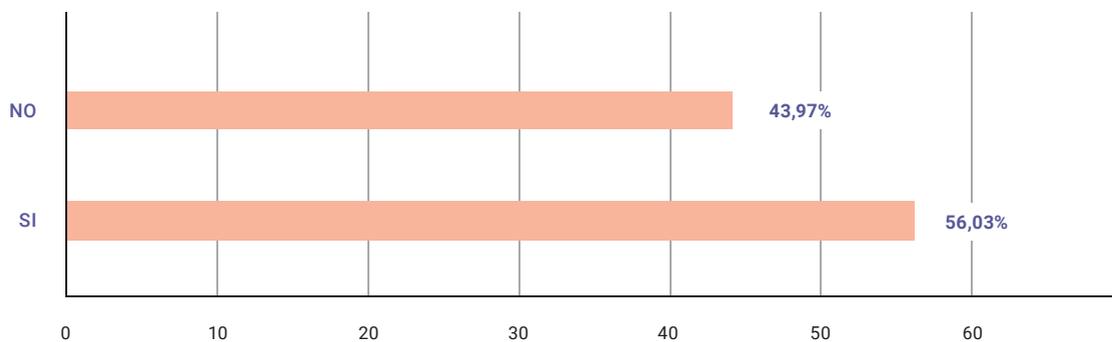
La mayoría de VS mujeres han tenido problemas con los usuarios/cliente y con los ciudadanos por su condición de mujer

Esta falta de reconocimiento profesional que perciben las profesionales de la seguridad se traslada al ámbito de los usuarios dado que el 59,48% de las personas encuestadas afirman que han tenido problemas con los usuarios que contratan el servicio por su condición de mujer, así como con la ciudadanía, dado que el 56,03% confirman que han tenido problemas prestando el servicio con la ciudadanía por el hecho de ser mujeres, como se puede comprobar en los siguientes cuadros:

Por tu condición de mujer ¿has tenido algún problema con el cliente/usuario?



Por tu condición de mujer ¿has tenido algún problema con algún ciudadano?



La responsabilidad, la protección y la vocación de servicio aspectos fundamentales de la profesión de VS

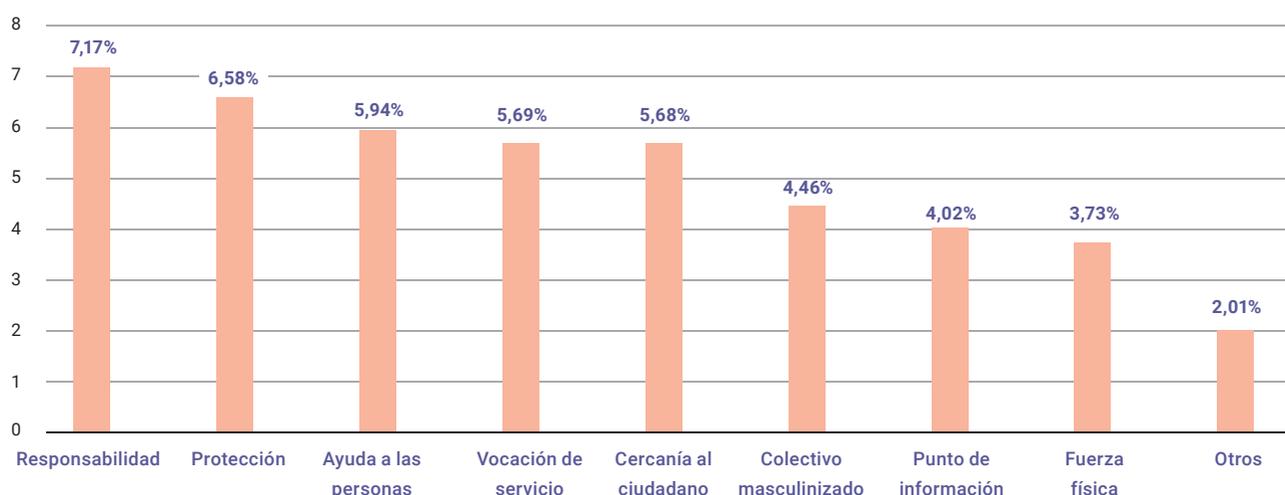
Para las personas que ejercen como Vigilantes de Seguridad, la **responsabilidad** y **protección, seguida de la ayuda y asistencia a personas**, serían las características que definirían a la profesión de vigilante de seguridad. Para los Directores de RRHH el ranking lo encabeza la **vocación de servicio**, de nuevo la responsabilidad y la protección. Y para las DS tenemos en primer lugar la protección, también la vocación de servicio y nuevamente la responsabilidad.

III Estudio Mujer y Seguridad

LA PROFESIÓN DE VIGILANTE DE SEGURIDAD

Destaca que, si bien en diferente orden, coinciden las respuestas obtenidas, con lo que la visión del usuario y del prestador de servicios es la misma en este ámbito.

Aspectos relacionados con la figura VS



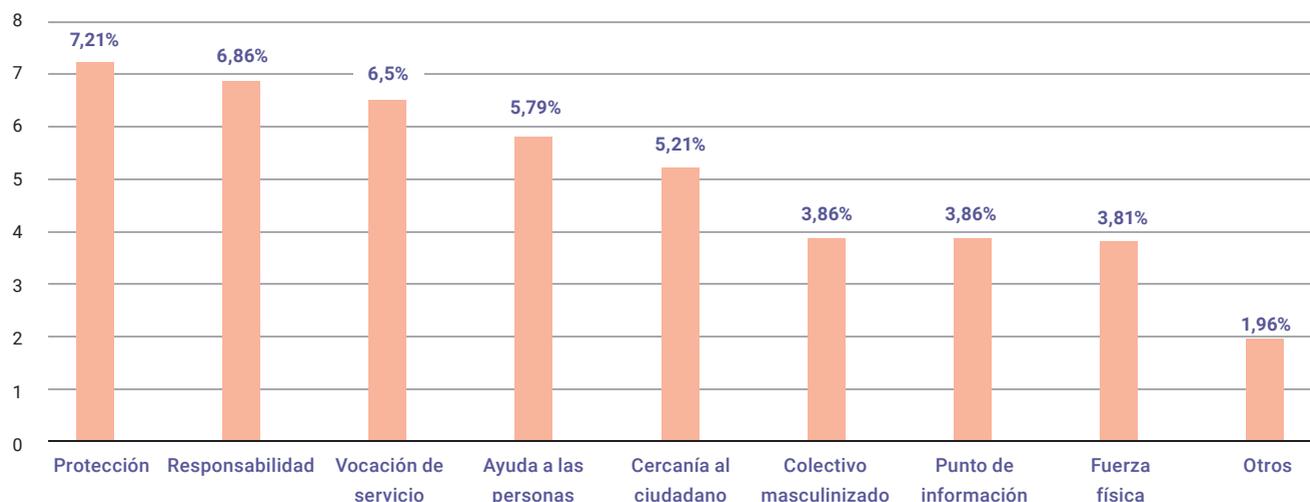
En tu condición de Vigilante de Seguridad ¿Cuál de estos aspectos relacionas con la profesión de vigilante de seguridad?

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	TOTAL	PUNTUACIÓN
Fuerza Física	4,03% 5	4,03% 5	6,45% 8	6,45% 8	7,26% 9	13,71% 17	23,39% 29	24,19% 30	10,48% 13	124	3,73
Responsabilidad	26,23% 32	32,79% 40	10,66% 13	11,48% 14	8,20% 10	7,38% 9	0,82% 1	0,00% 0	2,46% 3	122	7,17
Cercanía al ciudadano	3,28% 4	9,02% 11	18,85% 23	26,23% 32	23,77% 21	7,38% 9	7,38% 9	2,46% 3	1,64% 2	122	5,68
Vocación de servicio	16,13% 20	12,10% 15	13,71% 17	15,32% 19	8,87% 11	8,87% 11	12,90% 16	8,06% 10	4,03% 5	124	5,69
Ayuda y asistencia a las personas	8,06% 10	15,32% 9	16,13% 20	19,35% 24	28,58% 28	8,06% 10	4,03% 5	5,65% 7	0,81% 1	124	5,94
Protección	21,95% 27	18,70% 23	22,76% 28	7,32% 9	9,76% 12	9,76% 12	2,44% 3	4,88% 6	2,44% 3	123	6,58
Colectivo masculinizado	17,07% 21	4,07% 5	6,50% 8	6,50% 8	4,88% 6	11,38% 14	17,07% 21	21,14% 26	11,38% 14	123	4,46
Punto de información	2,40% 3	4,80% 6	4,00% 5	7,20% 9	12,80% 26	26,40% 33	20,00% 25	18,40% 23	4,00% 5	125	4,02
Otros	2,48% 3	0,83% 1	1,65% 2	1,65% 2	0,83% 1	5,79% 7	10,74% 13	14,88% 18	61,16% 74	121	2,01

III Estudio Mujer y Seguridad

LA PROFESIÓN DE VIGILANTE DE SEGURIDAD

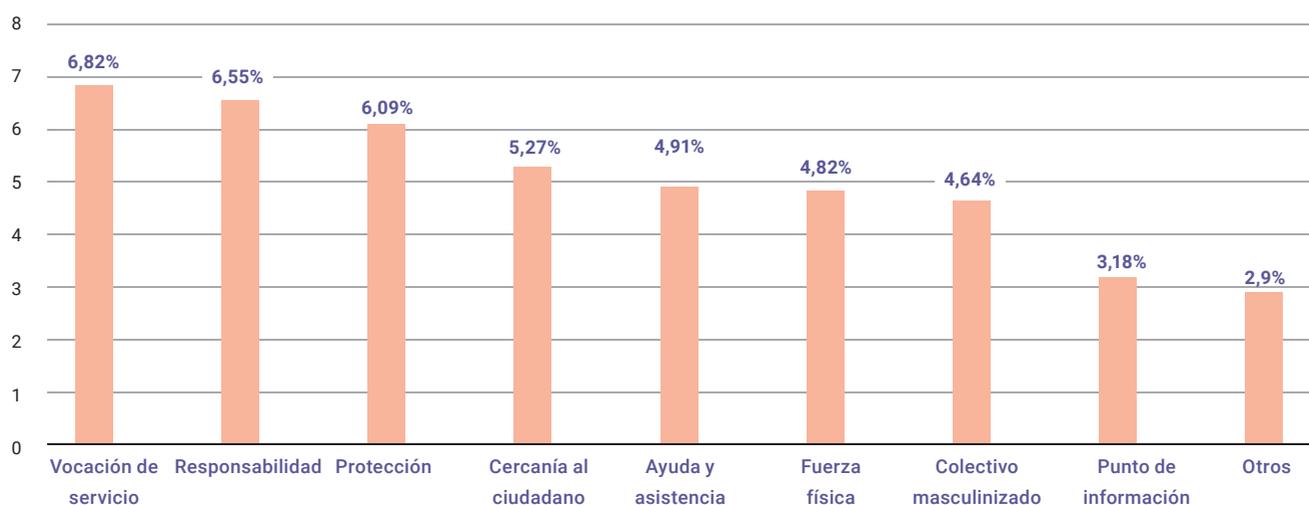
Aspectos relacionados con la figura VS (DS)



En tu condición de Director de Seguridad ¿Cuál de estos aspectos relacionas con la profesión de vigilante de seguridad?

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	TOTAL	PUNTUACIÓN
Fuerza Física	0,00% 0	0,00% 0	7,41% 2	14,81% 4	11,11% 3	14,81% 4	22,22% 6	29,63% 8	0,00% 0	27	3,81
Responsabilidad	13,79% 4	37,93% 11	20,69% 6	6,90% 2	10,34% 3	3,45% 1	0,00% 0	0,00% 0	6,90% 2	29	6,86
Cercanía al ciudadano	7,14% 2	0,00% 0	10,71% 3	21,43% 6	28,57% 8	14,29% 4	17,86% 9	0,00% 0	0,00% 0	28	5,21
Vocación de servicio	26,92% 7	19,23% 5	7,69% 2	19,23% 5	3,85% 1	11,54% 3	0,00% 0	7,69% 2	3,85% 1	26	6,50
Ayuda y asistencia a las personas	7,14% 2	14,29% 4	17,86% 5	17,86% 5	17,86% 5	10,71% 3	7,14% 2	7,14% 2	0,00% 0	28	5,79
Protección	39,29% 11	17,86% 5	17,86% 5	3,57% 1	7,14% 2	7,14% 2	3,57% 1	0,00% 0	3,57% 1	28	7,21
Colectivo masculinizado	0,00% 0	7,14% 2	7,14% 2	7,14% 2	7,14% 2	17,86% 5	28,57% 8	17,86% 5	7,14% 2	28	3,86
Punto de información	3,45% 1	0,00% 0	10,34% 3	6,90% 2	10,34% 3	20,69% 6	17,24% 5	24,14% 7	6,90% 2	29	3,86
Otros	3,85% 1	3,85% 1	0,00% 0	3,85% 1	0,00% 0	0,00% 0	3,85% 1	11,54% 3	73,08% 19	26	1,6

Aspectos relacionados con la figura VS (RRHH)



En tu condición de Director de RRHH ¿Cuál de estos aspectos relacionas con la profesión de vigilante de seguridad?

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	TOTAL	PUNTUACIÓN
Fuerza Física	18,18% 2	0,00% 0	9,09% 1	0,00% 0	18,18% 2	27,27% 3	9,09% 1	9,09% 1	9,09% 1	11	4,82
Responsabilidad	9,09% 1	45,45% 5	0,00% 0	18,18% 2	9,09% 1	9,09% 1	0,00% 0	9,09% 1	0,00% 0	11	6,55
Cercanía al ciudadano	0,00% 0	0,00% 0	36,36% 4	18,18% 2	18,18% 2	0,00% 0	18,18% 2	9,09% 1	0,00% 0	11	5,27
Vocación de servicio	27,27% 3	9,09% 1	27,27% 3	18,18% 2	0,00% 0	9,09% 1	9,09% 1	0,00% 0	0,00% 0	11	6,82
Ayuda y asistencia a las personas	0,00% 0	9,09% 1	9,09% 1	9,09% 1	36,36% 4	18,18% 2	9,09% 1	9,09% 1	0,00% 0	11	4,91
Protección	18,18% 2	18,18% 2	9,09% 1	18,18% 2	9,09% 1	18,18% 2	0,00% 0	0,00% 0	9,09% 1	11	6,09
Colectivo masculinizado	9,09% 1	9,09% 1	9,09% 1	18,18% 2	0,00% 0	0,00% 0	36,36% 4	9,09% 1	9,09% 1	11	4,64
Punto de información	0,00% 0	9,09% 1	0,00% 0	0,00% 0	9,09% 1	9,09% 1	18,18% 2	54,55% 6	0,00% 0	11	3,18
Otros	20,00% 2	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	10,00% 1	0,00% 0	0,00% 0	70,00% 7	10	2,90

III Estudio Mujer y Seguridad

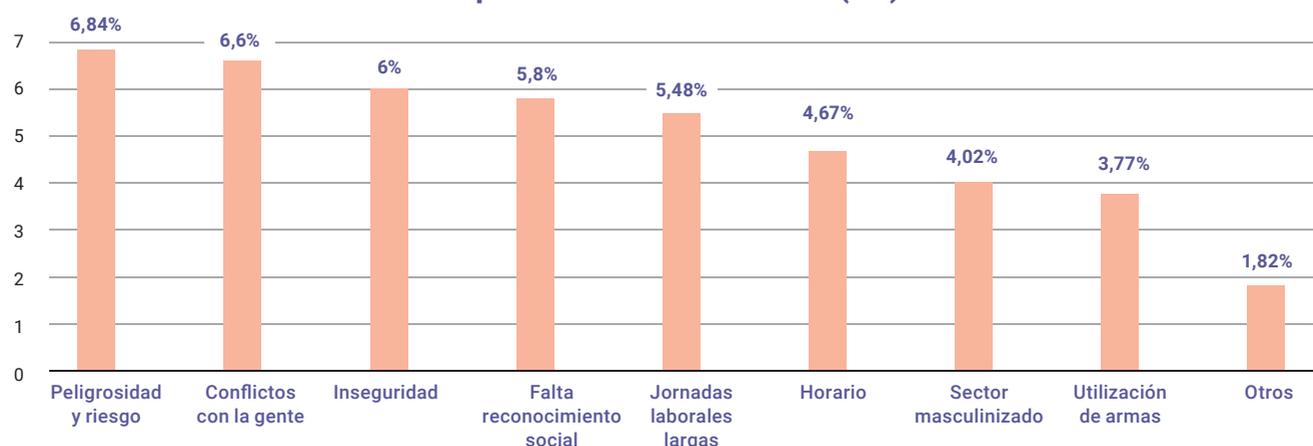
LA PROFESIÓN DE VIGILANTE DE SEGURIDAD

La peligrosidad y el riesgo, los conflictos con la gente, la falta de reconocimiento social y la inseguridad son los aspectos menos atractivos de la profesión de vigilante de seguridad

Para las VS la **peligrosidad y riesgo** de su profesión (6,84%), los **conflictos con los ciudadanos** (6,6%) y la **inseguridad** (6%) son los aspectos más negativos de su labor profesional. En cambio, para DS y Directoras de RRHH la **falta de reconocimiento social** es el aspecto que hace menos atractiva la profesión de VS, aunque coinciden con las VS en los conflictos con la gente y la peligrosidad.

Sin perjuicio de que no existan aspectos mucho más destacados que otros, los dos primeros que ocupan el ranking de DS y de Directoras de RRHH están vinculados a la relación del vigilante y el ciudadano. Si relacionamos el resultado obtenido con el del primer gráfico comentado anteriormente, vemos como la falta de reconocimiento social o los conflictos con el ciudadano están en primer lugar quizás por cuanto que la ayuda al ciudadano, la cercanía a éste, y en definitiva todo aquello más asistencial son aspectos no relacionados a priori con dicha profesión. En cambio, sí lo es para los Directores s propios VS que han valorado este aspecto como identitario en positivo de su profesión.

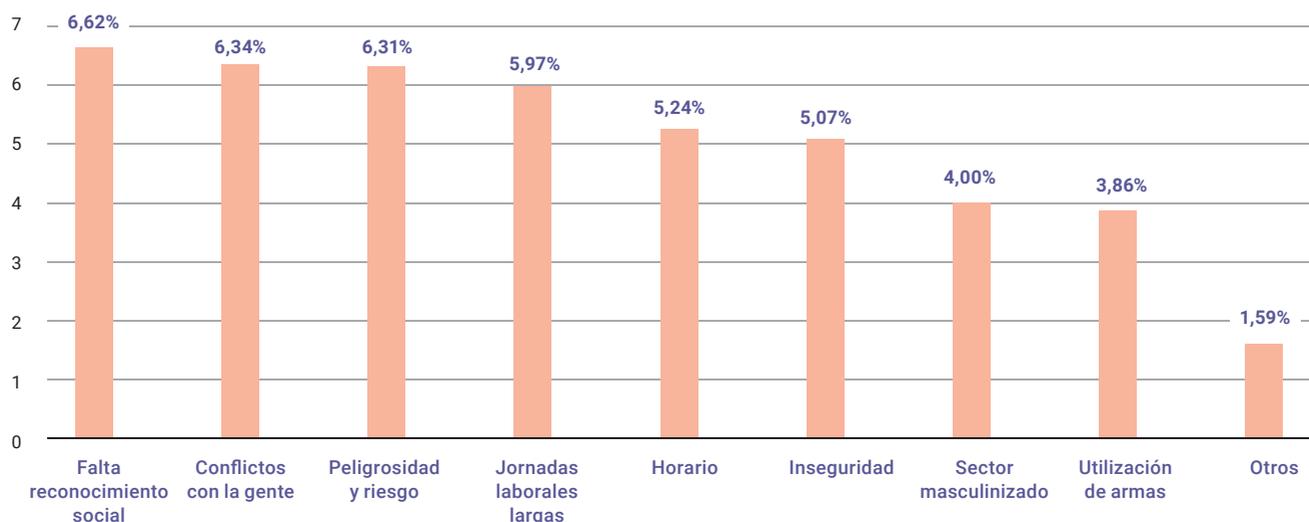
Aspectos menos atractivos (VS)



En tu condición de Vigilante de Seguridad ¿Cuáles crees que son los aspectos menos atractivos de la profesión de vigilante de seguridad?

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	TOTAL	PUNTUACIÓN
La peligrosidad y el riesgo	31,20% 39	16,80% 21	14,40% 18	11,20% 14	8,80% 5	8,00% 10	5,60% 7	4,00% 5	0,00% 0	125	6,84
Los conflictos con la gente	14,40% 18	24,80% 31	18,40% 23	11,20% 14	17,60% 22	8,00% 10	4,80% 6	0,80% 1	0,00% 0	125	6,60
La inseguridad	5,60% 7	15,20% 19	30,40% 38	11,20% 14	14,40% 18	12,80% 16	5,60% 7	3,20% 4	1,60% 2	125	6,00
Utilización de armas	0,00% 0	0,80% 1	5,60% 7	20,80% 26	9,60% 12	10,40% 13	20,80% 26	22,40% 28	9,60% 12	125	3,77
Jornadas laborales largas	10,40% 13	9,60% 12	11,20% 14	13,60% 17	20,00% 25	19,20% 24	10,40% 13	4,00% 5	1,60% 2	125	5,48
Horario	4,80% 6	11,20% 14	5,60% 7	9,60% 12	14,40% 18	23,20% 19	15,20% 19	11,20% 14	4,80% 6	125	4,67
Falta de reconocimiento social	21,60% 27	12,80% 16	7,20% 9	16,00% 20	9,60% 12	6,40% 8	12,80% 16	11,20% 14	2,40% 3	125	5,80
Sector masculinizado	8,80% 11	8,80% 11	4,80% 6	4,80% 6	4,00% 5	9,60% 15	22,40% 28	27,20% 34	9,60% 12	125	4,02
Otros	3,20% 4	0,00% 0	2,40% 3	1,60% 2	1,60% 2	2,40% 3	2,40% 3	16,00% 20	70,40% 88	125	1,82

Aspectos menos atractivos (DS)



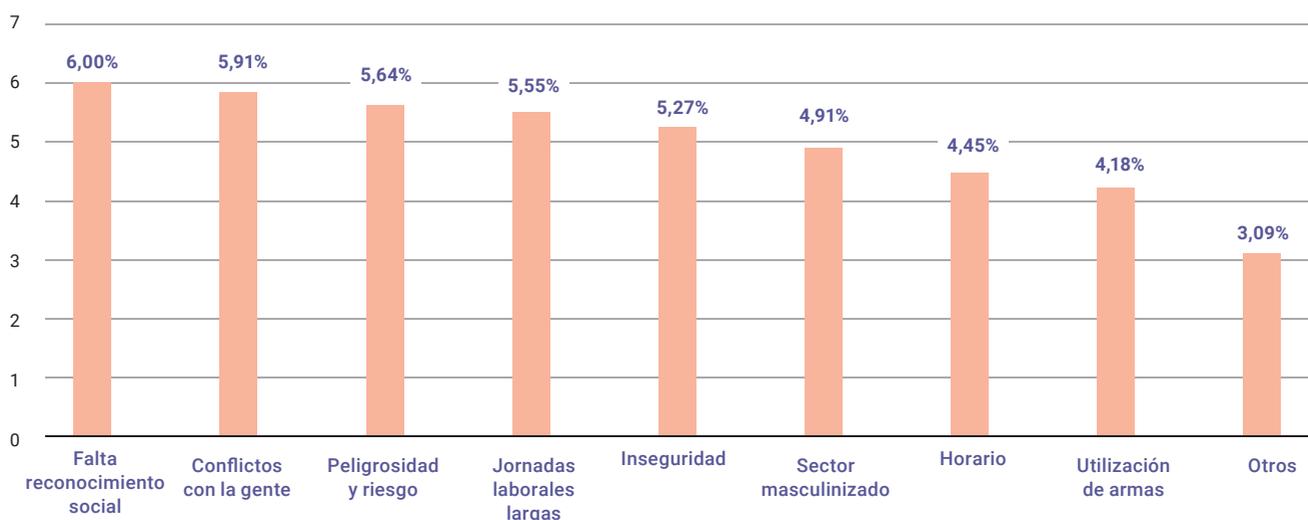
En tu condición de Director de Seguridad ¿Cuáles crees que son los aspectos menos atractivos de la profesión de vigilante de seguridad?

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	TOTAL	PUNTUACIÓN
La peligrosidad y el riesgo	20,69% 6	17,24% 5	13,79% 4	13,79% 4	6,90% 2	13,79% 4	10,34% 3	3,45% 1	0,00% 0	29	6,31
Los conflictos con la gente	3,45% 1	27,59% 8	24,14% 7	13,79% 4	10,34% 3	17,24% 5	3,45% 1	0,00% 0	0,00% 0	29	6,34
La inseguridad	3,45% 1	0,00% 0	17,24% 5	20,69% 6	27,59% 8	6,90% 2	17,24% 5	6,90% 2	0,00% 0	29	5,07
Utilización de armas	6,90% 2	0,00% 0	3,45% 1	17,24% 5	10,34% 3	3,45% 1	24,14% 7	24,14% 7	10,34% 3	29	3,86
Jornadas laborales largas	20,69% 6	17,24% 5	6,90% 2	6,90% 2	13,79% 4	20,69% 6	6,90% 2	3,45% 1	3,45% 1	29	5,97
Horario	10,34% 3	10,34% 3	20,69% 6	3,45% 1	10,34% 3	13,79% 4	17,24% 5	10,34% 3	3,45% 1	29	5,24
Falta de reconocimiento social	31,03% 9	20,69% 6	3,45% 1	13,79% 4	6,90% 2	10,34% 3	6,90% 2	6,90% 2	0,00% 0	29	6,62
Sector masculinizado	3,45% 1	6,90% 2	10,34% 3	6,90% 2	10,34% 3	6,90% 2	13,79% 4	37,93% 11	3,45% 1	29	4,00
Otros	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	3,45% 1	3,45% 1	6,90% 2	0,00% 0	6,90% 2	79,31% 23	29	1,59

III Estudio Mujer y Seguridad

LA PROFESIÓN DE VIGILANTE DE SEGURIDAD

Aspectos menos atractivos (RRHH)



En tu condición de Director de RRHH ¿Cuáles crees que son los aspectos menos atractivos de la profesión de vigilante de seguridad?

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	TOTAL	PUNTUACIÓN
La peligrosidad y el riesgo	18,18% 2	18,18% 2	9,09% 1	9,09% 1	9,09% 1	18,18% 2	0,00% 0	0,00% 0	18,18% 2	11	5,64
Los conflictos con la gente	18,18% 2	27,27% 3	9,09% 1	9,09% 1	0,00% 0	0,00% 0	18,18% 2	18,18% 2	0,00% 0	11	5,91
La inseguridad	0,00% 0	0,00% 0	36,36% 4	18,18% 2	9,09% 1	9,09% 1	27,27% 3	0,00% 0	0,00% 0	11	5,27
Utilización de armas	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	27,27% 3	27,27% 3	9,09% 1	9,09% 1	27,27% 3	0,00% 0	11	4,18
Jornadas laborales largas	0,00% 0	9,09% 1	18,18% 2	9,09% 1	45,45% 5	18,18% 2	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	11	5,55
Horario	0,00% 0	9,09% 1	0,00% 0	27,27% 3	0,00% 0	45,45% 5	0,00% 0	9,09% 1	9,09% 1	11	4,45
Falta de reconocimiento social	27,27% 3	9,09% 1	27,27% 3	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	18,18% 2	18,18% 2	0,00% 0	11	6,00
Sector masculinizado	18,18% 2	18,18% 2	0,00% 0	0,00% 0	9,09% 1	0,00% 0	27,27% 3	27,27% 3	3,45% 1	11	4,91
Otros	18,18% 2	9,09% 1	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	72,73% 8	11	3,09

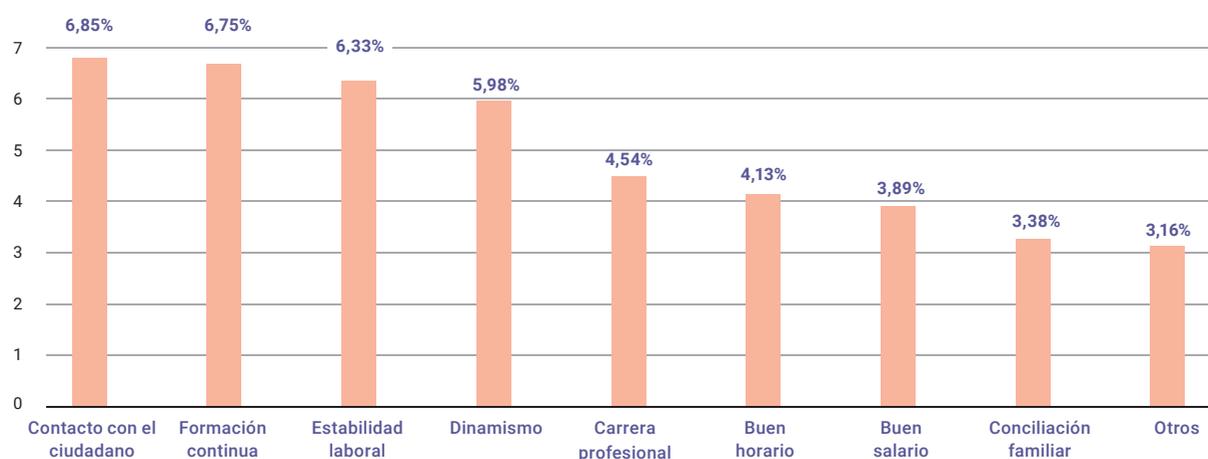
El hecho de estar en contacto con el ciudadano, la formación continua y la estabilidad laboral son las condiciones laborales mejor valoradas

En este apartado coinciden VS y DS al considerar el **contacto con el ciudadano** como aspecto más valorado (6,85% y 7,28%, respectivamente). Destacando la **formación continua** en segundo lugar (6,75% y 6,86%, respectivamente) y **la estabilidad laboral** seguidamente (6,33% y 6,38%, respectivamente).

En cambio, los Directores de RRHH apuestan por la estabilidad laboral en primer lugar, seguida del buen salario y el dinamismo como aspectos laborales más favorables.

Destaca que la conciliación laboral y tener un buen horario ocupa los últimos puestos y en ello coinciden todos los encuestados, seguidos del salario (según DS i VS).

Condiciones laborales (VS)



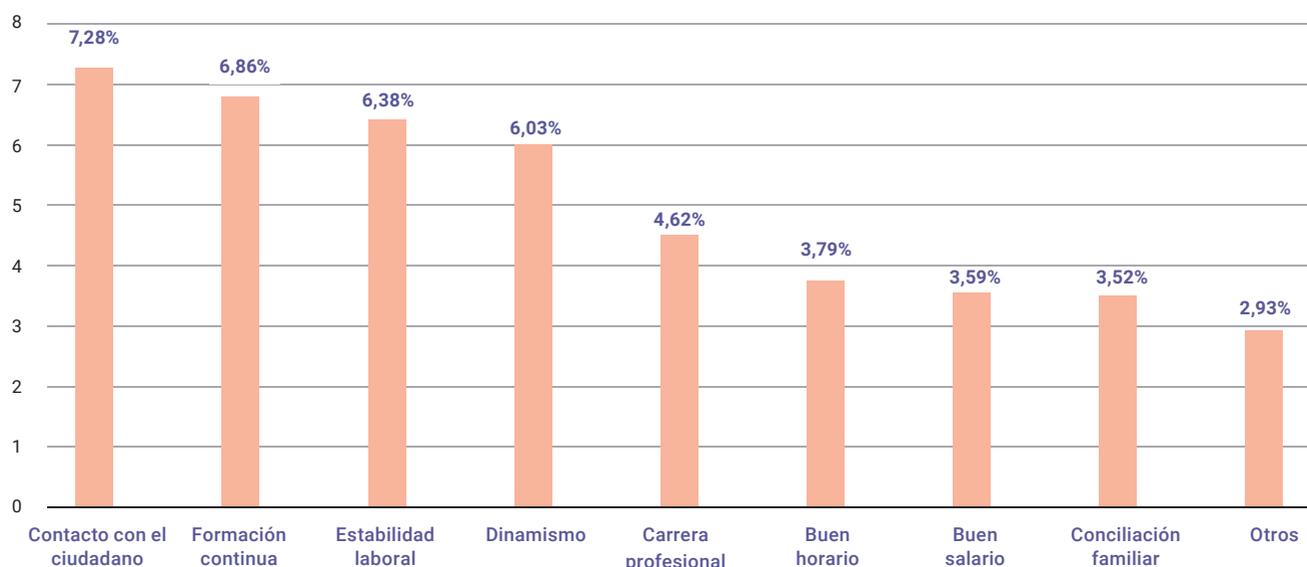
En tu condición de Vigilante de Seguridad, de las siguientes condiciones laborales, indica cuales crees que ofrece el puesto de vigilante de seguridad.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	TOTAL	PUNTUACIÓN
Buen salario	18,18% 2	18,18% 2	9,09% 1	9,09% 1	9,09% 1	18,18% 2	0,00% 0	0,00% 0	18,18% 2	11	5,64
Formación continua	18,18% 2	27,27% 3	9,09% 1	9,09% 1	0,00% 0	0,00% 0	18,18% 2	18,18% 2	0,00% 0	11	5,91
Buen horario	0,00% 0	0,00% 0	36,36% 4	18,18% 2	9,09% 1	9,09% 1	27,27% 3	0,00% 0	0,00% 0	11	5,27
Contacto con el ciudadano	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	27,27% 3	27,27% 3	9,09% 1	9,09% 1	27,27% 3	0,00% 0	11	4,18
Dinamismo	0,00% 0	9,09% 1	18,18% 2	9,09% 1	45,45% 5	18,18% 2	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	11	5,55
Conciliación familiar	0,00% 0	9,09% 1	0,00% 0	27,27% 3	0,00% 0	45,45% 5	0,00% 0	9,09% 1	9,09% 1	11	4,45
Estabilidad laboral	27,27% 3	9,09% 1	27,27% 3	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	18,18% 2	18,18% 2	0,00% 0	11	6,00
Carrera profesional	18,18% 2	18,18% 2	0,00% 0	0,00% 0	9,09% 1	0,00% 0	27,27% 3	27,27% 3	3,45% 1	11	4,91
Otros	18,18% 2	9,09% 1	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	72,73% 8	11	3,09

III Estudio Mujer y Seguridad

LA PROFESIÓN DE VIGILANTE DE SEGURIDAD

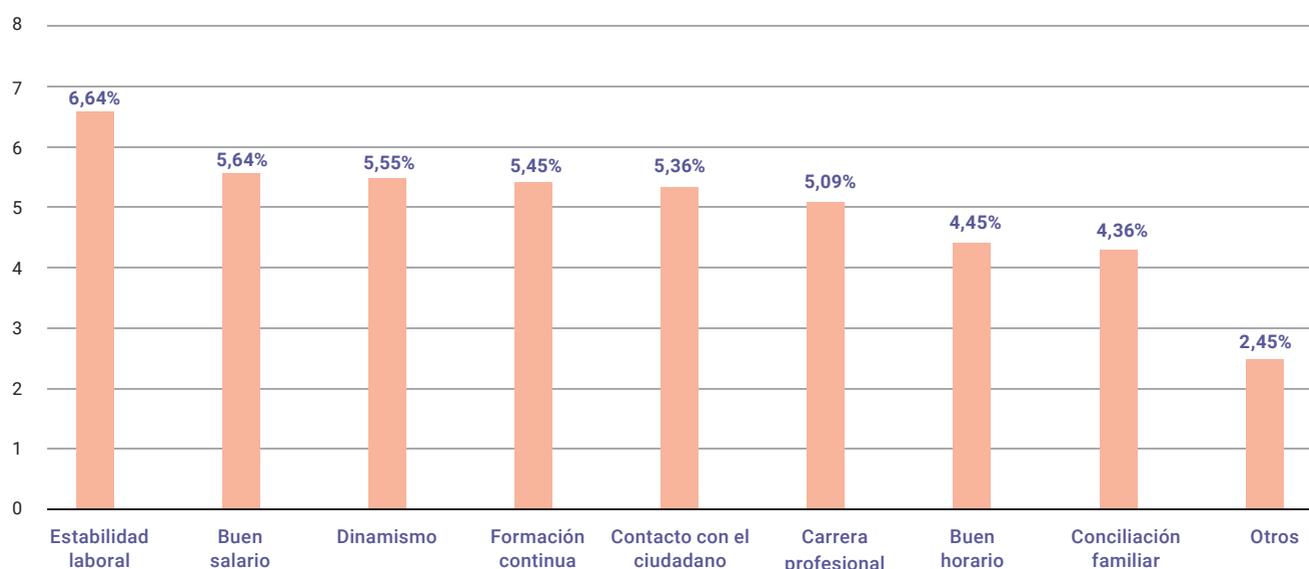
Condiciones laborales (DS)



En tu condición de Director de Seguridad, de las siguientes condiciones laborales, indica cuales crees que ofrece el puesto de vigilante de seguridad.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	TOTAL	PUNTUACIÓN
Buen salario	3,45% 1	6,90% 2	3,45% 1	3,45% 1	10,34% 3	20,69% 6	17,24% 5	6,90% 2	27,59% 8	29	3,59
Formación continua	17,24% 5	20,69% 6	20,69% 6	20,69% 6	17,24% 5	0,00% 0	3,45% 1	0,00% 0	0,00% 0	29	6,86
Buen horario	3,45% 1	3,45% 1	6,90% 2	6,90% 2	6,90% 2	13,79% 4	27,59% 8	27,59% 8	3,45% 1	29	3,79
Contacto con el ciudadano	31,03% 9	20,69% 6	17,24% 5	17,24% 5	10,34% 3	0,00% 0	0,00% 0	3,45% 1	0,00% 0	29	7,28
Dinamismo	13,79% 4	17,24% 5	20,69% 6	6,90% 2	17,24% 5	10,34% 3	3,45% 1	6,90% 2	3,45% 1	29	6,03
Conciliación familiar	3,45% 1	0,00% 0	3,45% 1	3,45% 1	10,34% 3	24,14% 7	20,69% 6	31,03% 9	3,45% 1	29	3,52
Estabilidad laboral	17,24% 5	20,69% 6	20,69% 6	13,79% 4	6,90% 2	3,45% 1	10,34% 3	3,45% 1	3,45% 1	29	6,38
Carrera profesional	3,45% 1	6,90% 2	3,45% 1	20,69% 6	20,69% 6	13,79% 4	10,34% 3	17,24% 5	3,45% 1	29	4,62
Otros	6,90% 2	3,45% 1	3,45% 1	6,90% 2	0,00% 0	13,79% 4	6,90% 2	3,45% 1	55,17% 16	29	2,93

Condiciones laborales (RRHH)



En tu condición de Director de RRHH, de las siguientes condiciones laborales, indica cuales crees que ofrece el puesto de vigilante de seguridad.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	TOTAL	PUNTUACIÓN
Buen salario	18,18% 2	18,18% 2	9,09% 1	9,09% 1	0,00% 0	27,27% 3	0,00% 0	9,09% 1	9,09% 1	11	5,64
Formación continua	0,00% 0	27,27% 3	9,09% 1	9,09% 1	18,18% 2	18,18% 2	9,09% 1	9,09% 1	0,00% 0	11	5,45
Buen horario	0,00% 0	0,00% 0	27,27% 3	0,00% 0	18,18% 2	9,09% 1	36,36% 4	9,09% 1	0,00% 0	11	4,45
Contacto con el ciudadano	9,09% 1	18,18% 2	9,09% 1	18,18% 2	9,09% 1	9,09% 1	0,00% 0	27,27% 3	0,00% 0	11	5,36
Dinamismo	9,09% 1	9,09% 1	0,00% 0	27,27% 3	27,27% 3	18,18% 2	9,09% 1	0,00% 0	0,00% 0	11	5,55
Conciliación familiar	0,00% 0	0,00% 0	9,09% 1	27,27% 3	9,09% 1	18,18% 2	18,18% 2	18,18% 2	0,00% 0	11	4,36
Estabilidad laboral	45,45% 5	0,00% 0	27,27% 3	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	18,18% 2	0,00% 0	9,09% 1	11	6,64
Carrera profesional	0,00% 0	27,27% 3	9,09% 1	9,09% 1	18,18% 2	0,00% 0	9,09% 1	27,27% 3	0,00% 0	11	5,09
Otros	18,18% 2	0,00% 0	81,82% 9	11	2,45						

III Estudio Mujer y Seguridad

LA PROFESIÓN DE VIGILANTE DE SEGURIDAD

La estabilidad laboral destaca como el aspecto que ofrece la profesión de VS mejor valorado, seguido de entorno laboral adecuado, carrera profesional e igualdad de oportunidades

Para todos los encuestados (VS en un 72%, DS en un 75,86% y Directores de RRHH en un 90,9%) la **estabilidad laboral** repite podio como aspecto que ofrece la profesión de VS mejor valorado. Es el aspecto más votado tanto en la pregunta de qué ofrece la profesión del vigilante de seguridad como una de las condiciones laborales que más aporta dicha profesión.

Le siguen aspectos como el entorno laboral adecuado, la carrera profesional y la igualdad de oportunidades que se reparten el segundo y tercer lugar según el grupo de encuestados.

La falta de prestigio social, la dificultad para conciliar la vida familiar y laboral y la falta de flexibilidad horario los aspectos que menos ofrece la profesión de VS

Como aspectos que no ofrece la profesión de VS, coinciden los encuestados: la profesión no ofrece prestigio social, ni conciliación familiar ni flexibilidad horaria.

Concretamente, el 90,32% de VS consideran que la profesión de vigilante de seguridad no está valorada socialmente, el 82,4% que falta oportunidad de conciliación laboral y el 72% flexibilidad laboral.

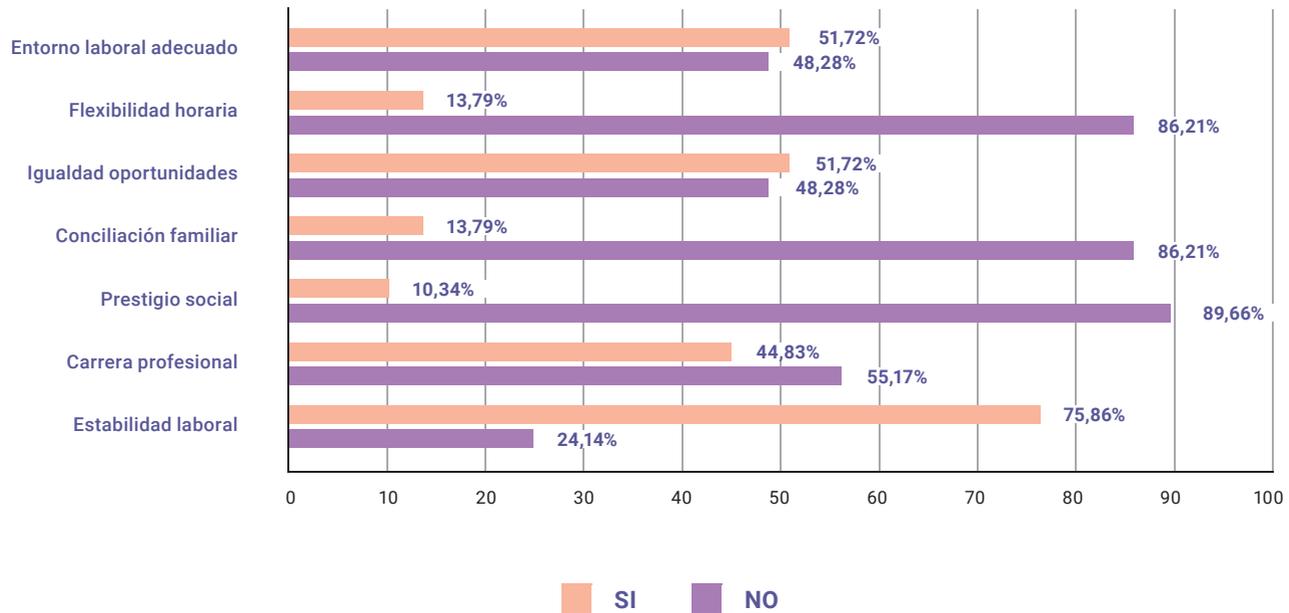
¿Qué ofrece la profesión de VS? ¿Qué ofrece la profesión de Vigilante de Seguridad? (VS)



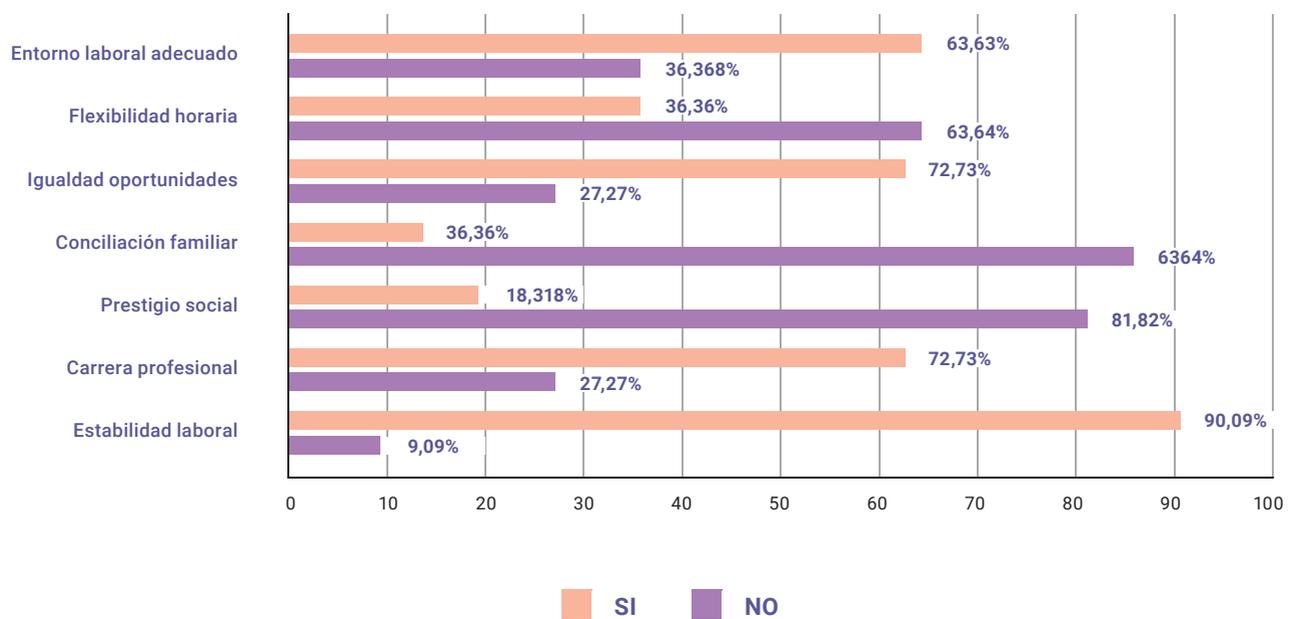
III Estudio Mujer y Seguridad

LA PROFESIÓN DE VIGILANTE DE SEGURIDAD

¿Qué ofrece la profesión de VS? (DS)



¿Qué ofrece la profesión de VS? (RRHH)



Mayoritariamente los usuarios de servicios de vigilancia no condicionan el servicio al género del VS

Llegados a este punto, es interesante conocer que piden los usuarios/clientes de los servicios de vigilancia que prestan las empresas de seguridad privada.

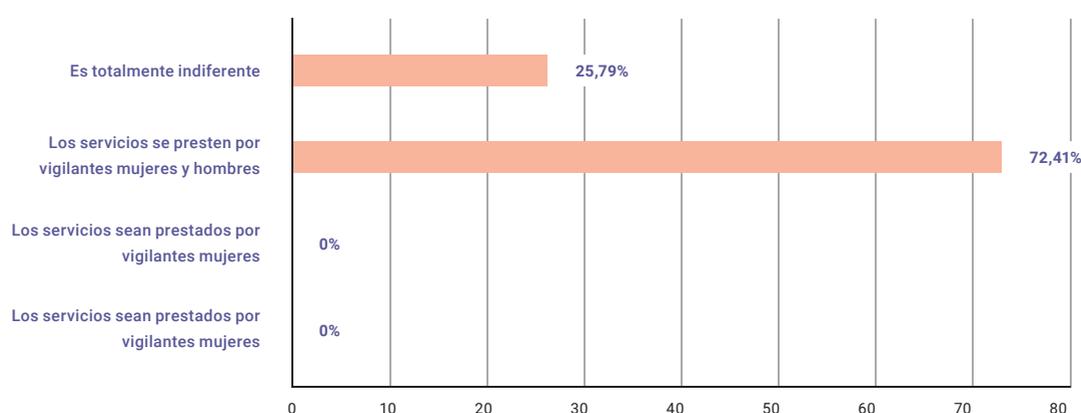
III Estudio Mujer y Seguridad

LA PROFESIÓN DE VIGILANTE DE SEGURIDAD

Si atendemos a la opinión de los DS, relevante por cuanto que ellos son quienes contratan los servicios de seguridad privada y determinan la dimensión y características de éstos, les cuestionamos sobre si piden que los servicios sean prestados por hombres o por mujeres.

La respuesta es que mayoritariamente piden que los equipos de vigilantes que han de prestar servicios de vigilancia estén compuestos por vigilantes hombres y mujeres. Y un 27,59% les es totalmente indiferente. Destaca que en ningún caso piden que expresamente sean mujeres o sean hombres quienes presten servicio en sus instalaciones.

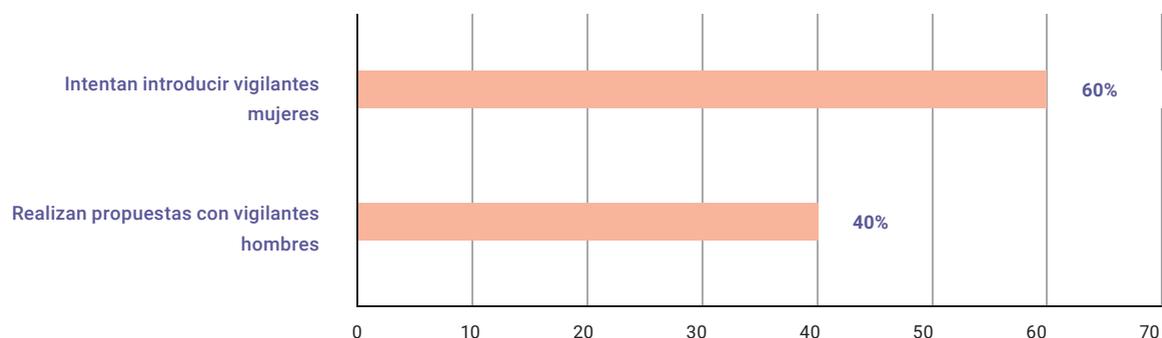
¿Qué solicitan los DS?



La opinión de los Directores de RRHH no diverge de lo expuesto. Mayoritariamente, y para aquellos servicios en los que no es necesario disponer de un número de vigilantes mujeres para poder llevar los registros corporales a ciudadanas, sólo en el 36,36% de los casos los clientes piden que los vigilantes de seguridad sean hombres y en el 9,09% de los casos piden que sean mujeres. En el resto de supuestos, es decir, 54,55%, no piden expresamente que sea mujer u hombre.

En los casos en los que el cliente solicita que el servicio lo preste un hombre, la empresa de seguridad en un 40% de los casos se limita a dar respuesta a la petición del cliente, pero en un 60% de los casos intenta modificar el criterio del cliente incorporando al servicio vigilantes de seguridad mujeres.

Decisión de Directores de RRHH



III Estudio Mujer y Seguridad

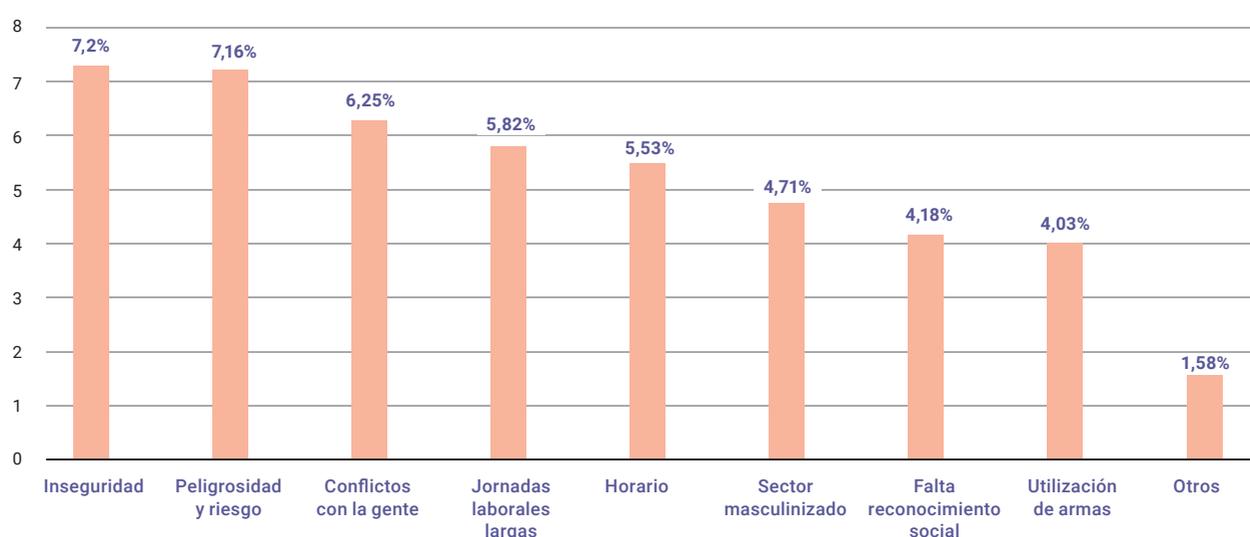
LA PROFESIÓN DE VIGILANTE DE SEGURIDAD

La peligrosidad y el riesgo de la profesión, los conflictos con la gente, las jornadas laborales excesivamente largas y los horarios laborales son las principales causas de que la profesión no sea atractiva para las mujeres

Las respuestas obtenidas son las siguientes:

Según las VS

Motivos por los que las mujeres no se sienten atraídas hacia la profesión de VS (VS)



	1	2	3	4	5	6	7	8	9	TOTAL	PUNTUACIÓN
La peligrosidad y el riesgo	35,20% 44	21,60% 27	11,20% 14	11,20% 14	7,20% 9	7,20% 9	4,00% 5	1,60% 2	0,80% 1	125	7,16
Los conflictos con la gente	7,20% 9	28,80% 36	16,00% 20	11,20% 14	15,20% 19	12,80% 16	5,60% 7	3,20% 4	0,00% 0	125	6,25
La inseguridad	7,20% 9	6,40% 8	31,20% 39	16,00% 20	9,60% 12	12,80% 16	11,20% 14	4,80% 6	0,80% 1	125	5,74
Utilización de armas	0,80% 1	4,80% 6	4,00% 5	18,40% 23	14,40% 18	12,00% 15	16,00% 20	21,60% 27	8,00% 10	125	4,03
Jornadas laborales largas	16,00% 20	11,20% 14	8,80% 11	14,40% 18	21,60% 27	14,40% 18	8,80% 11	4,00% 5	0,80% 1	125	5,82
Horario	8,80% 11	16,00% 20	10,40% 13	11,20% 14	16,80% 21	17,60% 22	13,60% 17	4,80% 6	0,80% 1	125	5,53
Falta reconocimiento social	5,60% 7	4,80% 6	10,40% 13	4,80% 6	12,80% 16	11,20% 14	23,20% 29	21,60% 27	5,60% 7	125	4,18
Sector masculinizado	17,60% 22	6,40% 8	7,20% 9	11,20% 14	2,40% 3	9,60% 12	10,40% 13	27,20% 34	8,00% 10	125	4,71
Otros	1,60% 2	0,00% 0	0,80% 1	1,60% 2	0,00% 0	2,40% 3	7,20% 9	11,20% 14	75,20% 94	125	1,58

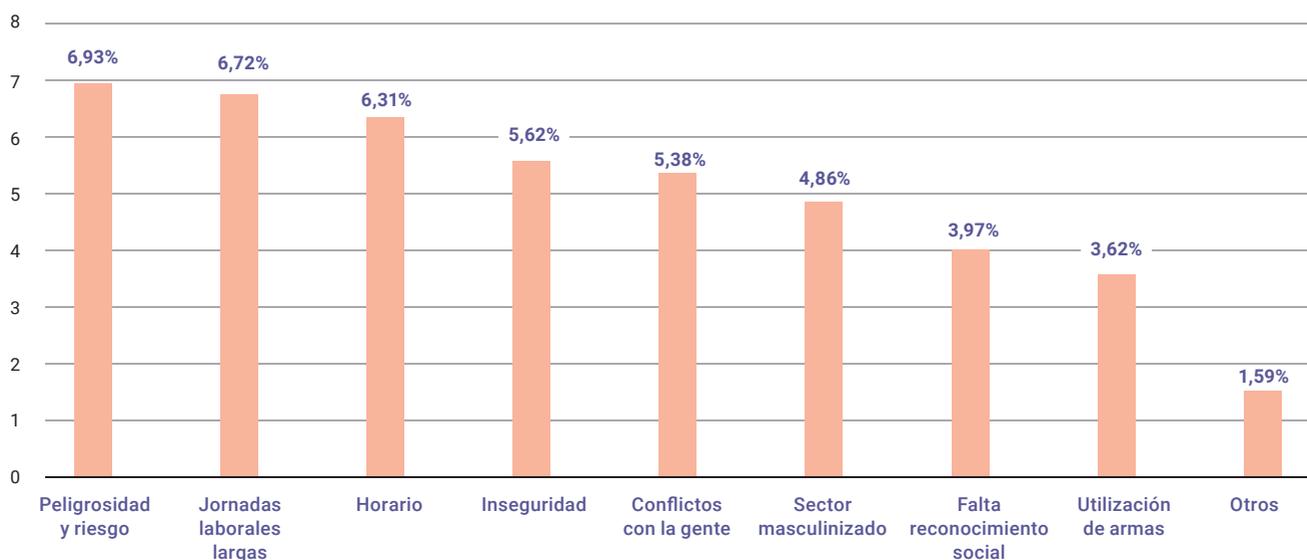
En tu condición de Vigilante de Seguridad ¿Por qué motivo crees que las mujeres no se sienten atraídas hacia la profesión de vigilante de seguridad?

III Estudio Mujer y Seguridad

LA PROFESIÓN DE VIGILANTE DE SEGURIDAD

Según los DS:

Motivos por los que las mujeres no se sienten atraídas hacia la profesión de VS (DS)



	1	2	3	4	5	6	7	8	9	TOTAL	PUNTUACIÓN
La peligrosidad y el riesgo	34,48% 10	13,79% 4	13,79% 4	6,90% 2	17,24% 5	6,90% 2	6,90% 2	0,00% 0	0,00% 0	29	6,93
Los conflictos con la gente	3,45% 1	17,24% 5	6,90% 2	13,79% 4	17,24% 5	31,03% 9	6,90% 2	3,45% 1	0,00% 0	29	5,38
La inseguridad	0,00% 0	13,79% 4	31,03% 9	6,90% 2	20,69% 6	10,34% 3	13,79% 4	3,45% 1	0,00% 0	29	5,62
Utilización de armas	0,00% 0	0,00% 0	3,45% 1	20,69% 6	10,34% 3	13,79% 4	13,79% 4	27,59% 8	10,34% 3	29	3,62
Jornadas laborales largas	24,14% 7	17,24% 5	17,24% 5	10,34% 3	20,69% 6	6,90% 2	0,00% 0	0,00% 0	3,45% 1	29	6,72
Horario	17,24% 5	20,69% 6	10,34% 3	17,24% 5	6,90% 2	17,24% 5	10,34% 3	0,00% 0	0,00% 0	29	6,31
Falta reconocimiento social	3,45% 1	6,90% 2	3,45% 1	10,34% 3	6,90% 2	10,34% 3	34,48% 10	20,69% 6	3,45% 1	29	3,97
Sector masculinizado	17,24% 5	6,90% 2	13,79% 4	13,79% 4	0,00% 0	0,00% 0	6,90% 2	34,48% 10	6,90% 2	29	4,86
Otros	0,00% 0	3,45% 1	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	3,45% 1	6,90% 2	10,34% 3	75,86% 22	29	1,59

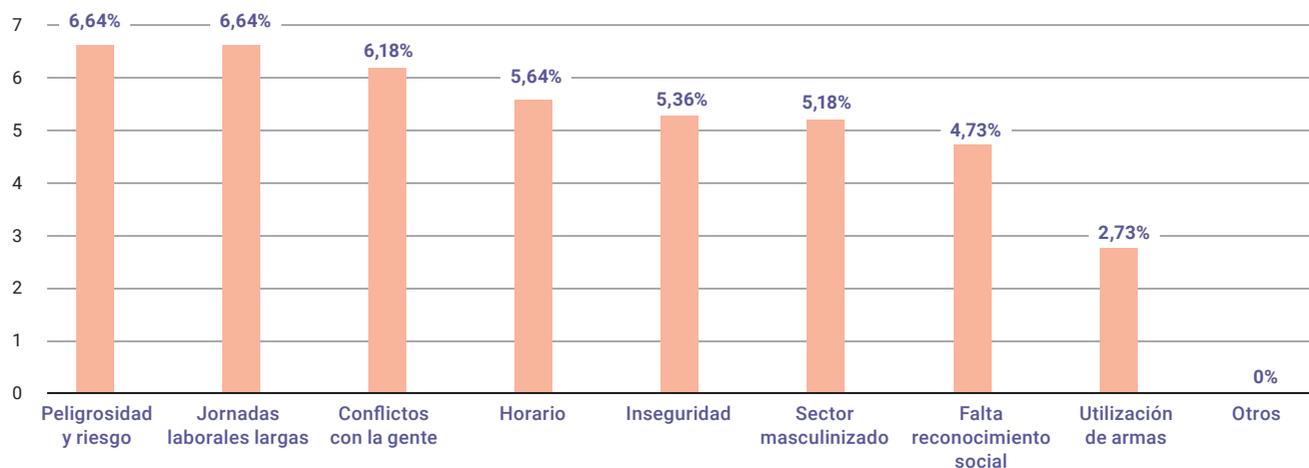
En tu condición de Director de Seguridad ¿Por qué motivo crees que las mujeres no se sienten atraídas hacia la profesión de vigilante de seguridad?

III Estudio Mujer y Seguridad

LA PROFESIÓN DE VIGILANTE DE SEGURIDAD

Según los Directores de RRHH:

Motivos por los que las mujeres no se sienten atraídas hacia la profesión de VS (RRHH)



En tu condición de Director de RRHH ¿Por qué motivo crees que las mujeres no se sienten atraídas hacia la profesión de vigilante de seguridad?

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	TOTAL	PUNTUACIÓN
La peligrosidad y el riesgo	27,27% 3	9,09% 1	18,18% 2	18,18% 2	9,09% 1	9,09% 1	9,09% 1	0,00% 0	0,00% 0	11	6,64
Los conflictos con la gente	9,09% 1	27,27% 3	18,18% 2	9,09% 1	9,09% 1	9,09% 1	18,18% 2	0,00% 0	0,00% 0	11	6,18
La inseguridad	0,00% 0	9,09% 1	18,18% 2	18,18% 2	27,27% 3	9,09% 1	18,18% 2	0,00% 0	0,00% 0	11	5,36
Utilización de armas	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	9,09% 1	9,09% 1	0,00% 0	27,27% 3	36,36% 4	18,18% 2	11	2,73
Jornadas laborales largas	27,27% 3	18,18% 2	9,09% 1	9,09% 1	27,27% 3	0,00% 0	0,00% 0	9,09% 1	0,00% 0	11	6,64
Horario	9,09% 1	27,27% 3	18,18% 2	0,00% 0	0,00% 0	27,27% 3	0,00% 0	9,09% 1	9,09% 1	11	5,64
Falta reconocimiento social	0,00% 0	9,09% 1	9,09% 1	27,27% 3	0,00% 0	18,18% 2	27,27% 3	9,09% 1	0,00% 0	11	4,73
Sector masculinizado	18,18% 2	0,00% 0	9,09% 1	9,09% 1	18,18% 2	27,27% 3	0,00% 0	18,18% 2	0,00% 0	11	5,18
Otros	9,09% 1	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	18,18% 2	72,73% 8	11	1,91

La conciliación familiar y laboral y la flexibilidad horaria son los retos que tiene la seguridad privada para atraer talento femenino al sector

Para finalizar, las personas encuestadas destacan como la mejora en las condiciones laborales y en la igualdad real entre mujeres y hombres serían los dos bloques principales para hacer más atractiva la profesión de vigilantes de seguridad para las mujeres.

Destaca también la referencia que algunas de las personas encuestadas hacen a la necesidad de visibilizar a la mujer vigilante de seguridad para crear referentes.

III Estudio Mujer y Seguridad

LA PROFESIÓN DE VIGILANTE DE SEGURIDAD

Conclusiones

- Un año más se puede comprobar como la mayoría de las personas que se dedican al sector de la seguridad privada se dedican a ello profesionalmente por casualidad (55,17% en el caso de los directores de Seguridad, el 51,20% en el caso de vigilantes de seguridad).
- Todos los profesionales de la seguridad asocian la profesión de vigilantes de seguridad con la protección, la responsabilidad y la vocación de servicio. Siendo la fuerza física, puesto de información o sector masculinizado como el que menos debe identificar a la profesión.
- La falta de reconocimiento social es una de las demandas de todos los profesionales de la seguridad. Dado que un elemento que se ha identificado tanto como uno de los aspectos menos atractivos de la profesión e incluso como una de las principales causas para abandonar la profesión y empezar a trabajar en otro sector con las mismas condiciones laborales. En este sentido, se debe destacar que en el caso de las personas que han contestado como vigilantes de seguridad, donde el 81% eran mujeres, el hecho de que sea un sector hiper-masculinizado es otro de los elementos menos atractivos de la profesión, y el hecho de tener que llevar armas.
- El contacto con la ciudadanía y la formación continua serían las condiciones mejor valoradas por parte de los profesionales operativos y estratégicos de la seguridad (vigilantes y directores de seguridad). Para los representantes de recursos humanos, por el contrario, sería la estabilidad, el buen salario y el dinamismo. Cabe destacar que precisamente mejorar las condiciones laborales, como sería el salario, la conciliación laboral, los horarios, sería otra de las demandas de los profesionales de la seguridad (vigilantes y directores de seguridad) para mejorar las oportunidades de la profesión de seguridad y atraer a más talento femenino.
- Por último cabe destacar que a diferencia de los directores de seguridad y los responsables de recursos humanos que identifican las condiciones laborales como el principal motivo por los que las mujeres no se sienten atraídas por la profesión, las personas que ejercen como vigilantes de seguridad lo relacionan con la peligrosidad de la profesión siguiéndole las condiciones laborales.

3. MUJER Y SEGURIDAD

El Observatorio ha realizado 38 entrevistas durante este último año. Las preguntas que se hacían en las mismas eran las siguientes:

- 1) Datos personales y breve currículum.
- 2) Cómo llegaste al mundo de la seguridad y qué cargo ocupas actualmente.
- 3) Cómo es tu día a día en tu cargo
- 4) Cómo ves la seguridad en la actualidad.
- 5) Retos de futuro en seguridad.
- 6) Qué aporta la mujer en seguridad.

Hemos analizado en profundidad las entrevistas y en la primera pregunta observamos que, de las 38, solamente 9 han elegido la profesión por vocación, frente a una abrumadora mayoría que la eligieron por casualidad, quedando un bajo porcentaje muy residual de mujeres que se han dedicado a ello por influencia familiar.

La forma de ver la seguridad de las entrevistadas es muy diversa. Por supuesto un alto número contestó que la seguridad es una necesidad. Lógicamente es un derecho fundamental también. Muchas entrevistadas ponen en relieve la relevancia de la Seguridad Nacional.

Además, ven otros muchos prismas de un concepto con muchas caras:

La seguridad se aprecia con una versión integral, ya que la dimensión virtual/digital + física requiere una respuesta integral.

Muchas entrevistadas ponen el foco sobre la actual falta de autoridad que hay en la sociedad. Esto afecta a la seguridad en gran medida.

Se valora mucho la profesionalización y evolución de la seguridad y la adaptación a una realidad dinámica y compleja, para la que es fundamental tener a la tecnología como principal aliada. Esta profesionalización y evolución hace que la seguridad esté preparada para responder a nuevas amenazas. En lo que se refiere a la tecnología, muchas de nuestras entrevistadas coinciden en la necesidad de invertir más recursos en aquella, así como en ciberseguridad, necesitando un cambio de legislación que se adapte a los tiempos que vivimos y al avance tecnológico de la sociedad.

Nuestras entrevistadas coinciden en que se está enfocando más en la ciberseguridad, desarrollo e innovación tecnológicos, en detrimento de la seguridad física.

Por otra parte, nuestras entrevistadas valoran muy positivamente la colaboración público – privada, permitiendo gestionar situaciones de peligro y colaborar con las FCS.

En cuanto al sector, se le ve como en continuo crecimiento que requiere cada vez mayor profesionalización, también nos comentan que es poco valorado, reconocido y remunerado. Sin embargo, la visión social de la seguridad privada mejoró mucho después de la pandemia. Paralelamente se ve también como un sector de mucha proyección.

En cuanto a los retos de futuro, nuestras entrevistadas refieren varios, muchos de los cuales giran en torno a la tecnología y a la formación, como estos que exponemos a continuación:

- 🕒 Combatir el uso delictivo de las nuevas tecnologías. La intolerancia y los delitos de odio.
- 🕒 Adaptación al mundo cambiante, la ciberseguridad y la ciberdelincuencia.

III Estudio Mujer y Seguridad

MUJER Y SEGURIDAD

- 📍 Dar respuesta a nuevas necesidades de seguridad ciudadana, dar confianza en el buen funcionamiento de las instituciones, avanzar en un sistema de seguridad nacional integrado y digitalizado.
- 📍 Cibercrimitos, impulsar inteligencia, gestionar equipos, colaboración, la persona en el centro, visión victimo-céntrica y transparencia. Resolución de Naciones Unidas, seguridad humana, en el centro está la persona.
- 📍 La incorporación de la tecnología (aprender a prevenir la ciberdelincuencia y a investigarla) y de las mujeres.
- 📍 Conseguir que la seguridad sea cada día más fuerte.
- 📍 Seguir contando con personas. Integrar avances tecnológicos con la visión humana. Apostar por una formación continua.
- 📍 Evolucionar y adaptarse al mismo tiempo que la sociedad.
- 📍 Formación continua y mayor presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad.
- 📍 Conseguir que los servicios se presten en condiciones óptimas y con los medios adecuados, sueldos adecuados y mayor reconocimiento. Mayor protección a nivel jurídico. Hacer un sector más atractivo.
- 📍 La tecnología: uso de drones, vigilancia electrónica, respuesta en ciberseguridad. Aprobar el Reglamento de Seguridad Privada, colaboración público-privada.
- 📍 Sostenibilidad híbrida que incluya personas, tecnologías y datos. Garantizar una seguridad mayor y evitar el intrusismo.
- 📍 Conseguir que la legislación en materia de seguridad se adapte a todos los cambios.
- 📍 Transformación digital y nuevos avances tecnológicos de la mano del factor humano.
- 📍 Implantación de nuevas tecnologías y mayor formación.
- 📍 Reducir la burocracia.
- 📍 Poner en valor al vigilante.
- 📍 Apoyo, formación y captación y retención de talento.

Obtuvimos respuestas muy interesantes a la pregunta de qué aporta la mujer a la seguridad privada. Si bien una amplia muestra de las entrevistadas contestaba que no veía distinciones entre el hombre y la mujer, también hubo otras que aportaron reflexiones muy interesantes:

- 📍 Promover la justicia, empatía, no violencia y capacidad de liderazgo. Expertas en juro verbal. Soluciones imaginativas, escucha activa.
- 📍 Talento, constancia, nuevas formas de liderazgo y mayor sensibilidad.
- 📍 Profesionalidad, formación, tesón, capacidad de trabajo y de crítica y vocación de servicio público.
- 📍 En el liderazgo no hay diferencias, pero las mujeres atienden más a los resultados y a las personas, promueven el trabajo en equipo.
- 📍 Los equipos mixtos son siempre más creativos y rinden más.
- 📍 Mayor nivel de detalle, más asertivas, adaptativas. Tendemos a la resolución no conflictiva de los problemas, más racionales y analíticas.
- 📍 Capacidad de negociación, intuición y serenidad. No suelen ser vistas como una amenaza, por lo que contar con mujeres en los equipos, facilita las intervenciones.
- 📍 Algo diferente. Es la "cara más amable"

III Estudio Mujer y Seguridad

MUJER Y SEGURIDAD

Ciberseguridad



Legislación



Formación



Intolerancia

Futuro



Vocación



Colaboración



Reconocimiento

Profesionalidad



Amenazas



Seguridad



Medios

Recursos



Autoridad



III Estudio Mujer y Seguridad

MUJER Y SEGURIDAD

Ciberdelincuencia



Adaptación



Victimocéntrica



Sociedad



Innovación



Tecnología



Remuneración



Vocación



Resolución



Inteligencia



Integral



Digitalización



Delitos



Vigilante



Prevención



III Estudio Mujer y Seguridad

REPRESENTACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD PRIVADA

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

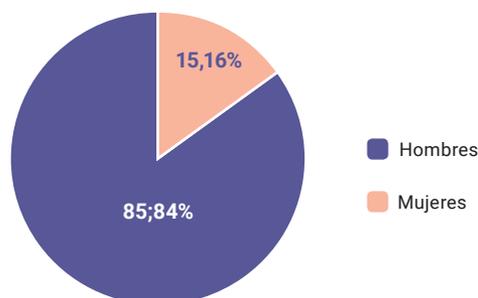
Según Policía Nacional a 31 de diciembre de 2023, en España tenemos 140.519 puestos de trabajo que son desempeñados por personal de seguridad, de los cuales 21.307 correspondían a mujeres, lo que supone un 15,16% del total de estos.

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

EVOLUCIÓN PUESTOS EN SEGURIDAD PRIVADA								
CATEGORÍA	MUJERES				HOMBRES			
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
DIRECTORES/AS DE SEGURIDAD	34	44	48	46	591	763	831	763
JEFES/AS DE SEGURIDAD	27	27	29	32	306	392	395	394
DETECTIVES PRIVADOS	376	349	349	355	1.039	981	967	964
VIGILANTES DE SEGURIDAD	17.074	17.511	19.380	20.650	110.088	106.822	113.327	114.397
VIGILANTES DE EXPLOSIVOS	166	169	181	182	1.485	1.635	1.650	1.664
ESCOLTAS PRIVADOS	35	38	47	42	883	965	1.055	1.030

TOTAL PUESTOS 2023	MUJERES	HOMBRES
140.519	21.307	119.212

Fuente y elaboración: Policía Nacional



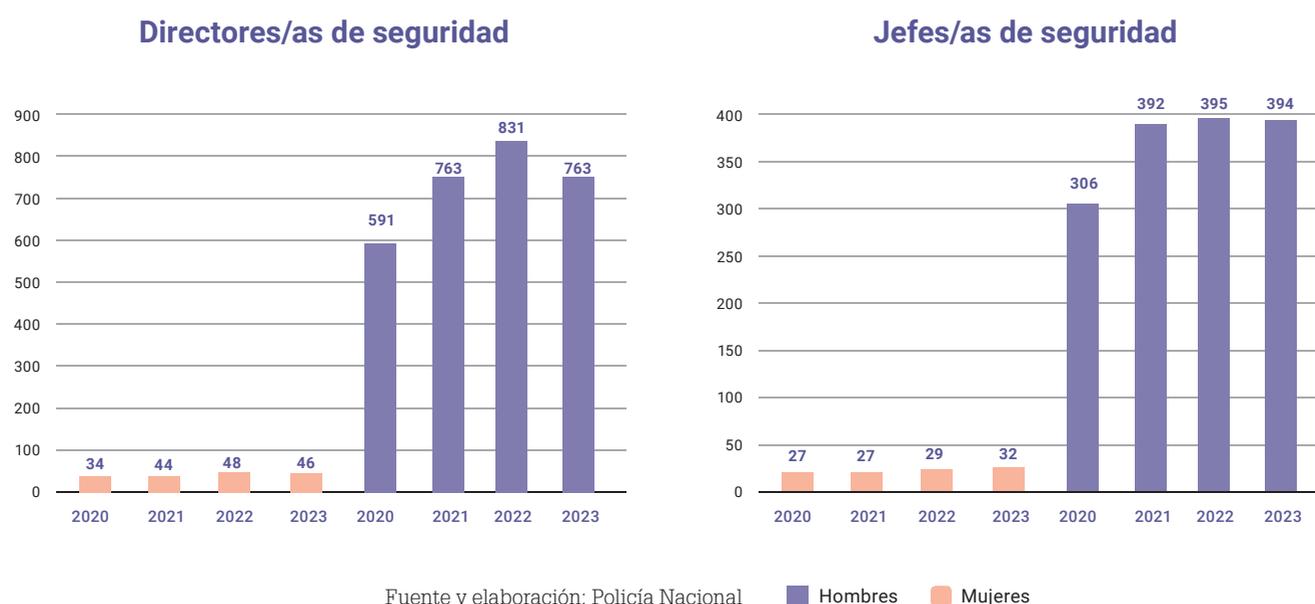
Fuente y elaboración: Policía Nacional

III Estudio Mujer y Seguridad

REPRESENTACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD PRIVADA

Siendo la representatividad de la mujer en el 2022 del 14,49%, en el 2023 subió hasta el 15,16%. El aumento de representatividad femenina en porcentajes globales se produce en todas las categorías de personal de seguridad, excepto en la de escoltas privados y vigilantes de explosivos. A pesar de que numéricamente en la de directores de seguridad ha disminuido ligeramente, lo ha hecho también el número global de personas que forman el colectivo, pero el porcentaje de representatividad ha aumentado.

Atendiendo a cada una de dichas categorías de personal de seguridad privada, y viendo su evolución desde el 2020, tenemos los siguientes datos:



El número total de directores de seguridad en 2023 es de 809 de los cuales 46 son mujeres, lo que suponía un 5,69% del total. En el año 2022 el porcentaje de representatividad femenina era del 5,46%.

Y el número total de puestos en jefes de seguridad es de 426, de los cuales 32 corresponden a mujeres, pasando a representar el 7,51% del total frente al 6,84% de representatividad en 2022.

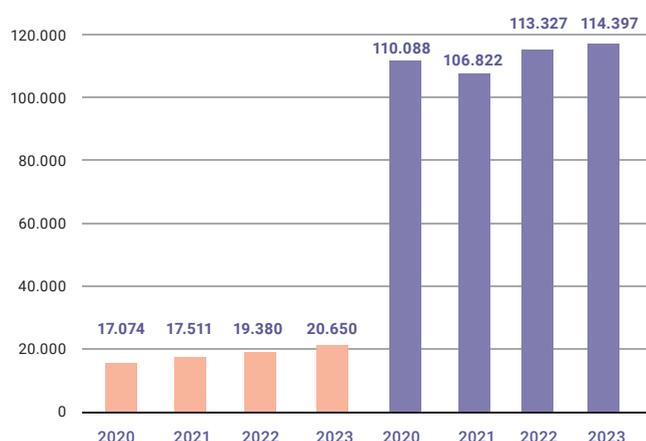
III Estudio Mujer y Seguridad

REPRESENTACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD PRIVADA

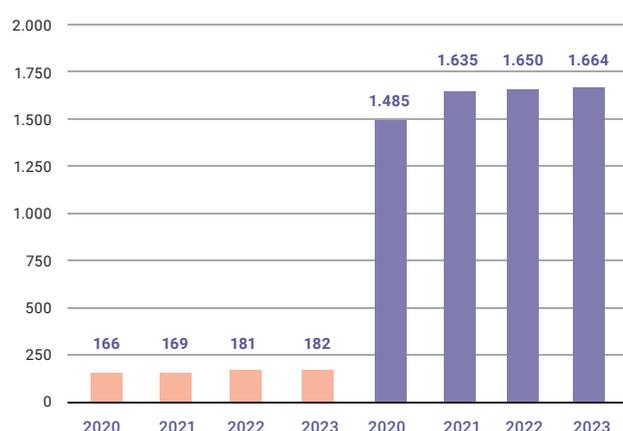
En el colectivo de detectives privados, la mujer tiene una mayor representatividad, con 355 puestos de un total de 1.319 representa un 26,91% del colectivo. Ha experimentado también un aumento ya que en 2022 representaba el 26,52%.

Durante el año 2023 se observó un ligero descenso en el número de puestos ocupados por escoltas privados, representando las mujeres un 3,92% de los mismos. En este colectivo es donde ha disminuido ligeramente la representatividad femenina pasando del 4,26% del 2022 al actual 3,92%.

Vigilantes de seguridad



Vigilantes de explosivos



Fuente y elaboración: Policía Nacional ■ Hombres ■ Mujeres

Los puestos ocupados por vigilantes de seguridad las mujeres ocupan 20.650 puestos, representando un 15,29% frente al 14,6% del 2022.

Y por último en la profesión de vigilante de explosivos las mujeres ocupaban 182 puestos, lo que representaba un 9,86%, ligeramente inferior al 9,89% del 2022.

Se confirma el hecho ya constatado en el II Estudio Mujer y Seguridad de que las mujeres ocupan principalmente las categorías de detective y vigilante, estando más infrarrepresentadas en el colectivo de los escoltas privados y en los puestos de directoras y jefas de seguridad.

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

	Mujeres % 2022	Mujeres % 2023	Diferencia %
Directoras de seguridad	5,46	5,69	0,23
Jefas de seguridad	6,84	7,51	0,67
Vigilantes de seguridad	14,6	15,29	0,69
Vigilantes explosivos	9,89	9,86	-0,03
Escoltas	4,26	3,92	-0,34
Detectives privados	26,52	26,91	0,39

Fuente Policía Nacional. Elaboración propia

III Estudio Mujer y Seguridad

REPRESENTACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD PRIVADA

Si atendemos a la evolución porcentual entre 2021-2022 y 2022-2023 tenemos los siguientes resultados:

	% 2021-2022	% 2022-2023
Directoras de seguridad	0,01	0,23
Jefas de seguridad	0,40	0,67
Vigilantes de seguridad	0,52	0,69
Vigilantes explosivos	0,52	-0,03
Escoltas	0,48	-0,34
Detectives privados	0,28	0,39

Fuente Policía Nacional. Elaboración propia

En definitiva, vemos que la tendencia en general es positiva.

Otro avance importante ha sido que por primera vez tenemos los datos segregados por género de las nuevas habilitaciones de directores de seguridad, jefes de seguridad y detectives privados.

Concretamente, si atendemos a la representatividad de las mujeres en las nuevas incorporaciones a las categorías de personal de seguridad privada en 2023 tenemos las siguientes cifras:

Datos habilitaciones 2023

AÑO 2023	VIGILANTES	V. EXPLOSIVOS	ESCOLTAS	JEFE/A SEGURIDAD	DIRECTOR/A SEGURIDAD	DETECTIVES PRIVADOS
MUJERES	1.908	552	563	382	447	76
HOMBRES	6.417	1.925	3.026	1.898	2.348	231
TOTALES	8.325	2.477	3.589	2.280	2.795	307

Fuente y elaboración: Policía Nacional

2023	Mujeres
Vigilantes de seguridad	22,91%
Vigilantes de Explosivos	22,28%
Escoltas	15,68%
Jefa de seguridad	16,75%
Directora de seguridad	15,99%
Detective privado	24,75%

Fuente Policía Nacional. Elaboración propia

Y si comparamos el año 2022 con el 2023, por lo que hace a nuevas incorporaciones, tenemos:

	Mujeres % 2022	Mujeres % 2023	Diferencia %
Directoras de seguridad	----	15,99	
Jefas de seguridad	----	16,75	
Vigilantes de seguridad	23,27	22,91	-0,36
Vigilantes explosivos	20,58	22,28	1,7
Escoltas	12,16	15,68	3,52
Detectives privados	---	24,75	

Fuente Policía Nacional. Elaboración propia

III Estudio Mujer y Seguridad

REPRESENTACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD PRIVADA

Por último, nos queda analizar a Guardas Rurales. En el anterior Estudio tuvimos por primera vez los datos de representatividad de la mujer en Guardas Rurales. Este año la Guardia Civil ha avanzado y nos ha podido facilitar los datos también de las diferentes especialidades de Guardas Rurales y una comparativa que por primera vez podemos recoger en nuestro Estudio.

GUARDA RURAL	MUJERES	
	AÑO 2022	AÑO 2023
Solicitudes presentadas Mujeres	12,04%	8,83%
Aptas definitivas Mujeres	12,58%	6,46%

Fuente y elaboración: Guardia Civil

ESPECIALIDADES	MUJERES	
	AÑO 2022	AÑO 2023
GR	5,93%	7,91%
GC	3,76%	7,17%
GPM	4,17%	10,77%

Fuente y elaboración: Guardia Civil

En definitiva, si comparamos los datos de 2022 y los del 2023, hay un 1,98% más de mujeres Guardas Rurales, un 3,41% más mujeres Guardas de Caza y un 6,6% más mujeres Guardas de Pesca. Es todo un éxito la captación de talento femenino que se ha llevado a cabo en este colectivo de personal de seguridad privada.

GUARDA RURAL 2022	
Solicitudes presentadas en total	540
Solicitudes presentadas Hombres	475
Solicitudes presentadas Mujeres	65
Aptas definitivas Mujeres	38

MUJERES APTAS ESPECIALIDADES 2022	
GR	16
GC	8
GPM	3

HOMBRES APTOS ESPECIALIDADES 2022	
GR	254
GC	205
GPM	69

APTOS TOTALES ESPECIALIDADES 2022	
GR	270
GC	213
GPM	72

GR: Guarda Rural
GC: Guarda de Caza
GPM: Guardapesca marítimo

Fuente y elaboración: Guardia Civil

III Estudio Mujer y Seguridad

REPRESENTACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD PRIVADA

Al respecto debe tenerse en cuenta que La suma de los parciales no va a coincidir con los totales porque se debe tener en cuenta que una misma persona se puede presentar a Guarda Rural y a todas sus especialidades, a una sola especialidad o a ninguna en la misma convocatoria.

Para finalizar, y a pesar de que nos son personal de seguridad privada, entendemos interesante recoger los datos de representatividad de Instructores de tiro que nos ha facilitado la Guardia Civil, incluyendo la comparativa con el año 2022.

INSTRUCTOR DE TIRO DE SEGURIDAD PRIVADA 2022	
Solicitudes presentadas en total	375
Solicitudes presentadas Mujeres	27
Aptos definitivas Mujeres	3
Aptos definitivos hombres	28
INSTRUCTOR DE TIRO DE SEGURIDAD PRIVADA 2023	
Solicitudes presentadas en total	430
Solicitudes presentadas Mujeres	26
Aptos definitivas Mujeres	8
Aptos definitivos hombres	118

Fuente y elaboración: Guardia Civil

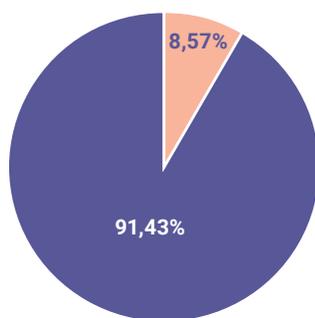
5. REPRESENTACIÓN DE LA MUJER EN LAS FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD

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.

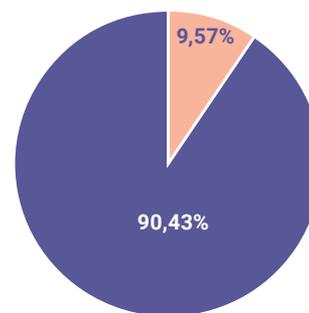
De los datos que se detallan a continuación se constata nuevamente la infrarrepresentación de la mujer en los Cuerpos Policiales, aunque, igual que sucede en las diferentes categorías de personal de seguridad privada, también en este caso se detectan diferencias entre los diferentes Cuerpos Policiales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

La comparativa de la representatividad de las mujeres en los años 2022 y 2023 y según el Cuerpo Policial, nos arroja los siguientes resultados:

Guardia Civil 2022

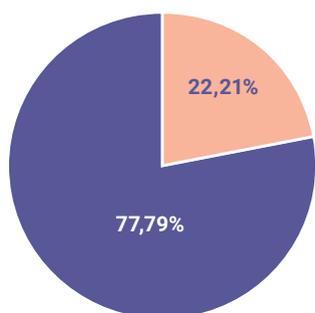


Guardia Civil 2023

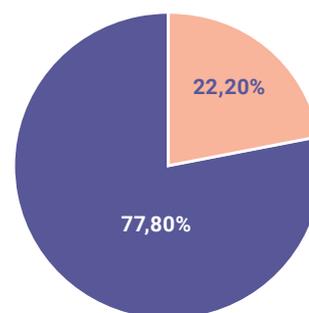


1%

Mossos d'Esquadra 2022



Mossos d'Esquadra 2023

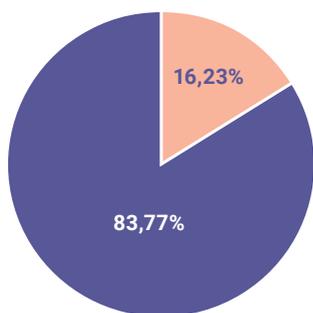


-0,011%

III Estudio Mujer y Seguridad

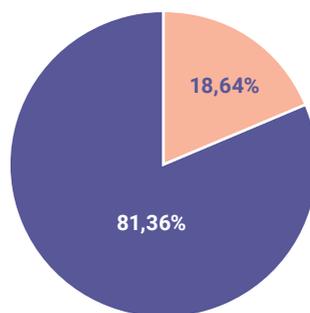
REPRESENTACIÓN DE LA MUJER EN LAS FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD

Ertzaintza 2022



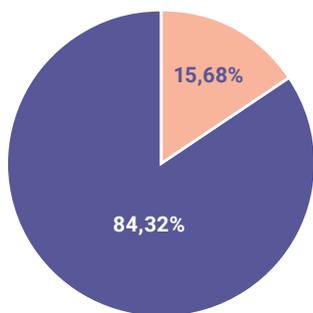
■ Hombres
■ Mujeres

Ertzaintza 2023



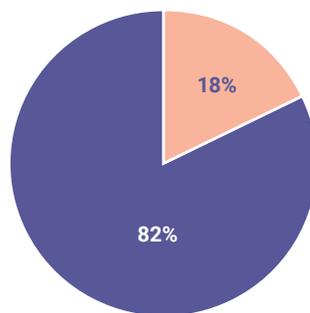
2,41%

Policía Nacional 2022



■ Hombres
■ Mujeres

Policía Nacional 2023



2,32%

Datos facilitados por FCS. Elaboración propia

Los Cuerpos Policiales donde mayor es la representatividad de la mujer son Mossos d'Esquadra seguida de la Ertzaintza, pero donde mayor ha sido el aumento de dicha representatividad ha sido en la Ertzaintza seguida de la Policía Nacional. Destaca también que este aumento de representatividad es por segundo año consecutivo ya que, tal y como recogimos en nuestro II Estudio, comparando 2021 y 2022 este cuerpo policial fue el que más aumentó la representatividad femenina.

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

En la Guardia Civil, los datos de representatividad de la mujer según la escala es la siguiente:

Escala	% Mujeres 2022	% Mujeres 2023	Diferencia %
Oficiales	4,82	5,45	0,63
Suboficiales	4,34	4,66	0,32
Cabos y Guardias	9,68	10,27	0,59

Datos facilitados por GC. Elaboración propia

III Estudio Mujer y Seguridad

REPRESENTACIÓN DE LA MUJER EN LAS FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD

MUJERES		31/12/2021	31/12/2022	31/12/2023
OFICIALES GENERALES	TENIENTE GENERAL	0,00%	0,00%	0,00%
	GENERAL DE DIVISIÓN	0,00%	0,00%	0,00%
	GENERAL DE BRIGADA	0,00%	0,00%	0,00%
TOTAL OFICIALES GENERALES		0%	0%	0%
OFICIAL	CORONEL	0,00%	0,00%	0,00%
	TENIENTE CORONEL	2,33%	3,26%	3,14%
	COMANDANTE	6,57%	6,92%	8,10%
	CAPITÁN	3,88%	4,00%	4,13%
	TENIENTE	4,67%	5,31%	6,39%
	ALFÉREZ	0,00%	0,00%	0,00%
TOTAL OFICIALES		4,18%	4,82%	5,45%
SUBOFICIALES	SUBOFICIAL MAYOR	0,00%	0,00%	1,43%
	SUBTENIENTE	1,35%	1,63%	1,74%
	BRIGADA	2,42%	2,34%	2,72%
	SARGENTO PRIMERO	3,44%	3,81%	3,71%
	SARGENTO	5,97%	6,15%	7,00%
TOTAL SUBOFICIALES		4,28%	4,34%	4,66%
CABOS Y GUARDIAS	CABO MAYOR	0,00%	0,00%	0,00%
	CABO 1°	3,77%	3,96%	4,23%
	CABO	7,71%	8,29%	8,50%
	GUARDIA CIVIL	9,30%	9,94%	10,53%
	GUARDIA EN PRÁCTICAS	24,80%	21,43%	26,81%
TOTAL CABOS Y GUARDIAS		9,22%	9,68%	10,27%
TOTAL		8,57%	9,00%	9,57%

Fuente y elaboración: Guardia Civil

Según datos de la Guardia Civil, hasta la fecha, el empleo más alto alcanzado por una mujer en este Cuerpo es el de Teniente Coronel, representando las mujeres el 3,14% de dicho colectivo

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

1/1/2024	ACTIVOS			2ª ACTIVIDAD C-D			TOTAL CNP		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL CNP	HOMBRES CNP	MUJERES CNP
C. PRINCIPAL	132	111	21				132	111	21
COMISARIO	325	287	38				325	287	38
INSPECTOR JEFE	1506	1232	274				1.506	1.232	274
INSPECTOR	4.149	3.371	778	1	1		4.150	3.372	778
SUBINSPECTOR	5.559	4.899	660				5.559	4.899	660
OFICIAL DE POLICIA	6.782	5.729	1.053				6.782	5.729	1053
POLICIA	52.247	42.610	9.637	8	8		52.255	42.618	9.637
FACULTATIVO	112	57	5				112	57	55
TECNICO	131	88	43				131	88	43
TOTALES	70.943	58.384	12.559	9	9	0	70.952	58.393	12

Datos facilitados por Policía Nacional. Elaboración propia

III Estudio Mujer y Seguridad

REPRESENTACIÓN DE LA MUJER EN LAS FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD

Porcentaje de mujeres que se han incorporado durante los años 2020, 2021 y 2022

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%

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%

Si atendemos a los cargos que ocupan las mujeres en 2023 se puede constatar como en los Mossos d'Esquadra las mujeres siguen encontrándose más representadas en la escala básica tal y como se desprende de las siguientes tablas:

Escala	Mujeres	Hombres	% Mujeres
Básica	3.812	12.484	23,39
Intermedia	132	1.218	9,77
Ejecutiva	16	137	10,45
Superior	9	73	10,97

Datos facilitados por ME. Elaboración propia



Escala	% Mujer	% Hombre	% Total
Mosso/a	19,21	57,40	76,61
Caporal/a	2,11	12,42	14,53
Sergent/a	0,62	4,70	5,31
Sotsinpector/a	0,12	2,11	2,24
Inspector/a	0,09	0,77	0,86
Intendent/a	0,01	0,26	0,27
Comissari/a	0,04	0,14	0,18
Major	0	0,01	0,01

Datos facilitados por ME. Elaboración propia

III Estudio Mujer y Seguridad

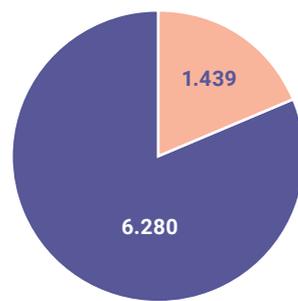
REPRESENTACIÓN DE LA MUJER EN LAS FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD

El porcentaje general por sexo en 2023 es de 22,20% de mujeres frente al 22,21% de representatividad que tenía la mujer en el Cos de Mossos d'Esquadra en el año 2022. De la siguiente comparativa se desprende que ha habido un aumento importante (del 3,39%) en la escala básica pero una disminución en la superior:

Escala	% Mujeres 2022	% Mujeres 2023	Diferencia %
Básica	20,00	23,39	3,39
Intermedia	8,96	9,77	0,81
Ejecutiva	10,46	10,45	-0,01
Superior	12,98	10,97	-2,01

Datos facilitados por ME. Elaboración propia

En la Ertzaintza la representatividad de la mujer es del 18,64%:

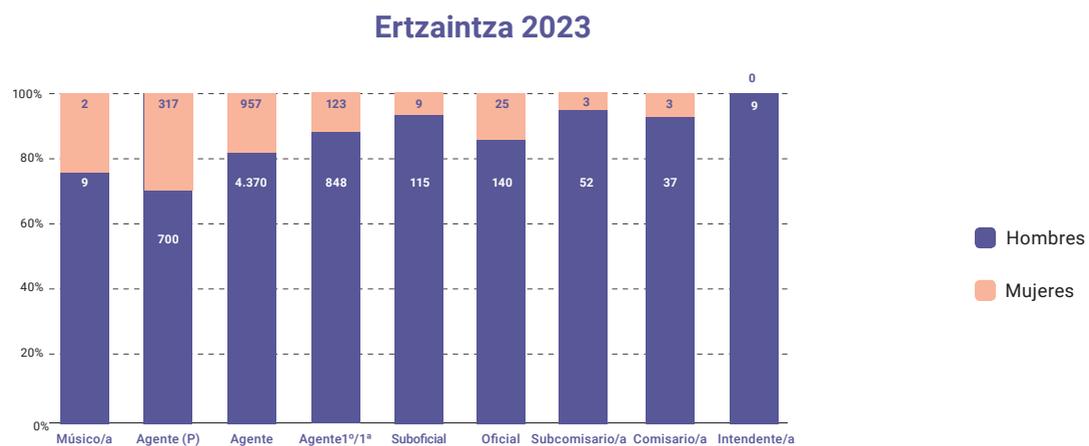


Ertzaintza 2023

- Hombres
- Mujeres

Fuente Ertzaintza. Elaboración propia

Según la escala, los datos son los siguientes:



Fuente Ertzaintza. Elaboración propia

III Estudio Mujer y Seguridad

REPRESENTACIÓN DE LA MUJER EN LAS FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD

Y en términos porcentuales tenemos:



Fuente Ertzaintza. Elaboración propia

De la comparativa entre 2022 y 2023 se obtienen los siguientes porcentajes de variación de la representación de la mujer en dicha organización policial:

	2022 mujeres %	2023 mujeres %	Diferencia %
Intendente	0	0	0
Comisario/a	2,71	7,50	4,79
Subcomisario/a	3,71	5,45	1,74
Oficial	11,94	15,15	3,21
Suboficial	7,36	7,26	-0,1
Agente 1ª	13,25	12,67	-0,58
Agente	15,69	17,97	2,28
Agente (P)	31,46	31,17	-0,29
Músico	17,65	18,18	0,53

Datos facilitados por Ertzaintza. Elaboración propia

La Ertzaintza no es sólo la organización policial donde mayor aumento en números globales ha habido en relación con la representatividad de la mujer, sino que también se ha producido un aumento considerable en el porcentaje de mujeres Comisarias (4,79%).

6. LÍNEA DE TIEMPO

El artículo 14 de la Constitución establece que los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, es decir, se prohíbe cualquier discriminación por razón de sexo...

- 1797** La primera mujer, en la historia de España, enrolada en la Armada española (Infantería de Marina) y probablemente una de las primeras del mundo. Se disfrazó de hombre y consiguió mantener el engaño durante cinco años cuando una revisión médica la delató.
- 1930** En los **años 30 y 40** del siglo pasado muchos países acogieron mujeres en sus filas, fundamentalmente forzados por la necesidad de personal en la guerra, lo que derivó en unidades y servicios femeninos, generalmente para labores auxiliares. La URSS tuvo unidades completas de mujeres incluyendo escuadrones aéreos o blindados en los años 40.
- 1936** Mujeres republicanas lucharon en la guerra civil española. Además, algunas de ellas fueron ascendidas a oficiales o suboficiales: cuatro cabos, seis sargentos, cuatro alféreces, veintiséis tenientes, dos comandantes y cinco comisarias han sido ya documentadas. La primera mujer republicana española murió en el campo de batalla el 13 de septiembre de 1936.
- 1940** En la **década de los 40**, varios años antes de que se aprobara por ley la incorporación de la mujer en la Guardia Civil, ya existían figuras femeninas en el cuerpo conocidas con el nombre de "matronas". Su labor se limitaba a tareas como realizar registros corporales y controles a personas de su mismo sexo. Además, no podían llevar emblemas en su uniforme ni armas y solían ser viudas o huérfanas de guardias civiles.
- 1968** Primera mujer detective tras la regulación legal de la profesión.
- 1970** La mujer se incorpora a la Policía Local de Córdoba en plazas destinadas solo a ellas. Cuerpo pionero en aceptar el ingreso de mujeres a sus filas.
- 1971** Las mujeres se hicieron hueco en la Policía Municipal de Madrid.

III Estudio Mujer y Seguridad

LÍNEA DE TIEMPO

- 1972**
 - La ciudad de Valladolid vio patrullar a la mujer en sus calles.
 - Primer mujer dada de alta por CNP como detective privado.
- 1975**
 - Primera mujer dada de alta por el CNP como vigilante de explosivos.
 - Año Internacional de la Mujer: La Asamblea General de UN tomó la decisión de proclamar el Año Internacional teniendo en cuenta la eficacia del trabajo desarrollado durante 25 años por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, así como la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer de 1967. La Asamblea consideró necesario reforzar el reconocimiento del principio de igualdad entre hombres y mujeres, de hecho y de derecho. A tal fin, decidió que la proclamación del Año Internacional llevaría a la intensificación de las medidas para mejorar la condición de la mujer y, en consecuencia, además de proclamar el Año Internacional, decidió dedicar ese año a intensificar las medidas tendentes a promover la igualdad, asegurar la plena integración de la mujer y reconocer la importancia de la contribución de las mujeres al desarrollo.
- 1978**
 - Se produce un importante hito en el devenir de la Policía española, con la convocatoria, por primera vez, de plazas para el acceso de mujeres al Cuerpo Superior de Policía.
 - Primeras tres mujeres vigilantes de seguridad (entonces vigilantes jurados).
 - Primera mujer dada de alta por el CNP como vigilante de seguridad (entonces vigilante jurado).
- 1979**

El 30 de junio de 1979 ingresaban en el Cuerpo Superior de Policía 42 mujeres, las primeras, y cinco años después se incorporaban otras 53 a la Policía Nacional.
- 1981**
 - Incorporación de la mujer a la Policía Nacional.
 - Primera promoción en la que hubo mujeres en la Policía Local de Sevilla
- 1983**
 - Se permite la presencia de la mujer en la Ertzaintza.
 - Se permite el acceso de mujeres en el Guarderio de Medio ambiente.
- 1985**

Primera mujer en la Policía Local de Jerez.
- 1986**

Se graduaron las primeras 43 mujeres en el cuerpo de los Mossos d'Esquadra. Era la segunda promoción para acceder al cuerpo y la primera en que se podían presentar las mujeres.

- 
- 1987** Primera mujer bombera en España.
- 1988**
- En España hasta el año 1988 la mujer desempeñó funciones auxiliares como fue el caso de las damas auxiliares de Sanidad Militar.
 - Aparece la primera norma que permitiría a las mujeres acceder a las Fuerzas Armadas y las mujeres pudieron acceder a todos los empleos de 24 cuerpos y escalas.
 - Se les garantizaba igualdad de derechos y oportunidades para crecer profesionalmente.
 - Ingresó la primera mujer en el Cuerpo de Ingenieros Superiores de Armamento y Construcción.
 - Una mujer se convierte en la número uno en las pruebas de acceso a la tercera promoción del Cuerpo Jurídico Militar.
 - Ingresó la primera mujer en la Patrulla Paracaidista del Ejército del aire.
 - 197 mujeres entran en el cuerpo de la Guardia Civil.
- 1989**
- En España la Ley de 1989 amplía la incorporación de la mujer a todos los cuerpos y escalas de los dos Ejércitos y la Armada y solo se permitían diferencias derivadas de las distintas condiciones físicas de hombre y mujer.
 - Una mujer ingresa en el Cuerpo Jurídico que posteriormente fue la primera oficial española en incorporarse a un puesto en la Organización del Tratado del Atlántico Norte (OTAN).
- 1991** Primera inspectora jefe del Cuerpo Nacional de Policía.
- 1992**
- Una mujer pilota un avión militar.
 - Primera mujer agente rural en Cataluña y primera mujer guarda forestal en Navarra.
- 1993** Ingresó la primera mujer en la Academia General Militar de Zaragoza y tras cinco años de formación se convierte en 1998 en la primera mujer en ser teniente de la Guardia Civil.
La promoción del 94 se convirtió en la primera generación en graduar a mujeres guardias como elementos de seguridad, un rol que solo estaban desempeñando los hombres.

III Estudio Mujer y Seguridad

LÍNEA DE TIEMPO

- 1994**
 - Primera directora ejecutiva al frente de una asociación de empresas de seguridad privada.
 - Primera mujer que ocupa la Secretaría de Estado de seguridad.
- 1996**

Primera mujer dada de alta en el CNP como directora de seguridad y primera mujer dada de alta en el CNP como jefa de seguridad.
- 1997**

Primera mujer que ascendió a la categoría de comisaria del CNP.
- 1998**
 - Primera Subinspectora de la PG-ME.
 - Primera mujer dada de alta por el CNP como escolta privado.
- 1999**

Por primera vez no se hacen distinciones por sexo a la hora de ocupar destinos y se consigue la igualdad efectiva.
- 2000**

Primera suboficial de la Armada.
- 2004**

Se inicia oficialmente el registro de habilitaciones de mujeres en el guarderío rural.
- 2005**
 - Primera oficial española que manda un buque de la armada.
 - Se crea el observatorio de la mujer en las Fuerzas Armadas.
- 2007**
 - Primera mujer piloto de caza del Ejército del Aire.
 - Primera mujer Jefa Superior de Policía de una jefatura territorial (Cantabria).
 - Orden DEF/509/2007 de 6 de marzo mediante la que el Ministerio de Defensa crea el premio «Soldado Idoia Rodríguez, mujer en las Fuerzas Armadas» para reconocer la labor de aquellas personas, colectivos e instituciones, civiles y militares, que hayan contribuido con su trabajo a favorecer la incorporación y permanencia de la mujer en las Fuerzas Armadas, así como a apoyar la igualdad de oportunidades y potenciar su papel en el seno de las Fuerzas Armadas.

- 
- 2008**
 - Primera ministra de defensa.
 - Primera Comisaria del Cuerpo de la Policia de la Generalitat-Mossos d'Esquadra.
 - 2009** Primera directora general de una revista especializada en seguridad.
 - 2010** Primera mujer comandante de un barco de guerra.
 - 2011** El observatorio de la mujer en las FAS del 2005 cambia su denominación a Observatorio Militar para la Igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armada.
 - 2012** Primera mujer en acceder a cargos de la cúpula de la Policía Nacional al ser nombrada comisaria general de Policía Científica.
 - 2013** Primera Directora general d'Administració de Seguretat del Departament d'Interior.
 - 2016** Primera mujer que alcanza el rango de teniente coronel de la Guardia Civil.
 - 2017** La Asociación Nacional para la Visibilidad de la Mujer en la prevención, extinción de incendios y salvamento "Ser bombera" elabora un mapa nacional con el número y distribución del número de mujeres bomberas en los cuerpos profesionales, es decir, funcionarias en el sector de la prevención, extinción de incendios y salvamento.

III Estudio Mujer y Seguridad

LÍNEA DE TIEMPO

- 2018**
 - Se crea el área de Mujeres e Igualdad de la Guardia Civil para mejorar las condiciones de las carreras profesionales de las mujeres guardias civiles y, por otro, aumentar el número de féminas en la Guardia Civil.
 - Primera mujer subdirectora general de Recursos Humanos y Formación del Cuerpo Nacional de Policía.
 - Primera mujer jefa de seguridad de Moncloa.
- 2019**
 - Primera mujer general de brigada de las Fuerzas Armadas.
 - Primera mujer jefa de la Policía Local y primera mujer jefa del cuerpo de bomberos de Canarias.
- 2020**
 - Primera directora de la Guardia Civil.
 - Primera Directora del CNI.
 - Primera mujer al frente de una comandancia de la Guardia Civil.
- 2021**
 - Primera inspectora de la policía local de Lugo.
 - Primera directora de la Ertzaintza.
 - Primera mujer al frente de una comisaria del CNP en Andalucía.
 - Primera mujer que entra a formar del Grupo de Acción Rápida de la Guardia Civil, cuerpo de élite de la Guardia Civil.
 - Primera presidenta de una asociación de empresas de seguridad privada.
 - Creación del Observatorio Mujer y Seguridad.
- 2022**
 - Primera mujer al frente de una comandancia de la Guardia Civil
 - Primera jefa de la Policía Local de Almuñécar
 - Primer Informe Mujer y Seguridad.
- 2023**
 - Primera mujer jefa de la Policía Local de Ibiza
 - Primera jefa de la Policía Nacional en Córdoba.
 - Primera jefa del Destacamento de Seguridad de la Embajada de España en la Santa Sede, en Roma.
 - Primera mujer al frente de la Comandancia de Cuenca.
 - Primera Comisaria Principal Jefa de la Comisaría Provincial del Cuerpo Nacional de Policía en Córdoba.
 - Primera directora del Departamento de Seguridad Nacional
 - Primera presidenta de Asis España capítulo 143

