
LA FEINA DE LA DONA POLICIA

ELENA COBLER MARTÍNEZ¹

Llicenciada en dret. Agent de policia, responsable de l'Oficina d'Atenció a la Víctima de la Guàrdia Urbana de Reus

La mirada de todos esos hombres nada tiene que ver con la mía. No es mejor ni peor. Tan sólo diferente. Pero yo me veo obligada cada día a adaptar mis ojos a los suyos... Conservar nuestra mirada conociendo la suya nos aporta sabiduría, independencia y libertad.

(Ana Carrascosa, 2002)

La dona s'ha anat incorporant gradualment al mercat laboral. Tanmateix, la incorporació de la dona a la policia local a l'Estat espanyol ha estat fa poc més de quaranta anys, quan ja molts dels cossos policials han celebrat els cent cinquanta anys del seu naixement.

Per moltes d'aquestes dones policies pioneres ha suposat tota una vida laboral, ja que algunes d'elles han arribat a l'edat de jubilació havent dedicat tota la seva vida a aquest camp professional exclusiu del gènere masculí durant molt de temps. Per raons històriques i socials, els cossos policials han estat des del seu origen organitzacions compostes i dirigides per homes i, per tant, gestionades i organitzades amb una visió androcèntrica.

Comprovarem que malgrat que hi ha legislació i normativa a favor de la igualtat de gènere, la veritat és que aquesta igualtat encara és lluny d'aconseguir-se, sobretot quan observem les cúpules on es gestionen les grans i petites decisions, compostes gairebé exclusivament per homes.

Women have gradually joined the labor market. However, the incorporation of women to the local police in Spain has happened almost more than 40 years behind, when already many police services have celebrated their 150 anniversary.

For many of these police women pioneering has supposed a whole labour life, since some of them have reached the age of retirement, devoting all their lives to this profession, that was exclusive for men during a long time. For historical and social reasons, police services have been since its origins organisations formed and directed by men and therefore managed and organised with a male-oriented vision.

This article shows that gender equality is still far away from being achieved in police services, especially when we observe the top police organizations that manage the power and the big and small decisions, composed almost and exclusively by men

1. L'autora és agent de policia des de fa trenta-set anys, llicenciada en dret (UNED), Màster internacional de resolució de conflictes (UOC), especialista universitària en Feminismes, Masculinitats i Equitat de Gènere (URV). Consultora i col·laboradora de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC) en els cursos de violència domèstica i resolució de conflictes a l'escola. Formadora en resolució de conflictes i mediació. Tallerista de l'Institut Català de les Dones sobre violència en la parella, coeducació, dones com a ponts de cultura i resiliència. Responsable de l'Oficina d'Atenció a la Víctima de la Guàrdia Urbana de Reus. Impulsora de la Unitat de Mediació i Resolució de Conflictes de la Guàrdia Urbana de Reus (UMIRC) i mediatadora des de 2007. Membre de les associacions: GREC Resolució de Conflictes, Adas i ACDMA. Coautora del llibre *Mediación Policial. El manual para el cambio en la gestión de conflictos* (ed. Tirant lo Blanc, 2012).

1. INTRODUCCIÓ

La meva intenció amb aquest article és aportar una nova perspectiva de la realitat o qüestionar-la, perquè no és fàcil arribar a un coneixement exacte dels fets, però sí que és important prendre consciència del que hi ha al darrere de l'aparença. Qualsevol decisió que prenem es basa en la nostra experiència que, com ja sabem, està condicionada des del punt de vista social, cultural i psicològic; per això em basaré en la meva experiència personal de trenta-set anys treballant de policia per aportar el replantejament de nous elements de reflexió sobre la feina que duen a terme les dones a la policia, des de la perspectiva de l'autora.

Amb l'objectiu d'arribar a la situació on es troba actualment la dona a la policia, primerament començarem per oferir un petit panorama de la situació de la dona a la societat.

Segons dades recents de Nacions Unides, les dones representen gairebé el 50% de la població mundial.²

Des del seu inici, la història de la humanitat ha estat segellada profundament pel patriarcat, la qual cosa ha generat una estructura social i cultural assentada en el predomini permanent d'una part de la població sobre una altra per raó del seu sexe.

En diferenciar el constructe gènere³ i sexe⁴ podem entendre el significat que tenen els rols assignats per a l'home i per a la dona: conformement a com ha anat avançant la humanitat aquests rols i papers s'han anat adaptant als diferents temps i cultures, però no sempre amb equitat. S'ha efectuat la divisió del treball, d'espais i de determinades expectatives sobre habilitats i destreses d'acord amb el gènere al qual es pertany. Estem parlant que sobre la base del gènere de cada persona tenim assignats uns rols i es pot gaudir d'uns drets o d'uns altres, tant als homes com a les dones.

Els drets són el conjunt de principis i normes que regulen les relacions humanes a tota la societat, però fins al 1993, a la Conferència sobre Drets Humans de Nacions Unides de Viena, no es va reconèixer explícitament que les dones havien de complir-los i gaudir-los, a més de tenir drets propis com la no discriminació o els relacionats directament amb la maternitat i la reproducció.

Històricament, les primeres declaracions modernes de drets de ciutadania, com la de 1791 després de la Revolució francesa, havien ignorat les dones. Drets com el vot, l'accés a l'educació o el dret al treball i l'autonomia econòmica van haver de ser reivindicats a part de forma individual o col·lectiva. Des d'Olympe de Gouges fins a

2. United Nations. Department of Economic and Social Affairs, Population Division. *World Population Prospects: The 2012 Revision, Key Findings and Advance Tables* [en línia] <https://www.unfpa.org/gender/docs/Sex_Ratio_by_Country_in_2013.pdf>.

3. Quan parlem de gènere ens referim a la construcció sociocultural que es fa dels rols assignats i realitzats per l'home i per la dona, per tant depèn de cada moment històric i de cada època, dels diferents sistemes culturals i socials que designen a cada gènere uns atributs o uns altres.

4. Quan parlem de sexe masculí i sexe femení, ens referim a la diferència biològica entre l'home i la dona, els sexes són diferents, les dones tenen matriu i els homes, no, les dones queden embarassades i els homes, no, etc.

les demandes actuals de les dones indígenes, aquest buit de protecció legal ha estat un dels motors del feminisme. El dret es va articular partint de la base que el subjecte «humà» era l'home.

Des dels anys setanta, el feminisme demana una revisió dels drets humans per a integrar-hi la dona, així com reconèixer les diferències i particularitats específiques de la vida de les dones. Es tractava —i es tracta encara— de visibilitzar la meitat de la població i ampliar l'àmbit d'actuació del dret a l'esfera privada, en la qual estava reclosa la població femenina. De fet, la participació pública i la representació en política, justícia, càrrecs econòmics o educatius és una altra de les reclamacions dels i de les defensores dels drets de les dones. D'aquí la importància del feminisme radical (d'arrel) ben resumit en el seu lema «El personal és polític» (Amorós; de Miguel, 2005).⁵

Tot un moviment intel·lectual, social i polític revoluciona els Estats Units a la darrera dels anys seixanta i tota la dècada dels setanta. Cansades de negociar amb els homes per a assolir petites quotes d'igualtat, de mesurar la lluita feminista tenint l'estatus masculí com a referència, les feministes radicals decideixen que siguin les dones les artífexs del seu propi canvi. El seu discurs sobre el gènere, la llibertat sexual i el patriarcat esdevé la base teòrica del Moviment d'Alliberament de la Dona als Estats Units, França, Alemanya, Gran Bretanya... i un llarg etcètera.

El feminisme radical és un corrent nord-americà que es desenvolupa entre 1967 i 1976 amb una influència enorme en tots els moviments feministes posteriors. El seu lema és «El personal és polític» i les seves principals obres de referència són *La política sexual*, de Kate Millett, i *La dialèctica del sexe*, de Shulamith Firestone. Les radicals van prendre distància dels moviments d'esquerres dels anys seixanta —que vinculaven el feminisme al socialisme i la democràcia— per estendre la lluita contra el patriarcat de l'àmbit econòmic i públic a l'àmbit social i privat (Puleo, 2005).

Els seus arguments defensen que l'opressió de la dona comença a la seva mateixa llar, exercida pels pares-marits-parelles a través de les relacions sexuals, la capacitat reproductiva, el control del cos o el treball domèstic gratuït. Així mateix sostenen que el fi del capitalisme i la igualtat en l'educació, les empreses o institucions no són suficients per posar fi a la dominació masculina, ja que les relacions de poder es desequilibren des del matrimoni i la família. Si les feministes negres parlaven de «races» i les socialistes de «classes», el feminisme radical defineix la «casta sexual» per explicar l'estructura base del poder.

Com indica Cèlia Amorós (2005), s'anomena feminisme radical en el sentit marxista del terme. «Radical» prové del llatí i significa «pertanyent o relatiu a l'arrel», «fonamental» (RAE), i l'objectiu d'aquest corrent és «anar a l'arrel mateixa de l'opressió».

En efecte, les feministes radicals van contribuir a visibilitzar molts problemes de les dones que a final dels anys seixanta es consideraven privats, personals o naturals. I van definir molts dels assumptes centrals del debat feminista d'avui en dia com exigir seguretat per a les dones en els espais públics, posar fi a l'anomenada dicta-

5. Més informació sobre la seva obra: *Teoría feminista: de la ilustración a la globalización*, a <<http://www.mujeresenred.net/spip.php?article436>> [consulta: gener 2014] i a la bibliografia del final de l'article.

dura de la bellesa i, sobretot, com apunta Nuria Varela en el seu llibre *Feminismo para principiantes* (2005), posar sobre la taula per visualitzar i debatre un dels problemes més silenciats i amagats a la societat: el de la violència de gènere.

Gràcies a aquest redimensionament de l'àmbit del dret, la violència de gènere, la salut reproductiva o la protecció contra els delictes sexuals s'han incorporat a les legislacions i els tractats internacionals. El treball en la defensa i la garantia dels drets de les dones, tenint en compte la diversitat, encara és prioritari, ja que a dia d'avui encara estan arrelats els estereotips i les imatges distorsionades de la dona de tal manera que continuen marcant rols establerts que prioritzen la seva responsabilitat en l'àmbit domèstic davant del professional.

2. SITUACIÓ DE LES DONES A L'ÀMBIT LABORAL

Hi ha moltes dones que van anar obrint camí per aconseguir la igualtat passant per sobre de normes i transgredint els costums del moment. Per exemple, cal recordar Concepción Arenal,⁶ que va haver de vestir-se d'home per poder assistir a la universitat i estudiar dret.

El marc normatiu i institucional en què s'inscriuen les garanties del dret a la igualtat entre homes i dones i la lluita contra la discriminació ha viscut, afortunadament, avenços molt ressenyables sobre la situació de les dones a la realitat socio-laboral espanyola. Mantenint l'objectiu de la igualtat d'oportunitats, potser les característiques més destacades durant aquests últims anys hagin estat l'assumpció de l'estratègia de *mainstreaming* o transversalitat de gènere en tots els àmbits i la seva plena incorporació no només a l'orientació de les polítiques sinó al mateix ordenament jurídic positiu, així com el reforçament de les mesures d'acció positiva, entre les quals s'inclouen l'impuls al principi de participació equilibrada, la qual cosa constitueixen canvis substancials en l'evolució de l'enfocament de les polítiques d'igualtat entre homes i dones.

La conciliació de la vida laboral i familiar és un objectiu que ha evolucionat des d'un enfocament merament centrat en l'àmbit del món laboral i, dins d'aquest, dels permisos, a un enfocament més vinculat a la igualtat efectiva d'oportunitats, lligat al concepte de coresponsabilitat i a la necessitat d'una aposta per una organització social que afavoreixi un repartiment més equilibrat dels rols a les parelles, un terreny en què la realitat encara està molt allunyada dels objectius.

L'estratègia d'integració de la perspectiva de gènere a les polítiques en tots els àmbits —reconeguda internacionalment a partir de la IV Conferència Mundial de Nacions Unides sobre la dona, realitzada a Beijing el 1995, en la qual s'ha anat aprofundint en les successives assemblees de l'organització—,⁷ s'ha traslladat a les políti-

6. El Ferrol, 31 de gener de 1820 - Vigo, 4 de febrer de 1893.

7. Especialment, les Assemblees de Nova York, 2000, 2005 i la més recent Sessió especial realitzada el març de 2010, en què es van revisar i avaluar els resultats de la Plataforma d'Acció de Beijing. <<http://www.un.org/es/development/devagenda/gender.shtml>>.

ques comunitàries com a eina per promoure la igualtat entre homes i dones,⁸ el Pla de treball de la Unió Europea per a la igualtat de dones i homes de 2006-2010,⁹ així com l'Estratègia per a la igualtat entre dones i homes 2010-2015¹⁰ el desenvolupament de la qual correspon a les administracions dels Estats membres.

La Directiva 2002/73/CE es va traslladar a Espanya mitjançant la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOI).¹¹ La Llei va molt més enllà de la mera transposició de la normativa comunitària i es pot afirmar que marca un abans i un després en el desenvolupament normatiu del dret a la igualtat entre dones i homes al nostre país. La LOI reflecteix una aposta ambiciosa per promoure la igualtat real entre dones i homes, combatre totes les manifestacions subsistents de discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i —una cosa que és especialment nova— prevenir les conductes discriminatòries orientant-se cap a la remoció dels obstacles i estereotips socials que impedeixen assolir la igualtat efectiva.

Més de cinquanta anys després de la firma del Tractat de Roma que afirmava que, a igual feina, igual sou per a dones i homes, com reflecteix la Comissió Europea, les dones a la UE guanyen encara avui un 17,5% menys de mitjana que els homes¹² i, a més, aquesta diferència entre salaris no s'ha reduït en els últims anys. Moltes vegades els camins professionals de les dones i dels homes comencen amb un plantejament diferent si es dóna per fet que les dones assumeixen un tant per cent més elevat de les responsabilitats del treball familiar. Però actualment cada vegada més dones pensen en una trajectòria professional plena, encara que es trobin amb certs elements que en molts casos impedeixen que s'aconsegueixin els objectius fixats, com l'habitual sostre de vidre,¹³ que de vegades sembla de formigó.

Per això, malgrat que la incorporació de la dona a la feina continua creixent a tot el món, la desigualtat salarial, els contractes parcials i el repartiment desigual de tasques són encara un handicap per assolir una situació de justícia laboral.¹⁴ Recordem algunes dades sobre el mercat laboral femení al món:

8. Comissió Europea, Cap a una estratègia marc comunitària sobre la igualtat entre homes i dones (2001-2005), COM (2000) 335 final, Brussel·les, 7 de juny de 2000. <http://europa.eu/legislation_summaries/other/c10932_es.htm>.

9. Comissió Europea, Pla de treball per a la igualtat entre les dones i els homes 2006-2010, COM (2006) 92 final, Brussel·les, 1 de març de 2006. <http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10404_es.htm>.

10. Comissió Europea, *Estratègia per a la igualtat entre dones i homes 2010-2015*, COM (2010) 491 final, Brussel·les, 21 de setembre de 2010. <http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/em0037_es.htm>.

11. Llei orgànica publicada en el BOE núm. 71, de 23 de març de 2007: <<http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>>.

12. Vegeu el web de la Comissió Europea, dins de l'àrea de justícia i igualtat de gènere: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_es.htm>.

13. El terme «sostre de vidre» es va encunyar durant la dècada dels setanta del segle passat per a designar la barrera invisible, basada en actituds discriminatòries i prejudicis de gènere, que dificulta l'accés de les dones als llocs directius de les organitzacions i empreses i que els impedeix de seguir avançant per assolir les seves metes professionals.

14. Podeu consultar el *Mapa europeu de las diferencias salariales medias*, elaborat per la Comissió Europea (2014).

- a) La taxa d'ocupació de les dones amb fills dependents és només d'un 62,4% davant del 91,4% dels homes amb fills. Més de tres quartes parts dels treballadors a temps parcial són dones (76,5%). Les causes són la cura de fills, persones grans o malaltes (per al 45% de les contractades en aquesta modalitat) i el fet de no trobar feina a jornada completa (per a un 24%).¹⁵
- b) Les dones tenen el 4,6% dels llocs de direcció general a les cinc-centes empreses més importants incloses a la llista 2013 de la revista *Fortune*. La primera que trobem en aquesta llista és Mary Barra, de Corporate Officers CEO de General Motors, en el setè lloc.¹⁶
- c) Un dels grans obstacles de la dona per al seu desenvolupament professional i, sobretot, per assumir llocs directius a les empreses, és l'anomenada doble jornada. És a dir, la feina no remunerada que es fa a casa tenint cura d'infants, gent gran o malalta, organitzant la vida familiar i fent les tasques domèstiques. A la Unió Europea, només el 3% de les famílies comparteixen igualitàriament les tasques domèstiques, segons l'Enquesta d'usos del temps. A Espanya les dones dediquen, de mitjana, tres hores més que els homes a les tasques relacionades amb la llar i la família.¹⁷

3. LA POLICIA LOCAL: HISTÒRIA DE QUAN VA COMENÇAR I COM S'HI VAN INCORPORAR LES DONES

L'etimologia del terme «policia» és eminentment ciutadana ja que deriva de *polis* (ciutat). La policia no solament és un instrument de l'Estat per a imposar l'ordre quan és necessari, sinó que també es presenta com un servei públic per a la ciutadania; per tant és un servei ciutadà, posat a disposició dels seus habitants per accomplir unes tasques determinades.

D'acord amb la definició de la funció policial realitzada per Blackstone, jurista anglès del segle XVIII, la missió policial consisteix a afrontar els delictes contra la pau pública, els quals poden ser de dos tipus: concrets o els que tendeixen a provocar ruptura. Segons això, la funció policial és una filosofia en si mateixa, ja que es basa en una lectura permanent de la realitat social, la funció policial creua ordre i desordre, i els disturbis són inherents a la noció d'ordre. Nocions com dret, autoritat, el sentit del que és just i injust, aquesta unitat estructural fonamental, es basa en la percepció d'identitat d'un grup social, així, la funció policial apareix com una especialització i una professió.

Les diferents policies van néixer de les necessitats del moment, per exemple en el *Fuero* de Madrid (1202) apareix la primera referència a una força armada dependent del municipi, sota la institució del nom «alguetzir» (*alguacil*). El primer ban de policia d'aquesta ciutat es dicta l'any 1561. Amb la implantació del liberalisme i

15. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_es.htm

16. <http://www.catalyst.org/knowledge/women-ceos-fortune-1000>

17. Instituto Nacional de Estadística. *Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010* [en línia], 14 de julio de 2011. <<http://www.ine.es/prensa/np669.pdf>> [Consulta: gener 2013].

la divisió de poders arriba l'aparició d'organitzacions policials independents dels tribunals. Al mateix temps, el protagonisme més gran dels ajuntaments i el creixement demogràfic de Madrid origina la necessitat de crear una policia municipal, de manera que el 1850 s'aprova el Reglament orgànic de la Guàrdia Municipal de Madrid. Des d'aquella data, la guàrdia urbana va anar substituint els algtzirs i porters de vara, que van anar desapareixent gradualment.¹⁸ A Madrid, llevat del parèntesi de la Guerra Civil, entre els anys 1924 i 1978 se succeeixen una sèrie d'esdeveniments que propiciaren la modernització del cos de policia municipal. D'aquests fets destaca la incorporació de la dona a la Policia Municipal l'any 1972, en què es va crear la cinquena Agrupació Mixta de Circulació, amb els seus propis comandaments femenins. El 1980 aquesta Agrupació s'integra en la plantilla del cos sense cap distinció per raó de sexe.

Pel que fa a la Guàrdia Municipal de Barcelona, es va crear el 26 de novembre de 1843 sota el mandat de l'alcalde Josep Bertran Ros. Es va nomenar comandant José Planellas Simón. La Guàrdia Municipal depenia directament de l'alcalde i en el seu Reglament s'indicava que una de les seves missions era la defensa de la tranquil·litat del veïnat:

Si mientras vigilaran las calles o plazas se perturbara el orden o se suscitasen pendencias o escándalos, protegerán a los vecinos pacíficos.

En sessió de 19 de febrer de 1907 es va aprovar el Dictamen de la Comissió de Governació que proposava la creació de la Guàrdia Urbana amb dependència directa de l'Ajuntament en el seu nomenament i en la direcció de la seva gestió. La Guàrdia Municipal va continuar, en aquests aspectes, depenent directament de l'alcaldia. La Guàrdia Urbana va començar a prestar servei amb una dotació de vint-i-cinc guàrdies el 8 de desembre de 1907 i la seva aparició va ser molt aplaudida. Domingo J. Sanllehy era l'alcalde de la ciutat. El primer contingent organitzat de la Guàrdia Urbana es va constituir amb cent noranta-sis guàrdies, un cap, dos oficials i dos auxiliars. La missió d'aquest cos superava la simple regulació del trànsit i s'ampliava amb actuacions de policia cívica.

No va ser fins l'1 d'octubre de 1979 que es va graduar la primera promoció que incloïa dones a la Guàrdia Urbana de Barcelona. Aquesta primera promoció va comptar amb vint dones i cent vint-i-quatre homes. Les dones es van agrupar en una sola unitat i se'ls van assignar unes funcions molt específiques. Al cap d'un any, amb la descentralització del personal femení i l'ampliació amb una nova promoció, la situació canvia. La incorporació gradual a noves funcions fa que, actualment, la dona desenvolupa qualsevol tipus d'activitat policial.¹⁹

D'altra banda, la incorporació de les primeres dones a la Policia Municipal de

18. Història de la Policia Municipal de Madrid (web). <<http://www.madrid.es/portales/munimadrid/es/Inicio/Ayuntamiento/Emergencias-y-Seguridad/Policia-Municipal-de-Madrid?vgnextfmt=default&vgnextoid=1b5abbc29b9ac310VgnVCM2000000c205a0aRCRD&vgnnextchannel=d11c9ad016e07010VgnVCM100000d0ca8c0RCRD&idCapitulo=6323363>> [Consulta: gener 2014].

19. Guàrdia Urbana de Barcelona <http://www.bcn.cat/guardiaurbana/es/quisom_historia_antece-dents.html> [Consulta: gener 2014].

València va ser el 3 d'agost de 1981. En aquesta promoció van ingressar cent cinquanta guàrdies, vint-i-nou dels quals eren dones. Actualment a la seva plantilla hi ha un total de dues-centes divuit dones, la qual cosa suposa un 12,8% del total del cos. A l'escala de comandament es compta amb una intendent general, una intendent principal, cinc inspectores i vuit oficials.²⁰

En general, a la Comunitat Valenciana la dona va ingressar a les principals ciutats el 1981. A Alacant va tenir lloc el 15 de març, en una promoció amb dues dones. A Castelló la incorporació de la dona va tenir lloc el 3 de març del mateix any. En aquesta Comunitat les dones, des del seu ingrés, van gaudir d'unes condicions laborals iguals que les dels homes, una cosa que no van poder gaudir les primeres dones que una dècada abans havien ingressat en altres ciutats espanyoles, on a més de percebre un salari inferior havien de complir algunes clàusules discriminatòries com la prohibició de contraure matrimoni.²¹ L'accés de les dones a la Policia Local de València no va ser fàcil.²² L'alçada exigida a una dona per ingressar era d'1,64 centímetres, quatre més que en l'actualitat; a més les proves físiques van ser un escull difícil de salvar ja que es puntuaven de 0 a 10 amb les mateixes marques per a ambdós sexes. En l'actualitat la Policia Local de València compta amb una dona que té el major rang previst per la legislació vigent en policia local, el rang d'intendent general.

Amb el pas dels anys, la policia municipal va haver d'incorporar noves pràctiques policials que simbolitzessin l'adopció dels valors i principis consagrats pel nou Estat social i democràtic proclamat després de l'aprovació de la Constitució. Així, el respecte als drets dels ciutadans es convertia en una premissa essencial del servei públic policial i, en la seva implantació, les dones de la policia municipal van desenvolupar un paper fonamental per la seva preparació intel·lectual i ús del diàleg en la resolució dels conflictes.

El model policial espanyol ha anat canviant al llarg dels anys, s'ha anat desplaçant de la policia repressiva i garant de la seguretat ciutadana a una policia que, com diu Manuel Martín Fernández (1996),²³ es caracteritza per la progressiva implantació d'una cultura que implica una actitud cap al servei i la col·lectivitat diferent de la tradicional. És, en suma, un nou estil de fer policia. El treball en equip, la policia comunitària, l'orientació a la resolució de problemes, la resposta contingent a l'entorn concret que s'actua, la configuració de xarxes interrelacionades amb la resta del sistema policial i amb tots els agents socials que intervenen en el fet, són algunes de les característiques d'aquest nou estil policial, però sobretot és el grau d'implicació en el teixit social allò que caracteritza la policia moderna.

20. Policia Local de València, web <<http://www.policia-localvalencia.es/quienes-somos/historia-de-la-policia-local>>.

21. A les bases per a la contractació de sis agents femenines de la Policia Municipal, segons l'Acord de la Comissió Municipal Permanent de l'Ajuntament de Reus, del 24 de setembre de 1974, l'estat sol·licitat era de solteres o viudes. Hi ha almenys un cas d'una agent que es va casar i la van acomiadar per aquest motiu.

22. Policia Local de València, web <<http://www.policia-localvalencia.es/quienes-somos/historia-de-la-policia-local>>.

23. Congrés Internacional sobre la Policia del futur. Mediació i proximitat. L'Hospitalet de Llobregat, 1996.

Aquesta policia moderna no es concep sense la participació de la dona en l'organització en termes d'igualtat, com diu Jar Couselo (1996)²⁴ quan es refereix a l'adopció de canvis en el model policial i alhora a la incorporació de les dones a la policia: manifesta que es tracta d'un *fenomen nou per a la societat del futur* el protagonisme cada cop més gran de les dones en la vida institucional, la qual cosa permetrà no solament condicionar decisions dels diferents poders sinó, de ben segur, participar de manera directa en l'adopció d'aquestes mateixes decisions.

S'ha de tenir en compte que aleshores es parlava de la policia del futur: han passat divuit anys des d'aquell Congrés on es parlava d'aquesta policia en la qual ens havíem de convertir; però si analitzem bé la situació, observem que efectivament hi ha hagut canvis, s'han posat en marxa diferents projectes en el si de les organitzacions policials, la policia comunitària o la policia de proximitat, la dona s'ha incorporat a tots els cossos policials en situació d'igualtat, s'han establert plans d'igualtat a les organitzacions policials —com per exemple el Pla d'igualtat de la Policia de la Generalitat-Mossos d'Esquadra—,²⁵ però cal veure en quines condicions d'igualtat es troben les dones a la policia local perquè, com ja vaticinava Martín (1994), la *plena incorporació de la dona als cossos policials* per realitzar tot tipus de tasques en igualtat de condicions que l'home es caracteritza per ser *un procés tardà, lent i incomplet*.

Com veurem a continuació, els processos de feminització de la policia generen uns problemes fonamentalment d'origen social ja que estan basats en una concepció cultural que assigna els papers a acomplir rígidament en funció del gènere, com ja he comentat anteriorment, per això la discriminació no respon a criteris objectius, no es presenta de manera oberta ni està circumscrita a variables permanents ni concretes i, per tant, és molt més difícil visibilitzar-la.

4. LES PRIMERES DONES POLICIA

Com he dit més amunt, el 1971 es va incorporar la primera promoció de dones policies a la Policia Municipal de Madrid, que van ser destinades a l'Agrupació Mixta Femenina de Circulació. Va ser la cinquena de les agrupacions de trànsit del cos i estava integrada per cinquanta-dues agents femenines que van obtenir el seu nomenament després del curs de formació específic. Aquestes van ser, juntament amb les de Còrdova, les primeres dones policia del nostre país, encara que amb restriccions jurídiques com l'exigència de ser solteres per poder presentar-se a les proves o, fins i tot, amb la condició de romandre en aquest estat civil o, altrament, eren expulsades del cos si es casaven.

Fins al 1980 no es va aconseguir fer els primers passos d'igualtat de drets entre homes i dones policies a les plantilles municipals de l'Estat espanyol. Una sentència

24. Congrés Internacional sobre la Policia del futur. Mediació i proximitat. L'Hospitalet de Llobregat, 1996.

25. Pla d'igualtat 2010-2014. Departament d'Interior de la Generalitat de Catalunya [en línia]. <http://www20.gencat.cat/docs/interior/Home/010%20EI%20Departament/Programa%20per%20a%20l%27equitat%20de%20g%C3%A8nera/Documents/Principals/Pla_equitat.pdf>.

judicial va comportar que una dona policia municipal de Madrid fos readmesa perquè els tribunals van declarar la nul·litat del requisit de la permanència en la solteria.

Les primeres dones policies locals dels diferents municipis van anar accedint comptant ja amb plena igualtat jurídica davant els seus companys, tot i que a la pràctica aquesta igualtat no era encara plena ja que els costums dominants de l'època havien assignat a la dona un rol eminentment domèstic del qual els era difícil sostreure's. Més d'una va haver d'escoltar de la boca d'algun ciutadà infractor, en el moment de redactar-los la denúncia, que el que havien de fer era «anar-se'n a casa a fregar plats». Però més incompreensible era encara haver de sentir-s'ho d'algun company home que expressava de la mateixa manera la seva disconformitat de comptar amb una dona com a companya, i a més afegia el comentari que elles ocupaven un lloc de treball reservat als homes, és a dir que els treien la feina al pare de família. Aquestes reticències d'acceptació van ser contrarestades per elles amb molta constància, tenacitat i professionalitat per dur a terme els serveis, a més d'una sensibilitat especial, o almenys diferent, en l'abordatge dels problemes del servei i en el tracte als ciutadans.

Aquesta igualtat real, la dona, se l'havia de guanyar demostrant-ho dia a dia amb la seva feina diària en un sector tan eminentment masculí com era —i és— la policia, ja que la professió policial és encara, en la majoria de les policies locals, molt masculina i rebutja de diverses formes la presència de la dona. L'esforç que ha de realitzar la dona policia per aconseguir la seva integració és superior del que hauria de dur a terme per especialitzar-se en qualsevol altra professió més acceptada socialment (Martín, 1994).

En el moment de l'accés d'aquelles dones a la policia municipal, el seu uniforme reglamentari consistia en una faldilla llisa amb un plec a la part davantera (els pantalons es van acceptar més endavant), barret fort, bossa, mitges i botes; a més de provocar la mirada curiosa dels ciutadans, no era operatiu per a les funcions que tenien encomanades a la via pública ni per fer front a les inclemències del temps. La seva integració en el cos policial va suscitar recels sobre la seva capacitat per afrontar els serveis policials, la qual cosa va propiciar tant un excessiu proteccionisme per part de comandaments i companys de feina com una desconfiança cap a la seva tasca.

La incorporació de la dona al cos policial municipal va provocar també la seva adaptació a situacions derivades d'aquest fet. En aquest sentit, els primers embarrassos van suposar tota una càrrega per a la dona policia quan, amb bona lògica, hauria d'haver estat al contrari. A la falta d'uniformitat adaptada per a aquest estat, es va sumar la incomprensió d'alguns per assignar serveis administratius i considerar que se'ls donava un tracte de favor per la seva condició femenina. Com diu Martín (1994) se les acusa que van a l'oficina perquè són dones, dèbils, fàcils, endollades; el cert és que se les crida perquè escriuen millor, tenen una formació escolar més elevada, són més ordenades, atenen amb més cura, són més burocràtiques, racionals i s'adapten millor a un horari parcial.

Un dels inconvenients principals que sembla tenir la dona en les tasques policials és l'estereotip del seu nivell més alt de *temor*: l'estereotip és que la dona és més poruga que l'home. Tanmateix, aquesta suposada por o temor més gran de la dona no sembla tenir un fonament biològic (Martín, 1994). Així mateix dins de l'or-

ganització, la diferència de rols implica que l'home no necessita demostrar la seva força física per realitzar qualsevol tipus de funció policial, mentre que la dona ha de demostrar-ho en cada moment.

No és imprescindible una gran força física per desenvolupar les tasques de policia ni un element indispensable per ser un bon policia, sinó la preparació, i aquesta és tan necessària en la dona com en l'home policia. Superar aquests estereotips és tan necessari en els homes com en les mateixes dones, ja que moltes d'elles, en ser preguntades responen que no observen cap discriminació cap a la dona en les organitzacions policials però és perquè les mateixes dones no perceben que reproduïen els rols i els arguments teòrics similars a la situació de la dona en la societat global.

Cal superar aquesta pauta apresada: «les nenes aprenen la impotència en el decurs de la seva socialització i desenvolupen un repertori limitat de respostes per afrontar les tensions». Si la dona es creu físicament feble per poder exercir de policia el més probable és que efectivament acabi sent-ho, ajustant-se així a la profecia que es compleix a si mateixa (Martín, 1994). En paraules de Carmen García Ribas (2008), les dones viuen en la impostura per ser adequades al món construït per la mirada de l'home. Les dones són de la manera que són vistes, descrites i ubicades pel subjecte, que és la mirada masculina. I per aquesta raó viuen en la impostura. La impostura de negar, d'impostar la seva autèntica identitat, per apropar-se, moltes vegades amb dolor, a l'objecte que ells van crear amb la seva visió, amb la seva veu, amb les seves creences i, el que és pitjor, per respondre a les seves necessitats.

5. A L'ACTUALITAT

Al cap de quaranta anys de la seva incorporació, les dones suposen a la Policia Municipal de Madrid el 13% dels efectius de l'escala executiva, el 23% dels membres de l'escala tècnica i presten servei a totes les unitats.

Amb aquest motiu, l'any 2011, en complir-se quaranta anys de la incorporació de la dona a la Policia Municipal de Madrid, es va realitzar una Trobada Nacional de Dones Polícies, organitzada per l'Àrea de Govern de Seguretat i Mobilitat de l'Ajuntament de Madrid i la seva Policia Municipal.²⁶ Durant la Trobada es van presentar els resultats del Projecte Atenea dut a terme per un equip de components femenins del cos, l'objectiu del qual ha estat l'anàlisi de la situació actual de la dona a la Policia Municipal de Madrid.

L'escassa presència de la dona als cossos policials és la tònica general, tant al nostre país com en el nostre entorn europeu,²⁷ per això des del Projecte Atenea es fan una sèrie de propostes d'acció positiva orientades a:

26. *Encuentro Nacional de Mujeres Policías*, 24 i 25 de març de 2011, Centre Integral de Formació en Seguretat i Emergències (CIFSE) de l'Ajuntament de Madrid.

27. Vegeu també l'estudi «Les dones en els serveis de policia a la Unió Europea» de l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya (2012) [en línia]. <[http://www20.gencat.cat/portal/site/interior/menuitem.749d9d1d4de644df65d789a2b0c0e1a0/?vgnnextoid=16ee404a8571d310VgnVCM1000008d0c1e0aRCRD&vgnnextchanel=16ee404a8571d310VgnVCM1000008d0c1e0aRCRD&vgnnextfmt=default](http://www20.gencat.cat/portal/site/interior/menuitem.749d9d1d4de644df65d789a2b0c0e1a0/?vgnnextoid=16ee404a8571d310VgnVCM1000008d0c1e0aRCRD&vgnnextchannel=16ee404a8571d310VgnVCM1000008d0c1e0aRCRD&vgnnextfmt=default)>.

- estudiar la situació actual de les dones a la Policia Municipal (estudis comparats amb altres policies locals, altres cossos de seguretat i cossos policials de les principals capitals europees);
- proposar mecanismes que garanteixin la igualtat en els processos de selecció per a l'ingrés, la promoció interna i la provisió de vacants;
- potenciar la imatge de la dona policia de cara a la societat;
- establir aliances per a l'intercanvi de bones pràctiques en el foment de la igualtat en els cossos policials, i
- contribuir que els ciutadans coneguin millor la feina de la Policia Municipal de Madrid.

Malgrat que hem recorregut molt camí, encara queda molt per fer. La integració femenina a la policia depèn del grau de maduresa de l'organització i de les persones que la integren.

A les taules següents reproduïm les conclusions principals de la Trobada Nacional de Dones Polícies del març de 2011.

Taula 1. On es detecten els desequilibris?

1) Accés als cossos policials

- Necessitat de diferents patrons i perfils psicoprofessionals entre sexes
- Manca d'estímul social per a l'accés als cossos policials (feina d'homes)
- Patrons culturals masculinitzats (carnet de moto, esport...)

2) Promoció i ascens

- Dificultat per accedir a les cúpules policials
- Necessitat de diferents perfils psicotècnics per als diferents graus d'ascens
- Necessitat de formació per capacitat i funcionalitat (estudis de demanda)

3) Integració

- Abandonament del paternalisme proteccionista
- Adaptació del vestuari i l'equip
- Especialització de funcions

4) Barreres socials

- Estructures educatives
- Discriminació econòmica i d'accés al mercat laboral
- Òrgans decisoris conformats per homes

5) Maduresa organitzacional

- Molt vinculada a la formació i la funció
 - Reconeixement de l'aprenentatge mutu
 - Cada gènere aporta un valor propi i singular
-

Taula 2. Las noves perspectives proposades

-
- 1) Els objectius que cal assolir com a organització apunten a la plena igualtat
-
- 2) Incidir en les estructures de govern per dur a terme polítiques igualitàries en:
- Accés i criteris de selecció als cossos policials, a totes les escales
 - Adopció de mesures per a la conciliació personal, familiar i laboral (banc de temps, torns, horaris...)
-
- 3) A fomentar per la mateixa prefectura:
- Adequació dels plans formatius
 - Accés a les especialitats
 - Participació de la dona policia en fòrums nacionals i internacionals
 - Creació de grups de treball per a la millora de la igualtat a la policia
 - Potenciar les estructures policials per a lluitar contra la violència de gènere
-
- 4) Articular procediments d'interlocució entre:
- Representants dels treballadors
 - Estructures de govern
 - Comissions tècniques
 - Grups de treball per a la millora de la igualtat
-

A l'any següent, el 2012, a l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya van tenir lloc les Jornades sobre el lideratge en el comandament de les dones a la policia,²⁸ durant les quals la ponent Lola Vallés Port, responsable d'Investigació i Cooperació Internacional de l'Institut, manifestava que les causes de la infrarepresentació de les dones a la policia, segons la literatura científica, es deuen a:

- el tipus de feina,
- la conciliació de la vida laboral i familiar,
- la cultura de l'organització policial.

Davant d'això es proposaven polítiques actives d'igualtat de gènere:

- proveir mecanismes que facilitin l'entrada de les dones a les organitzacions en condicions d'igualtat compensant el desigual punt de partida,
- que van des d'accions positives, com les quotes, fins a fer una campanya publicitària que inclogui dones policies,
- un exemple de les quotes són les policies d'Àustria i Holanda.

Les conclusions d'aquesta intervenció van ser:

- a Europa les dones ocupen majoritàriament categories baixes a les organit-

28. Mollet del Vallès, 16, 17 i 18 de maig de 2012. Per a més informació consulteu la pàgina web de l'Institut: <<http://www20.gencat.cat/portal/site/interior/menuitem.749d9d1d4de644df65d789a2b0c0e1a0/?vgnnextoid=9467d3a528d9c210VgnVCM2000009b0c1e0aRCRD&vgnnextchannel=9467d3a528d9c210VgnVCM2000009b0c1e0aRCRD&vgnnextfmt=default>>.

zacions policials, com més alta és la categoria a la carrera policial menys dones hi ha,

- el percentatge mitjà el 2012 és del 15% en categories superiors, mitjana i baixa,
- les xifres tendeixen a l'alça però l'increment és lent i amb alguna excepció.

Les propostes:

- millorar la imatge pública de la policia per a incorporar més dones: prestigiar el paper de les dones a la policia,
- incorporar valors femenins en els valors interns de la professió i de l'organització,
- adoptar mesures per augmentar la participació de les dones a totes les categories.

La Guàrdia Urbana de Barcelona (GUB) també va presentar una ponència en aquestes Jornades, en la qual mostrava una clara voluntat d'augmentar la presència de les dones a la seva plantilla, de la manera següent:

La Guàrdia Urbana vol seduir les dones. Ja fa trenta-tres anys que les primeres agents van ingressar en el cos i avui solament representen el 9,40% dels efectius.

Per això van presentar el Pla d'acció per promoure l'accés i la promoció de la dona a la GUB amb les accions següents:

- L'Ajuntament crearà la Comissió per a la igualtat de la dona a la Guàrdia Urbana de Barcelona (CID-GUB) mitjançant un decret de l'alcalde de Barcelona.
- Una aposta del govern municipal per a convertir la GUB en una policia moderna de proximitat i vocació de servei a la ciutadania, que alhora sigui un reflex de la societat actual, en la qual la dona assumeix un paper cada cop més rellevant en tots els àmbits de l'activitat empresarial, institucional i associativa.

Els objectius del Pla d'actuació municipal 2012-2015 (PAM) són:

- a) incrementar el percentatge de dones que s'incorporin a la GUB,
- b) impulsar la promoció de la dona a la GUB.

Com a primers objectius assenyalen:

- promoure un increment substancial del nombre de dones candidates a les proves de selecció per a les pròximes convocatòries d'accés a la categoria d'agent;
- promoure un increment de dones que es presentin a la convocatòria de promoció interna en la categoria de caporals;
- identificar les problemàtiques associades als processos de promoció interna associades a les escales intermèdia, executiva i superior, per afavorir

més presència de dones en consonància amb la representació de dones en el conjunt del cos;

- elaborar un catàleg de bones pràctiques per a impulsar el desenvolupament de les dones en els diferents llocs de treball del cos;
- estudiar quina és la situació actual de les dones a la GUB i la seva perspectiva en relació amb el Pla d'igualtat de l'Ajuntament.

En vista d'aquestes dades i propostes d'acció, sorgeix la pregunta: *per què no ascendeixen les dones? Què impedeix a les dones l'acompliment de llocs directius o de comandament?*

Martín (1994) manifesta que les dificultats que una dona ha de superar per poder ascendir són molt més grans que les dels homes en les seves mateixes circumstàncies, i les seves oportunitats són, per tant, menors. La pressió que s'ha de suportar quan s'intenta l'ascens jeràrquic, unit a la necessitat de demostrar constantment la seva capacitat professional pel fet de ser dona, i la incomprensió de la resta de l'organització, fan que l'ascens es converteixi en una aspiració menys atractiva per a les dones policia.

No oblidem que, per poder ascendir en la carrera policial, no n'hi ha prou amb preparar-te i optar a l'oposició, sinó que es necessita un informe dels comandaments i, en aquest cas, en general els informes dels comandaments, fins i tot en el cas de ser positius, solen qüestionar la seva possible eficàcia com a comandament. Les que destaquen per la seva eficàcia i laboriositat són ben considerades, però són destinades usualment a llocs allunyats del servei directe. Les dones policia han de lluitar d'entrada amb la reticència, i fins i tot la desaprovació clara, dels seus comandaments. Això en unes organitzacions molt jerarquitzades en les quals el reconeixement i el suport dels comandaments directes són fonamentals per obtenir l'ascens (Martín, 1994).

Semblaria raonable que després de tots aquests anys d'haver-se incorporat les primeres dones a la policia, l'actitud cap a elles hagués canviat. Tanmateix això no és així. La situació de les dones a la policia és la mateixa en què es troben les dones a la societat actual, com hem pogut comprovar en les dades anteriors.

A la societat actual, tal com està organitzada, les poques dones que accedeixen al poder ho han de fer demostrant que són més «dures» que els mateixos homes. Per arribar a aquests càrrecs d'influència han hagut de socialitzar-se i mimetitzar-se en una cultura masclista, emprant els mateixos mètodes i encara més durs que els que han emprat els seus competidors del sexe oposat. En cas contrari, no haurien estat admeses. La dona moltes vegades assumeix models o patrons masculins que la societat li ha fet veure com els adequats per aconseguir l'èxit ja que ens manquen patrons femenins. Una dona ferma, franca i directa és considerada agressiva o amb massa aspiracions, cosa que no s'aplica als homes que mostren el mateix comportament.

Per això és important visibilitzar la situació de les dones a la societat de manera objectiva; i parlem de visibilitzar perquè les aportacions de les dones han existit sempre en tots els àmbits de la societat, però en canvi no sempre s'han fet veure, reconegut i valorat com es mereixen. Les habilitats de lideratge femenines estan en

plena sintonia amb la situació actual: la capacitat de treballar en equip, de reconeixement cap als interlocutors, la capacitat d'empatia i de proximitat, de posar-se a la pell de l'altra persona... són aptituds que les mateixes dones traslladen tant en la vida privada com en la col·lectiva. Les dones no solament creixen, sinó que fan créixer i això provoca en les dinàmiques de grup que el resultat sigui més que la suma de les dues parts.

Però malgrat això, el sostre de vidre —o discriminació vertical— no es trenca, de vegades sembla de ciment, per la qual cosa es mantenen les dificultats d'accés a posicions directives i de situació estratègica per fer carrera. Només cal observar les dades anteriors o experiències de dones policies que amb més titulació que els seus comandaments homes, es troben sense poder optar i sense oportunitats per fer carrera. Les mateixes dones, en vista de tantes dificultats i lluites d'obstacles, desisteixen de les seves aspiracions cansades d'afrontar tants reptes, ja que a més s'hi suma el sentiment de culpa, aquest etern company de viatge, per veure's obligada moltes vegades a escollir entre la maternitat o la carrera professional.

És cert que aparentment no hi ha discriminació en l'accés a aquests llocs, però si observem amb atenció podem detectar discriminacions indirectes que són les grans desconegudes, tant per part de la població com per part de les organitzacions.

La discriminació indirecta és una discriminació per omissió. Aquesta discriminació és la que parteix d'un factor aparentment neutre però en canvi té un impacte sobre les dones més gran que sobre els homes, perquè no s'ha valorat el rol social, el gènere, és a dir, els conflictes de gènere que aquesta decisió pugui plantejar. Com, per exemple, quan es decideix un sistema de promoció basat exclusivament en el temps efectiu de feina. Es tracta d'un criteri aparentment neutre, però aquest fet impactarà més sobre les dones perquè les dones presenten una taxa més gran, no d'absentisme, sinó d'incidència en determinades baixes com ara baixa de maternitat, reducció de jornada, excedència per a cuidar persones grans... i, per tant, és previsible que el perfil de les persones que no puguin acollir-se a aquest sistema de promoció siguin les dones.

El problema de la promoció interna també es pot explicar amb aquests raonaments. Per ascendir s'ha d'anar pujant esglaó a esglaó, fent oposicions a cada convocatòria, caporal, sergent..., el premi és per a aquell o aquella que sempre que li truquin o necessitin allà està. La persona que prioritza altres coses, com la família —en alguns cossos policials el moment de l'ascens va acompanyat d'un desplaçament territorial—, és vista com molt poc compromesa amb l'organització o amb escasses aspiracions de lideratge.

6. IGUALTAT D'OPORTUNITATS PER A DONES I HOMES: LA RESPONSABILITAT SOCIAL DE GÈNERE I LA SEVA IMPORTÀNCIA

La responsabilitat social (RS) és «la integració voluntària, per part de les organitzacions i empreses, de les preocupacions socials i mediambientals en les seves operacions comercials i les relacions amb els seus interlocutors» (Comissió Euro-

pea, 2005).²⁹ Quan dins de les preocupacions socials s'inclou la *igualtat d'oportunitats per a dones i homes*, la RS es converteix en *responsabilitat social de gènere*.

Quina és la importància de la responsabilitat social de gènere? Una organització que consideri la igualtat d'oportunitats com un dels seus valors i, per tant, una de les seves preocupacions socials, es comprometrà amb la igualtat en tots els seus processos de gestió de persones, com la selecció i la contractació, la retribució, la promoció, la formació i les tasques encaminades a facilitar la conciliació. En aquest sentit, és molt important ser conscients que la conciliació no és quelcom exclusivament femení: homes i dones han de conciliar i han de fer-ho com a exercici de coresponsabilitat. Si es consideren els assumptes familiars exclusivament com una cosa de dones, mai no s'aconseguirà una igualtat veritable. Perquè resulta que, com manifesta en una recent conferència la professora de sociologia Soledad Murillo (2014),³⁰ és un tret comú de tots els països que igualtat s'assimila a dones, en cap cas és considerada com una norma bàsica de convivència, es tracta com un assumpte particular que no s'assimila a allò que suposa la qualitat democràtica, governança, o bon govern, per la qual cosa aquesta autora remarca que és evident que no hem aconseguit redefinir els significats.

Costa avançar perquè encara hi ha prejudicis al voltant del que la gent creu que les dones són capaces de fer o no, allò que la societat «els permet» de fer i allò que està ben vist o mal vist. Si un home es queda a casa per tenir cura dels seus fills sovint se'l critica per no treballar. De la mateixa manera, si una dona treballa quan té fills petits, en certs ambients se la critica perquè es considera que no estima prou la seva família.

És cert que algunes organitzacions sí creuen en la igualtat d'oportunitats per a dones i homes i estan incorporant la responsabilitat social de gènere en els seus valors; així ho van reflectir per exemple els objectius generals 3 i 4 del Pla d'igualtat de la Policia de la Generalitat-Mossos d'Esquadra, on diu:

Fomentar la participació de les dones en els nivells de responsabilitat i en els càrrecs de comandament del Departament [...] Promoure la conciliació de la vida personal, familiar i laboral [...]

Però una cosa és la política i una altra és la pràctica. En la pràctica resulta que cap organització de policia local té un pla d'igualtat; ja hem vist les propostes de la Policia Municipal de Madrid i de la Guàrdia Urbana de Barcelona. Sense l'aposta explícita de l'organització per una cultura d'equitat és difícil que les dones puguin exercir la plenitud de les seves capacitats. Una cultura d'equitat de gènere representa el repartiment de les funcions històricament adjudicades a les dones. És la institució la que ha de promoure i fomentar l'accés de les dones als càrrecs de co-

29. Consulteu en línia el *Libro Verde relativo a la responsabilidad social de las empresas*, a la web de la Unió Europea.

30. «Estrategias gubernamentales para no aplicar políticas de igualdad», conferència pronunciada el 14 de febrer de 2014 a València per Soledad Murillo de la Vega [en línia] a <<http://e-mujeres.net/opinion/estrategias-gubernamentales-aplicar-politicas-igualdad-soledad-murillo-vega>>.

mandament mitjançant accions de desenvolupament. Es tracta d'una veritable transformació social.

Quins són els avantatges del pla d'igualtat?

- Faciliten l'atracció i la retenció de talent.
- Contribueixen a la reducció de l'estrès, la rotació de personal i l'absentisme.
- Incrementa l'eficàcia de l'organització.
- Identifica les organitzacions socialment responsables i augmenta la competitivitat.
- Implica el compliment de la normativa vigent.

És evident que hi ha un desequilibri de gènere en la composició dels nivells professionals amb més responsabilitat, per la qual cosa s'han de fer esforços per equilibrar aquesta situació per una raó de justícia social. Però a més si volem argumentar-ho per raons econòmiques, resulta que reporta grans beneficis a les empreses i organitzacions, com ho demostren estudis recents que indiquen que les empreses que tenen prou massa crítica de dones a l'alta direcció, tenen més bons resultats financers.³¹

7. CONSIDERACIONS FINALS. EL FUTUR DE LA DONA A LA POLICIA

La conciliació de la vida personal, familiar i laboral no només significa facilitar a les dones la compatibilitat de les seves funcions de maternitat i custòdia de la salut, tant dels menors com de les persones grans, sinó alliberar de la doble càrrega que assumeixen les dones quan s'incorporen al món laboral, per la qual cosa cal el repartiment de totes les funcions entre dones i homes.

És necessària la coresponsabilitat de dones i homes tant en l'àmbit públic com en el privat. Les dones han d'estar més presents en les decisions que es prenen en l'espai públic i els homes han d'estar més presents en les decisions de l'espai privat, és a dir, les dones no poden quedar al marge de la política, la ciència, la cultura, l'art, etc. i els homes no poden estar al marge de la cura de les persones i de les feines domèstiques, tots dos espais són necessaris per al desenvolupament integral de la societat.

Una cultura d'equitat de gènere en l'organització policial suposa trobar mesures conciliadores tant per a les dones com per als homes que les componen, és imprescindible la presència d'ambdós en el context de la convivència familiar i laboral. Aquesta convivència pot respondre a una transformació social imprescindible perquè les dones puguin assolir la plenitud i les expectatives de la seva incorporació als diferents perfils de l'organització, per tant cal fomentar-la i promocionar-la

31. Escapa, R.; Martínez, L. *Estrategias de liderazgo para mujeres directivas* [en línia]. Departament de Treball de la Generalitat, 2010. <http://www20.gencat.cat/docs/empresaiocupacio/03%20-%20Centre%20de%20documentacio/Documents/01%20-%20Publicacions/03%20-%20Igualtat%20d_oportunitats/Arxius/Estrategias_liderazgo.pdf>.

des de la institució. Com es va dir a la Declaració final del Congrés *She Leader 2.0* (2010):³²

Les administracions públiques han d'acompanyar les dones i la societat en aquest procés imparabile cap a la igualtat efectiva, facilitant i estimulant els processos de canvi social.

L'autèntic lideratge femení és per a totes les dones, no per a unes quantes que estan destinades a ocupar càrrecs, per tant, les dones policia tenen el lideratge femení, i aquest talent femení ha de tenir una voluntat transformadora, ja que liderar de manera diferent en els mateixos contextos pot ajudar a canviar però de vegades no soluciona els resultats. Aquest lideratge apareix quan identifiquen la por a no respondre als estereotips i es donen permís a ser com són; quan s'autoritzen elles mateixes, es donen autoritat per viure segons la identitat femenina al marge dels estereotips que marquen un camí ple d'exigències irracionals (García Ribas, 2008). D'aquesta manera és quan es pot començar a construir un nou contracte social entre els homes i les dones i així poder sortir-ne tothom beneficiat.

Diu Ching-Ning Chu (2009) que el lideratge real no té res a veure amb la categoria laboral sinó amb l'actitud i afirma que és estrany que les dones es vegin com a líders, però totes han adoptat aquest paper en algun moment encara que mai no hagin ocupat un alt càrrec. També afirma que el lideratge no té res a veure amb la força bruta sinó amb la força interior i la direcció; no és una conducta sinó un estat. Qualsevol personal que tingui empatia i sigui comprensiva, que pugui guanyar-se la confiança de les persones que té al seu càrrec i pugui proposar una direcció, és un bon líder i una bona líder.

Una gran part del problema està constituït per la concepció diferent d'allò que per a cadascú és la feina i la promoció, on la satisfacció personal i el control de les emocions és crucial per a elles, i manejar les estratègies de poder ho és per a ells. El desig de promoció laboral està tan arrelat en el gen masculí com en el femení, però hi ha matisos en aquest sentiment. Recordem que per a l'home, treballar o ascendir és sinònim d'assolir més poder, i que per a les dones és sinònim de reconeixement a la feina ben feta i la recompensa a l'esforç dedicat. Per un après instint d'humilitat en la socialització, les dones solen menystenir les seves opcions de comandament i això és un error, ja que deixa en camp obert la competitivitat exclusivament masculina, que òbviament els homes aprofiten per a perpetuar la seva cultura del poder i el comandament a la policia o a qualsevol altre sector laboral.

Per tal d'equilibrar la balança del comandament a la policia, les dones policies d'avui poden possibilitar el canvi per a les futures companyes que vindran; encara que l'èxit no es mesuri en termes de poder, cal fer un esforç per a canviar l'actitud i pujar graons en l'escalafó per arribar a dalt, on es decideixen i es gestionen les possibilitats. No és un camí fàcil perquè el món policial no està obert per a l'arribada de les dones comandament en mitjanes i altes esferes, perquè són ells qui han

32. Més informació al web «Dones en xarxa» <<http://www.donesenxarxa.cat/Declaracio-final-del-Congres-She?lang=ca>>

d'obrir-los les portes des dels tribunals d'oposició, copats per homes. Aquesta subcultura policial, igual que la de la societat actual, tampoc no està preparada per a facilitar el desenvolupament del potencial del comandament femení, perquè les dones, com hem dit anteriorment, en les seves relacions amb els subordinats, iguals i caps, aporten un «estil nou» que posa en escac les premisses masculines de l'exercici del comandament i posa en perill l'hegemonia masculina del comandament a la policia.

Es tracta de no veure les barreres de gènere com un enemic indestructible, sinó ben al contrari, les diferències poden sumar en lloc de restar, cada gènere aporta un valor propi i singular molt vàlids per a la policia i tots dos han d'aprendre mútuament de les fortaleses respectives, perquè això enriqueix la professió. Aquestes barreres no són poderoses per si mateixes, sinó que és la creença que són poderoses allò que els proporciona aquest poder; és una feina de tothom, els homes i les dones, la societat en conjunt.

Assegurar la victòria depèn de l'esforç de cada persona, no es pot culpar els altres si les coses no són com es vol, per tant, aquest esforç ha de començar per la consciència i la reflexió de cadascú de nosaltres, per aconseguir el canvi, però aquest ha de començar per un mateix. Creure que és possible i que junts ho podem aconseguir.

El lloc d'una dona a la societat marca el nivell de la seva civilització.
Elisabeth Cady Stanton³³

BIBLIOGRAFIA

- ALLUÉ BLASCO, M. P. «Profesionalidad Policial Femenina». *Ciencia Policial*, núm. 77, 2005.
- AMORÓS, C.; DE MIGUEL, A. (ed.) *Teoría feminista: de la ilustración a la globalización*. Tres volums, 2005.
- ANTÓN DE, Julio. *Historia de la Policía Española*. Madrid: Tecnovic Arte Gráfico S.L., 2000.
- ARTEAGA, N. «El trabajo de las mujeres policías» [en línia]. *El Cotidiano*, núm. 101, pàg. 74-83. <<http://elcotidianoenlinea.com.mx/pdf/10107.pdf>> [consulta: gener 2014].
- BAQUERO, A. «Un de cada cinc mossos d'esquadra és dona, una de les taxes més elevades de la Unió Europea». *El Periódico.cat*, 9 d'abril de 2010. <http://cemical.diba.cat/a-fitxers/mossos_donesEP09_04_10.pdf> [consulta: gener 2014].
- BEAUVOIR, Simone de. *El Segundo Sexo*, 1949.
- BENLLOCH, I. [coord.] *Género, Desarrollo Psicosocial y Trastornos de la Imagen Corporal*. Madrid: Instituto de la Mujer, 2001.

33. Sufraguista nord-americana.

- BOLDOVA, M. A.; RUEDA, M. A. «La discriminación positiva de la mujer en el ámbito penal». *La Ley*, núm. 6146, p. 1-5, desembre de 2004.
- BONINO, L. *Hombres y violencia de género. Más allá de los maltratadores y de los factores de riesgo*. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, 2008.
- BORDIEU, P. *La domination masculine*. París: Actes de la recherche en Sciences Sociales, 84, 1990.
- CARRASCOSA, A. *Leyes masculinas con voz femenina*. *Equis Equis*, 3, 13, 2002.
- COLLIN, F. *Praxis de la diferencia. Liberación y Libertad*. Icaria editorial, 2006.
- Ching-NING CHU. *El arte de la guerra para las mujeres*. Barcelona: Random House Mondadori, 2009.
- CEDAW. *Los derechos humanos de las mujeres*. America Latina Genera. Gestión del conocimiento para la igualdad de género. RSCLAC. PNUD, 2010.
- DICCIONARIO DE LA TRANSGRESIÓN FEMINISTA [recuperat 17 setembre 2012, en línia]. <http://www.clasicasymodernas.org/wp-content/uploads/Diccionario_2012.pdf>.
- ESCAPA, R.; MARTÍNEZ, L. *Estrategias de Liderazgo para Mujeres Directivas*. Generalitat de Catalunya, Departament de Treball, 2010.
- FERRER, M. [et al. coord.] *Historia de la Policía Local de Valencia* [en línia]. <http://www.policia.localvalencia.es/files/rp21379/Historia_POLICIA_LOCAL_VALENCIA/indexplv.html> [Consulta: gener 2014]. Ajuntament de València, 2011.
- FUNDACIÓ JOSEP IRLA. *El talent femení en el lideratge de les empreses*. Col. «Debats Socioeconòmics», núm. 8. Barcelona: Fundació Josep Irla; Institut Català de les Dones, octubre de 2010.
- GALLARDO, R.; COBLER, E. *Mediación policial. El manual para el cambio en la gestión de conflictos*. València: Tirant Lo Blanc, 2012.
- GARCIA RIBAS, C. *Miedo a Ser. Las imposturas de la feminidad*. Barcelona: Alienta, 2008.
- GENERALITAT DE CATALUNYA. *Pla d'igualtat 2010-2014*. Departament d'Interior, Relacions Institucionals i Participació.
- GONZÁLEZ, A.V. «Equidad de género en las instituciones educativas». *Revista Jurídica del Departamento de Derecho*. 3a època, any 2, núm. 3, juliol-desembre 2010. Universitat de Sonora. [XX Seminario Nacional: «Educación, Empoderamiento y Desarrollo» Saltillo, Coahuila. Noviembre 2009. Mesa Educación].
- GONZALEZ PEÑA, E. «La Asociación Internacional de Mujeres Policías (IAWP)». *Ciencia Policial*, núm. 77, 2005.
- GUBIANES, R. «El treball de la Comissió de Dona Policia». *Mossos*, 2006.
- GUÍA PRÁCTICA PARA LA INCORPORACIÓN DEL MAINSTREAMING DE GÉNERO. *¿Cómo aplicar el enfoque de género en las políticas públicas?* Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha; Unidad para la Igualdad de Género de Castilla-La Mancha, 2009.
- INSTITUTO DE LA MUJER. *La mujer en España. Situación social*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- JAR COUSELO, G. *Las mujeres en la Policía y las Fuerzas Armadas: especial referencia a la Guardia Civil*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer; Guardia Civil, 1997.

- «La mujer en la Guardia Civil. Una perspectiva sociológica». *REIS* núm. 59, «Estudios», 1992.
- MANDERS, Trudy. «La perspectiva de carrera professional de les dones a la policia» [gravació de vídeo]. Mollet del Vallès: Escola de Policia de Catalunya, 1999. Ponència realitzada en el Cicle de conferències del Curs de formació bàsica.
- MARTÍN FERNANDEZ, M. *La profesión de Policía*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas; Siglo XXI, 1990.
- *Mujeres Policía*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas; Siglo XXI, 1994.
- MARTÍN, M.; RODRIGUEZ, J.A.; SABATÉ, J. *La policía del futuro. Mediación y proximidad*. Congreso Internacional sobre la Policía del futuro. Mediación y proximidad. L'Hospitalet de Llobregat, 13, 14 i 15 de novembre de 1996.
- MARTÍNEZ, M. «La mujer policía en el mundo». *Ciencia Policial*, núm. 77, 2005.
- MATTHEWS, K. «La incorporación de la mujer en la Policía británica». *Ciencia Policial*, núm. 77, 2005.
- MONTOLÍO DURÁN, E. *Estratègies de comunicació per a dones directives*. Barcelona: Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, 2010.
- PEREZ, D. «La Red Europea de Mujeres Policía». *Ciencia Policial*, núm. 77, 2005.
- PUCHOL, L. [et al.] *El libro de las habilidades directivas*. Madrid: Díaz de Santos, 2006.
- PULEO, A. H. «Lo personal es político: el surgimiento del feminismo radical». A: AMORÓS, C.; DE MIGUEL, A. (ed.) *Teoría feminista: de la ilustración a la globalización*. Vol. II, 2005.
- RODRIGUEZ, M. *El Informe sobre la situación de la Igualdad de Género en la Policía Local de Castellón*. Madrid: Encuentro Nacional de Mujeres Policía, 2011.
- ROMO, M. *La Mujer Líder*. Barcelona: Planeta, 2008.
- SANTANA, M. «Constituido el Observatorio de la Mujer en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado». *Policía*, núm. 203, 2007.
- SANCHEZ, E. *Feminitzar el Poder. Apoderament femení i estructures organitzatives*. Barcelona: Fundació Josep Irla, 2010.
- SCOTT, JOAN W. «Preguntas no respondidas». Reproducció de l'article aparegut a *American Historical Review*, vol. 113, núm. 5, desembre de 2008, <<http://www.debatefeminista.com/PDF/Articulos/pregun1228.pdf>> [consulta: gener 2014].
- VALCÁRCEL, A. «La memoria colectiva y los retos del feminismo». A: VALCÁRCEL, A.; ROMERO, R. (ed.) *Los desafíos del feminismo ante el siglo XXI*. Col. Hypatia. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer, 2000, p. 19-54.
- VAN EWJK, A. «Comparant el què i el perquè de la diversitat entre el cos de Mossos d'Esquadra i la Politie Utrecht». *Revista Catalana de Seguretat Pública*, núm. 25, març 2012, pàg. 143-173.
- VARELA, N. *Íbamos a ser reinas. Mentiras y complicidades que sustentan la violencia contra las mujeres*. Barcelona: Ediciones B, 2002 (Crónica actual).
- *Feminismo para principiantes*. Barcelona: Ediciones B, 2005.
- VIEJO, T. *Cómo ser mujer y trabajar con hombres*. Madrid: Ediciones M.R., 2007.

BIBLIOGRAFIA WEB

- Amnistía Internacional España*. «Derechos humanos de las mujeres y niñas». <<https://www.es.amnesty.org/temas/mujeres/>> [Consulta: gener 2014].
- Belt Ibérica*. «La aportación de la mujer a la seguridad». José L. Gómez Calvo, 2005. <http://www.belt.es/expertos/HOME2_experto.asp?id=2568> [Consulta: gener 2014].
- Dones en Xarxa*. «Sabadell acull un seminari de dones de diferents cossos de policia d'Europa», 11 de maig de 2009 <<http://www.donesenxarxa.cat/sabadell-acull-un-seminari-de>> [Consulta: gener 2014].
- «Declaració final del Congrés She Leader 2.0», 16 de juny de 2010 <<http://www.donesenxarxa.cat/Declaracio-final-del-Congres-She>> [Consulta: gener 2014].
- Europa. Síntesis de la legislación de la UE*. «Libro Verde relativo a la responsabilidad social de las empresas» <http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/n26039_es.htm> [Consulta: gener 2014].
- Guàrdia Urbana de Barcelona*. «Qui som: Història: Antecedents». <http://www.bcn.cat/guardiaurbana/es/quisom_historia_antecedents.html> [Consulta: gener 2014].
- La Xarxa. Comunicació Local*. «Dones policies de tot Europa aborden a Barcelona la presència femenina als cossos policials». <<http://www.laxarxa.com/noticia/dones-policies-de-tot-europa-aborden-la-presencia-femenina-als-cossos-policials>>. [Consulta: gener 2014].
- Mujeres Net*. «Muestran investigaciones académicas sobre la situación de la mujer en la policia» <<http://www.mujeresnet.info/2013/09/muestran-investigaciones-academicas-situacion-mujeres-policias.html>> [Consulta: gener 2014].
- «Estrategias gubernamentales para no aplicar políticas de igualdad», Soledad Murillo de la Vega <<http://e-mujeres.net/opinion/estrategias-gubernamentales-aplicar-politicas-igualdad-soledad-murillo-vega>> [Consulta: gener 2014].
- Policia Municipal de Madrid*. «Organización. Historia». <<http://www.madrid.es/portales/munimadrid/es/Inicio/Ayuntamiento/Emergencias-y-Seguridad/Policia-Municipal-de-Madrid?vgnextfmt=default&vgnextoid=1b5abbc29b9ac310VgnVCM2000000c205a0aRCRD&vgnnextchannel=d11c9ad016e07010VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&idCapitulo=6323363>> [Consulta: gener 2014].
- Policia Local de València*. «Qui som: Hist ria de la Policia Local». <<http://www.policialocalvalencia.es/quienes-somos/historia-de-la-policia-local>> [Consulta: gener 2014].
- PNUD. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo*. «Derechos Humanos de las Mujeres». <http://www.americalatina.unhcr.org/es/index.php?option=com_content&view=article&id=366&Itemid=186> [Consulta: gener 2014].