



Igualdad y Liderazgo femenino en Seguridad Pública y Privada

La seguridad, tanto pública como privada, es un pilar fundamental del Estado y de la convivencia ciudadana. Sin embargo, históricamente ha sido un sector masculinizado, donde las mujeres han enfrentado obstáculos estructurales para acceder a cargos de responsabilidad, recibir formación técnica avanzada o participar en la toma de decisiones.

Es preciso un Plan de Igualdad y Liderazgo Femenino en Seguridad Pública y Privada, que pasa por el establecimiento de un marco estratégico integral orientado a promover la igualdad real, impulsar el liderazgo femenino y consolidar una cultura organizacional inclusiva en todas las instituciones y entidades vinculadas a la seguridad.

Como marco conceptual y diagnóstico hemos de considerar los desafíos actuales como la: Brecha de género persistente en puestos de mando, operaciones y áreas técnicas; Insuficiente presencia femenina en formación avanzada en ciberseguridad, análisis de inteligencia, gestión de crisis y defensa; Escasa incorporación sistemática de la perspectiva de género en protocolos, operaciones y planificación estratégica; Déficit de políticas de conciliación adecuadas a turnos operativos; Falta de visibilización del liderazgo femenino en Fuerzas y Cuerpos de seguridad y empresas del sector privado.



ualmente, hemos de tener en cuenta las oportunidades como: Creciente reconocimiento del valor añadido de la diversidad en la toma de decisiones; Avances legislativos y normativos en igualdad laboral; Mayor demanda social de modelos de seguridad inclusivos, éticos y orientados a la ciudadanía.

Presente y futuro de la mujer en seguridad pública y privada

El II Congreso Mujer y Seguridad, titulado *“resente y futuro de la mujer en seguridad. Con otra mirada”* organizado por el Observatorio Mujer y Seguridad, ha sido una jornada en la que mujeres

expertas en el ámbito de la seguridad compartieron experiencias en torno al liderazgo, la representatividad y la necesaria incorporación de la perspectiva de género en el sector, donde se abordaron temas como el incremento de la representatividad en un sector altamente masculinizado, la necesidad de incorporar protocolos y políticas que integren la perspectiva de género en la seguridad, tanto pública como privada, y la importancia de formar a más mujeres para aumentar su presencia en este ámbito.



El II Congreso Mujer y Seguridad reafirmó la necesidad de reforzar políticas que incrementen la representación femenina, integren la perspectiva de género en todos los niveles formativos y fortalezcan los sistemas de liderazgo inclusivo.

En este sentido, hemos de seguir profundizando para establecer una estrategia integral permanente que promueva la igualdad real, la inclusión, y el liderazgo femenino como ejes de transformación cultural y profesional, incorporando la perspectiva de género en la seguridad, la conciliación laboral y la formación con visión inclusiva.

Objetivos estratégicos

Como objetivo general, hay que fomentar la participación, la igualdad efectiva, el liderazgo y representatividad de las mujeres en el ámbito de la seguridad pública y privada, mediante políticas, programas y acciones que garanticen igualdad de oportunidades, formación inclusiva y cultura organizacional con perspectiva de género.

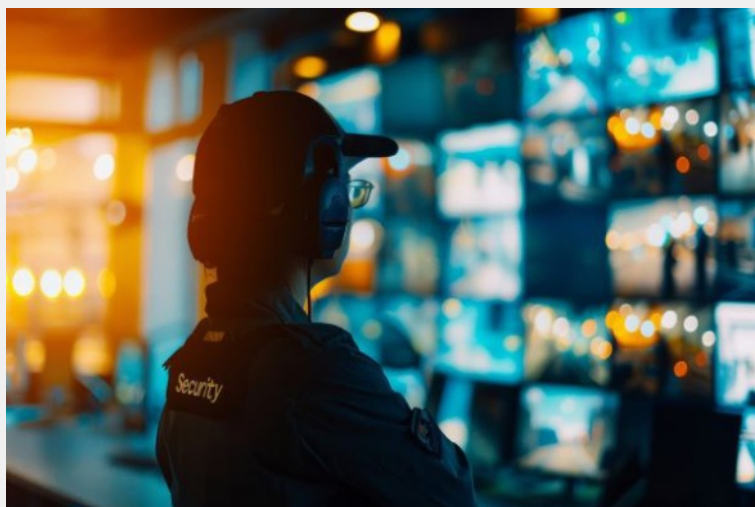
Y como objetivos específicos, hay que incorporar la perspectiva de género en la gestión, formación y operación de las instituciones y organizaciones de seguridad. Así como, se ha de incrementar la participación de mujeres en puestos de decisión y liderazgo y establecer políticas efectivas de conciliación y bienestar laboral, fortalecer la sensibilización y formación en igualdad en todos los niveles jerárquicos, fomentar la creación de redes y programas de mentoría femenina e implementar mecanismos de seguimiento y evaluación con indicadores de género verificables.

Ejes estratégicos y líneas de acción

Para ello, hemos de considerar una serie de ejes estratégicos y líneas de acción como:

Igualdad y no discriminación para garantizar condiciones equitativas: Implementando Planes de Igualdad Institucionales; Creando protocolos contra acoso y violencia de género; Incorporando auditorías de igualdad en empresas y organismos de seguridad.

Liderazgo y representatividad para aumentar mujeres en puestos de decisión: Estableciendo programas de mentoría intergeneracional; Promoviendo cuotas paritarias temporales en ascensos y dirección; Reconociendo públicamente el liderazgo femenino mediante premios o distinciones.



Formación con perspectiva de género para transformar la cultura profesional: Incluyendo módulos de igualdad, derechos humanos y liderazgo inclusivo en academias policiales y centros de formación privada; Fomentando cursos especializados en ciberseguridad, gestión de crisis y defensa dirigidos a mujeres jóvenes; Integrando la cultura de defensa y seguridad desde una visión de paz y cooperación.

Conciliación y bienestar laboral para facilitar la corresponsabilidad: Promoviendo horarios flexibles, permisos parentales igualitarios y teletrabajo; Creando espacios de conciliación familiar y cuidado infantil en instituciones de seguridad.

Evaluación y transparencia para medir impacto e informar avances: Diseñando indicadores de paridad y participación; Publicando informes anuales de igualdad y liderazgo femenino; Creando un Observatorio de Igualdad en Seguridad.

Igualmente, hay que establecer y consolidar programas complementarios como:

Mentorías en Seguridad, mediante la implementación de una red de mujeres líderes en seguridad pública, privada y defensa que acompañen al desarrollo profesional de jóvenes aspirantes.

Escuelas de Liderazgo Inclusivo, para la formación especializada en gestión, liderazgo ético, comunicación empática y perspectiva de género.

Programas de Conciliación Segura, para la implementación de medidas de flexibilidad laboral y apoyo familiar dentro de cuerpos policiales, empresas de seguridad y defensa.

Mecanismos de seguimiento y evaluación

Hay que establecer indicadores clave de desempeño, para el conocimiento, seguimiento y evaluación de los porcentajes de: mujeres en cargos de dirección, de participación femenina en formación técnica, instituciones y organizaciones con Planes de Igualdad activos e índices de satisfacción laboral por género.

Han de realizarse evaluaciones periódicas con: revisión semestral de avances, publicación de resultados y buenas prácticas, retroalimentación de participantes y entidades colaboradoras.

Todo ello, para la búsqueda de resultados a medio plazo como el: Incremento de la participación femenina en mandos medios y altos; la incorporación de la perspectiva de género en el total de los programas de formación en seguridad; la creación de redes y programas de mentoría activa en instituciones clave; la mejora comprobable en los índices de igualdad, satisfacción y conciliación laboral.

A modo de resumen

El incremento en la incorporación de la perspectiva de género en la seguridad pública y privada no solo promueve la equidad, sino que mejora la eficacia institucional y la confianza social.

Las mujeres aportan capacidades estratégicas esenciales: mediación, comunicación, análisis integral del riesgo y empatía operativa.

El desarrollo de los programas básicos y planes de Igualdad y Liderazgo Femenino en Seguridad Pública y Privada buscan consolidar una cultura inclusiva, donde la seguridad sea entendida como un derecho compartido y una responsabilidad de todas y todos.

La igualdad en el sector de la seguridad es un factor clave para la eficacia operativa, la innovación y la confianza institucional. Este Plan apuesta por un modelo de seguridad inclusivo, moderno y sostenible.

Manuel Sánchez Gómez-Merelo
Vocal de la Junta Directiva de AES