



CONCLUSIONES DE LAS PRIMERAS JORNADAS SOBRE EL PAPEL DE LA MUJER EN EL SECTOR DE LA SEGURIDAD PRIVADA, CELEBRADAS EN LA CIUDAD DE MÁLAGA, EL 5 DE JUNIO, de 2019, EN LA TERMICA (DIPUTACIÓN PROVINCIAL) ORGANIZADAS POR LAS ASOCIACIONES EMPRESARIALES, AMES, FAS Y FES, CON LA COLABORACIÓN DE LAS FUERZAS Y CUERPOS DE LA SEGURIDAD DEL ESTADO, CCOO Y UGT, BAJO EL PATROCINIO DEL BANCO SANTANDER

INTRODUCCIÓN:

Aunque tradicionalmente el sector de la seguridad privada haya sido un sector esencialmente masculino, lo cierto es que en la actualidad cada vez más mujeres se van incorporando a la profesión en sus distintas variables tal y como se ha puesto de manifiesto en el transcurso de las jornadas. Hace cinco años el porcentaje de presencia de la mujer era de un 8%, pero la cifra se ha ido incrementando hasta llegar al 13% en la actualidad, lo que supone unas 10.000 mujeres profesionales de la seguridad privada. Hay que tener en cuenta que ningún país europeo supera el 20% de mujeres en el sector de la seguridad privada, por lo que no estamos en absoluto alejados de la media, aunque hay que seguir trabajando para facilitar cada vez más la incorporación de la mujer al sector de la seguridad privada.

En general, siempre ha habido mayor presencia masculina en las profesiones de cierto riesgo como los cuerpos policiales, militares o los profesionales de la seguridad. Por eso las mujeres suelen esforzarse más para demostrar que están igual de capacitadas que sus compañeros y conseguir el mismo nivel de reconocimiento.

Las mujeres, que tradicionalmente se han considerado las encargadas de criar a los hijos y atender a la familia, aún les resulta más complicado la incorporación a un mundo laboral diseñado siguiendo patrones masculinos, y sin que ésta haya roto con el "rol social tradicional". Como madre y cuidadora en función de su género, es el que ha provocado que las mujeres tengan que hacer un sobreesfuerzo para añadir sus responsabilidades profesionales, a las familiares que ya tenía asumidas, lo que supone para ésta conciliar dos jornadas de trabajo: la profesional y la familiar, conllevando una sobrecarga emocional y física importante. Esta situación obliga a establecer incentivos para reducir la brecha laboral, que en demasiados casos obliga a la mujer a elegir entre maternidad o plena realización profesional.

CONCLUSIONES DE LA PONENCIA: MUJERES EMPRESARIAS:

PONENTE: DÑA GRICELL GARRIDO COLÓN. VICEPRESIDENTA DE LA FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE EMPRESAS DE SEGURIDAD. FES

Hoy por hoy las mujeres empresarias en general y en particular en el sector de la seguridad privada, han ganado más terreno en el ámbito empresarial y nadie duda que sus empresas son un sinónimo de buena gestión, gracias a un estilo propio de liderazgo que han construido día con día con sus propias habilidades.

También es cierto que las conquistas de la mujer en el terreno laboral la han convertido en un factor indispensable para el buen desarrollo de todo tipo de actividades empresariales

¿Qué define el estilo de la mujer empresaria? De inicio un menor espíritu emprendedor, según se deduce de los estudios sobre el emprendimiento en España, solo un 18% del total de las empresas startups, (término que se le da a las empresa emergente, compañía emergente,



compañía de arranque, compañía incipiente y que se utilizan en el mundo empresarial aplicados a empresas que buscan arrancar, emprender o montar un nuevo negocio, y aluden a ideas de negocios que están empezando o están en construcción), lo que pone de manifiesto el estudio, es que las empresas lideradas por mujeres fallan un 27% VS el 59% de empresas creadas por hombres, son menos pero con un mayor porcentaje de éxito.

Las mujeres tienen mucho que ofrecer en este sector. Un sector de la seguridad privada con una integración total de las mujeres promoverá el trabajo de equipo, la innovación y una mayor calidad de los servicios.

Necesitamos que tanto los hombres como las mujeres empresarios/as del sector se conciencien de que las compañías con al menos un 30% de ejecutivas tienen un 15% más de beneficios y tomen medidas decisivas para cultivar una cultura de inclusión de las mujeres, integrando la dimensión de género en toda la formación del personal y todas las políticas de la empresa y códigos de conducta que lógicamente deberían abordar la igualdad y los beneficios tangibles de la diversidad, porque la inteligencia no entiende de género.

Eliminar roles y estereotipos sociales que permitan igualar los géneros para repartir las responsabilidades familiares y tareas domésticas de forma equitativa, no asociando a la mujer a un rol determinado como madre y encargada del hogar, la humanidad no puede seguir renunciando al 51% de las habilidades y talentos de la población mundial, el futuro necesita que se creen redes de trabajo de equipo entre hombres y mujeres.

Es necesario que las mujeres empresarias tengan la visibilidad que les permita ser referentes de inspiración y estímulo para que otras mujeres puedan seguir este ejemplo positivo de convertirse en generadoras de economía y empleo.

Es necesario que las mujeres empresarias luchen por los derechos de las mujeres. Deben desde su posición, estimular y motivar a las mujeres para que desarrollen sus capacidades profesionales sin ningún complejo.

CONCLUSIONES DE LA PONENCIA: LA MUJER EN TAREAS DE DIRECCIÓN:

PONENTE: DÑA CLARA ARREBOLA. DIRECTORA DE SEGURIDAD DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA

"Se necesita conocer el estado real de la situación ya que se estima que el grado de presencia de la mujer en puestos de dirección y en sectores como la seguridad privada es muy bajo, pero no hay datos fiables, reunidos en una misma fuente y públicos, por lo que para conocer el problema y estudiar su evolución es básico empezar por realizar esa tarea de recopilación.

A continuación, en base a esos datos recopilados, se debe concienciar a toda la población de la diferencia existente y de los logros y avances que se vayan consiguiendo, ya que se detecta gran parte de la población que no es consciente de que haya un problema y por tanto, se hace difícil implicar a la sociedad en el cambio si no están concienciados de la necesidad.

Otro proceso debería ser el análisis de las causas, de por qué puede ser gravosa para la empresa la contratación de mujeres, o bien por qué para las mujeres no es interesante un determinado sector.



Al hilo de esa concienciación, es importante poner en marcha varias líneas de actuación, que acompañen las meramente normativas y por tanto impuestas, haciendo ver a la sociedad las ventajas de la incorporación de la mujer, de que si no se implica a la mujer en la toma de decisiones, en la estructura de las empresas y en los sectores productivos, los resultados que se obtendrán nunca serán tan ricos, tan completos y tan transversales como se podría esperar.

En roles que ofrece la seguridad privada como el de Director/a de seguridad y Jefe de seguridad, la mujer puede hacer un papel muy importante y por ello, se debe avanzar en el cumplimiento y exigencia de esos roles en la estructura empresarial, y en la difusión y conocimiento de la normativa de seguridad privada, a las administraciones y tejido empresarial, de lo que se beneficiará la sociedad en su conjunto, permitiéndonos a todos vivir en un clima de seguridad y prevención anticipándonos a aquellos riesgos que puedan amenazar nuestro estado del bienestar.

La seguridad es cada día más un pilar básico de países desarrollados y es cada día más multidisciplinar, integrando todos los aspectos desde los cuales se puede ver comprometida nuestra forma de vida y desarrollo, y necesita de todos los puntos de vista, de gente preparada y de mucha creatividad, planificación, análisis y proceso de mejora continua, en lo que la mujer puede desarrollar un pilar fundamental sin el cual la estrategia de seguridad no estaría completa.

CONCLUSIONES A LA PONENCIA: LA MUJER EN EL TRABAJO DE CAMPO EN SEGURIDAD PRIVADA:

PONENTE: DÑA ANA MARIA RODRIGUEZ PINTO, RESPONSABLE DE SEGURIDAD PRIVADA DE UGT

¿Por qué hay más hombre que mujeres vigilantes de seguridad o Guardas Rurales? (A partir de ahora trabajo de campo)

En general, los clientes suelen ser una de las principales causas de que predominen los hombres sobre las mujeres en el trabajo de campo.

Suelen solicitar un vigilante con un perfil determinado ya que parten de la idea de que es mejor tener a un hombre fuerte al frente de la seguridad. Existe la idea preconcebida de que hay actividades que sólo pueden realizar los hombres.

Con la incorporación de la mujer al sector de la vigilancia y seguridad, se constata que el género femenino también cuenta con las aptitudes y capacidades necesarias para desarrollar este trabajo con la mayor eficacia y profesionalidad, demostrándolo a diario en su puesto de trabajo.

Teniendo en cuenta que en la seguridad prima sobre todo la prevención y la capacidad de negociación y control en situaciones de riesgo, las mujeres pueden aportar mucho en ese sentido. Pese a la percepción que tiene la mayoría de la gente, de que para el trabajo de campo debe ser alguien que tenga fuerza física suficiente para enfrentarse a cualquier peligro, esa idea proviene del desconocimiento de cómo se ha de actuar si eres un buen o una buena profesional.

La prevención es la prioridad, no el enfrentamiento. De ahí que la inteligencia de un vigilante, su capacidad de intuición, negociación y serenidad sean las cualidades más buscadas, y éstas cualidades son comunes a ambos géneros, hombres y mujeres.



Los equipos de seguridad deben poder enfrentarse a múltiples situaciones de riesgo con las suficientes garantías, por ello las mujeres en general aportan formas necesarias de trabajar en el mundo de la seguridad. Pensar que una mujer no puede trabajar en seguridad porque es físicamente más débil que un hombre, es un error común. Una mujer convenientemente entrenada puede ser completamente eficaz a nivel operativo.

Aunque el sector no suele tener en cuenta el género en el momento en que se diseñan los servicios, hay que facilitar a las mujeres su incorporación a los grupos de trabajo.

Por ello apostamos por tomar medidas que igualen a hombres y mujeres:

Promocionar a las mujeres profesionalmente y proporcionarles la misma formación que a los hombres para que puedan ocupar cargos de responsabilidad, favoreciendo la igualdad de género.

Proporcionar herramientas para conciliar la vida laboral y familiar a todos los trabajadores y trabajadoras, incluyendo la maternidad.

Preparar un plan correcto de prevención de riesgos, incluyendo el principio de "transversalidad de género" que tiene en cuenta los aspectos de género y sus características.

En este sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres, introduce la integración de la perspectiva de género, como concepto básico de salud laboral, sobre todo en materia de PRL (Prevención de Riesgos Laborales), destacando la importancia de incluir los aspectos de género cuando se hacen evaluaciones de riesgos laborales, integrándolos en un sistema correcto de prevención. Tanto la organización como los equipos utilizados deben estar adaptados a los usuarios, no al revés.

Conciliar la vida familiar y profesional de las mujeres en su trabajo de campo.

El reto supone por una parte incentivar y crear políticas de empresa que faciliten a los hombres asumir responsabilidades familiares y por otra parte promover a las mujeres en su trabajo de campo concienciando a usuarios y clientes, reconociendo sus capacidades y su competencia, para cambiar la imagen masculina del vigilante de seguridad favoreciendo que las mujeres tengan las mismas oportunidades y sean vistas como lo que son: profesionales de la seguridad, sin distinción de género.

También sería necesario, distinguir a la mujer y al hombre cuando se quiere definir las distintas responsabilidades en el sector. No hay constancia de que exista la vigilante, la jefa o la directora de seguridad. No existe el lenguaje inclusivo dentro del sector.

Por último, no deberíamos ver a una mujer con uniforme, sino a una profesional de la seguridad. A una persona con capacidad, con preparación, con disposición con suficiencia y con aptitud.



LA MUJER Y SU EXPERIENCIA EN TAREAS DE SEGURIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO Y SUS RELACIONES CON LA SEGURIDAD PRIVADA

PONENTES: DÑA MIRIAM RIFAI CORPAS, INSPECTORA, JEFA DEL GABINETE TECNICO DE LA COMISARIA PROVINCIAL DE MÁLAGA, DEL CUERPO NACIONAL DE POLICIA Y DÑA RAQUEL BECERRA GARCIA, SARGENTO DE LA GUARDIA CIVIL DE MÁLAGA

La intención y el objetivo de esta ponencia es la de poder valorar otras experiencias de mujeres en tarea de seguridad. Hemos querido incorporar a las jornadas otras referencias en el sector público que sirvan de estímulo para poder comparar el importante papel de la mujer en estas funciones de seguridad.

Málaga 5 de junio de 2019



CONCLUSIONES PROVISIONALES DE LAS JORNADAS SOBRE EL PAPEL DE LA MUJER EN EL SECTOR DE LA SEGURIDAD PRIVADA

**CONCLUSIONES QUE SERÁN ENRIQUECIDAS CON
LAS APORTACIONES QUE SE REALICEN POR PARTE
DE LOS/AS PARTICIPANTES EN EL MARCO DE
DICHAS JORNADAS**

Málaga 5 de junio de 2019