

I Plan de Promoción de las mujeres en el Ingreso a la categoría de Agente de la Escala Básica de la Ertzaintza 2026

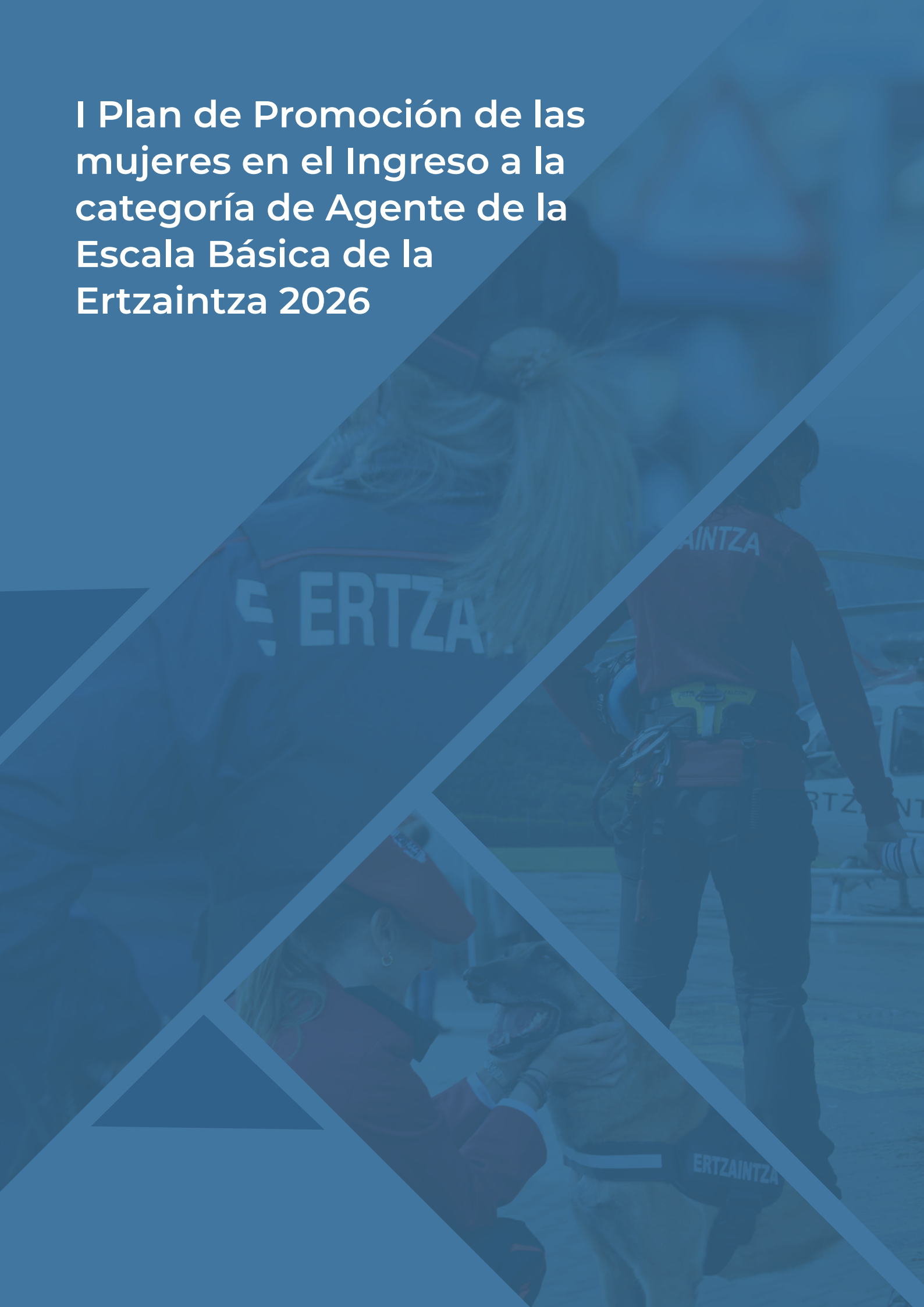


Euskadi, auzolana, bien común



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

I Plan de Promoción de las mujeres en el Ingreso a la categoría de Agente de la Escala Básica de la Ertzaintza 2026



Dirección y coordinación:

**Unidades de igualdad del Departamento de Seguridad
y la Academia Vasca de Policía y Emergencias**

Equipo de trabajo:

**Grupo de trabajo para la elaboración del I Plan de Promoción de las mujeres en el Ingreso a la
categoría de Agente de la Escala Básica de la Ertzaintza (GTI)**

Asistencia técnica:

Abella Legal

Departamento de Seguridad.

Gobierno Vasco

*Euskadi,
auzolana, bien común*



Índice

PRESENTACIÓN	7
MARCO METODOLÓGICO.....	13
ANTECEDENTES Y COMPROMISO INSTITUCIONAL.....	21
MARCO NORMATIVO EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	25
ANÁLISIS DEL PROCESO SELECTIVO DE ACCESO A LA ESCALA BÁSICA DE AGENTE DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	40
PROPUESTA DE MEDIDAS PARA EL I PLAN DE PROMOCIÓN.....	46
ANEXO I.....	59
ANEXO II.....	67
ANEXO III.....	73
ANEXO IV.....	85
ANEXO V.....	92

Presentación



1. Presentación

Existe un marco jurídico sólido sobre la obligación que tienen los poderes públicos vascos en integrar -de manera transversal- el principio de igualdad de mujeres y hombres en la interpretación y en la aplicación de las normas, entre ellas, en la regulación de los procesos selectivos de acceso al empleo público.

A nivel internacional, la igualdad de mujeres y hombres es un derecho humano y un fundamento para la construcción de un mundo pacífico, próspero y sostenible. Así lo proclama la Agenda 2030 en su Objetivo 5:

“Lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas. Entre las principales metas, se encuentran el poner fin a la discriminación, asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública”.

En esa misma línea, la Agenda Euskadi Basque Country 2030 asume los retos globales de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas. La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), define en su artículo 1 la discriminación contra la mujer como:

“Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga [...] por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer [...] sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

La igualdad de mujeres y hombres, además de ser un derecho fundamental, es un valor común de los Estados miembros de la Unión Europea: *“en todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer”* (Artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, 1957)¹.

A nivel estatal, la prohibición de discriminación por razón de sexo, la promoción de las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, así como la remoción de los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación en la vida económica son dos mandatos constitucionales (Artículos 9.2 y 14 de la Constitución, 1978).

¹ En el mismo sentido, también ver: Tratado de la Unión Europea (1992), Tratado de Ámsterdam (1997), Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000) y Tratado de Lisboa (2007).

En 2007, es promulgada la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LO 3/2007) mediante la cual se incorporan al ordenamiento jurídico interno dos directivas en materia de igualdad de trato:

- La Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- La Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

A nivel autonómico, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres (en adelante, Ley 4/2005), marcó un antes y un después en el desarrollo de las políticas de igualdad, así como de un marco jurídico importante en la Comunidad Autónoma de Euzkadi (en adelante, CAE). En marzo de 2022, el Parlamento Vasco aprobó la Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres (en adelante, Ley 1/2022²) con la finalidad de reforzar el marco autonómico a las necesidades derivadas del nuevo contexto jurídico-normativo y social.

Entre algunas de las modificaciones introducidas en la Ley 1/2022, se encuentra un desarrollo más detallado del artículo 20 que regula los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público. En el Decreto Legislativo 1/2020, de 22 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Policía del País Vasco (en adelante, DL 1/2020) se determinan las medidas de acceso, provisión y promoción de la presencia de las mujeres en la Ertzaintza.

Por su parte, en el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAE) se reconoce el estrecho vínculo entre la integración progresiva de la perspectiva de género en la actuación pública y su contribución al Buen Gobierno.

En el mismo sentido, el Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento de Seguridad (2018-2021) y el Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Academia Vasca de Policía y Emergencias (2017-2021) señalan los compromisos e iniciativas dirigidas a desarrollar políticas que integren la igualdad de mujeres y hombres.

Asimismo, uno de los retos y líneas estratégicas indicadas en el Plan General de Seguridad Pública de Euzkadi (2020-2025) se refiere a la implantación de planes de promoción y de presencia de mujeres en los servicios policiales (Reto IV).

² Aprobada en la sesión plenaria del Parlamento Vasco del día 3 de marzo de 2022 y publicada en el jueves 17 de marzo de 2022 en el Boletín Oficial del País Vasco N° 55.

A la luz del marco normativo y programático previamente señalado, la Dirección del Gabinete del Vicelehendakari Primero y Consejero de Seguridad, ha desarrollado un diagnóstico y documento que tiene como finalidad servir de base para la elaboración del I Plan de Promoción de las mujeres en el Ingreso a la categoría de Agente de la Escala Básica de la Ertzaintza 2026, en adelante, I Plan de Promoción o I Plan³. De esa manera, este I Plan se debe cimentar en:

- El cumplimiento de los mandatos normativos relativos a la igualdad de mujeres y hombres, así como en la legalidad y la jurisprudencia de las acciones positivas.
- La responsabilidad y el compromiso del Departamento de Seguridad y la Academia Vasca de Policía y Emergencias (en adelante, AVPE) de impulsar el acceso de las mujeres en condiciones de igualdad a la Ertzaintza.

Este I Plan tiene como objetivo fundamental impulsar la incorporación de mujeres en el colectivo de la Ertzaintza a través de acciones que promuevan su participación en los procesos selectivos y favorezcan la superación de los mismos. Así mismo, este I Plan aspira a desterrar las desigualdades y discriminaciones que enfrentan las mujeres para el acceso a la categoría de agente de los Cuerpos de Policía del País Vasco, especialmente en aquellas en quienes concurren otros factores que puedan dar lugar a situaciones de discriminación, tal y como recoge el principio recogido en el artículo 4 de la Ley 1/2022. Es un reto que no sólo redundará en éstas, sino en el avance de la integración del principio de igualdad de mujeres y hombres y del enfoque feminista e interseccional en toda la organización y en el conjunto de la sociedad vasca.



³ Se denomina de esta manera ya que refleja de forma más adecuada el objetivo y las acciones a llevar a cabo para garantizar la igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres en el ingreso a los respectivos Cuerpos de Policía del País Vasco.

El presente documento se estructura en seis apartados. En el primer apartado se detalla la metodología y las herramientas de análisis utilizadas para la organización y procesamiento de la información. A continuación, el segundo muestra una breve fotografía de los antecedentes y del compromiso institucional.

El tercer apartado aborda el marco jurídico y programático relativo a las medidas de acceso de las mujeres en los Cuerpos de Policía del País Vasco, así como las consideraciones jurídicas respecto a la adopción de acciones positivas.

El cuarto apartado presenta un diagnóstico general sobre la situación de mujeres y hombres para el acceso a los cuerpos policiales del País Vasco, centrado en la Ertzaintza.

En el quinto apartado, se recogen la propuesta de estructura general del I Plan y las medidas de acción positiva y actuaciones concretas para la transversalización del enfoque de género. Por último, se incorporan los anexos.

Marco metodológico



2. Marco metodológico

a. Objetivos

El objetivo de este documento es identificar las principales situaciones de desigualdad existentes entre mujeres y hombres, en relación con el proceso selectivo de acceso a los Cuerpos de Policía del País Vasco, en concreto en la Ertzaintza. Para ello, se han establecido tres objetivos específicos:

- Identificar el régimen jurídico en materia de igualdad de mujeres y hombres aplicable a los procesos selectivos de acceso en los Cuerpos de Policía del País Vasco.
- Conocer la situación de las ertzainas en atención a su experiencia en el acceso al cuerpo policial.
- Realizar una propuesta de medidas que garantice la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el proceso selectivo de acceso.

b. Síntesis del proceso de trabajo.

Para la elaboración de este documento, el Departamento de Seguridad del Gobierno Vasco contrató los servicios de asesoría jurídica y en igualdad especializada de Abella Legal. Así, en el último semestre de 2021 se inició un trabajo de diagnóstico y análisis respecto al proceso de ingreso de las mujeres en la Ertzaintza. Se sistematizó y analizó la siguiente información vinculada al Departamento de Seguridad y la AVPE:

TIPOLOGÍA	DESCRIPCIÓN
<p>Normativa autonómica relevante</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Expediente completo de tramitación de la Ley de Policía del País Vasco. • Decreto Legislativo 1/2020, de 22 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Policía del País Vasco.
<p>Decretos y órdenes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Decreto 6/2021, de 19 de enero, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Seguridad. • Decreto 172/2018, de 27 de noviembre, de modificación del Decreto regulador de la declaración de acto de servicio y régimen de condecoraciones y distinciones honoríficas de la Ertzaintza. • Decreto 315/1994, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de selección y formación de la Policía del País Vasco, y sus sucesivas modificaciones hasta el año 2010. • Orden de 2 de diciembre de 2021, del Vicelehendakari Primero y Consejero de Seguridad, sobre uniformidad general y distintivos de la Ertzaintza. • Orden de 18 de noviembre de 2021, del Vicelehendakari Primero y Consejero de Seguridad, de modificación de la relación de puestos de trabajo de la Ertzaintza. • Orden de 13 de noviembre de 2018, de la Consejera de Seguridad, de regulación de medidas de prevención y del procedimiento de actuación en los casos de acoso moral en el trabajo, el acoso sexual y sexista o por razón de sexo, así como otras formas de acoso en el ámbito laboral del personal de la Ertzaintza.
<p>Planes Estratégicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Programa de Gobierno 2020-2024 XII. Legislatura. • Plan General de Seguridad Pública de Euskadi (2020-2025). • Plan Estratégico de la Ertzaintza (2013-2016).

<p>Planes de igualdad y documentos relacionados</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Departamento de Seguridad 2018-2021. • I Plan para la Igualdad del personal laboral del departamento de seguridad del Gobierno Vasco • Memorias creadas por el Grupo para la Igualdad Ertzaintza. Años 2016 a 2020. • Planificación de Acciones de Igualdad. • Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la AVPE (2017-2021), y Ficha de Evaluación. • Guía de lenguaje igualitario y no sexista. Ertzaintza.
<p>Documentos sobre convocatorias y pruebas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Resoluciones. Convocatorias de procedimiento selectivo para el ingreso en la categoría de agente de la escala básica, y sus respectivos informes de impacto de género. Años 2005 a 2021. • Información estadística sobre solicitudes, pruebas, cursos y admisiones por sexo y año. • Descripción de las diferentes pruebas realizadas por la AVPE: desde el inicio de la oposición hasta la realización de las prácticas. • Documentación básica sobre formación: curso de ingreso categoría básica y en materia de igualdad de mujeres y hombres. • Perfil profesional del agente. • Sentencias relacionadas con diferentes procesos selectivos.
<p>Campañas publicitarias</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Campañas publicitarias (banners, spots, cuñas, entre otros materiales creativos) de las promociones 24 a 31.

Otros	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta a mujeres ertzainas sobre los cursos de ascenso de junio 2019. • La situación de la mujer en la Ertzaintza (2011). • Documento de sistematización del grupo focal realizado en septiembre de 2021 en Erandio. • Documento de sistematización de consultas y entrevistas realizadas en el último trimestre de 2021 al personal del Departamento de Seguridad y la AVPE. • Reglamento de Régimen Interior de la AVPE (1982). • Evaluación de Impacto en función del Género en el ámbito de la Seguridad Ciudadana (Emakunde, 2021).
Tabla 1. Listado de información analizada.	

La facilitación de la información y documentación, y en general, el esfuerzo de transparencia institucional del Departamento de Seguridad y la AVPE ha sido imprescindible para el diseño y desarrollo del presente documento.

c. Técnicas y herramientas metodológicas.

Para la consecución de tales objetivos se diseñó una metodología mixta, predominantemente cualitativa para el análisis documental y la revisión de la legislación vigente que regula el proceso selectivo de acceso. También se realizó un análisis cuantitativo que permitiera hacer aproximaciones de tendencias sobre la representación de las mujeres en los cuerpos policiales en el País Vasco desde 2005 hasta 2021.

Se eligió este marco temporal debido a que en el año 2005 entró en vigor la Ley 4/2005, la cual estableció la obligación para los poderes públicos vascos de adoptar medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad en los procesos selectivos de acceso al empleo público.

En 2021 se creó el Grupo de Trabajo (GTI) con representación de las Direcciones de Departamento de Seguridad implicadas en el presente Plan y la AVPE/PLEA, compuesto por un total de 9 personas (8 mujeres y 1 hombre). Dicho grupo ha sido el principal impulsor del presente Plan, coordinando a las diferentes direcciones y AVPE. Mediante las sesiones de trabajo se ahondó en las prácticas, los procedimientos y las iniciativas, extrayendo así en octubre de 2021, las primeras conclusiones del diagnóstico y una primera aproximación a la tipología de medidas. Esto permitió identificar las prioridades temáticas, así como la viabilidad de las medidas para el I Plan.

En septiembre de 2021 se organizó un grupo focal con el fin de identificar los retos y los obstáculos que han enfrentado las mujeres en el ingreso a la Ertzaintza, así como de generar un espacio de diálogo sobre las condiciones de igualdad efectiva en el acceso al empleo de las mujeres en la Ertzaintza. Participaron once mujeres ertzainas

de diferentes promociones, estructuras y grupos de trabajo del cuerpo policial: tres de Secretaría General, dos de la Oficina Territorial de Inteligencia, dos de Sestao, dos de Urola-Kosta, una de Relaciones Institucionales, una de Bilbao y una de Muskiz.

De las diferentes conclusiones extraídas, el GTI ha ido trabajando en las diferentes medidas y acciones a implantar para la consecución del objetivo del presente Plan, teniendo como resultado el presente documento.

Tal y como se ha especificado con anterioridad, se ha contado con la asistencia técnica de Abella Legal en el desarrollo del documento.

d. Establecimiento de definiciones esenciales.

Todas las medidas enmarcadas en este I Plan han sido formuladas de acuerdo con los principios generales del artículo 3 de la Ley 1/2022:

En este contexto, se entenderá por **perspectiva de género** “la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación”.

Asimismo, se entenderá por **perspectiva interseccional** “el hecho de tener en cuenta cómo el sexo y/o género se interrelacionan e interaccionan con otros factores en múltiples y, a menudo, simultáneos niveles, cómo se generan identidades solapadas e intersecadas, así como diferentes e interrelacionadas situaciones y ejes de poder y opresión”.

En esta línea, se considerará **discriminación múltiple** “cuando además de la discriminación basada en el sexo de las personas concurren otros factores que puedan dar lugar a situaciones de discriminación como raza, color, origen étnico, lengua, religión, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, proceso migratorio, estatus de refugiado, cultura, origen rural, situación de discriminación social, situación de seropositividad, familia monoparental, configuración familiar o cualquier otra condición o circunstancia personal, social o administrativa”.

La **discriminación directa** “cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo, como el embarazo o la maternidad. Sin perjuicio de su posible tipificación como delito, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo tienen la consideración de discriminación directa por razón de sexo”. Y se considerará **discriminación indirecta** “cuando un acto jurídico, criterio o práctica aparentemente neutra perjudique a una proporción sustancialmente mayor de personas de un mismo sexo, salvo que dicho acto jurídico, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria, y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo”.

e. Alcance y límite del documento.

Respecto al marco normativo.

Es importante resaltar que a finales de 2020 se inició el proceso de modificación de la Ley 4/2005 en el Parlamento Vasco⁴. En febrero 2022, se hizo público el Dictamen de la Comisión de Derechos Humanos, Igualdad y Justicia del Parlamento Vasco, el cual recoge el texto debatido en la sesión parlamentaria. Debido a la trascendencia de las nuevas disposiciones se realizó una valoración preliminar del contenido y del alcance de dicho texto.

A partir de este primer análisis y una vez aprobada la Ley 1/2022 el 3 de marzo de 2022, se identificó la trascendencia de la nueva normativa respecto a la ampliación de las obligaciones legales para el Departamento y la AVPE. En ese sentido, es fundamental que el I Plan de Promoción esté alineado con la nueva Ley 1/2022 y para ello se ha tenido que adecuar el análisis del marco normativo previamente redactado y la reformulación de las medidas propuestas.

Respecto al ámbito abarcado.

Casi la totalidad de la información analizada corresponde a la Ertzaintza, con lo cual, el diagnóstico viene determinado por las tendencias y las prácticas llevadas a cabo en dicho cuerpo policial. No obstante, las dos convocatorias para los Cuerpos de Policía del País Vasco (o convocatorias conjuntas de Policía Local y Ertzaintza), permiten extrapolar algunos datos y tendencias.

En relación con el análisis de los datos estadísticos proporcionados por el Departamento de Seguridad, se han organizado en anualidades para poder identificar la brecha de género en cada una de las fases del proceso selectivo. Esta información muestra las diferencias cuantitativas de cada fase.

A medida que los Cuerpos de Policía del País Vasco adoptan medidas para ser más inclusivos, es necesario conocer los factores estructurales que generan desigualdad entre mujeres y hombres. Un ejemplo de ello sería el estudio en profundidad del impacto diferenciado de los estereotipos de género en la experiencia de las mujeres y los hombres pertenecientes a los Cuerpos de Policía del País Vasco. No obstante, este aspecto excede el objeto de este documento.

Por último y respecto a la información estadística proporcionada, se ha identificado ligeras diferencias en algunas promociones, con lo cual, los datos utilizados se han basado fundamentalmente en el archivo "Histórico Promociones". Y dicho archivo fue completado con otros datos proporcionados vía correo electrónico por parte de la AVPE.

⁴ Para mayor información sobre el trámite legislativo, ver: https://www.legebiltzarra.eus/ords/f?p=CTP:INICIATIVA_DETALLE:::SESSION:RESETBRCRMB,P18_ID:Y,73120&p_lang=es

Antecedentes y Compromiso Institucional



3. Antecedentes y Compromiso Institucional

El Departamento de Seguridad y la AVPE a través de los planes de igualdad, así como de otras actuaciones estratégicas implementadas tras la aprobación de la Ley 4/2005, ha ido impulsando el desarrollo de las políticas de igualdad en el marco de su ámbito competencial, y en particular, medidas respecto al proceso selectivo de ingreso ⁵.

De acuerdo con el último Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2018-2021, el Departamento de Seguridad cuenta con un historial de cinco planes en materia de igualdad de mujeres y hombres. Por su parte, la AVPE, en 2017 aprobó su Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2017-2021 y recientemente, desde este marzo 2022, cuenta con una técnica de igualdad. Además, el Departamento de Seguridad cuenta con el I Plan para la igualdad del personal laboral SAAS, aprobado en abril de 2021.

A estos instrumentos se suman las sucesivas modificaciones sustanciales a las convocatorias de los procesos selectivos de ingreso para incorporar medidas de acción positiva: reserva de plazas para las mujeres, cambio del sistema de oposición a sistema de concurso-oposición, creación de criterios de preferencia, modificaciones desde la perspectiva de género tanto en las pruebas psicotécnicas como físicas y medidas especiales para el aplazamiento de las pruebas físicas a las mujeres en situación de preparto, parto y posparto.

Asimismo, en el Decreto 36/2004, de 17 de febrero, de segunda modificación del Decreto por el que se aprueba el Reglamento de Selección y Formación de la Policía del País Vasco, se modifica el artículo 4.c. respecto al requisito de la altura mínima: 1,65m para los hombres y 1,60m para las mujeres. De particular importancia, se cita la quinta modificación de la Ley de Policía del País Vasco que establece medidas concretas para la promoción de la igualdad de mujeres y hombres (DL 1/2020).

También se encuentra la aprobación de la Orden de 13 de noviembre de 2018, de la Consejera de Seguridad, de regulación de medidas de prevención y del procedimiento de actuación en los casos de acoso moral en el trabajo, el acoso sexual y sexista o por razón de sexo, así como otras formas de acoso en el ámbito laboral del personal de la Ertzaintza.

Sin duda, todas estas actuaciones reflejan un compromiso institucional firme y decidido de poner en marcha una serie de políticas encaminadas a alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el seno de los Cuerpos Policiales del País Vasco.

⁵ Véase las memorias de acción del Grupo de Igualdad del Departamento de Seguridad y la evaluación del Plan de la AVPE 2017-2021.

Teniendo en cuenta lo anterior, cabe resaltar que la propuesta de medidas para el I Plan de Promoción no solo se basa en el diagnóstico y en el marco jurídico citado en este documento, sino también en el plan de igualdad de la AVPE y en el del Departamento de Seguridad, así como en las actuaciones realizadas a lo largo de los últimos años por las estructuras estables de trabajo: el grupo de igualdad de la AVPE (Berdin-Berdinak) y el Grupo técnico para la Igualdad del Departamento de Seguridad. De esa manera, se identifican que algunas de las medidas propuestas en el I Plan de Promoción se complementan y refuerzan con los planes de igualdad ya existentes.



Marco Normativo en Materia de Igualdad de Mujeres y Hombres



4. Marco Normativo en Materia de Igualdad de Mujeres y Hombres

a. El derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La igualdad de mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos instrumentos legales. A nivel internacional, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) establece una definición amplia del concepto de discriminación:

“Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

La Convención CEDAW (1979) ha potenciado la configuración de la igualdad en el compromiso de los gobiernos para erradicar la discriminación, como, por ejemplo, la Declaración de Beijing y la Plataforma para la Acción (1995) y sus respectivas conferencias de seguimiento (la última realizada en 2020: Beijing +25⁶).

En el marco del Consejo de Europa hay tres instrumentos que proclaman el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo:

- Artículo 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos (1950) y su Protocolo 12 (2000).
- La Carta Social Europea⁷ (1960) que determina un conjunto de derechos articulados alrededor del principio de igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión.
- El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul, 2011).

⁶ Véase: <https://www.emakunde.euskadi.eus/sensibilizacion/-/beijing-igualdad/>

⁷ Artículo 14: “El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación”.

El Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) en los artículos 19, 153.1.i y 157.4 regulan aspectos esenciales de la igualdad de mujeres y hombres. Por su parte, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000) contiene disposiciones detalladas sobre la igualdad de mujeres y hombres en los artículos 20, 21.1 y 23. La normativa europea se ha ido ampliando mediante la aprobación y refundición de directivas sobre trabajo y regulación de los derechos de conciliación y corresponsabilidad.

Se resalta el artículo 14.2 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), el cual contempla la cláusula de buena fe ocupacional en los siguientes términos:

“Los Estados miembros podrán disponer, por lo que respecta al acceso al empleo, incluida la formación pertinente, que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo no constituirá discriminación cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando su objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado”.

La plural recepción constitucional del principio de igualdad se materializa en varias vertientes: por un lado, el artículo 9.2, en concordancia con el artículo 1.1, es un mandato dirigido a la actuación de los poderes públicos, y se perfila como una obligación para promover las condiciones materiales dirigidas a la igualdad real y efectiva ⁸:

Artículo 9.2: “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

El artículo 14 de la Constitución contiene una cláusula general de igualdad formal, la cual establece que no se podrá discriminar en los supuestos expresamente prohibidos:

“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”.

Por otro lado, el artículo 14 es un principio que significa que a las personas físicas o jurídicas que se encuentren en supuestos de hecho idénticos, deben aplicárseles iguales consecuencias, excepto que la diferencia de trato obedezca a una justificación objetiva y razonable (principio de igualdad formal) ⁹. Así, el derecho a la igualdad permite cierta

⁸ STC 39/1986

⁹ Memento Práctico, Igualdad. Francis Lefebvre. 2019, páginas 22 y 23.

diferencia de trato cumpla con los fines constitucionales y sea proporcional. En consecuencia, la adopción de las acciones positivas se sustenta tanto en una base de rango legal como constitucional ¹⁰, como se explicará en el siguiente apartado.

La legislación estatal en materia de igualdad de mujeres y hombres, y en concreto, la LO 3/2007 establece:

Artículo 1:

“1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

2. A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo”.

Artículo 5:

“El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado”.

Este último párrafo del citado artículo 5 de la LO 3/2007 recoge la denominada cláusula de buena fe, y de acuerdo con la interpretación doctrinal, no tiene aplicación general ni ante ningún supuesto apriorístico:

¹⁰ STC 166/1988 y STC 12/2008

“Nuestra legislación incluso va más allá pues excluye de su utilización algunos supuestos que pudieran ser conflictivos, e incluso algunos supuestos que se habían admitido en la jurisprudencia comunitaria. Por lo tanto, ni el esfuerzo físico, ni los riesgos de procreación, ni la apariencia física, ni las preferencias de la clientela, justificarían apriorísticamente y con carácter general una no contratación o el despido de la mujer al amparo de la cláusula de buena fe, sino que esta se debe ajustar a los términos en los cuales la excepción aparece concebida en el artículo 5.2 de la LOIEMH”¹¹.

También el Título IV. El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades regula un conjunto de medidas dirigidas a conseguir la igualdad en el ámbito laboral.

La recién aprobada autonómica Ley 1/2022, en el artículo 4 desarrolla el principio de igualdad de trato e integración de la perspectiva interseccional: “se prohíbe toda discriminación basada en el sexo de las personas, tanto directa como indirecta y cualquiera que sea la forma utilizada para ello”. De forma conexas, el Programa de Gobierno 2020-2024 XII. Legislatura “Euskadi en marcha”, determina en uno de sus tres pilares la defensa inequívoca de la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos y la defensa de los derechos humanos:

“Las personas son el elemento fundamental del compromiso político de la acción del Gobierno. Las personas son lo importante, el fin último de todas las políticas públicas. El compromiso es consolidar y reforzar los servicios públicos de salud y educación y garantizar todas las políticas sociales y culturales que contribuyan al desarrollo humano de la sociedad vasca con el objetivo de consolidar la convivencia, promover la justicia y la seguridad, y defender los Derechos Humanos y su materialización efectiva en todas las situaciones y en todos los países”¹².

b. La obligatoriedad de la perspectiva de género y de la acción positiva en los procesos selectivos de acceso al empleo público.

La introducción de la perspectiva de género de manera transversal o *gender mainstreaming*, no es un concepto nuevo. En 1975 se incluyó por primera vez en un discurso de la Organización Naciones Unidas sobre las políticas de ayuda al desarrollo dirigidas hacia las mujeres, aparentemente neutrales, pero que estaban consolidando las desigualdades de género. Dos décadas después, el concepto perspectiva de género se consolidó en la Conferencia de Beijing (1995) y se introdujo “[...] como una herramienta inclusiva de los intereses de las mujeres [...], convirtiéndose en una estrategia central para lograr la igualdad de facto”¹³.

¹¹ Lousada Arochena, José Fernando (Coord.), Igualdad y diversidad en las relaciones laborales, Edit. Tirant lo Blanch, 2022, pág. 103.

¹² Programa de Gobierno 2020-2024 XII. Legislatura “Euskadi en marcha”, pág. 11.

¹³ Poyatos i Matas, Gloria, ¿Por qué y para qué necesitamos un Derecho con perspectiva de género?, en el libro: “La interpretación y aplicación del Derecho en clave de igualdad de género”. Coordinación: Cárdenas Cordón, Alicia y Salazar Benítez, Octavio. Editorial Tirant lo Blanch. 2021, págs. 17 - 18.

En este contexto, la Comisión Europea en 1996 emitió la Comunicación COM 67, en donde reconoce la necesidad de “[...] *fomentar la igualdad entre los hombres y las mujeres en todas las acciones y las políticas, y ha de hacerse a todos los niveles*”. Seguidamente, fue aprobada la Decisión del Consejo, de 22 de diciembre de 1995, relativa a un programa de acción comunitario a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En la actualidad, está en vigor la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025:

“La aplicación de la presente estrategia se basará en un planteamiento dual de medidas específicas para lograr la igualdad de género combinadas con una mayor integración de la perspectiva de género. La Comisión reforzará la integración de la perspectiva de género mediante su inclusión sistemática en todas las fases del diseño de las políticas en todos los ámbitos de actuación de la UE, tanto internos como externos. La estrategia se aplicará utilizando la interseccionalidad—la combinación del género con otras identidades o características personales y la forma en que estas intersecciones originan situaciones de discriminación singulares— como principio transversal”.

La LO 3/2007 establece en su articulado un conjunto de principios y criterios generales que deben aplicarse en las políticas públicas. En concreto, los artículos 4 y 15 recogen la obligación de integrar el principio de igualdad, de manera transversal, en la interpretación y en la aplicación de las normas, así como en la actuación de todos los poderes públicos. Además, el artículo 51 expresamente dispone que:

“Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.*
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.*
- Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.*
- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.*
- Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*
- Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.*
- Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación”.*

En el mismo sentido, el artículo 4 de la Ley 1/2022 determina los principios que deben regir y orientar los poderes públicos vascos en materia de igualdad:

“[...] la igualdad de trato e integración de la perspectiva interseccional; la igualdad de oportunidades; la prevención y erradicación de la violencia machista contra las mujeres; el respeto a la diversidad y a la diferencia; el derecho al libre desarrollo de la identidad sexual y/o de género y orientación sexual, y los derechos sexuales y reproductivos, garantizando la libre decisión de las personas en el momento de su ejercicio; la integración de la perspectiva de género; la acción positiva; la eliminación de roles y estereotipos en función del sexo; la representación equilibrada; la colaboración y coordinación e internacionalización; el empoderamiento de las mujeres; la implicación de los hombres; la participación; la innovación, transparencia y rendición de cuentas; la protección de los derechos lingüísticos y la promoción del uso del euskera”.

Se destaca el artículo 4.5 de la Ley 1/2022 sobre la integración de la perspectiva de género:

“Los poderes públicos vascos han de incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres”.

Respecto a la regulación del proceso selectivo de acceso al empleo público, el artículo 20 de la Ley 1/2022 dispone lo siguiente:

“1.– Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las normas o actos administrativos que regulen los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público, incluidos los periodos de prácticas, deben incluir:

a) Una cláusula por la que, en caso de existir igualdad de capacitación, se dé prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías de la Administración en los que la representación de éstas sea inferior al 40 %, salvo que concurran en el otro candidato motivos que no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para el acceso y promoción en el empleo.

Los órganos competentes en materia de función pública de las correspondientes administraciones públicas han de disponer de estadísticas adecuadas y actualizadas que posibiliten la aplicación de lo dispuesto en el apartado a) y establecer los criterios para determinar el ámbito de referencia para el cálculo del porcentaje referido en el párrafo anterior.

b) Una cláusula por la que se garantice en los tribunales de selección una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuadas.

c) Previsiones para que en los baremos de méritos se valoren, a los efectos de experiencia profesional, el tiempo durante el que las personas candidatas hayan perma-

necido en la situación de excedencia por cuidado de familiares o por violencia de género, el tiempo atribuible a reducciones de jornada o permisos que tengan por finalidad prevista proteger la maternidad y paternidad, o facilitar la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral, así como el tiempo en el que las empleadas públicas hayan hecho uso de permisos por razón de violencia de género.

d) Medidas para que, en el desarrollo de los procesos de selección, provisión y promoción, se dispense la debida protección a la maternidad, tanto en sus periodos prenatales como posnatales, tomando en consideración la dificultad añadida de las familias monoparentales para la conciliación, con el fin de evitar incurrir en situaciones de discriminación por razón de sexo. Así, en aquellos procesos en que se celebren ejercicios o pruebas conforme al sistema de llamamiento único o tengan lugar otras actuaciones que requieran la comparecencia de las personas candidatas, las situaciones de embarazo, parto o lactancia, debidamente acreditadas, podrán constituir causa que justifique la modificación de las circunstancias de tiempo o lugar de celebración del acto. La atención de las solicitudes de modificación llevará aparejadas las medidas organizativas necesarias y adecuadas para garantizar el principio de igualdad de concurrencia de todas las personas candidatas.

– Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las normas que vayan a regular los jurados creados para la concesión de cualquier tipo de premio promovido o subvencionado por la Administración, así como las que regulen órganos afines habilitados para la adquisición de fondos culturales y artísticos, deben incluir una cláusula por la que se garantice en los tribunales de selección una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuadas.

– A los efectos de lo señalado en este artículo, se considera que existe una representación equilibrada cuando en los tribunales, jurados u órganos afines de más de cuatro integrantes cada sexo está representado al menos al 40%. En el resto, cuando los dos sexos estén representados”.

El DL 1/2020 en su artículo 43 contiene una disposición con mención expresa al cumplimiento de la legislación autonómica en materia de igualdad:

“Las administraciones de las que dependen los respectivos Cuerpos de Policía del País Vasco garantizarán la aplicación de las previsiones contenidas en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en dichos cuerpos, promoviendo la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el servicio público de seguridad”.

De forma conexas, el artículo 63.1 del DL 1/2020 recoge las disposiciones generales sobre la selección y el acceso al empleo público:

“La selección del personal funcionario de los cuerpos que integran la Policía del País Vasco se llevará a cabo por la Administración pública correspondiente

mediante convocatoria pública, garantizando el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad del proceso selectivo”.

El VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, como documento orientador de la actuación de los poderes públicos vascos en esta materia, reconoce el estrecho vínculo entre la integración progresiva de la perspectiva de género en la actuación pública y su contribución al Buen Gobierno, conforme a los principios orientadores dispuestos en el artículo 3 de la Ley 4/2005 (actual Ley 1/2022). En particular, el Programa I. Compromiso político, describe las medidas que permiten concretar y hacer operativa la voluntad política, entre ellas, incrementar y mejorar la planificación para la igualdad y su evaluación.

De acuerdo con el Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento de Seguridad 2018-2021, los objetivos estratégicos prioritarios se enfocan en:

- *Incrementar el número de mujeres en la Ertzaintza.*
- *Fomentar la formación y sensibilización en igualdad y perspectiva de género.*
- *Incorporar la perspectiva de género en la comunicación y en los eventos organizados.*
- *Fortalecer y/o crear foros de igualdad en las direcciones y reconocer la labor del GTD y sus integrantes.*
- *Implementar el II Plan para la Igualdad de la Academia Vasca de Policía y Emergencias.*

Por su parte, el Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la AVPE 2017-2021 establece en la medida 3.2. la inclusión de los contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público.

c. Breve mención a otras legislaciones autonómicas.

El desarrollo normativo en esta materia en otras comunidades autónomas suscita interés debido a que establecen actuaciones concretas en casos de infrarrepresentación de las mujeres en el empleo público y la regulación de derechos de rango infraconstitucional. De forma sintética, se hace referencia:

- La reserva de plazas para mujeres en el acceso al Cuerpo de Mossos d'Esquadra, con el objetivo de equilibrar la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías, la cual no puede ser inferior al 25% ni superior al 40% de las plazas convocadas. Artículo 53.8. Disposición adicional séptima de la Ley 2/2021, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, financieras, administrativas y del sector público.
- La excepción temporal de cumplir con los requisitos físicos y psíquicos de acceso para ejercer adecuadamente las funciones de policía local por estado de embarazo o de parto: “la aptitud física para realizar las pruebas establecidas en la convocatoria deberá acreditarse mediante certificado médico”. Artículo 48.d de la Ley 7/2017, de 1 de agosto, de Coordinación de Extremadura.

d. Marco teórico-jurídico de la acción positiva y su aplicación en el acceso al empleo de los Cuerpos de Policía del País Vasco.

El diseño de un plan de ingreso para la incorporación de las mujeres a los Cuerpos de Policía del País Vasco basado en acciones positivas, desde una perspectiva crítica y transformadora, es una tarea que requiere de altas dosis de compromiso y voluntad política. Es una tarea compleja, porque requiere poner en cuestión el concepto más usual de las acciones positivas, que es para el que se utilizan las expresiones erróneas y tendenciosas de 'discriminación positiva' y 'discriminación inversa'. Es una tarea difícil, porque implica desplazar el objeto de la acción positiva, de la igualdad, y por supuesto de la igualdad jurídica, a la subdiscriminación, es decir, de discriminación sistémica o estructural.

e. Origen y justificación.

Las acciones positivas (en plural), se inscriben en la acción positiva (en singular), y esta última responde al actuar, a la acción de un modelo de Estado que, consciente de las injusticias del liberalismo ("laissez faire, laissez passer"), decide intervenir en las desigualdades intergrupales. Acción afirmativa en su origen estadounidense, o acción positiva, que es como más se la conoce en Europa, son por tanto expresiones que definen una política de intervención estatal a favor de una mayor justicia social (en su origen estadounidense, para la minoría afroamericana). En un país en el que todavía en los años cincuenta del siglo XX era legal (es decir, no se consideraba discriminatoria) la segregación racial, se activa una política de acción positiva para intervenir en el sector privado e integrar a la minoría afroamericana en sectores y ámbitos empresariales de los que había sido excluida.

Dado el carácter intocable del sector privado en ese país, la acción positiva dirigida a la integración de la minoría afroamericana fue la más evidenciada públicamente. Esto es así, hasta el punto de llegar a identificarse la acción positiva con las Órdenes Ejecutivas de los presidentes de los EE.UU. en los años 60 del pasado siglo en las que se advertía al sector privado que, si no integraban a la minoría afroamericana en sus empresas, no podrían firmar contratos con el Estado, muchos de ellos de montante sustancioso, como la construcción de infraestructuras (autopistas, vías férreas, aeropuertos, etc.). Pero esto no quiere decir que la acción positiva en general, es decir, la política de intervención del Estado en aras a solventar la situación de la minoría afroamericana, se viera reducida a esas medidas de integración basadas en el color de la piel. Es más, las posturas críticas con el liberalismo consideraban que centrar la acción positiva en la mera integración numérica de la minoría afroamericana respondía a un modelo de acción positiva asimilacionista que no ponía en cuestión los sistemas de poder que estaban en la base de la subdiscriminación¹⁴ de la minoría afroamericana y que, por tanto, debían ir acompañadas de otras de alcance sistémico, pero no centradas explícitamente en el color de la piel.

¹⁴ Subdiscriminación se emplea aquí como sinónimo de opresión, discriminación estructural o discriminación sistémica. Barrere Unzueta, María Ángeles y Morondo Taramundi, Dolores, Subdiscriminación y discriminación interseccional, Anales de la Cátedra Francisco Suárez Núm. 45, pág. 15-42

Al poco de su origen, la política de acción afirmativa se amplió a otras minorías y a las mujeres, que no son estrictamente un grupo o minoría numérica, y serán éstas las principales destinatarias de la acción positiva en Europa. Sin embargo, en este continente y, más cercanamente, a nivel estatal y autonómico, en lugar de hablar de acción positiva para designar la política intervencionista destinada a solventar la situación de subdiscriminación de las mujeres, se prefiere hablar de *políticas de igualdad* (así: leyes para la igualdad de mujeres y hombres, planes para la igualdad de mujeres y hombres, etc.)¹⁵. Se hace hincapié en este aspecto porque, lo que bien pudiera parecer un simple cambio terminológico (de una política de *acción positiva* a una *política de igualdad*), en principio irrelevante, se va a ver acompañado de consecuencias nada desdeñables, por lo menos en dos sentidos.

En primer lugar, en lo que respecta a la urgencia de la intervención. La acción positiva en los EE.UU. se había concebido como una respuesta inmediata del Estado ante una situación de convulsión social protagonizada por la minoría afroamericana, que veía cómo la abolición de la esclavitud y la aprobación en 1868 de la XIV Enmienda a la Constitución estadounidense (que preveía la igual protección de las leyes o igualdad ante la ley), ni tan siquiera había impedido que casi un siglo después (década de 1950), la segregación racial entre la población blanca y negra en escuelas, universidades, empresas, transportes y espacios públicos (o, mejor, que se prohibiera la presencia de la población afroamericana en los lugares reservados a la población blanca) no se concibiera como discriminación (de hecho, en la cultura jurídica era conocida la máxima “iguales pero separados”).

No ocurre lo mismo, sin embargo, cuando en Europa se pasa de la acción positiva a la normativa de o para la igualdad. Aun prescindiendo del artículo 119 del Tratado de Roma (1957) que preveía la igualdad salarial para mujeres y hombres, desde la Directiva de igualdad de trato en el empleo de 1976 han tenido que transcurrir varias décadas para que la intervención sobre la situación de las mujeres cobrara visos de credibilidad, tal como se ha reseñado en el apartado anterior.

La segunda consecuencia tiene que ver con la justificación de la acción positiva, en la que prevalecen los argumentos basados en la interpretación judicial de la igualdad formal y la igualdad de oportunidades¹⁶, cuando el origen de la acción positiva no descansa en el principio de igualdad formal (o ante la ley), ni tampoco en el principio de igualdad de oportunidades. De hecho, en EE.UU. la acción positiva y la igualdad de oportunidades se conciben como dos estrategias diferenciadas.

Por una parte, se considera que la igualdad de oportunidades se basa en la ignorancia (en la no consideración) de la raza o el sexo a la hora de tomar decisiones relativas a la

¹⁵ No así en origen. De hecho, los primeros planes de igualdad, incluyendo los de Emakunde en la CAPV, fueron concebidos y denominados como planes de acción positiva. Conviene no perder de vista pues que, desde una perspectiva histórica, una política de igualdad sería una política de acción positiva y, por lo tanto, una ley o un plan de igualdad podría muy bien calificarse como una medida de acción positiva. Así lo ha insinuado también la Magistrada del Tribunal Constitucional Balaguer Callejón, quien, en un comentario al artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) manifiesta que “en un sentido amplio... podría considerarse que la propia LOI, en cuanto regula específicamente la igualdad entre mujeres y hombres para corregir la desigualdad de género, es una acción positiva en su conjunto. Y luego, en el articulado de la LOI, pueden considerarse acciones positivas cada una de las medidas que se establecen para conseguir esa igualdad”. Legislación sobre Igualdad de Género, pág. 291.

¹⁶ Ver así las sentencias del TJUE que se recogen en el epígrafe siguiente.

contratación o a la promoción en el empleo, siendo su motor la idea de una sociedad *sex & color blind* focalizada en las personas cuyas habilidades y talentos se supone que progresan si trabajan duro, es decir, confiando en las intenciones y poniendo la fe en la posibilidad individual de controlar su conducta.

La acción afirmativa, por su parte, mira a la sociedad, a las circunstancias ligadas al género y la etnicidad en las que se encuentran las personas, desconfía de la suficiencia del voluntarismo y, en definitiva, descansa en la máxima según la cual “no hay mayor injusticia que tratar de manera igual situaciones radicalmente diferentes”¹⁷.

Para ahondar un poco en la importancia que tiene seguir una u otra estrategia bastará con mencionar que la utilización de los principios formales de la igualdad de trato y de oportunidades sirvió al Tribunal Supremo estadounidense para fallar que la segregación racial no era un caso de discriminación con el razonamiento siguiente: ¿se impide a las personas negras estudiar, acudir a las playas o a ciertos locales, coger medios de transporte, trabajar en determinadas empresas o profesiones, etc.? Pues, si pueden hacerlo, y la segregación no se lo impide, no se puede decir que se las discrimine.

Para llegar a semejante conclusión basta con utilizar la selección como patrón relevante de comparación el poder hacer algo (estudiar, ir a la playa, trabajar, etc.) y prescindir de referencias estructurales o privilegios. Ni se explora el porqué de la segregación (los intereses económicos en juego y el cúmulo de estereotipos y prejuicios construidos sobre el color de la piel para defenderlos) ni se cuestiona por qué para la mayoría blanca la segregación no es un problema. Este es un ejemplo de por se dice que, cuando en la cultura jurídica liberal se habla de discriminación, el significado que se da a ese término no alcanza el fenómeno estructural y sistémico de la subdiscriminación.

f. Conceptualización

Así, el concepto de discriminación de la cultura jurídica resulta vicario de la igualdad formal y de oportunidades, y algo similar ocurrirá con la acción y las acciones positivas, diseñadas, no como reacción a la subdiscriminación, sino, bien como excepciones a la igualdad formal, como desarrollo de la igualdad de oportunidades o, a lo sumo, como garantía de una igualdad plena que también termina siendo vicaria de la igualdad formal.

Es por ello por lo que se hace necesario encontrar un nuevo marco conceptual para las acciones positivas al margen del señalado. Un camino interesante en la búsqueda de estas alternativas viene de la caracterización de las acciones positivas como *forward looking*, es decir, medidas que no pretenden integrar a las mujeres en un modelo androcéntrico, sino que promueven el cambio hacia un nuevo modelo integrador en el que han de estar ausentes los prejuicios de género¹⁸. En definitiva, de medidas que persigan un fin de justicia social, en el marco de la legalidad y en aplicación del principio de proporcionalidad.

¹⁷ Clayton Susan y Crosby Faye, *Justice, Gender, and Affirmative Action*, University of Michigan Press, 2002, págs. 39-40.

¹⁸ Raphaële Xenidis and Hélène Masse-Dessen, *Positive action in practice: some dos and don'ts in the field of EU gender equality law*, *European Equality Law Review* 2, 2018, págs. 36-62.

Desde esta óptica estructural, se interpretan las disposiciones legales sobre acción positiva aplicables en Euskadi:

Artículo 11 de la LO 3/2007:

“1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley”.

Artículo 4.6 de la Ley 1/2022:

“Para promover la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, los poderes públicos deben adoptar medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida”.

g. Principios orientadores para el desarrollo de las acciones positivas del I Plan de Promoción.

De acuerdo con el artículo 44 del DL 1/2020 sobre planes de igualdad y de promoción de la presencia de mujeres:

“1. Se elaborarán, de modo específico o como parte de los planes de igualdad, planes de promoción de las mujeres en los cuerpos policiales para garantizar la igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres en el ingreso y la carrera profesional.

2. Dichos planes establecerán, para el periodo de planificación de que se trate, el porcentaje de mujeres en la plantilla policial al que se pretenda llegar para corregir la infrarrepresentación de las mujeres, así como para incrementar la eficacia policial, y podrán adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho en tanto estas subsistan. Tales medidas habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido”.

De ahí que, el punto de partida para la elaboración del I Plan de Promoción es el análisis desde la perspectiva de género del diseño, desarrollo y evaluación del proceso de acceso a los Cuerpos de Policía del País Vasco, con especial énfasis en la Ertzaintza. De esta manera, es fundamental que este I Plan:

- *Explique la conceptualización de la profesión de ertzaina desde la perspectiva de género.*
- *Incida en la infrarrepresentación y su relación con el modelo histórico de la policía.*
- *Cree las condiciones necesarias para la potenciación del papel de las mujeres en la Ertzaintza.*
- *Describa adecuadamente las funciones que se le atribuyen a la policía; adaptando las tareas reales y actuales de la profesión y en qué medida.*
- *Considere si existe correspondencia entre el modelo de policía ideal (que quiere y necesita la ciudadanía) con las funciones y estas con las pruebas de acceso a la profesión.*
- *No presente nunca a las acciones positivas diferenciadoras en el trato como 'ventajas', 'preferencias' o 'tratos de favor' hacia las mujeres, sin que simultáneamente se mencione que, de ser tales, no son más que una reacción a las ventajas, preferencias y tratos de favor del sistema sexo- género hacia los hombres.*
- *Evite las expresiones 'discriminación positiva' o 'discriminación inversa' para hacer referencia a las acciones positivas diferenciadoras o sexo- específicas, por su alcance erróneo y tendencioso.*

Asimismo, se tendrán en cuenta los principios generales de la Ley 1/2022 previamente reseñados y los principios orientadores del VII Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE: paradigma feminista, enfoque de género, interseccionalidad, empoderamiento de las mujeres y desarrollo humano sostenible.



Análisis del proceso selectivo de acceso a la escala básica de agente desde la perspectiva de género



5. Análisis del proceso selectivo de acceso a la escala básica de agente desde la perspectiva de género.

Actualmente las mujeres representan el 16,5% (1.200) del personal policial activo de la Ertzaintza, frente a un 83,5% de hombres (6.083)¹⁹. Sin duda, hay más mujeres ertzainas desde 1982, cuando por primera vez pudieron acceder al cuerpo policial, pero aún se está lejos de conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Estas cifras ponen de manifiesto la necesidad de identificar los obstáculos en el acceso de las mujeres los Cuerpos de Policía del País Vasco, dado que no se está ante situaciones aisladas, sino ante un patrón de infra representación generada por dinámicas de discriminación por razón de sexo²⁰.

a. Diagnóstico sobre la situación de las mujeres y los hombres en el acceso a la Ertzaintza.

El Plan Estratégico 2013-2016 del Departamento de Seguridad incorporó un diagnóstico cuantitativo sobre la escasa presencia de las mujeres en la Ertzaintza. En 2013, el 10,93% de la Ertzaintza estaba conformado por mujeres. Se extraen algunas de las conclusiones de dicho documento:

- En la 1ª promoción se discriminó a las mujeres al exigir como requisito el tener cumplido el Servicio Militar.
- En la 2ª, 3ª y 4ª promoción se limitó el acceso de la mujer a un 10%, 15% y 15% respectivamente.
- En la convocatoria de la 21ª, 22ª y 23ª se menciona expresamente la Ley 4/2005 y se reservaron plazas para mujeres. La 14ª promoción utilizó el proceso selectivo de la 13ª y la 16ª promoción estuvo formada por alumnado repetidor.

¹⁹ Datos actualizados obtenidos de: <https://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/-/noticia/2021/el-gobierno-elaborara-2022-primero-plan-promocion-del-acceso-mujeres-ertzaintza-fomentar-igualdad-comienzo-pruebas-arkaute/>

²⁰ Por ejemplo, véase el análisis realizado por la Consejería de Justicia e Interior de la Junta de Andalucía: La lenta normalización de la presencia de mujeres en los Cuerpos de Seguridad. Análisis de los mecanismos y barreras de acceso y promoción de mujeres y hombres en las policías locales andaluzas, 2016.

TABLA DE N° DE PERSONAS NOMBRADAS ²¹

AÑO	PROM	TOTAL	MUJERES		HOMBRES		DIFERENCIA %
		N°	N°	%	N°	%	
1981	1ª	603	0	0.00	603	100.00	-100.00
1982	2ª	637	94	14.76	543	85.24	-70.49
1983	3ª	365	57	15.62	308	84.38	-68.77
1983	4ª	562	99	17.62	463	82.38	-64.77
1985	5ª	525	34	6.48	491	93.52	-87.05
1985	6ª	420	48	11.43	372	88.57	-77.14
1987	7ª	551	38	6.90	513	93.10	-86.21
1988	8ª	564	36	6.38	528	93.62	-87.23
1989	9ª	498	47	9.44	451	90.56	-81.12
1990	10ª	470	31	6.60	439	93.40	-86.81
1991	11ª	271	24	8.86	247	91.14	-82.29
1992	12ª	562	64	11.39	498	88.61	-77.22
1993	13ª y 14ª	1049	102	9.72	947	90.28	-80.55
1994	15ª	394	59	14.97	335	85.03	-70.05
2001	16ª	17	8	47.06	9	52.94	-5.88
2001	17ª	179	23	12.85	156	87.15	-74.30
2002	18ª	161	28	17.39	133	82.61	-65.22
2004	19ª	396	45	11.36	351	88.64	-77.27
2006	20ª	311	29	9.32	282	90.68	-81.35
2007	21ª	112	34	30.36	78	69.64	-39.29
2009	22ª	287	44	15.33	243	84.67	-69.34
2010	23ª	220	49	22.27	171	77.73	-55.45
2014	24ª	120	18	15.00	102	85.00	-70.00
2015	25ª	230	58	25.22	172	74.78	-49.57
2016	26ª	255	66	25.88	189	74.12	-48.24
2017	27ª	324	60	18.52	264	81.48	-62.96
2017	28ª	578	174	30.10	404	69.90	-39.79
2020	1ª CONJ.	853	257	30.13	596	69.87	-39.74
2021	2ª CONJ.	856	261	30.49	595	69.51	-39.02

Tabla 2. N° de personas nombradas. Datos históricos.

²¹ Los datos de 2020 y 2021 se corresponden con el número de personas que aprobaron el proceso selectivo. No se cuentan con los datos definitivos sobre el nombramiento.

En el anexo IV de este documento, se analiza con más precisión y de manera estadística cómo está evolucionando la presencia de mujeres en la Ertzaintza, y los retos para poder llegar a la presencia equilibrada entre mujeres y hombres.

b. Visibilizando las voces de las mujeres ertzainas: expectativas y realidades en el ingreso a la carrera policial.

Del grupo focal que se creó con el objetivo de extraer información cualitativa relevante sobre la situación de las mujeres en la Ertzaintza, se han podido definir varias conclusiones que sirven de guía al establecimiento de ciertas medidas de actuación:

- Uno de los pilares que motiva y empuja a las mujeres a presentarse como candidatas a los procesos selectivos, es el haber tenido referentes, tanto familiares o amistades como mujeres que se han visibilizado en diferentes campañas publicitarias de la Ertzaintza. Otro de los factores que impulsan a las mujeres a comenzar con el proceso selectivo, son las condiciones laborales y las opciones de promoción que ofrece el cuerpo.
- En profesiones masculinizadas, las mujeres tienen que demostrar más que sus compañeros homólogos para ser reconocidas y ser tratadas en igualdad en su profesión. Tienen que cargar con el estigma y prejuicios sexistas que perduran hoy en día, no solo con compañeros y compañeras de la profesión, sino también con la ciudadanía. La discriminación, no se da únicamente de manera directa, sino que también existen discriminaciones indirectas tales como el paternalismo o la toma de decisiones en nombre de las mujeres como un supuesto acto de protección. Dichos comportamientos y/o actitudes son tan sexistas como la discriminación directa y están muy presentes en espacios que tradicionalmente han sido ocupados por hombres, como el policial.
- Las medidas aplicadas para la conciliación corresponsable, afectan de manera muy positiva al aumento de solicitudes de mujeres en la Ertzaintza.

c. Un servicio de seguridad pública en transformación: reflexiones finales.

A pesar de los importantes avances, aún persisten importantes retos en el proceso selectivo para ingreso en la categoría de agente de la escala básica. Retos que se han ido identificando y estudiando a medida que las sociedades avanzan en materia de igualdad, profundizando en el *mainstreaming* de género y en consecuencia, en el impulso de las políticas públicas desde la perspectiva de género. Uno de los avances en este sentido y que supone un desafío para los poderes públicos, ha sido identificar las normas, herramientas de trabajo, etc. que históricamente han sido consideradas como neutras, pero que en realidad son pertinentes al género y por tanto son instrumentos que discriminan a las mujeres de manera indirecta en muchos ámbitos de la vida pública, entre ellos en el ámbito de la Policía del País Vasco.

Es nuestro deber modificar las estructuras que impiden la participación plena de las mujeres en este ámbito y eliminar las barreras que obstaculizan su presencia real y efectiva.



Propuesta de Medidas para el I Plan de Promoción



6. Propuesta de medidas para el I Plan de Promoción.

El I Plan de Promoción de las mujeres en el Ingreso a la Escala Básica de la Ertzaintza para el periodo 2022-2026 (en adelante, I Plan de Promoción) detalla los compromisos y actuaciones que garanticen la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, así como tendentes a eliminar las situaciones de discriminación por razón de sexo, intersectadas con otras categorías de discriminación, respecto al acceso de las mujeres a los Cuerpos Policiales del País Vasco.

El proceso de creación de este I Plan de Promoción ha estado liderado conjuntamente entre el Departamento de Seguridad y la AVPE con la firme convicción de integrar la igualdad de mujeres y hombres en todas sus actuaciones. Estos esfuerzos vienen precedidos por importantes iniciativas desarrolladas desde la anterior Ley 4/2005.

Desde esa óptica, la propuesta del I Plan de Promoción recoge cuál será el itinerario de trabajo para reforzar el avance en la consecución de la igualdad de mujeres y hombres en el acceso, con un enfoque central en el desarrollo de medidas de acciones positivas. Por lo tanto, con este documento el Departamento de Seguridad responde a las obligaciones plasmadas en el artículo 44 del DL 1/2020 y en la Ley 1/2022.

a. Estructura competencial

El ámbito de aplicación del I Plan de Promoción abarca a todas las mujeres que puedan ser aspirantes a Ertzaintza, a las y los agentes en prácticas y a todas las personas aspirantes al curso de formación básica. Así mismo este Plan implica, en mayor o en menor grado, a todas las personas que conforman el Departamento de Seguridad, sus órganos colegiados y la AVPE.

b. Objetivos y acciones

Siguiendo como estructura y ejes de intervención los propuestos en el VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE, se han establecido **10** objetivos estratégicos y **45** actuaciones.

EJES DE INTERVENCIÓN	OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACTUACIÓN	UNIDAD RESPONSABLE	CALENDARIO	INDICADORES DE EJECUCIÓN
E.1 Buen Gobierno	O.1.1. Impulsar el compromiso político, llevando a cabo medidas específicas en materia de igualdad	<p>A.1.1.1 Reserva del porcentaje de plazas a cubrir por mujeres en cada proceso selectivo de ingreso por turno libre en la categoría de agente, con el objetivo de equilibrar la presencia de mujeres y hombres en el servicio público de seguridad, tal y como se establece en el DL 1/ 2020 de 22 de julio. Siguiendo criterios razonables y proporcionados con el objetivo perseguido, se establecen los siguientes porcentajes de reserva para el periodo de vigencia del Plan:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Año 2022: 33% · Año 2023: 35% · Año 2024: 37% · Año 2025: 39% · Año 2026: 40% <p>(*) La argumentación estadística de esta actuación se desarrolla en el Anexo IV del presente documento.</p>	- AVPE	En cada proceso selectivo.	Cumplimiento del compromiso: SI/ NO
		A.1.1.2. Eliminar la estatura mínima como requisito de participación en los procesos selectivos	-AVPE -Dirección de RJSyPE	2023	Eliminación del requisito: SI/NO
		A.1.1.3. Designar el personal, recursos técnicos y económicos necesarios y específicos para la implementación de las acciones previstas en el I Plan de Promoción.	-Dirección de Gabinete -Dirección de RRHH -AVPE	Continuado.	-Nº de personas designadas desagregadas por sexo. -% y cuantía del presupuesto anual destinado.
		A.1.1.4. Revisar el “Perfil de agente” conforme al modelo de policía del País Vasco determinado en el Plan General de Seguridad Pública de Euskadi 2020-2025 y que dicho perfil efectivamente responda al carácter de seguridad pública al servicio de las personas	-Dirección de RRHH -AVPE -Dirección de la Ertzaintza	2023.	Actualización del “Perfil del Agente”

	O.1.2 Capacitar para la igualdad al personal que participa en los procesos selectivos	A.1.2.1. Identificar el personal que se mantiene estable en el proceso selectivo e impulsar un plan de formación para la capacitación básica, progresiva, permanente, especializada y obligatoria en materia de igualdad entre mujeres y hombres desde un enfoque interseccional.	-Dirección de RRHH -AVPE	Continuado	Diseño del Plan de Formación: SI/NO -Nº de cursos impartidos. -Nº de horas de formación. -Nº de personas formadas desagregadas por sexo.
	0.1.3. Impulsar el enfoque de género en los procedimientos de trabajo	A.1.3.1. Realizar estudios sobre la situación de las mujeres desde el enfoque de género e interseccional en relación con el acceso a la Ertzaintza	-Dirección de Gabinete -Dirección de la Ertzaintza -GTI	Cada 4 años.	Nº de estudios realizados.
		A.1.3.2. Analizar las necesidades específicas de las mujeres relacionadas con sus características anatómicas, fisiológicas y psicosociales de su trabajo.	-Dirección de RRHH -Dirección de Gestión Económica -Dirección de la Ertzaintza	2023-2024.	Realización del estudio: SI/NO.
		A.1.3.3. Velar para que el procedimiento selectivo para ingreso por turno libre en la categoría de Agente de la Escala Básica de los Cuerpos de Policía del País Vasco esté alineado con el marco normativo vigente de igualdad de mujeres y hombres en Euskadi	-AVPE	2022.	Nº de modificaciones/revisiones realizadas.
		A.1.3.4. Revisar, analizar y adecuar las pruebas de acceso, así como su valoración desde la perspectiva de género e interseccional, y con base en datos científicos neutrales.	-AVPE	Cada 4 años.	-Nº de pruebas revisadas. -Nº de pruebas modificadas.
		A.1.3.5. Llevar a cabo un análisis cuantitativo y cualitativo de relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, de las personas admitidas y excluidas en los procesos selectivos, y de las aprobadas y suspendidas en cada una de las pruebas realizadas, así como el abandono de los procesos y los motivos.	-AVPE	Anualmente.	Cumplimiento del compromiso: SI/NO

	A.1.3.6. Continuar realizando informes de evaluación previa de impacto en función del género de las bases de las convocatorias de los procesos selectivos.	-AVPE	En cada proceso selectivo.	-Nº y % de procesos selectivos en los que se han realizado informes EPIC. -Nº de informes y observaciones realizadas.
	A.1.3.7. Velar para que se siga incluyendo una cláusula por la que, en caso de existir igualdad de capacitación, se dé prioridad a las mujeres en aquellas escalas, niveles y categorías en las que su representación sea inferior 40%.	-AVPE	En cada proceso selectivo.	Inclusión de la cláusula: SI/NO
	A.1.3.8. Revisar la adecuación del Plan de Estudios del Curso de Ingreso de la categoría de Agente de la Escala Básica de los cuerpos de Policía del País Vasco, al marco normativo vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres y erradicación de la violencia machista contra las mujeres.	-AVPE	Continuado.	Revisión continuada del Plan de Estudios: SI/NO.
	A.1.3.9. Revisar el "Libro blanco" del alumnado del curso de ingreso en la categoría de Agente en la Escala Básica de los cuerpos de Policía del País Vasco desde las perspectiva de género.	-AVPE	Continuado.	Revisión continuada del "Libro Blanco": SI/NO.
0.1.4. Incorporar la igualdad en la comunicación	A.1.4.1. Velar por la incorporación del enfoque de género e interseccional en la comunicación, en particular, aquellas que sean de aplicación en las campañas de futuras promociones de acceso.	-Dirección de Comunicación	En cada campaña.	-Nº de campañas realizadas con perspectiva de género.
	A.1.4.2. Garantizar que cualquier tipo de comunicación y/o publicidad, interna o externa, cumpla con el principio de igualdad de mujeres y hombres y los derechos lingüísticos y promoción del uso del euskera y el uso inclusivo y no sexista del lenguaje.	-Dirección de Comunicación -Dirección de Gabinete -AVPE -Dirección de la Ertzaintza -Dirección de RRHH -Dirección de CS -Dirección de Gestión Económica	Continuado.	Cumplimiento del compromiso: SI/NO.

	A.1.4.3. Fomentar que las terceras personas físicas y jurídicas proveedoras del Departamento de Seguridad y de la AVPE, cumplan con la integración del principio de igualdad de mujeres y hombres en toda su acción informativa, comunicativa y publicitaria.	-AVPE -Dirección de Gestión Económica	Continuado.	Actuaciones puestas en marcha dirigidas a terceras personas para cumplimiento del principio de igualdad.
	A.1.4.4. Reforzar la presencia de mujeres Ertzainas en todas aquellas comunicaciones hacia el exterior (informativos, documentales, radio, televisión, prensa ...).	-Dirección de Comunicación	Continuado.	-Nº de comunicaciones con presencia y/o protagonismo de mujeres.
0.1.5. Fortalecer la coordinación y la colaboración	A.1.5.1 Consolidar el Grupo de Trabajo para la Igualdad (GTI) creado inicialmente para el proceso de elaboración del I Plan de Promoción, promoviendo su composición equilibrada de mujeres y hombres.	-GTI -Dirección de Comunicación -Dirección de Gabinete -AVPE -Dirección de la Ertzaintza -Dirección de RRHH -Dirección de CS -Dirección de Gestión Económica	Continuado	-Nº de reuniones del GTI.
	A.1.5.2. Participar en espacios de coordinación y colaboración interdepartamental e intradepartamental del Gobierno Vasco para fortalecer las políticas de igualdad.	-GTI	Continuado	-Nº de encuentros en los que se ha participado.
	A.1.5.3. Realizar encuentros con personas expertas en materia de igualdad al objeto de compartir experiencias y aprovechar su conocimiento para contrastar el enfoque y contenidos de algunas de las iniciativas de promoción del acceso de las mujeres a la Ertzaintza.	-GTI -AVPE	Continuado	-Nº de encuentros propiciados.
	A.1.5.4. Impulsar la creación de espacios de trabajo con cuerpos policiales de otras comunidades autónomas, estatales y/o internacionales para el intercambio de experiencias y buenas prácticas respecto al avance en la eliminación de las desigualdades en los procesos selectivos.	-GTI -Dirección de la Ertzaintza -AVPE	Continuado	-Nº de espacios de trabajo generados.

	0.1.6. Promover la participación y la incidencia	A.1.6.1. Garantizar la composición de los tribunales y órganos de selección, tanto en lo que se refiere a las personas titulares como a las suplentes, respetando el principio de representación equilibrada a través de la recogida, análisis y publicación de los datos desagregados por sexo y en base a lo fijado en la modificación de la Ley de Igualdad.	-AVPE	En cada proceso selectivo.	-Nº de mujeres ertzainas incorporadas al profesorado.
		A.1.6.2. Impulsar un mayor número de mujeres en el profesorado Ertzaina, cuando menos hasta que exista una representación equilibrada estando representados los dos sexos al menos al 40%.	-Dirección de RRHH -AVPE -Dirección de la Ertzaintza	Continuado.	-Nº de mujeres ertzainas incorporadas al profesorado.
E.2. Empoderamiento de las mujeres	O.2.1. Apoyar el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres en la Ertzaintza	A.2.1.1 Impulsar el trabajo y la colaboración a través de Emakunde con el movimiento feminista y/o asociativo de mujeres para la realización de actividades dirigidas a la información y a la creación de espacios de interlocución y participación.	-GTI	Continuado.	-Nº de actividades de colaboración realizadas.
		A.2.1.2. Promover la concesión de una mención honorífica o medalla al mérito policial según el decreto regulador del régimen de condecoraciones y distinciones honoríficas de la Ertzaintza, por la contribución al avance en la Igualdad del acceso de las mujeres y del feminismo en los Cuerpos Policiales del País Vasco.	-Dirección de la Ertzaintza -Dirección de RJSyPE	Anualmente.	-Creación de la mención/medalla. -Nº de ediciones.
		A.2.1.3. Avanzar en la realización de acciones de divulgación dirigidas a las y los estudiantes de Bachillerato, FP y enseñanzas universitarias sobre la profesión de Ertzaina, incidiendo en las opciones de carrera profesional y con presencia de mujeres Ertzaina en dichas acciones de divulgación, como referentes para las mujeres jóvenes.	-Dirección de Comunicación. -Dirección de la Ertzaintza -AVPE	Continuado	-Nº de acciones de divulgación. -Nº de estudiantes participantes.
		A.2.1.4. Participar en iniciativas y eventos destinados a la promoción del empleo y el acceso de las mujeres en la Ertzaintza	-Dirección de la Ertzaintza -GTI -AVPE	Continuado	-Nº de iniciativas y eventos de promoción de empleo en los que se ha participado.
		A.2.1.5. Trabajar con el Área de Igualdad y Diversidad de la Ertzaintza para impulsar un programa donde sean referentes para las mujeres Ertzaina en prácticas.	-Dirección de la Ertzaintza -AVPE.	Continuado	-Iniciativas puestas en marcha.

		A.2.1.6. Crear referentes visibilizando el trabajo de las mujeres en las diferentes unidades de la Ertzaintza.	-Dirección de la Ertzaintza -Dirección de Comunicación	Continuado	-Nº de iniciativas puestas en marcha.
		A.2.1.7. Llevar a cabo acciones para visibilizar y acercar a la ciudadanía el trabajo de la Ertzaintza, incidiendo sobre todo en la población joven y en las mujeres.	-Dirección de Comunicación -Dirección de la Ertzaintza	Continuado	-Nº de acciones puestas en marcha.
		A.2.1.8. Continuar impulsando campañas específicas para aumentar el número de mujeres que se inscriben en los procesos selectivos.	-Dirección de Comunicación -Dirección de la Ertzaintza	Continuado.	-Nº de campañas puestas en marcha.
E.3. Transformar las economías y la organización social	O.3.1. Impulsar una organización corresponsable	A.3.1.1. Posponer las pruebas físicas a la siguiente convocatoria del proceso de selección en el caso de las mujeres en situación prenatal, parto o postnatal.	-AVPE	En cada proceso selectivo.	-Nº de mujeres a las que se les ha aplicado dicha medida.
		A.3.1.2. Velar por que se continúe baremando como mérito en la fase de concurso de los procesos de ingreso, a efectos de experiencia profesional, el tiempo durante el cual las personas candidatas que mientras prestaban sus servicios como Agente de la Escala Básica de los Cuerpos de Policía Local del País Vasco o en la Ertzaintza, hayan permanecido en situación de excedencia por cuidado de familiares y/o se hayan acogido a permisos y licencias que favorezcan la conciliación.	-AVPE	En cada proceso selectivo.	-Nº de personas a las que se les ha baremado la conciliación durante los procesos de acceso, desagregado por sexo.
	O.3.2. Reconocimiento de la igualdad como valor necesario para la transformación social	A.3.2.1. Impulsar acciones de sensibilización y formación ciudadana para conocer la situación de desigualdad de las mujeres en la sociedad en general y en la Ertzaintza en concreto.	-Dirección de Gabinete -Dirección de Comunicación	Continuado.	-Nº de acciones puestas en marcha.
		A.3.2.2. Llevar a cabo acciones para sensibilizar a la ciudadanía y más en concreto al funcionariado Ertzaina sobre la necesidad de las medidas de acción positiva.	-Dirección de la Ertzaintza -Dirección de Comunicación	Continuado.	-Nº de acciones puestas en marcha.
		A.3.2.3. Publicar la versión externa del I Plan de Promoción a través de los canales de comunicación externos del Departamento de Seguridad, así como otros medios/ foros que se consideren de interés.	-Dirección de Gabinete -Dirección de Comunicación	2022.	-Nº de publicaciones realizadas.
		A.3.2.4. Realizar actividades específicas de comunicación externa y socialización del I Plan de Promoción, atendiendo tanto a la diversidad como a la interseccionalidad.	-Dirección de Gabinete -Dirección de Comunicación	Continuado.	-Nº de actividades realizadas.

		A.3.2.5. Organizar y llevar a cabo un acto específico que cuente con representación política y técnica del Departamento de Seguridad y la AVPE para presentación del I Plan de Promoción.	-Dirección de Gabinete. -Dirección de Comunicación	2022.	-Acto realizado: SI/NO. -Nº de personas/entidades asistentes.
		A.3.2.6. Realizar otras actividades de divulgación vinculadas al I Plan de Promoción, así como de los informes de evaluación e impacto derivados del mismo, tanto a nivel interno como externo.	-Dirección de Gabinete. -Dirección de Comunicación	Continuado.	-Actividades de divulgación realizadas.
E.4. Vidas libres de violencia contra las mujeres	O.4.1. Crear un espacio de tolerancia cero hacia la violencia contra las mujeres participantes en el proceso de acceso y garantizar los derechos de aquellas que la hayan enfrentado	A.4.1.1. Impulsar acciones específicas para la difusión de los derechos y de los recursos con los que cuentan las candidatas ante situaciones de violencia machista en la AVPE durante el proceso selectivo.	-AVPE	Continuado.	-Nº de acciones específicas realizadas.
		A.4.1.2. Promover el diseño e implementación de un protocolo específico de actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo en la AVPE.	-AVPE	Continuado.	-Diseño del Protocolo: SI/NO. -Nº de casos registrados. -Nº de actuaciones realizadas.
		A.4.1.3. Formación especializada en violencia machista contra las mujeres a las personas vinculadas con los procesos selectivos en el Departamento de Seguridad y la AVPE.	-Dirección de RRHH -AVPE	Continuado.	-Nº de cursos impartidos. -Nº de horas de formación. -Nº de personas formadas.
		A.4.1.4. Velar por que se continúe baremando como mérito en la fase de concurso de los procesos de ingreso, a los efectos de experiencia profesional, el tiempo durante el cual las mujeres que mientras prestaban sus servicios como Agente de la Escala Básica de los Cuerpos de Policía Local del País Vasco o en la Ertzaintza, hayan permanecido en situación de excedencia por violencia de género.	-AVPE	En cada proceso selectivo.	-Nº de solicitudes admitidas con dicha particularidad.
		A.4.1.5. Incluir en el Reglamento de Régimen Interior de la AVPE la falta disciplinaria muy grave por violencia machista contra las mujeres y específicamente, el acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como otros comportamientos discriminatorios durante los procesos selectivos.	-AVPE	2024.	-Inclusión de la medida: SI/NO.

c. Modelo de gestión del I Plan de Promoción.

El modelo de gestión del I Plan de Promoción se configura como un instrumento de Buen Gobierno que incluye un sistema para la planificación, el seguimiento, la evaluación y la rendición de cuentas.

El I Plan de Promoción lleva aparejadas líneas de intervención y actuaciones temporales y permanentes, fiel reflejo de la estrategia dual acuñada -la perspectiva de género y las acciones positivas- en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de Beijing y consolidada en la actual normativa e instrumentos de política pública.

Por el carácter pionero, transformador e innovador de este I Plan, algunas de las actuaciones más complejas han de ser consideradas estratégicas por lo que para alcanzar la excelencia en su cumplimiento requerirán de la asignación del personal, así como de los recursos suficientes.

d. Estructuras de coordinación y gestión.

La existencia de una arquitectura de género posibilitará la coordinación y la gestión de las actuaciones recogidas en el I Plan de Promoción, así como la participación de diversos grupos de interés y trabajo, como pilar y elemento tractor para garantizar el principio de igualdad de mujeres y hombres en el proceso de acceso.

1. Grupo de Trabajo para la Igualdad (en adelante, GTI) integrado por personal responsable y directivo de la Ertzaintza, de la Dirección del Gabinete del Vicelehen-dakari Primero y Consejero de Seguridad de Gobierno Vasco, la AVPE y su respectivo personal de Igualdad. Al GTI le corresponderá:
 - a. Diseñar la planificación anual y definir los indicadores de carácter cuantitativo y cualitativo por cada actividad que faciliten el seguimiento.
 - b. Impulsar, dinamizar y velar por el cumplimiento de las medidas previstas en el I Plan de Promoción.
 - c. Mantener una interlocución directa con las distintas Direcciones, Unidades y agentes implicados en la implementación de las acciones.
 - d. Preparar los informes anuales de seguimiento, así como los informes de evaluación intermedia y final.

2. Área de igualdad y diversidad de la Ertzaintza, que perseguirá:
 - a. Impulsar espacios de encuentro y reflexión para avanzar en la igualdad de mujeres y hombres en la organización.
 - b. Ser un grupo referente que ofrezca asesoramiento, acompañamiento y ayuda a todas aquellas mujeres Ertzainas que lo requieran, incluyendo las mujeres que estén participando en los procesos selectivos de acceso en la AVPE.
3. Unidad de Igualdad del Departamento y la Unidad de Igualdad de la AVPE (en adelante, UAI): Las Unidades Administrativas de Igualdad²² se encargarán de impulsar, coordinar y colaborar con las distintas direcciones y áreas del departamento para la ejecución de las políticas e iniciativas para la igualdad de mujeres y hombres. Si bien el GTI será inicialmente el grupo encargado de la implementación y seguimiento del I Plan de Promoción, se podrá apoyar en la UAI para la ejecución y coordinación de algunas de las medidas.

e. Planificación, seguimiento y evaluación.

En el siguiente cuadro se resume la sistemática de planificación, seguimiento y evaluación prevista para el I Plan de Promoción:

ETAPA	DESCRIPCIÓN
Planificación	<p>Tomando como punto de partida las acciones previstas en el I Plan de Promoción, anualmente el GTI definirá las actividades necesarias para la completa ejecución de las medidas. Para cada actividad se establecerán personas/unidades responsables, calendario, así como indicadores de ejecución.</p> <p>A partir del segundo año de vigencia, además de lo previsto en el Plan, se tendrá en cuenta la información que proporcionen los informes/memorias anuales de seguimiento.</p> <p>Es posible que, a lo largo del tiempo de vigencia del Plan, se propongan y ejecuten nuevas acciones y actividades no previstas en el documento del Plan, las cuales deberán ser compartidas y consensuadas por las personas que componen el GTI</p>

²² Estructura creada inicialmente por la Ley 4/2005, reformada en la Ley 1/2022 (artículo 11) y regulada reglamentariamente mediante el Decreto 213/2007 de 27 noviembre, Decreto 213/2007, de 27 de noviembre, por el que se regulan las unidades administrativas encargadas del impulso y coordinación de las políticas de igualdad en los departamentos del Gobierno Vasco, así como en sus organismos autónomos y entes públicos.

Seguimiento	<p>A lo largo de la vigencia del Plan, el GTI tendrá un papel fundamental como encargado de perseguir la ejecución de las medidas previstas en este y realizar su seguimiento.</p> <p>Para ello, con carácter interno, el GTI realizará reuniones a lo largo del año. Este seguimiento se realizará de dos modos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reuniones trimestrales para el monitoreo fundamentalmente cuantitativo con el objetivo de ir avanzado en lo planificado; 2. Una reunión de trabajo específica del GTI a finales de cada año con el objeto de identificar los obstáculos y las barreras que hayan dificultado el desarrollo de las acciones y a tratar de encontrar soluciones a dichos contratiempos. <p>Con carácter anual, el GTI realizará un informe/memoria de seguimiento de las acciones del I Plan de Promoción, el cual incluirá tanto el análisis anual como el acumulativo. Los resultados y conclusiones serán compartidas en el seno del Grupo.</p> <p>En un ejercicio de rendición de cuentas, los principales avances realizados y las conclusiones de los informes/memorias de seguimiento anuales se socializarán a nivel interno.</p>
Evaluación	<p>Se prevé la realización de dos evaluaciones durante el periodo de vigencia del I Plan de Promoción:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación intermedia: permitirá obtener una visión global de lo realizado y de sus resultados e impacto a diciembre de 2024. <p>Tiene como objetivo valorar los resultados que la ejecución de las medidas del Plan a diciembre de 2024 ha tenido en la integración del principio de igualdad de mujeres y hombres en las políticas vinculadas al acceso a los cuerpos policiales del País Vasco.</p> <p>Esta información servirá como punto de inflexión para el abordaje de las medidas previstas en el Plan, así como de otras nuevas medidas que se consideren relevantes a acometer en los dos últimos años de vigencia del Plan.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación final: permitirá obtener una visión global de lo realizado y de sus resultados e impacto durante el periodo de vigencia del Plan (horizonte diciembre de 2026). <p>Tiene como objetivo valorar los resultados que su ejecución ha tenido en la integración del principio de igualdad de mujeres y hombres en las políticas vinculadas al acceso a los cuerpos policiales del País Vasco y conocer su grado de eficacia en la reducción o, en su caso, eliminación de las desigualdades.</p> <p>Por tanto, la evaluación no solo servirá como medición de lo efectivamente realizado, sino como fuente de información para reforzar las actuaciones estratégicas y también para identificar las carencias que todavía puedan existir en los procesos selectivos de acceso.</p> <p>Como propósito de rendición de cuentas, la evaluación final del I Plan de Promoción se socializará, tanto a nivel interno como a nivel externo institucional (Emakunde) y ciudadanía</p>

ANEXO I



ANEXO I

I. Principales Modificaciones de la Ley Autonómica de Igualdad entre Mujeres y Hombres, respecto al Acceso al Empleo Público

Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.	Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
<p>Artículo 3. Principios generales.</p> <p>Los principios generales que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres son los siguientes: la igualdad de trato; la igualdad de oportunidades; el respeto a la diversidad y a la diferencia; la integración de la perspectiva de género; la acción positiva; la eliminación de roles y estereotipos en función del sexo; la representación equilibrada y la coordinación y colaboración.</p>	<p>Artículo 3. Principios generales</p> <p>Los principios generales que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres son los siguientes: la igualdad de trato e integración de la perspectiva interseccional; la igualdad de oportunidades; la prevención y erradicación de la violencia machista contra las mujeres; el respeto a la diversidad y a la diferencia; el derecho al libre desarrollo de la identidad sexual y/o de género y orientación sexual, y los derechos sexuales y reproductivos, garantizando la libre decisión de las personas en el momento de su ejercicio; la integración de la perspectiva de género; la acción positiva; la eliminación de roles y estereotipos en función del sexo; la representación equilibrada; la colaboración y coordinación e internacionalización; el empoderamiento de las mujeres; la implicación de los hombres; la participación; la innovación, transparencia y rendición de cuentas, la protección de los derechos lingüísticos y la promoción del uso del euskera.</p>

Artículo 17. Capacitación del personal al servicio de las administraciones públicas vascas.

1. Las administraciones públicas vascas han de adoptar las medidas necesarias para una formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad de mujeres y hombres de su personal, a fin de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta ley y que se garantice un conocimiento práctico suficiente que permita la integración efectiva de la perspectiva de género en la actuación administrativa.

2. Al objeto de dar cumplimiento a lo establecido en el párrafo anterior, las administraciones públicas vascas han de elaborar y ejecutar planes de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres para el personal a su servicio, así como realizar actividades de sensibilización para las personas con responsabilidad política.

3. Asimismo, las administraciones públicas vascas deben garantizar la experiencia y/o capacitación específica del personal técnico que vaya a ocupar plazas entre cuyas funciones se incluyan impulsar y diseñar programas y prestar asesoramiento técnico en materia de igualdad de mujeres y hombres, estableciendo requisitos específicos de conocimientos en dicha materia para el acceso a las mismas.

4. En los temarios de los procesos de selección para el acceso al empleo público, las administraciones públicas vascas han de incluir contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres y su aplicación a la actividad administrativa.

Artículo 17. Capacitación del personal de los **podere**s públicos vascos.

1. **Los podere**s públicos vascos han de adoptar las medidas necesarias para una formación básica, progresiva, permanente y obligatoria en materia de igualdad de mujeres y hombres y **perspectiva de género** de todo su personal, a fin de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta ley y que se garantice un conocimiento práctico suficiente que permita la integración efectiva de la perspectiva de género en su actuación.

2. Al objeto de dar cumplimiento a lo establecido en el párrafo anterior, **los podere**s públicos vascos:

a) Elaborarán y ejecutarán los correspondientes planes de formación, teniendo en cuenta las competencias necesarias en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres para cada una de las distintas tipologías de puestos de trabajo existentes.

b) Realizarán actividades de formación y sensibilización para sus cargos públicos.

3. **Los podere**s públicos vascos deben integrar la perspectiva de género en la formación que no sea específica sobre igualdad de mujeres y hombres, para lo cual analizarán sus respectivas ofertas formativas y realizarán las adaptaciones correspondientes.

4. Asimismo, los podere)s públicos vascos deben garantizar la experiencia y/o capacitación específica del personal técnico que vaya a ocupar plazas entre cuyas funciones se incluyan impulsar y diseñar programas y prestar asesoramiento técnico en materia de igualdad de mujeres y hombres, estableciendo requisitos específicos de conocimientos en dicha materia para el acceso **a dichas plazas.**

	<p>5. En los temarios de los procesos de selección para el acceso y la promoción en el empleo público y, en su caso, en la provisión de puestos, los poderes públicos vascos han de incluir contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres y su aplicación al ámbito público en concreto al que se opte.</p> <p>6. Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán la aplicación de los acuerdos adoptados en el marco de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres, dirigidos a la aplicación de estándares de calidad en las políticas públicas de igualdad, en particular los relativos a las plazas del personal técnico de igualdad, por lo que respecta a su inclusión en las relaciones de puestos de trabajo, al grupo de clasificación profesional, al tipo de dedicación y de jornada y a la formación requerida”</p>
--	--

Artículo 20. Medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad.

1. Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las normas que regulen los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público deben incluir:

a) Una cláusula por la que, en caso de existir igualdad de capacitación, se dé prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías de la Administración en los que la representación de éstas sea inferior al 40%, salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para el acceso y promoción en el empleo.

Los órganos competentes en materia de función pública de las correspondientes administraciones públicas han de disponer de estadísticas adecuadas y actualizadas que posibiliten la aplicación de lo dispuesto en el apartado a).

b) Una cláusula por la que se garantice en los tribunales de selección una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada.

Artículo 20. Procesos selectivos y jurados.

1. Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las normas **o actos administrativos** que regulen los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público, **incluidos los periodos de prácticas**, deben incluir:

a) Una cláusula por la que, en caso de existir igualdad de capacitación, se dé prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías de la Administración en los que la representación de estas sea inferior al 40%, salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para el acceso y promoción en el empleo.

Los órganos competentes en materia de función pública de las correspondientes administraciones públicas han de disponer de estadísticas adecuadas y actualizadas que posibiliten la aplicación de lo dispuesto en el apartado

a) y establecer los criterios para determinar el ámbito de referencia para el cálculo del porcentaje referido en el párrafo anterior.

b) Una cláusula por la que se garantice en los tribunales de selección una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuadas.

c) Previsiones para que en los baremos de méritos se valoren, a los efectos de experiencia profesional, el tiempo durante el que las personas candidatas hayan permanecido en la situación de excedencia por cuidado de familiares o por violencia de género, el tiempo atribuible a reducciones de jornada o permisos que tengan por finalidad prevista proteger la maternidad y paternidad, o facilitar la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral, así como el tiempo en el que las empleadas públicas hayan hecho uso de permisos por razón de violencia de género.

<p>Disposición final segunda. Modificación de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca.</p> <p>1. Se añade un párrafo 2 al artículo 27 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, permaneciendo el texto actual como apartado 1. El tenor del párrafo 2 es el siguiente:</p> <p>«2. En caso de existir igualdad de capacitación, se dará prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos y escalas y categorías de la Administración en los que la representación de las mujeres sea inferior al 40%, salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para el acceso al empleo.»</p>	<p>d) Medidas para que, en el desarrollo de los procesos de selección, provisión y promoción, se dispense la debida protección a la maternidad, tanto en sus periodos prenatales como posnatales, tomando en consideración la dificultad añadida de las familias monoparentales para la conciliación, con el fin de evitar incurrir en situaciones de discriminación por razón de sexo. Así, en aquellos procesos en que se celebren ejercicios o pruebas conforme al sistema de llamamiento único o tengan lugar otras actuaciones que requieran la comparecencia de las personas candidatas, las situaciones de embarazo, parto o lactancia, debidamente acreditadas, podrán constituir causa que justifique la modificación de las circunstancias de tiempo o lugar de celebración del acto. La atención de las solicitudes de modificación llevará aparejadas las medidas organizativas necesarias y adecuadas para garantizar el principio de igualdad de concurrencia de todas las personas candidatas.</p> <p>Disposición final segunda. Modificación de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca.</p> <p>1. Se modifica el párrafo 2 del artículo 25 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, que queda redactado de la forma siguiente:</p> <p>“2. En los procedimientos de selección, se cuidará que las pruebas que se planteen se adecúen al contenido de las funciones que haya que desempeñar, pudiendo incluir, a tal efecto, pruebas teóricas o prácticas de conocimientos generales o específicos, test psicotécnicos, entrevistas, cursos selectivos de formación, períodos de prácticas y cualesquiera otros sistemas que resulten adecuados para garantizar la objetividad, racionalidad y funcionalidad del procedimiento selectivo”.</p>
--	---

2. Se adiciona un párrafo al artículo 31 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, con el número 3, de manera que el actual 3 pasa a ser el 4, con la redacción siguiente:

«3. Salvo que se justifique debidamente su no pertinencia, la composición del tribunal u órgano técnico de selección ha de ser equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada. Se considera que existe una representación equilibrada cuando en los órganos de más de cuatro miembros cada sexo está representado al menos al 40%; en el resto, cuando los dos sexos estén representados.»

3. Se añade un párrafo 2 al artículo 46 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, de manera que los actuales párrafos 2 y 3 pasan a ser 3 y 4, respectivamente. El tenor del nuevo párrafo 2 es el siguiente:

«2. Para los supuestos de provisión mediante concurso, en caso de existir igualdad de capacitación en la provisión de un puesto de trabajo, se dará prioridad a la mujer cuando en el cuerpo o escala de que se trate y nivel que posea dicho puesto la representación de las mujeres sea inferior al 40%, salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para la promoción en el empleo.»

En los temarios de los procedimientos de selección, tanto para el acceso como para la promoción, se incluirán contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres y su aplicación al ámbito de la Administración en concreto al que se opte”.

2. Se modifica el párrafo 2 del artículo 27 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, que queda redactado de la forma siguiente:

“2. En caso de existir igualdad de capacitación, se dará prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos y escalas, niveles y categorías de la Administración en los que la representación de estas sea inferior al 40%, salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para el acceso y promoción en el empleo.

Los órganos competentes en materia de función pública de las correspondientes administraciones públicas han de disponer de estadísticas adecuadas y actualizadas que posibiliten la aplicación de lo dispuesto en el apartado a) y establecer los criterios para determinar el ámbito de referencia para el cálculo del porcentaje referido en el párrafo anterior”.

3. Se añade un nuevo inciso al final del párrafo 4 del artículo 46 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, del siguiente tenor: “y su capacidad para aplicar el principio de igualdad de mujeres y hombres al ámbito de la Administración al que se opte”.

ANEXO II



ANEXO II

JURISPRUDENCIA RELACIONADA

Aplicación del Principio de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Acceso al Empleo

En aplicación de la Directiva 2006/54/CE y de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; el TJUE en el Asunto C-409/16 estableció que el requisito de altura mínima exigido por el cuerpo de policía griego no tiene ninguna justificación objetiva, y por tanto, es indirectamente discriminatorio:

“32 En el presente caso, el propio órgano jurisdiccional remitente declaró en su resolución que un número mucho mayor de mujeres que de hombres tiene una estatura inferior a 1,70 m, de modo que, conforme a esa normativa, aquéllas sufrirían claramente un perjuicio frente a éstos en lo que se refiere a la admisión al concurso para el ingreso en las Escuelas de oficiales y agentes de la Policía helénica. De ello se deduce que la normativa controvertida en el litigio principal crea una discriminación indirecta.

33 Sin embargo, del artículo 2, apartado 2, segundo guion, de la Directiva 76/207 resulta que dicha normativa no constituye una discriminación indirecta prohibida por esa Directiva si está objetivamente justificada por un objetivo legítimo y si los medios para alcanzar ese objetivo son adecuados y necesarios.

34 Aun cuando corresponde al órgano jurisdiccional remitente determinar la existencia de tal justificación, el Tribunal de Justicia, llamado a facilitar respuestas útiles al juez nacional, es competente, sin embargo, para proporcionar indicaciones que puedan permitir a dicho órgano jurisdiccional nacional dictar una resolución (véase, en este sentido, la sentencia de 10 de marzo de 2005, Nikoloudi, C-196/02, EU:C:2005:141, apartados 48 y 49)

35 En el presente caso, el Gobierno griego alega que la normativa controvertida en el litigio principal tiene como objetivo permitir el cumplimiento efectivo de la misión de la policía helénica y que la posesión de determinadas aptitudes físicas particulares, como una estatura mínima, constituye un requisito necesario y adecuado para alcanzar ese objetivo.

36 Es preciso recordar que el Tribunal de Justicia ha declarado que el interés en garantizar el carácter operativo y el buen funcionamiento de los servicios de Policía constituye un objetivo legítimo [véanse, en relación con el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la

igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO 2000, L 303, p. 16), cuya estructura, disposiciones y objetivo son en gran medida comparables a los de la Directiva 76/207, las sentencias de 13 de noviembre de 2014, Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, apartado 44, y de 15 de noviembre de 2016, Salaberría Sorondo, C-258/15, EU:C:2016:873, apartado 38].

37 Así las cosas, es preciso determinar si la exigencia de una estatura física mínima, como la prevista en la normativa controvertida en el litigio principal, es adecuada para garantizar la consecución del objetivo perseguido por dicha normativa y no va más allá de lo necesario para alcanzarlo.

38 A este respecto, si bien es cierto que el ejercicio de las funciones de policía relativas a la protección de las personas y bienes, la detención y la custodia de los autores de hechos delictivos y las patrullas preventivas pueden requerir el empleo de la fuerza física e implicar una aptitud física particular, no lo es menos que algunas funciones de policía, como el auxilio al ciudadano o la regulación del tráfico, no precisan aparentemente un esfuerzo físico elevado (véase, en este sentido, la sentencia de 13 de noviembre de 2014, Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, apartados 39 y 40).

39 Por otra parte, aun suponiendo que todas las funciones ejercidas por la policía helénica exigieran una aptitud física particular, no parece que dicha aptitud esté necesariamente relacionada con la posesión de una estatura física mínima y que las personas de una estatura inferior carezcan naturalmente de dicha aptitud.

40 En este contexto, puede tenerse en cuenta, en particular, el hecho de que, hasta el año 2003, la normativa griega exigía, a efectos de la admisión al concurso de ingreso en las Escuelas de oficiales y agentes de la Policía helénica, estaturas mínimas diferentes para los hombres y para las mujeres, puesto que, en relación con éstas, la estatura mínima era de 1,65 m, en vez de 1,70 m para los hombres.

41 Las circunstancias, evocadas por la Sra. Kalliri, de que, en el caso de las Fuerzas Armadas, de la Policía portuaria y de la Guardia costera griegas, se exigen estaturas mínimas diferentes para los hombres y para las mujeres y de que, con respecto a éstas, la estatura mínima es de 1,60 m, parecen también pertinentes.

42 En cualquier caso, el objetivo perseguido por la normativa controvertida en el procedimiento principal podría alcanzarse mediante medidas que no perjudicaran tanto a las personas de sexo femenino, como una preselección de los candidatos al concurso para el ingreso en las Escuelas de oficiales y agentes de Policía basada en pruebas específicas que permitan verificar sus capacidades físicas.

43 De las consideraciones anteriores resulta que, sin perjuicio de las comprobaciones que corresponda realizar al órgano jurisdiccional remitente, dicha normativa no está justificada.

44 En tales circunstancias, procede responder a la cuestión planteada que las disposiciones de la Directiva 76/207 deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa de un Estado miembro, como la controvertida en el litigio principal, que supedita la admisión de los candidatos al concurso para el ingreso en la Escuela de Policía de dicho Estado miembro, independientemente de su sexo, a un requisito de estatura física mínima de 1,70 m, toda vez que esa normativa supone una desventaja para un número mucho mayor de personas de sexo femenino que de sexo masculino y que la citada normativa no parece adecuada ni necesaria para alcanzar el objetivo legítimo que persigue, circunstancia que corresponde al órgano jurisdiccional remitente comprobar”.

De manera similar, el artículo 4.5. de la Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro señala:

“La presente Directiva no prohíbe las diferencias de trato cuando la prestación de bienes y servicios de forma exclusiva o principal a las personas de uno de los sexos esté justificada por un propósito legítimo y los medios para lograr ese propósito sean adecuados y necesarios”.

Concepto de Discriminación

El concepto de discriminación que se utiliza es el vinculado a la ruptura de la igualdad ante la ley. En la Constitución española el que refiere el artículo 14, utilizado durante años, hasta la STC 128/1987, para defender los intereses del “varón discriminado”¹. En este caso, el Tribunal Constitucional concluyó que no constituye discriminación:

“La actuación de los Poderes Públicos para remediar [...] la situación de determinados grupos sociales definidos, entre otras características, por el sexo [...] y colocados en posiciones de innegable desventaja en el ámbito laboral, por razones que resultan de tradiciones y hábitos profundamente arraigados en la sociedad y difícilmente eliminables”.

Siguiendo esa doctrina, existen dos sentencias posteriores. En una se justifica una mayor pensión de jubilación mantenida transitoriamente a favor de las mujeres dirigida a compensar sus inferiores condiciones laborales (STC 19/1989) y en la otra se justifica la regulación del permiso de lactancia de titularidad solo de la mujer (STC 109/1993). Pero algo

¹ También véase: STC 109/1993 y STC 187/1993.

parecido se puede decir de sentencias más actuales que tienen su origen en demandas de mujeres ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE). El caso Kalanke (C-450/93) fue la primera decisión de la jurisprudencia comunitaria donde se abordó la legitimidad de una acción positiva concreta y especialmente intensa, y se revolió en sentido negativo, lo cual ha sido ampliamente criticado por la doctrina. Seguidamente, en el caso Marschall (C-409/95) se introdujo la matización de que la medida es legítima cuando se introduce una cláusula de apertura, según la cual:

“Se garantiza a los candidatos masculinos con igual capacitación que las candidatas femeninas que las candidaturas serán objeto de una apreciación objetiva que tenga en cuenta todos los criterios relativos a la persona de los candidatos de ambos sexos e ignore la preferencia concedida a las candidatas femeninas cuando uno o varios de esos criterios hagan que la balanza se incline a favor del candidato masculino”.

En el caso Abrahamsson y Anderson (C-407/98), el TJUE concluyó que es legítima la preferencia a favor del sexo infrarrepresentado, cuando los méritos son equivalentes o sensiblemente equivalentes, siempre que las candidaturas se sometan a una apreciación objetiva que tenga en cuenta las situaciones particulares de naturaleza personal de todos los candidatos.

A la luz de la jurisprudencia citada se establece la legitimidad y legalidad de las medidas de acción positiva que inciden directamente en el resultado de asignación de un puesto de trabajo bajo ciertas condiciones (situación de infrarrepresentación, méritos equivalentes o sensiblemente equivalentes y cláusula de apertura).

En dichas sentencias se considera discriminación (indirecta), por ejemplo, que la hora de trabajo a tiempo completo tenga mayor salario que la hora de trabajo a tiempo parcial, lo que, lógicamente, es celebrado por las mujeres que son quienes trabajan mayoritariamente a tiempo parcial. Sin embargo, en la utilización del concepto de discriminación que se hace en estos casos no entra la subdiscriminación, es decir, no se tiene en cuenta, ni el concepto de trabajo del capitalismo, que excluye del mismo lo que se produce en el hogar, ni el mandato del sistema sexo-género que, naturalizando el rol de cuidadoras de las mujeres, influye en la decisión de estas a la hora de trabajar a tiempo parcial en un porcentaje mucho mayor que los hombres.

ANEXO III





ERTZALETZA

ANEXO III

LEGISLACIONES AUTONÓMICAS RELEVANTES, EN RELACIÓN CON EL ACCESO DE LAS MUJERES AL EMPLEO PÚBLICO Y A LOS CUERPOS POLICIALES.

1. Comunidad Autónoma de Galicia.

Decreto Legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad.

- Artículo 46. Fomento de la composición equilibrada del personal.

“1. La Administración pública gallega fomentará, a través de las medidas contenidas en los siguientes artículos de este capítulo, la composición equilibrada entre los sexos del personal funcionario, eventual, interino, estatutario o laboral a su servicio, tanto a nivel global como a nivel de cada cuerpo, escala, grupo o categoría.

2. La Xunta de Galicia fomentará, en especial, el acceso de las mujeres a los puestos de grado superior, y, a estos efectos, las medidas contenidas en los siguientes artículos de este capítulo se aplicarán también en las pruebas de promoción interna”.

- Artículo 47. El control de las ofertas de empleo público.

“Con anterioridad a cualquier oferta de empleo público se analizará si los requisitos exigidos a las personas aspirantes determinan –todos o alguno– un perjuicio para las mujeres o para un colectivo predominantemente femenino, y, si es así, se realizarán valoraciones técnicas a cargo de personal especializado de las plazas de funcionarios y funcionarias y/o de los puestos de trabajadores y trabajadoras con la finalidad de comprobar si esos requisitos son absolutamente necesarios para el desarrollo de las funciones. Si no lo fueran, serán eliminados en la oferta pública de empleo”.

- Artículo 48. Composición paritaria de tribunales examinadores.

“1. En el conjunto de la oferta pública de empleo, tanto si se trata de acceso a empleo como si se trata de promoción interna, la composición de los tribunales de selección del personal de la Administración pública gallega será paritaria. Para ello, la designación atribuida a la Administración pública gallega, se garantizará la paridad entre mujeres y hombres, o, si fuera impar el número a designar, con diferencia de uno entre ambos sexos. Idénticas exigencias se aplicarán en la designación atribuida a cada instancia diferente de la Administración pública gallega.

2. Si, aun siguiendo las anteriores exigencias, la paridad no se consigue en el cómputo total de las/los miembros del tribunal, se convocarán todas las instancias con derecho a la designación y, si no hubiera acuerdo, se elegirá aleatoriamente un número de miembros del sexo más designado suficiente para alcanzar la paridad, quienes serán sustituidos por miembros del otro sexo. Hecha la elección, se tendrá por personas no designadas las que hubieran sido elegidas, y las que hicieron la designación designarán a miembros del otro sexo.”

- Artículo 49. Actuaciones especiales en casos de infrarrepresentación ¹.

“1. Cuando en un determinado cuerpo, escala, grupo o categoría de la Administración pública gallega se verificará la infrarrepresentación del sexo femenino, en la oferta de empleo público se establecerá que, de existir méritos iguales entre dos o más personas candidatas, serán admitidas las mujeres, salvo si considerando objetivamente todas las circunstancias concurrentes en las personas candidatas de ambos sexos existen motivos no discriminatorios para preferir al hombre.

2. Se entiende, a estos efectos, la existencia de infrarrepresentación cuando en el cuerpo, escala, grupo o categoría exista una diferencia porcentual de, por lo menos, veinte puntos entre el número de mujeres y el número de hombres”.

- Artículo 50. Acciones positivas en las actividades formativas.

En los cursos, jornadas u otras actividades formativas organizadas o financiadas por la Administración pública gallega se reservará un cincuenta por ciento de las plazas a mujeres que reúnan los requisitos exigidos en la convocatoria, que accederán al turno reservado sólo si no hubiera suficientes solicitudes de participación de las mujeres.

- Artículo 51. Promoción del ejercicio de derechos de conciliación.

Cuando las pruebas de promoción interna comprendan la valoración de méritos de los candidatos y candidatas se establecerá a favor de los mismos que, sean mujeres o sean hombres, estén utilizando o hubieran utilizado, en los últimos cinco años, una licencia de maternidad, un permiso de paternidad, una reducción de jornada o una excedencia para el cuidado de familiares, una puntuación específica que se graduará en función del tiempo utilizado en el ejercicio de esos derechos.

¹ También véase: STC 109/1993 y STC 187/1993

2. Comunidad Autónoma de Cataluña.

Ley 2/2021, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, financieras, administrativas y del sector público.

- Artículo 53.8. Se añade una disposición adicional, la séptima, a la Ley 10/1994.

“Disposición adicional séptima.

1. Las convocatorias para acceder a las diferentes categorías de las escalas básica, intermedia, ejecutiva y superior del Cuerpo de Mossos d'Esquadra aprobadas a partir del 1 de enero de 2022 pueden determinar el número de plazas reservadas para mujeres para cumplir el objetivo de equilibrar la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías.

El número de plazas reservadas para mujeres debe ser proporcional a los objetivos perseguidos y no puede ser inferior al 25% ni superior al 40% de las plazas convocadas.

2. En caso de que se haga uso de la reserva de plazas regulada por la presente disposición, los procedimientos selectivos de acceso y de promoción interna correspondientes deben articularse en dos turnos diferenciados de plazas reservadas y no reservadas a mujeres. En caso de que el proceso selectivo incluya limitaciones del número máximo de personas aspirantes que pueden ser convocadas en la prueba siguiente, debe establecerse qué parte de este máximo corresponde a cada turno, de acuerdo con el porcentaje de plazas reservadas a mujeres establecido en la convocatoria.

Una vez finalizadas las fases de oposición y concurso, en su caso, la convocatoria a la fase de formación debe realizarse siguiendo una lista final de las personas que hayan superado el proceso, ordenadas según la puntuación obtenida y de acuerdo con el número máximo de plazas reservadas por turno, aplicando los criterios de desempate establecidos legalmente. Ninguna de las personas aspirantes convocadas a la fase de formación puede tener un diferencial negativo de puntuación de más del 20% respecto a las personas del otro turno que se encuentren dentro del número máximo de personas a convocar a la fase de formación sumando ambos turnos, de acuerdo con lo que establezcan las bases de cada convocatoria.

Las plazas reservadas para cada turno que queden vacantes pasarán a incrementar las fijadas para el otro turno hasta alcanzar el número máximo de plazas convocadas.

3. La reserva de plazas regulada por la presente disposición no es aplicable si en la categoría objeto de la convocatoria hay una presencia de mujeres funcionarias igual o superior al 40%”.

3. Comunidad Autónoma de Extremadura.

Ley 8/2011, de 23 de marzo, de igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género de Extremadura.

- Artículo 41. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

“1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en el ámbito de sus competencias, establece como objetivo irrenunciable promover las condiciones para una real y efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, en el acceso al trabajo tanto por cuenta propia como ajena, así como eliminar las barreras que impidan o dificulten el cumplimiento de este objetivo.

4. Las políticas para fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral, que desde la Junta de Extremadura se desarrollen tendrán un enfoque integrador e incluirán estrategias para eliminar los estereotipos sexistas y medidas para mejorar el equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar, tanto de las mujeres como de los hombres.

La Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura promoverá la formación profesional y técnica de las mujeres para la diversificación de sus opciones profesionales, con la finalidad de que amplíen sus posibilidades de inserción laboral.

5. La Junta de Extremadura impulsará medidas y acciones dirigidas a potenciar la igualdad de género en el acceso al empleo y desarrollará acciones positivas para la inserción en el mercado laboral de las mujeres extremeñas, especialmente para aquéllas que presenten mayor vulnerabilidad y riesgo de discriminación. A tal efecto:

a) Formará al personal de sus servicios de empleo y al de las entidades concertadas sobre el modo de incorporar la perspectiva de género en cada fase del proceso integral de acompañamiento a la inserción laboral: información-orientación, formación, intermediación, apoyo y seguimiento a la inserción y promoción empresarial y autoempleo.

b) Promoverá que los servicios de empleo adopten medidas dirigidas a conseguir un aumento del número de mujeres contratadas en profesiones en las que están subrepresentadas.

c) Garantizará en los distintos programas y actuaciones que desarrollen acciones formativas para el empleo, la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los términos generales establecidos en esta ley.

6. El organismo competente en materia de empleo, en cumplimiento del principio informador de la transversalidad de género, en ningún caso podrá tramitar ofertas de empleo que sean discriminatorias por razón de sexo en sus actividades de intermediación”.

- Artículo 51. Empleo en el Sector Público Extremeño.

“1. La Administración Pública Extremeña, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, adoptará en su ámbito competencial las siguientes medidas:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar a las empleadas y empleados públicos la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer protocolos de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) Instaurar medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en su ámbito de actuación.

2. Las ofertas públicas de empleo de la Administración pública deberán ir acompañadas de un informe de impacto de género”.

Ley 7/2017, de 1 de agosto, de Coordinación de Policías Locales de Extremadura.

- Artículo 24. Uniformidad.

“1. La uniformidad del personal funcionario de las Policías Locales de Extremadura será común para todos ellos; sin perjuicio de que los uniformes deberán adaptarse a las diferencias y necesidades morfológicas de hombres y mujeres integrantes del Cuerpo de Policías Locales.

5. Se deberá disponer de uniformes adecuados para las funcionarias que se encuentren en período de gestación, pudiéndose asimismo dispensar del uso del uniforme en este supuesto, en atención al interés de la mujer, de forma que no solo pueda vestir de paisano para los casos en que no presten servicio en la vía pública o de cara a la ciudadanía, sino también en otros destinos en los que la mujer que se encuentre en período de gestación pueda desarrollar su labor sin que suponga nunca un perjuicio para su salud o la de su embrión”.

- Artículo 33. Derechos específicos.

“g) Derecho a vestuario y equipo adecuado al puesto de trabajo que desempeñen, y que se adapte a las características y necesidades morfológicas de mujeres y hombres, que deberá ser proporcionado por el Ayuntamiento”.

“m) A no sufrir discriminación alguna por razón de origen, etnia, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

n) Al respeto de su intimidad, orientación sexual y propia imagen.

ñ) A la dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual o por razón de sexo, moral y laboral.

o) Al establecimiento de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de conformidad con la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y en caso de disfrute de estas medidas, el tiempo empleado computará a efectos de antigüedad y prestación de servicios a todos los efectos.

p) A la adopción de las medidas necesarias, con relación a las funcionarias de policía local, durante los periodos de gestación y lactancia, para que tengan la adecuada protección de sus condiciones de trabajo, en orden a evitar situaciones de riesgo, tanto para su propia seguridad y salud como para las del feto o lactante”.

- Artículo 46. Distribución de competencias.

“1. Corresponde a los ayuntamientos la competencia para la selección de nuevo ingreso, la promoción y la movilidad del personal de las Policías Locales, de acuerdo con las previsiones de las respectivas ofertas anuales de empleo público.

Las ofertas públicas de empleo irán acompañadas del correspondiente informe de impacto de género conforme a la legislación de función pública y demás normativa aplicable”.

“4. La administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura deberá participar en los tribunales y las comisiones de todos los procesos de selección para el ingreso y promoción de las diferentes categorías existentes en la Policía Local, órganos en los que se garantizará la presencia paritaria de mujeres y hombres y los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros”.

- Artículo 47. Sistemas de acceso.

“1. Los sistemas de acceso a las diferentes categorías de la Policía Local de Extremadura son el turno libre y la promoción, en sus variantes interna y externa, en condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres”.

7. Los sistemas de selección para el acceso a las diferentes categorías de los Cuerpos de Policía Local serán acordes con los siguientes principios:

- a) Igualdad, con especial atención a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- b) Mérito y capacidad.
- c) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- d) Transparencia. En las páginas webs de las administraciones convocantes se irán insertando todos y cada uno de los acuerdos de los tribunales de selección y sus diferentes fases y trámites.
- e) Objetividad en el nombramiento de los miembros de los órganos técnicos de selección y en el funcionamiento de éstos.
- f) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- g) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- h) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- i) Agilidad en el procedimiento, no pudiendo superarse el plazo de un año desde la publicación de las bases hasta el inicio del procedimiento”.

- Artículo 48.d. Requisitos para el acceso.

“d) Cumplir las condiciones físicas y psíquicas exigibles para ejercer adecuadamente las correspondientes funciones asignadas a las policías locales, con la excepción establecida para las aspirantes en estado de embarazo o parto.

La aptitud física para realizar las pruebas establecidas en la convocatoria deberá acreditarse mediante certificado médico”.

- Artículo 50.5. Sistemas de selección.

“5. Las aspirantes que no pudieran realizar la prueba o las pruebas físicas por embarazo o parto, debidamente acreditados, realizarán todas las demás quedando condicionado su ingreso en el Cuerpo de Policía Local a la superación de aquéllas y a que, de acuerdo con su calificación global en la convocatoria, en relación con la de los demás aspirantes, le corresponda. A tal fin, la interesada podrá realizar las indicadas pruebas físicas en el momento que se establezca para la siguiente convocatoria. Si en esta fecha tampoco pudiera realizarlas debido a otro embarazo o parto, debidamente acreditados, podrá presentarse en el mismo momento de una inmediata segunda convocatoria”.

- Artículo 57.2. Formación.

“2. La Consejería competente determinará los cursos selectivos de ingreso y promoción de categoría, actualización y especialización que puedan ser cursados por los Policías Locales de Extremadura, así como por otros colectivos implicados en el ámbito de la seguridad y bienestar ciudadano, mediante la aprobación del correspondiente plan anual de formación, en el que se fomentará la igualdad de oportunidades e igualdad de género”.

- Artículos 59.4 y 59.5. La Academia de Seguridad Pública de Extremadura.

“4. Corresponderá a la Academia de Seguridad Pública de Extremadura el ejercicio de las siguientes funciones:

c) Proponer la programación y realización de cursos de actualización y especialización, de jornadas y seminarios técnicos de interés para los Cuerpos o plantillas de Policía Local y otros colectivos de seguridad, así como de acciones formativas sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e igualdad de género, así como en materia de corresponsabilidad y tiempos de vida, sin perjuicio de las competencias de otras Administraciones Públicas.

5. (...) La selección del personal docente colaborador que pasará a formar parte del Registro de Personal Docente Colaborador de la Academia de Seguridad Pública de Extremadura se hará mediante pruebas objetivas, de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, transparencia, publicidad, imparcialidad, independencia y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección, agilidad, adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar, y estableciendo como objetivo que el claustro tenga composición paritaria y de acuerdo en el resto del ordenamiento jurídico”.

4. Comunitat Valenciana.

Ley 17/2017, de 13 de diciembre, de Coordinación de Policías Locales de la Comunitat Valenciana.

“Disposición transitoria séptima. Medidas correctoras de la desigualdad de género en los cuerpos de policía local.

a) Con el fin de conseguir una composición equilibrada en las plantillas de policía local de la Comunitat Valenciana entre hombres y mujeres, se establecerán las acciones positivas previstas en la normativa de igualdad de género a través de los propios planes de igualdad. Para ello, como regla general, hasta que los ayuntamientos no elaboren estos planes de igualdad, en los municipios en los que el número de mujeres no alcance el 40 % de la plantilla de policía local, y hasta que se alcance el citado porcentaje, en las convocatorias para la escala básica se establece una reserva del 30 % de las plazas para mujeres, aplicable únicamente a las plazas a las que se acceda por turno libre, y siempre que se convoquen más de 3 plazas en dicho turno.

b) En los procedimientos selectivos a los que se refiere el apartado anterior, la adjudicación de las vacantes convocadas se realizará siguiendo una única lista de las personas aspirantes que hayan superado la fase de oposición atendiendo al orden de puntuación obtenido y a los criterios de desempate legalmente existentes.

Cuando el objetivo del porcentaje al que se refiere el apartado anterior no se consiga atendiendo a lo que dispone el párrafo precedente, se dará preferencia a las candidatas mujeres sobre los candidatos hombres hasta cumplir el objetivo perseguido siempre que:

- Haya una equivalencia de capacitación determinada por la superación de las pruebas y ejercicios de la fase de oposición del sistema selectivo.
- Ninguna de las candidatas mujeres seleccionadas por la aplicación de esta preferencia tenga un diferencial de puntuación en la fase de oposición superior al 15 % frente a los candidatos hombres preteridos.
- No concurren en otro candidato motivos legalmente previstos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para acceder al empleo.

c) Si, alcanzado este objetivo, se evidenciara que perdura la desproporción en el resto de las escalas, podrá regularse reglamentariamente la adopción de nuevas medidas de acción positiva en los procesos de selección que se convoquen.

d) Estas medidas correctoras de la desigualdad de género no serán aplicables en los procesos de consolidación o estabilización de empleo temporal”.



ANEXO IV



ANEXO IV

CÁLCULO ESTIMATIVO PARA DETERMINAR LA TASA DE RESERVA PARA MUJERES

La actuación 1.1.1 del Plan de promoción de las mujeres a la escala básica de agente de la Ertzaintza, determina la reserva del porcentaje de plazas a cubrir por mujeres en cada proceso selectivo de ingreso por turno libre en la categoría de agente, con el objetivo de equilibrar la presencia de mujeres y hombres en el servicio público de seguridad.

El Decreto Legislativo 1/2020, de 22 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Policía del País Vasco, en su **artículo 44** señala que los planes de igualdad y de promoción de la presencia de mujeres *establecerán, para el periodo de planificación de que se trate, el porcentaje de mujeres en la plantilla policial al que se pretenda llegar para corregir la infrarrepresentación de las mujeres, así como para incrementar la eficacia policial, y podrán adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho en tanto estas subsistan. Tales medidas habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido.*

En su **artículo 66**, se establece que las medidas en favor de la igualdad serán de aplicación en tanto no exista en el Cuerpo, escala y categoría a que se refiera la convocatoria del proceso selectivo una presencia igual o superior al 33% de funcionarias mujeres.

En la actualidad, las mujeres representan el 16,5% del total de la plantilla de la Ertzaintza. 1.200 mujeres frente a 6.083 hombres. Un porcentaje lejano al 33% que marca la ley para poder establecer las medidas a favor de la igualdad y mucho más aún de la representación equilibrada. Con estos datos, se evidencia la necesidad de establecer medidas en favor de la igualdad, medidas como el establecimiento del número de plazas a cubrir por mujeres, tal y como se especifica en el artículo 66.

Este artículo 66 del mencionado DL especifica por tanto el número de plazas a cubrir por mujeres para cumplir con el objetivo de equilibrar la presencia de mujeres y hombres en el servicio público de seguridad, será proporcional a los objetivos perseguidos, *no pudiendo ser superior al 40% de las plazas convocadas, ni inferior al porcentaje que se establezca razonablemente atendiendo a los planes de promoción de las mujeres y a los datos estadísticos históricos sobre el porcentaje de mujeres que concurren y superan los procesos selectivos.*

El objetivo fijado es llegar a un mínimo del 33% de mujeres en plantilla. Ante la imposibilidad de llegar a estos porcentajes en los 4 años de vigencia del plan cumpliendo con los límites establecidos en la ley y atendiendo al número de plazas vacantes para las próximas convocatorias, desde el Grupo de Trabajo para Igualdad (GTI), se opta por establecer una tasa reservada a mujeres que irá en aumento de manera progresiva en las convocatorias que se lleven a cabo en el periodo contemplado. De esta manera, se podrá ir analizando el

impacto real que supone esta medida, y se obtendrá un periodo de “adaptación”, donde el principal objetivo será sensibilizar al resto de la ciudadanía y en concreto a la plantilla de la Ertzaintza, sobre la necesidad y obligación de los poderes públicos de implantar medidas de acción positiva en relación a la igualdad entre mujeres y hombres, con el objetivo de amortiguar la posible estigmatización que pueda derivar de la propia acción.

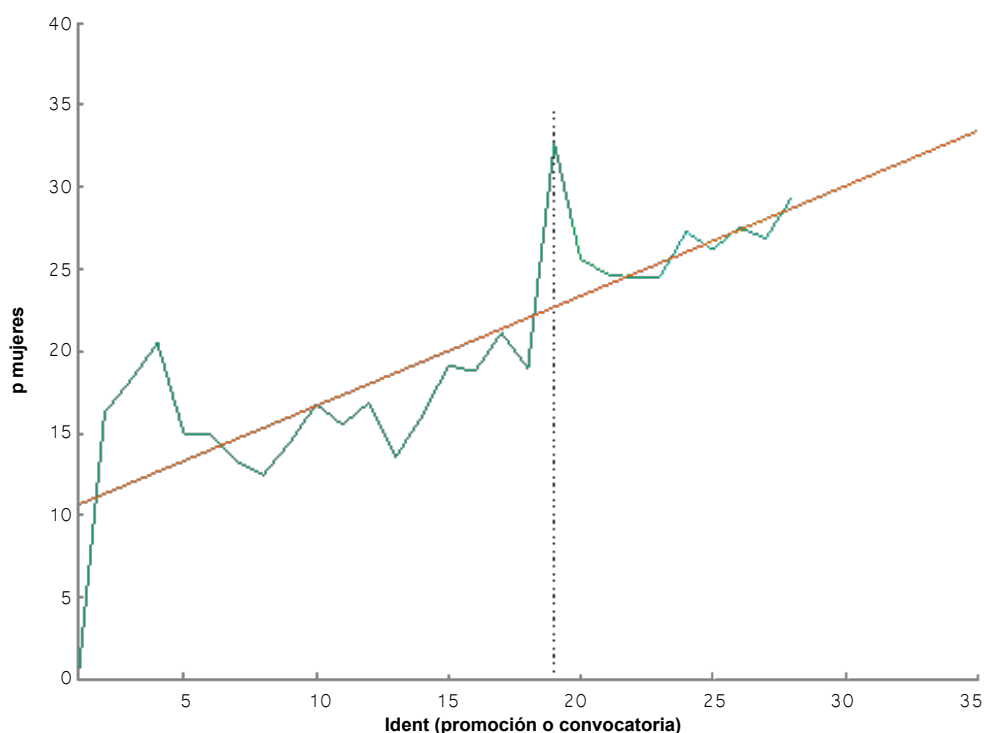
Con esta medida, se asegura el progresivo aumento de mujeres en plantilla en los cuatro años, al tiempo que se llevan a cabo el resto de acciones planteadas como medidas que buscan el cambio estructural. Las medidas dirigidas a la transformación social, necesitan tiempo para que sean efectivas, por lo que es imprescindible establecer acciones positivas de este carácter para dar respuesta desde las instituciones a las situaciones de discriminación por razón de sexo.

En la evaluación del Plan, se analizará el impacto que tiene esta acción concreta y también la tendencia observada en el porcentaje de solicitudes y asignación de plazas de mujeres en los procedimientos selectivos y por tanto la efectividad del resto de medidas dirigidas al cambio estructural y/o transformación social, para definir la reserva de plazas y establecer otras medidas de acción positiva en el próximo plan de promoción.

Aplicando las tasas de reserva a mujeres especificadas en la acción 1.1.1. en las plazas que se prevén para las próximas convocatorias, se estima que puede obtenerse un aumento del 4% de mujeres en la plantilla de la Ertzaintza.

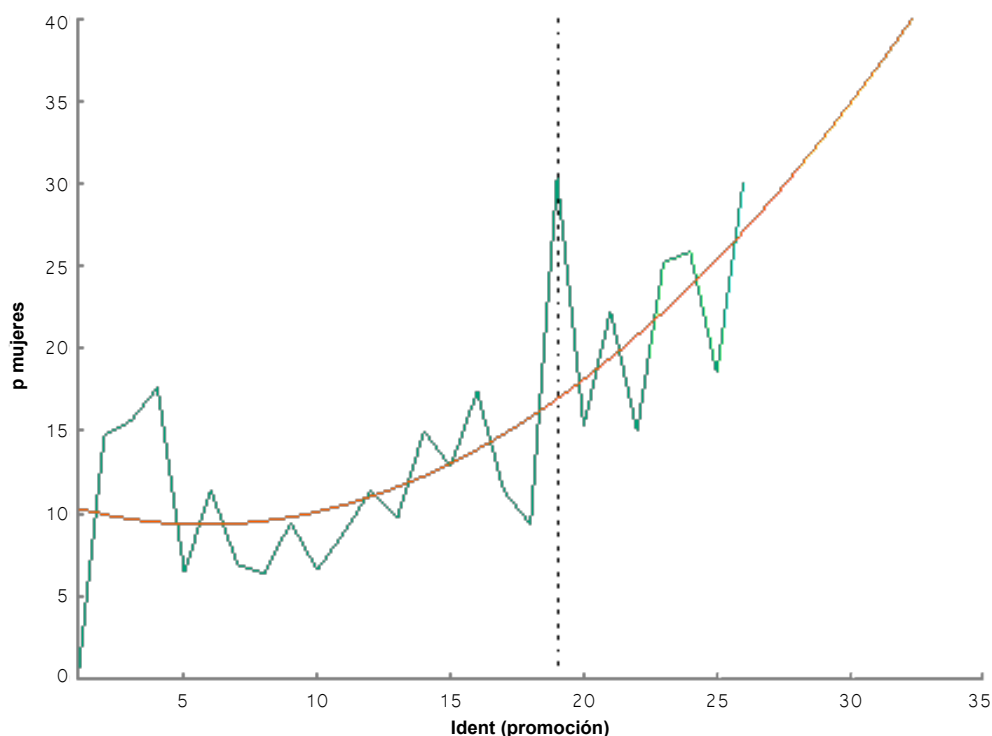
Atendiendo a lo expuesto referente al artículo 66, a continuación, se revisan los datos estadísticos históricos sobre el porcentaje de mujeres que concurren y superan los procesos selectivos:

- Solicitudes recibidas:



La línea verde, muestra las solicitudes de mujeres en cada convocatoria y la línea roja representa la tendencia lineal de las solicitudes recibidas de mujeres. Vemos por tanto, que la tendencia es ascendente y que en cada convocatoria la proporción de solicitudes por parte de las mujeres es mayor. De continuar este ritmo serían necesarios unos 15 periodos (convocatorias o promociones) para alcanzar el objetivo de 40% de solicitudes recibidas de mujeres.

- Plazas asignadas:



Como se puede observar en el gráfico, la tendencia recoge el ritmo creciente (cada período mayor ya que es una tendencia no lineal) del porcentaje de mujeres a las que se adjudican las plazas.

Una cuestión destacable es el haber modificado en el año 2017 el procedimiento selectivo y convertirlo en concurso-oposición en lugar de sólo oposición. Esto tiene particular relevancia dado que, según los datos del concurso, favorece a las mujeres en su cómputo global. Podemos apreciar que las medidas tomadas desde la perspectiva de género son eficaces a la hora de llegar al objetivo planteado, la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en la Ertzaintza, y más concretamente en este caso, a la representación equilibrada.

Aunque cada vez sean más las mujeres que obtienen plaza en las diferentes convocatorias, apreciamos que la media actual en el porcentaje de plazas asignadas en los últimos procesos selectivos a mujeres se encuentra alrededor de un 30%. Con estos porcentajes, nos encontramos muy lejos de llegar a la presencia equilibrada en la plantilla global de

la Ertzaintza, siendo manifiesta la infrarrepresentación de las mujeres. Por ello, se hace necesaria la aplicación de la actuación 1.1.1. del I Plan de Promoción de las mujeres en el Ingreso a la Escala Básica de la Ertzaintza.

A continuación, se exponen las cifras aproximadas y las previsiones de cara a próximas convocatorias, teniendo en cuenta las plazas que saldrán a oposición y las jubilaciones, todo desagregado por sexo, en el periodo de vigencia del plan.

Convocatorias OPE	OPE	Incorporación Práctica	Previsión de Plazas a Convocar	Reserva Mujeres
Promoción 31	2022	2023	424	33%
Promoción 32	2023	2024	100	35%
Promoción 33	2024	2025	50	37%
Promoción 34	2025	2026	200	39%
Promoción 35	----	-----	-----	40%

Con la previsión de convocar las plazas arriba previstas, y aplicando la actuación 1.1.1. del Plan, conseguiríamos el objetivo prevista de aumentar en un 4% la proporción de mujeres en la plantilla:



	Mujeres		Hombres		Total general
Personas activas al 31.08.2022	1.200	16,5%	6.083	83,5%	7.283
Personas jubiladas Sept 2022	-6		-21		-27
Personas jubiladas Oct 2022	-3		-35		-38
Personas jubiladas Nov 2022	-7		-30		-37
Personas jubiladas Dic 2022	-2		-36		-38
P30 (Dic/22 a Prácticas)	224		481		705
Personas activas al 31.12.2022	1.406	17,9%	6.442	82,1%	7.848
Personas jubiladas 2023	-48		-278		-326
P31 (OPE)	140		284		424
Personas activas al 31.12.2023	1.498	18,8%	6.448	81,2%	7.946
Personas jubiladas 2024	-45		-338		-383
P32 (OPE 2023)	35		65		100
Personas activas al 31.12.2024	1.488	19,4%	6.175	80,6%	7.663
Personas jubiladas 2025	-31		-301		-332
P33 (OPE 2024)	18		32		50
Personas activas al 31.12.2025	1.475	19,9%	5.906	80,1%	7.381
Personas jubiladas 2026	-28		-255		-283
P34 (OPE 2025)	78		122		200
Personas activas al 31.12.2026	1.525	20,8%	5.773	79,1%	7.298

Vemos en la tabla, que a día de hoy la presencia de mujeres en la plantilla global de la Ertzaintza es del 16,5%. Aplicando la reserva del porcentaje de plazas a cubrir por mujeres, y teniendo en cuenta la variable de las jubilaciones previstas, conseguiríamos para el 2026 aumentar la presencia de mujeres a un 20,6%, es decir un 4% más de mujeres en plantilla, estando aún lejos del objetivo de conseguir la representación equilibrada entre mujeres y hombres.

ANEXO V



ANEXO V

SEGUIMIENTO

LÍNEA DE ACTUACIÓN							
OBJETIVOS							
Acción	Responsables	Presupuesto	Planificación de Anualidades			Indicadores de realización	Indicadores de resultado

