

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE DECRETO /2021, DE ... DE..., POR EL QUE SE MODIFICA EL REGLAMENTO DE LA LEY DE COORDINACIÓN DE POLICÍAS LOCALES DE CASTILLA-LA MANCHA, APROBADO POR DECRETO 110/2006, DE 17 DE OCTUBRE.

A. IDENTIFICACIÓN, NORMA Y MARCO LEGAL

Denominación de la Norma:

Proyecto de Decreto por el que se modifica el reglamento de la Ley de Coordinación de Policías Locales de Castilla-La Mancha, aprobado por Decreto 110/2006, de 16 de octubre.

Órgano administrativo que lo promueve:

Dirección General de Protección Ciudadana
Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas

Referencia Normativa:

- Ley Orgánica 9/1982, de 10 de agosto, del Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha. Según el artículo 31.1.32ª, la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha tiene competencia exclusiva en materia de coordinación de las policías locales de la región: "Vigilancia y protección de sus edificios e instalaciones y la coordinación de las policías locales, sin perjuicio de su dependencia jerárquica de la autoridad municipal".
- Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. En su artículo 39, concreta las facultades que en base a dicha competencia ostenta la Comunidad Autónoma, entre las que se encuentra fijar los criterios de selección, formación, promoción y movilidad de las policías locales.
- Ley 8/2002, de 23 de mayo, de Coordinación de Policías Locales de Castilla-La Mancha. El capítulo II del Título IV regula, formando parte del régimen estatutario del personal perteneciente a los cuerpos de policía local, la selección, promoción interna y movilidad de los miembros de los cuerpos de policía local. En concreto, su artículo 20 establece que el contenido mínimo de las bases y de los programas de las convocatorias se determinaran reglamentariamente por la Administración regional.
- Decreto 110/2006, de 17 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley de Coordinación de Policías Locales de Castilla-La Mancha. El Capítulo II de su Título II regula los sistemas de acceso libre y promoción interna del funcionariado de los cuerpos de policía local de Castilla-La Mancha.
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículo 4, sobre integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas: "La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas".





-Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha. Artículo 6, sobre perspectiva de género e informe de impacto de género, establece que “todos los anteproyectos de ley, disposiciones de carácter general y planes que se sometan a la aprobación del Consejo de Gobierno de Castilla-La Mancha deberán incorporar un informe sobre impacto por razón de género que analice los posibles efectos negativos sobre las mujeres y los hombres y establezca medidas que desarrollen el principio de igualdad”.

B. ANÁLISIS DE LA PERTINENCIA Y EFECTOS SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Objeto del Decreto:

Modificación del reglamento de la Ley de Coordinación de Policías Locales de Castilla-La Mancha, aprobado por Decreto 110/2006, de 16 de octubre. Los aspectos que el Proyecto de Decreto se propone modificar son los siguientes:

La reducción y agrupación del número de pruebas que se lleva a cabo con el Decreto, con plena garantía de los principios constitucionales de mérito y capacidad, que se considera beneficiosa tanto para las entidades locales como para las personas aspirantes y así como para la ciudadanía en general. Se considera que servirá igualmente para aumentar el número de policías locales que se ha visto reducido de forma importante los últimos años, pues entidades locales que actualmente deciden no convocar los puestos por el sistema de acceso libre por su dificultad y por el tiempo que conlleva, podrán realizar dichas convocatorias con mayor facilidad y menor coste.

En concreto se suprime el carácter eliminatorio de la prueba de idiomas para el acceso a las distintas categorías, así como del reconocimiento médico en los procedimientos de promoción interna, que actualmente era potestativa para las entidades locales convocantes en aquellas categorías que constaban de dicha prueba. Asimismo, se suprime en todas las categorías la realización de al menos una prueba, agrupándose la realización de aquellas que pueden realizarse en una única sesión.

Por último, se aprovecha la modificación para actualizar varias referencias relativas al procedimiento de selección que han quedado obsoletas por modificaciones legislativas posteriores a la aprobación de la norma: eliminación del personal electivo y de representantes de los órganos de selección, actualización de titulaciones académicas, supresión del permiso de conducir BTP y plazos que se establecían en días naturales y actualmente deben considerarse como hábiles, todo de ello con la finalidad de dotar de mayor seguridad jurídica a la regulación existente.

Previsión de efectos sobre la igualdad de género:

El documento reúne varios aspectos interesantes a tomar en consideración desde una perspectiva de género, es decir, tomando en consideración el impacto diferenciado que la modificación del Decreto puede suponer para hombres y mujeres. En primer lugar, en cumplimiento con el artículo 10 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad





entre mujeres y hombres en Castilla-La Mancha, el documento está redactado en un lenguaje inclusivo que representa tanto a mujeres como a hombres.

El lenguaje es una herramienta clave para avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dado que dispone de un enorme poder para transformar la realidad en la medida en que influye en las actitudes, comportamientos y percepciones. De esta manera, el uso del lenguaje inclusivo proporciona exactitud y precisión, sin invisibilizar a ninguno de los dos sexos.

El uso del lenguaje inclusivo es especialmente importante en ámbitos masculinizados, como lo es el de la policía en sus distintas categorías, porque contribuye a la creación de referentes femeninos, que son fundamentales para propiciar la participación de las mujeres en estos espacios. A su vez, la creación de referentes femeninos en esferas masculinizadas fomenta la ruptura de roles tradicionales y estereotipos de género, eliminando limitaciones y contribuyendo a generar nuevas oportunidades.

En segundo lugar, el texto del Proyecto de Decreto pone de manifiesto que se ha integrado la perspectiva de género en las pruebas selectivas, tomando en consideración y abordando las cuestiones que afectan de manera diferente a hombres y mujeres. Por un lado, en el artículo 67, sobre llamamiento y orden de actuación de las personas aspirantes, se introduce el siguiente párrafo:

“4. Las aspirantes que no puedan realizar las pruebas físicas por embarazo o parto, debidamente acreditados, podrán realizar las demás pruebas de la fase de oposición, quedando condicionada la superación de la citada fase de oposición, a la realización y superación de las mencionadas pruebas físicas, que deberán de efectuarse en todo caso, con anterioridad a la finalización del plazo de presentación de documentación previsto en el artículo 68.2.”.

De esta manera, a través del Decreto se contribuye a evitar que la maternidad sea un obstáculo en el acceso a los puestos de Policía Local. Así mismo, este tipo de medidas contribuyen a asumir las situaciones de gestación y parto como realidades indiscutibles de la vida de las personas y coadyuvan a proteger la reproducción, que supone una función de gran valor social.

Por otro lado, tomando igualmente en consideración las diferencias que presentan mujeres y hombres, y aunque no sea objeto de modificación en este proyecto de Decreto, en el artículo 77 sobre los requisitos de acceso a los Cuerpos de Policía Local, se hace distinción entre la altura requerida para hombres (1,70m) y para mujeres (1,60m). De esta manera, se evita discriminar indirectamente a las mujeres en el acceso a los Cuerpos de Policía Local dado que la estatura media de las mujeres en España está en torno a los 1,60m. Es de destacar y valorar que la altura mínima para las mujeres ha sido rebajada recientemente en otra modificación anterior del Decreto. No obstante, es preciso tener en cuenta que, según los datos del INE sobre personas adultas, edad y estatura, sigue habiendo un gran número de mujeres que no cumple con el requisito de acceso por altura.

Tabla 1: Porcentaje (horizontal) de mujeres adultas por edad y por altura.





EDAD (años)	< 150 cm	De 151 a 160 cm	De 161 a 165 cm	De 166 a 170 cm	De 171 a 175 cm	De 176 a 180 cm	> 180 cm
16 - 29	..	25,2	27,8	24,8	10,6	3,0	..
30 - 44	3,7	40,2	24,7	17,0	5,3
45 - 64	8,2	43,5	25,9	11,3	-2,0
TOTAL	11,9	108,9	78,4	53,1	13,9	3,0	0,0
	120,8				148,4		

Fuente: INE, Plan de Hogares de la Unión Europea.

Finalmente, en lo que respecta al acceso a las categorías de policía, inspector, subinspector, superintendente e intendente, el artículo 78 indica que el temario que configura la parte especial del programa a incluir en las convocatorias de acceso contendrá temas de igualdad de género. De esta manera, se contribuye a la integración de la perspectiva de género en el ámbito de actuación de los cuerpos de seguridad de la región.

C. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

Una vez realizado el análisis del Proyecto de Decreto y revisados aquellos elementos que inciden en mujeres y hombres de distinta manera, se concluye que su impacto de género es **positivo**.

En Toledo, a la fecha de La firma,

LA RESPONSABLE DE LA UNIDAD DE GÉNERO

J. Área Normativa, Transparencia, Admón. Electrónica e Igualdad de Género

