

## INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO DEL ANTEPROYECTO DE LEY .../2022, DE ... DE ..., POR LA QUE SE MODIFICA LA LEY 8/2022, DE 23 DE MAYO, DE COORDINACIÓN DE POLICÍAS LOCALES DE CASTILLA-LA MANCHA

### A. IDENTIFICACIÓN, NORMA Y MARCO LEGAL

#### **Denominación de la Norma:**

Anteproyecto de Ley .../2022, de ... de ..., por la que se modifica la Ley 8/2022, de 23 de mayo, de coordinación de policías locales de Castilla-La Mancha.

#### **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 8/2002, de 23 de mayo, de Coordinación de Policías Locales de Castilla-La Mancha, que regula la Comisión de Coordinación de las Policías Locales de Castilla-La Mancha, como máximo órgano consultivo, deliberante y de participación en materia de coordinación de policías locales, en el que se encuentran representados la Administración Autonómica, los Ayuntamientos de la Región y los Sindicatos.

-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 de la Ley 8/2002, de 23 de mayo, de Coordinación de Policías Locales de Castilla-La Mancha. Los aspectos que el Anteproyecto de Ley se propone modificar son los siguientes:

- Incorpora a representantes de las jefaturas de los Cuerpos de Policía Local en la Comisión de Coordinación de las Policías Locales de Castilla-La Mancha, con objeto de enriquecer el debate en el seno de la misma.
- Añade una referencia a la posible asociación de los municipios que cuenten con Cuerpo de Policía Local para la ejecución de las funciones atribuidas a policías locales, de conformidad con lo previsto en la normativa básica estatal.
- Establece el requisito de un número mínimo de efectivos para poder proceder a la creación de un Cuerpo de Policía Local, con objeto de conseguir un servicio mínimo eficaz.
- Introduce un nuevo artículo, referente a que los miembros de los Cuerpos de Policía Local cuenten con medios e instalaciones adecuados para poder desarrollar sus funciones de forma eficaz y con garantías para su salud, así como una serie de medidas en relación con la protección de las funcionarias durante los periodos de gestación, maternidad y lactancia.
- Respecto a los requisitos necesarios para poder acceder a la condición de Policía Local, elimina el requisito de poseer una estatura mínima.
- Regula la obligación para poder proveer puestos por el sistema de movilidad de haber convocado previamente en el mismo ejercicio al menos el mismo número de puestos de trabajo por acceso libre, o por promoción interna. Así mismo, regula los requisitos para poder autorizar la permuta de puestos de trabajo.
- Flexibiliza las denominadas comisiones de servicio funcionales, eliminando el número de veces al año que se podrá recurrir a la misma e introduciendo un límite de treinta días que se puede recurrir a este sistema.
- Incluye un reconocimiento a los y las Policías que se jubilen.
- Introduce una mención relativa a la aprobación de un Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Escuela de Protección Ciudadana.
- Reduce el número de puestos de trabajo de Vigilante municipal que podrán crear los Ayuntamientos, en caso de que las necesidades de servicio los hiciera insuficientes a la creación del Cuerpo de Policía Local,
- Con objeto de acomodar el ámbito de actuación de la Escuela de Protección Ciudadana a la realidad actual, regula el régimen sancionador aplicable al alumnado de la Escuela de Protección Ciudadana.

### **Previsión de efectos sobre la igualdad de género:**

El Anteproyecto de Ley reúne varios aspectos interesantes a contemplar desde una perspectiva de género, es decir, tomando en consideración el impacto diferenciado que la modificación de la Ley 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, tomando en consideración y abordando las cuestiones que afectan de manera diferente a hombres y mujeres. Por un lado, en el artículo 19 bis, sobre Salud y Seguridad Laboral, se añade el siguiente párrafo:

“2. Las funcionarias de los Cuerpos de Policía Local, durante los periodos de gestación, maternidad y lactancia, tendrán una adecuada protección en sus condiciones de trabajo, en orden a evitar situaciones de riesgo, tanto para su propia seguridad y salud como para la del feto o lactante, debiendo adoptarse con este fin las medidas necesarias, a cuyo efecto las interesadas deberán comunicar su estado de gestación o lactancia a través de la unidad en que presten sus servicios”.

Más aún, el citado artículo incluye la prohibición del manejo de máquinas, aparatos o utensilios que puedan resultar perjudiciales para el desarrollo del embarazo o lactancia, e incluye la posibilidad de uso de uniformidad adaptada para las funcionarias en estado de gestación. De esta manera, a través de la Ley se contribuye a garantizar que las policías puedan desempeñar sus funciones de forma eficaz y con garantía para su salud y la del feto o lactante. 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, entre las modificaciones que integra el Anteproyecto de Ley, se incluyen cuestiones que tienen incidencia en la protección de las mujeres. Uno de los requisitos para el acceso a la condición de personal funcionario de la Policía Local es la acreditación de no haber sido condenado por sentencia firme por ningún delito contra la libertad e indemnidad sexual. Así mismo, se añade una nueva disposición adicional con el régimen sancionador del alumnado de la Escuela de Protección Ciudadana de Castilla-La Mancha donde se incluye, entre las infracciones muy graves en el ámbito docente, los actos de sesgo sexista y discriminatorio.





Finalmente, es interesante hacer referencia a la eliminación del requisito de alcanzar una estatura mínima para acceder a la condición de Policía Local. Según los datos del INE sobre personas adultas, edad y estatura (tabla 1), existe un gran número de mujeres que no cumple con el anterior requisito de acceso por altura, que debía alcanzar 1,60m, favoreciendo así el acceso de un mayor número de mujeres a la Policía Local, dado que se trata de un ámbito considerablemente masculinizado, tomando en consideración los datos del Registro de Policías Locales de Castilla-La Mancha (tabla 2).

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	..	..
<b>TOTAL</b>	<b>11,9</b>	<b>108,9</b>	<b>78,4</b>	<b>53,1</b>	<b>13,9</b>	<b>3,0</b>	<b>0,0</b>
	<b>120,8</b>		<b>148,4</b>				

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

Tabla 2: Porcentaje de hombres y mujeres que componen la Policía Local en Castilla-La Mancha

AÑO	% HOMBRES	%MUJERES
2020	90.77	9.23
2019	91.52	8.48
2018	92.18	7.82
2017	92.51	7.49
2016	92.62	7.38
2015	92.64	7.36

Fuente: Registro de Policías Locales de Castilla-La Mancha





## C. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

Una vez realizado el análisis del Anteproyecto de Ley 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

Firmado digitalmente el 08-07-2022  
por M Carmen Pinar Gálvez  
con NIF 05160436V

Fdo. Mari Carmen Pinar Gálvez

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

