

INFORME RELATIVO AL ANTEPROYECTO DE LEY DE QUINTA MODIFICACIÓN DE LA LEY DE POLICÍA DEL PAÍS VASCO

Se emite el presente informe a solicitud del Departamento de Seguridad en el ejercicio de la competencia atribuida a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer por el artículo 21 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

El informe tiene por objeto verificar la correcta aplicación de lo dispuesto en los artículos 19 y 20 de la Ley 4/2005 y en las Directrices sobre la realización de la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres, aprobadas por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 21 de agosto de 2012, y realizar propuestas de mejora en tal sentido.

El Anteproyecto de Ley de quinta modificación de la Ley de Policía del País Vasco, sobre el que se solicita el informe, tiene por objeto reformar determinados artículos de la Ley 4/1992, de 17 de julio, de Policía del País Vasco, con el objetivo principal de adecuar la normativa a las necesidades actuales y futuras demandadas por la sociedad, profundizando en el modelo de policía comunitaria y cercana al servicio de una ciudadanía a la que se debe rendir cuentas.

Se trata, por tanto, de una disposición de carácter general que debe ser evaluada sobre su impacto en función del género, de conformidad con lo establecido en el apartado 2.1 d, de la Directriz Primera. Dado que la modificación resulta sustancial por lo que respecta a la situación de mujeres y hombres, el órgano promotor de la norma ha emitido el correspondiente Informe de impacto en función del género, en los términos previstos en el anexo I, y de acuerdo con lo previsto por los apartados 3 y 4 de la directriz primera.

En el **Informe de Impacto** remitido se hace una descripción general del proyecto del Anteproyecto. Entre los objetivos para promover la igualdad de mujeres y hombres están los de establecer medidas de acción positiva para favorecer la integración de la mujer en los cuerpos policiales, el garantizar el principio de equilibrio entre hombres y mujeres de los órganos de selección y el redactar el texto conforme con lo regulado en el artículo 18.4 de la Ley 4/2005, de Igualdad de mujeres y hombres, sobre el uso no sexista del lenguaje.

Respecto a la **Evaluación Previa de Impacto en función del género**, se han aportado datos relativos a la presencia de mujeres y hombres del personal al servicio de la Ertzaintza en cada una de sus categorías. De acuerdo con estos datos, se concluye que las mujeres están subrepresentadas en labores policiales e inevitablemente es necesario actuar y tomar una serie de medidas. Asimismo, se señala que en la memoria y estudios que acompañan al expediente, pero que no han sido remitidos, se efectúa el diagnóstico sobre la situación de hombres y mujeres en los cuerpos policiales. En este sentido hubiera sido interesante aportar dichos estudios en los que se analizan tanto la situación referida a la escasa presencia de las mujeres en la Ertzaintza, como a sus posibles causas y condicionantes fácticos.

En el informe se realiza un breve análisis de la presencia de la mujer en el cuerpo y de los estereotipos sociales que equiparan la función policial a la coerción física y que hace que buena parte de la sociedad siga considerando el trabajo policial trabajo de hombres. Es por ello que se considera que a medida que se vea incrementada la presencia de las mujeres en labores policiales se favorecerá la superación de estas ideas preconcebidas. Tras este análisis, el informe prevé impacto positivo de los objetivos y medidas planteadas en el Anteproyecto para la superación o modificación de las normas sociales y valores.

Finalmente, se afirma que se han incluido en el texto del Anteproyecto medidas para promover la incorporación de la perspectiva de género, incluyendo la igualdad en los

procesos selectivos como criterio de acceso, provisión y promoción y relativas al uso no sexista del lenguaje en la redacción del texto de la norma.

Igualmente, se prevé la adopción de otras medidas más allá del contenido del proyecto de norma, dirigidas a incrementar la eficacia de los objetivos y medidas planteadas, promoviendo campañas de participación de las mujeres en el cuerpo de policía.

En cuanto al contenido del Anteproyecto, se valora de manera muy positiva que:

- En la Exposición de Motivos se haga mención expresa a la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Se dé cumplimiento a las medidas que, en relación a los procesos de acceso, provisión y promoción en el empleo público, se señalan en los apartados a y b del artículo 20.4 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de mujeres y hombres¹. Asimismo, se articulan en el Anteproyecto otras medidas dirigidas a favorecer el acceso de las mujeres en la Ertzaitza mediante la aplicación de una serie de criterios de preferencia en los procedimientos de ingreso por turno libre en las categorías de agente y subcomisario o subcomisaria.
- Se incorporen en el artículo 59 las recomendaciones realizadas al Anteproyecto de Ley de cuarta modificación de la Ley de Policía del País Vasco, sobre la posibilidad de concurrir por el turno de promoción interna al personal funcionario en situaciones de excedencia por cuidado de hijos o hijas o de familiares y de excedencia por razón de violencia de género, y la de computar como tiempo de servicios efectivos en la categoría de procedencia los periodos de disfrute de permisos de maternidad y paternidad y baja por embarazo. No

¹ **Artículo 20.**– Medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad.

4.– 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 concurren 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.

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.

obstante, se echa de menos que en el párrafo 4º del artículo 59 no se tenga en cuenta como tiempo de servicios efectivos la excedencia por cuidado de hijos, hijas y familiares y por razón de violencia de género, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 89 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Por otro lado, se hacen las siguientes recomendaciones al contenido del Anteproyecto:

- Tal y como se propuso en el informe realizado al anteproyecto de Ley de cuarta modificación de la LPPV, y siempre que sea conforme a la legislación vigente en materia de seguridad social, computar los periodos de permanencia en situación de excedencia por cuidado y/o violencia de género como tiempo efectivamente trabajado a efectos de la reducción de la edad ordinaria exigida para el acceso a la pensión de jubilación, mediante la inclusión de una cláusula expresa en este sentido en el apartado veintiuno del Anteproyecto.
- Contemplar en la letra 1 bis) del párrafo 2º del artículo 92, como falta disciplinaria muy grave, además del acoso sexual y el acoso laboral, el acoso sexista o por razón de sexo en el trabajo, tal y como se exige en el artículo 43.2 de la Ley 4/2005.
- Consideramos que, a efectos de materializar el mandato del artículo 23 de la Ley 4/2005, en el nombramiento y designación de personas para constituir o formar parte de la Comisión de control de la Ertzaitza, que se crea en el presente Anteproyecto deberá existir una presencia equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada. Asimismo, y para que en la actuación de dicha Comisión se tenga en cuenta de manera activa el objetivo de promover la igualdad de mujeres y hombres y combatir la violencia contra las mujeres, se recomienda tener presente la posibilidad de contar con asesoramiento experto en materia de género e igualdad y/ violencia contra las mujeres. Para ello se propone incluir a una persona con formación o experiencia contrastada en dichas materias.

Finalmente, se valora de manera positiva el esfuerzo realizado para hacer un uso no sexista del lenguaje pero, aun así, consideramos necesario hacer una revisión y adecuación de los términos enunciados exclusivamente en masculino en el texto del Anteproyecto tales como “funcionario/os”, “los empleados públicos”, “sancionado”, etc., de conformidad con el uso no sexista del lenguaje que señala el artículo 18.4 de la Ley 4/2005.

En Vitoria-Gasteiz, a 24 de julio de 2015