

INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL ANTEPROYECTO DE LEY DE COORDINACIÓN DE LAS POLICÍAS LOCALES DE ANDALUCÍA

A los efectos previstos en el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula el informe de evaluación de impacto de género, se emite el presente informe basado en lo siguiente:

1. Enumeración de la legislación vigente en materia de igualdad de género

La Constitución española (CE) recoge en el artículo 14, como valor superior del ordenamiento jurídico, que 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.

El apartado 2, del artículo 10 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía (EAA) afirma que la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquélla en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social. Al mismo tiempo, el artículo 15, intitulado Igualdad de género, dispone que se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos. Asimismo, el artículo 35 del EAA expresa que toda persona tiene derecho a que se respete su orientación sexual y su identidad de género y los poderes públicos promoverán políticas para garantizar el ejercicio de este derecho.

Afectan a la materia de igualdad de género en nuestro ámbito autonómico, de manera específica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, publicada en el BOJA núm. 247, de 18 de diciembre de 2007 y su desarrollo reglamentario. Cabe citar el Decreto 437/2008, de 2 de septiembre, por el que se crea la Comisión Interdepartamental para la igualdad de mujeres y hombres; el Decreto 20/2010, de 2 de febrero, por el que se regula la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía; el Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía; el Decreto 440/2010, de 14 de diciembre, por el que se regula la elaboración del informe periódico, relativo a la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito competencial de la Administración de la Junta de Andalucía; el Decreto 12/2011, de 25 de enero, por el que se crea y regula la Comisión de Coordinación de las Políticas Autonómicas y Locales para la igualdad de género; el Decreto 154/2011, de 10 de mayo, por el que se regula el Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres.

En lo que respecta a la regulación del informe de evaluación de impacto de género, en virtud de lo establecido en el artículo 114 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, así como en el artículo 6.2 de Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, todas las Consejerías y Centros Directivos de la Junta de Andalucía tienen la obligación de acompañar al procedimiento de elaboración de los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes, un informe que de cuenta del impacto que, previsiblemente, la misma pudiera causar por razón de género. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 4.1 del Decreto 17/2012, de 7 de febrero, que regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género, la emisión del informe corresponde al

centro directivo competente para la iniciación del procedimiento de elaboración de la disposición que se trate.

De conformidad con lo previsto en el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género, la Dirección General de Interior, Emergencias y Protección Civil realiza el presente informe con el objeto de evaluar el impacto de género que este Anteproyecto de Ley pudiera causar. Este informe se remitirá a la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Justicia e Interior, con la finalidad de que ésta realice las observaciones pertinentes y valore su contenido.

2. Contenido de la disposición y pertinencia de género

El Estatuto de Autonomía para Andalucía, en el artículo 65.3, determina que corresponde a la Comunidad Autónoma de Andalucía la ordenación general y la coordinación supramunicipal de las policías locales andaluzas, sin perjuicio de su dependencia de las autoridades municipales.

La Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, regula, entre otras cuestiones, diversos aspectos fundamentales relativos a los principios básicos de actuación, a la organización y a las funciones de las Policías Locales, que constituyen el marco de actuación de la Comunidad Autónoma en esta materia, haciéndoles partícipes de la misión de custodia y vigilancia de la seguridad, y cooperantes de las otras Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. Su artículo 39 sirve de marco referencial para instrumentar en un cuerpo legal los medios y sistemas necesarios que hacen posible llevar a cabo la coordinación de las Policías Locales.

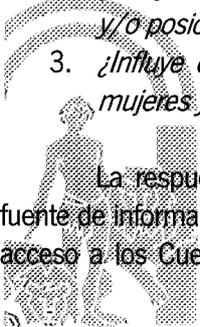
En el ejercicio de sus competencias, la Comunidad Autónoma de Andalucía dictó la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales. El tiempo transcurrido desde la aprobación de la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, la experiencia adquirida durante su vigencia, los cambios sociales, así como la potenciación de la participación de los Cuerpos de Policía Local en el mantenimiento de la seguridad ciudadana, hacen conveniente promulgar una nueva ley de coordinación de las policías locales, en la que se aborden mejoras técnicas y organizativas, y que actualice la regulación actual incorporando las sucesivas reformas legislativas que se han venido acometiendo en la normativa estatal básica con incidencia en la materia, tales como las reformas operadas en la legislación básica sobre función pública o en la legislación aplicable a los cuerpos y fuerzas de seguridad, entre otras.

El objeto de la ley, por tanto, es la ordenación general y la coordinación supramunicipal de las policías locales andaluzas, sin perjuicio de su dependencia de las autoridades municipales.

Debemos identificar si este Anteproyecto de Ley es pertinente o no a la integración del enfoque de género, o lo que es lo mismo, si la norma en cuestión es susceptible o no de incidir sobre las desigualdades de hombres y mujeres. Para ello, debemos responder una serie de cuestiones:

1. *¿Afecta directa o indirectamente a personas, físicas, jurídicas u órganos colegiados?*
2. *¿Influye en el acceso y/o en el control de los recursos? Puede influir en la modificación de la situación y/o posición social de mujeres y hombres, perjudicándola o mejorándola?*
3. *¿Influye en la modificación del rol de género y en los modelos estereotipados que impone sobre mujeres y hombres?*

La respuesta a estas tres preguntas es afirmativa. Buena prueba de ello lo constituye una valiosa fuente de información de que se dispone, el Registro Policías Locales y Vigilantes Municipales (REGPOL) para el acceso a los Cuerpos de la Policía Local, Vigilantes Municipales y la carrera profesional. Del análisis de los



indicadores de este Registro se desprende información muy interesante que afecta a los y las profesionales Policías Locales, y a las personas pertenecientes a otras instituciones y organismos que participan en alguno de los niveles de esta estructura, incluso al conjunto de la población en general. Se adjunta a esta Evaluación de Impacto de Género la siguiente información estadística del REGPOL:

EFFECTIVOS POR SEXO PROVINCIALIZADO					
Provincia	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Almería	35	3,88%	867	96,12%	902
Cádiz	110	5,33%	1.955	94,67%	2065
Córdoba	61	5,61%	1.026	94,39%	1087
Granada	68	5,57%	1.152	94,43%	1220
Huelva	31	3,68%	811	96,32%	842
Jaén	47	5,20%	856	94,80%	903
Málaga	240	8,54%	2.570	91,46%	2810
Sevilla	131	4,83%	2.582	95,17%	2713
Total	723	5,76%	11.819	94,24%	12.542

CATEGORÍAS POR SEXO					
Categoría	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Superintendente	0	0,00%	8	100,00%	8
Intendente mayor	1	6,25%	15	93,75%	16
Intendente	2	4,44%	43	95,56%	45
Inspector	3	3,45%	84	96,55%	87
Subinspector	5	1,52%	324	98,48%	329
Oficial	31	2,71%	1.111	97,29%	1142
Policía	676	6,26%	10.116	93,74%	10792
Vigilante Municipal	5	4,07%	118	95,93%	123
Total	723	5,76%	11.819	94,24%	12.542

EFFECTIVOS POR TRAMOS DE EDAD Y SEXO						
Sexo	18/ 24	25/34	35/44	45/54	más de 55	Total
Hombre	1	954	4.855	3.748	2.261	11.819
Mujer	0	79	279	230	135	723
Total	1	1.033	5.134	3.978	2.396	12.542

De estos indicadores se pueden extraer conclusiones muy significativas. A título de ejemplo, se exponen las siguientes:

- **La presencia de mujeres en los Cuerpos de la Policía Local de Andalucía es mínima.** Existe un 94,24% de hombres, mientras que la presencia de mujeres es de un 5,76%.
- **Esta exigua presencia femenina se produce en todas las categorías y en todas las provincias.** Es significativo que el 100% de la categoría de superintendente son hombres (aunque solamente solamente pueden crearse superintendentes en capitales de provincia y en municipios de más de cien mil habitantes), mientras que en la categoría inferior (policía) se encuentra la mayor presencia femenina de entre todas las categorías, con un 6,26%, mientras que el 93,74% son hombres.

- **Por tramos de edad, igualmente la presencia de mujeres también es muy escasa.** No obstante, la mayor presencia femenina se encuentra en el tramo de entre 35 y 44 años, con 279 mujeres, frente a 4.855 hombres.

De la información que se desprende los cuadros anexados resulta que el presente Anteproyecto de Ley es:

PERTINENTE AL GÉNERO

3. Análisis del impacto potencial que la aprobación de las medidas que se pretenden regular producirá entre mujeres y hombres, e incorporación de mecanismos y medidas dirigidas a neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres y hombres, así como reducir o eliminar las diferencias encontradas.

Tal y como se menciona en la Ley 12/2007, artículos 6.3, se deberán aludir a los mecanismos y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos.

Por materias, resultan de aplicación las siguientes disposiciones legales:

- Sobre **transversalidad del principio de igualdad:** Artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.
- **Objetivo de igualdad por razón de género:** Artículo 6.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.
- **Evaluación de Impacto de Género:** Artículo 114 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, artículo 45 de la Ley 6/2006, artículo 6 de la Ley 12/2007, y Decreto 17/2012, de 7 de febrero.
- **Datos desagregados por sexo:** Plan Estadístico de Andalucía 2007-2010.
- **Estudios y estadísticas con perspectivas de género:** Artículo 10 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.
- **Presencia equilibrada de hombres y mujeres:** Artículo 11 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Artículos 18 y 19 de la Ley 9/2007, de la Administración de la Junta de Andalucía.
- **Contratación y subvenciones públicas:** Artículo 12 y 13 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Artículos 60, 117 y 118 del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.
- **Lenguaje administrativo no sexista:** Artículos 4.10 y 9 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros para evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía.
- **Imagen pública, información y publicidad no sexista:** Artículo 4, 10 y 57 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

Debemos prever los efectos que la norma tendrá sobre mujeres y hombres y, en consecuencia, sobre la igualdad de género. La finalidad es valorar las consecuencias que tendrá la aplicación de la norma y comprobar, si de las actuaciones planificadas, pueden derivarse resultados equivalentes en hombres y mujeres o si, por el contrario, su aplicación puede conllevar la generación o reproducción de desigualdades de género.

Como se ha manifestado, de los datos extraídos de la aplicación REGPOL se evidencia una infrarepresentación de las mujeres en los Cuerpos de la Policía Local de Andalucía.

Hablar de desigualdad requiere distinguir entre los efectos de la discriminación **(las situaciones de desigualdad)** y sus causas **(los factores de desigualdad)**.

Se denominan **situaciones** de desigualdad a aquellas que se pueden observar y medir, y son relativamente fáciles de identificar. Los cuadros adjuntados de la aplicación son muy significativos. Mientras que los **factores** de desigualdad remiten a las causas de la misma, están en la raíz de la discriminación y su identificación es más compleja. Aunque son los que se deben afrontar para erradicar paulatinamente la desigualdad, también son los que más se desconocen o al menos, sobre los que menos se actúa. Están constituidos por aspectos como la escasa representación que las mujeres suelen tener en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, especialmente en las Policías Locales de Andalucía. Existe una tendencia a abordar las cuestiones de desigualdad social centrando la atención –la intervención– en las personas afectadas por la discriminación, más que en el cuestionamiento de las estructuras, instituciones, políticas, comportamientos y valores socio culturales que las producen y sostienen. Y este es precisamente el planteamiento que se pretende abordar aquí. Transformar los modos de hacer pasa necesariamente por cuestionarse, por interrogarse sobre el papel que las instituciones juegan en la perpetuación y arraigo de los valores androcéntricos.

Por ello, sería importante profundizar en las causas, aproximarse a los elementos que subyacen y que están en el origen de algún tipo de desigualdad y que por tanto, pueden contribuir a explicarlo.

En la misma Ley 12/2007, se especifica igualmente que en los informes de impacto deben mencionarse aquellas medidas que incorpora la norma evaluada para fomentar y/o garantizar la igualdad. Así, una vez constatada y mencionada la existencia de desigualdades de género, el siguiente paso será mencionar qué medidas incorpora este anteproyecto normativo objeto de valoración para fomentar la igualdad de género. En este sentido, se considera no solamente recomendable, sino imprescindible, estudiar las **recomendaciones y propuestas realizadas por el equipo de investigación de la Universidad Pablo de Olavide (UPO, en lo sucesivo)** en un estudio-diagnóstico del acceso y promoción de las mujeres en los Cuerpos de Policía Local de Andalucía. Por ello, a continuación se exponen las recomendaciones formuladas por la UPO y se analiza su posible incorporación a la futura Ley de Coordinación de las Policías Locales:

1) Desarrollar un debate que permita definir el modelo, perfil y funciones de Policía Local que se quiere para Andalucía y adecuar a éste el proceso selectivo, formativo y de reconocimientos: más pruebas que permitan identificar las cualidades necesarias para a ese perfil, más contenidos formativos en esa línea, un mayor reconocimiento, por ejemplo mediante medallas, a aquellos/as policías que realicen servicios en esta línea y más campañas que difundan entre la ciudadanía este perfil de la policía.

- El modelo y funciones de la Policía Local de Andalucía, así como para el resto de Comunidades Autónomas, está definido por la Ley Orgánica 2/1986, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, con lo cual, dicha recomendación en ese sentido no sería posible acometerla por parte de nuestra Comunidad, hasta que no se cambie el actual modelo policial, con independencia de que en el periodo formativo se incida sobre determinados aspectos, como, por ejemplo, mediación, violencia de género, policía de proximidad, etc.

Así, se va a incorporar un nuevo apartado al artículo 60:

4. Se promoverá la organización de cursos de formación en materia de igualdad de género, violencia de género y conocimiento de técnicas de mediación.

- Respecto a poner más pruebas, se considera que las actualmente existentes en nuestra normativa son adecuadas para el perfil del aspirante en cuestión; no obstante, con motivo de la revisión del Decreto que regula el ingreso, la promoción interna y la movilidad del personal de los Cuerpos de Policía Local de Andalucía, se tendrá en cuenta dicha cuestión.

- Con relación al reconocimiento, en el artículo 34 de la nueva Ley se regulan los premios, distinciones y condecoraciones. Asimismo, el Decreto 98/2006, de 16 de mayo, por el que se crea la Orden al Mérito de la Policía Local de Andalucía, regula la propuesta realizada en la recomendación, por lo que se estudiará la posibilidad de visualizar las cuestiones planteadas en su revisión.

2) Garantizar que la publicidad y transparencia de las ofertas de plazas. Promover procesos más transparentes y garantistas de selección y acceso. En este sentido se propone despolitizar los procesos, examen único siguiendo el modelo de la Comunidad Autónoma de Canarias, pruebas psicológicas y psicotécnicas más profundas, convertir los cursos de la ESPA en un parte real de proceso de acceso a las Policías. Se habla de las ventajas que portaría la creación de un Cuerpo Unificado de Policía Local, aunque se es consciente del coste político que podría tener al despojar parcialmente de la competencia del proceso selectivo a los ayuntamientos que son los que a la postre crean las plazas. En este sentido se podría promover un modelo de acreditación para el acceso y promoción (controlado por la Junta de Andalucía) tal y como existe en las universidades. Por el que todas las personas que opten a los puestos vacantes y las promociones que se establezcan en los ayuntamientos tienen que tener una acreditación previa expedida por una agencia pública. Este sistema no elimina totalmente la endogamia pero permite por un lado, garantizar la preparación de todo el personal para el cargo, y por otro, respeta la autonomía de los ayuntamientos.

- La selección es competencia de los Ayuntamientos que, de acuerdo con las previsiones de las respectivas ofertas anuales de empleo público, aprobarán las bases de las convocatorias que publicarán en los respectivos boletines. Regulándose actualmente en el Decreto 201/2003, de 8 de julio, de ingreso, promoción interna, movilidad y formación de los funcionarios de los Cuerpos de la Policía Local, el contenido de las convocatorias, estableciendo los sistemas de selección, respetando los principios generales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Por ello, en el borrador del Anteproyecto de Ley, para garantizar tanto la libre concurrencia, la transparencia y objetividad de los procesos selectivos, como la igualdad de género, en el artículo 45.1 se indica:

“1. En la selección del personal de los cuerpos de la policía local se respetarán los principios constitucionales de mérito, capacidad, igualdad y publicidad, se garantizará la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y la movilidad, y se velará por la transparencia y objetividad de los procesos selectivos.

Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.”

Este artículo es similar al artículo 61.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

- Respecto a la afirmación de “despolitizar los procesos”, se recoge en el artículo 49.2 que *“el personal de elección o de designación política, el personal funcionario interino y el personal eventual no podrá formar parte de los tribunales calificadores u órganos de selección”*
- Respecto al examen único, en el artículo 45.4 se establece que *“los ayuntamientos, mediante acuerdo plenario y la firma de un convenio de colaboración, podrán encomendar a la consejería competente en coordinación de policías locales la convocatoria y la realización de los procesos selectivos, en los términos que reglamentariamente se determine.”*
- Sobre la creación de un Cuerpo Unificado de Policía Local, con la actual normativa no es legalmente viable.

- La recomendación de la acreditación para el acceso, es una cuestión relacionada con la cualificación profesional, que se está trabajando a nivel nacional con las distintas Comunidades Autónomas.

3) Poner en marcha acciones positivas y promover una política de cuotas para el acceso y promoción de mujeres pero que se ha revelado de mayor eficacia en otros sectores y países. Siempre garantizando los principios de igualdad, mérito y capacidad.

- El promover una política de cuotas para el acceso y promoción de la mujer a los Cuerpos de Policía Local, se ha considerado no necesario, ya que el objetivo de generar una base igualitaria entre hombres y mujeres en el acceso a los Cuerpos de la Policía Local de Andalucía ya está plasmada en nuestra normativa, y prueba de ello es que existe una diferenciación, según sexos, en determinados aspectos de la regulación, como en la exigencia del requisito de la estatura mínima y en las marcas y pruebas de aptitud físicas, en la situación administrativa de segunda actividad, contemplándose las causas de embarazo y peculiaridades en la uniformidad. En este sentido, una de las novedades de la Ley es el pase a la segunda actividad por riesgo durante la lactancia, recogido en el artículo 38.

4) Promover campañas de difusión destinadas a difundir la imagen de las mujeres policías, presentaciones e institutos, carteles en las calles. Esta campaña debería reflejar también y fundamentalmente las actividades de corte social que realiza la policía, más allá de la parte represiva, una imagen de policía más cercana a la ciudadanía.

- Sería acertado promover campañas al objeto de que la ciudadanía tuviera un conocimiento más profundo de lo que implica la mujer en la labor policial.

5) Revisar algunos requisitos previos excluyentes para evitar sesgos como en las diferencias en la altura mínima en relación con la estatura media por sexo, o la exigencia de determinados permisos de conducir previos ya comentados.

- Los requisitos regulados en nuestra normativa se ajustan a las exigencias innatas de pertenecer las Policías Locales a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. En cuanto al requisito de la estatura mínima, ya ha sido objeto de revisión debido a que provocaba la eliminación de un número de posibles aspirantes que reunían el resto de los requisitos exigidos para el ejercicio de las funciones que tienen atribuidas las Policías Locales, quedando establecida en 1,65 metros para hombres y 1,60 para mujeres, en razón a la estatura media por sexos.
- Y por lo que afecta a la exigencia de los permisos de conducir está en consonancia con los vehículos que tienen asignados, tratándose de una materia de competencia Estatal a la cual se han de ajustar las Comunidades Autónomas.

6) Unificar las pruebas de ingreso y asegurar que tanto en las pruebas físicas como en las psicotécnicas, respondan a las exigencias reales del puesto que se va a desempeñar y no vinculados a ideales que muchas veces coinciden más con el imaginario que con la realidad.

- Respecto a la anterior recomendación, las pruebas para ingresar en los Cuerpos de la Policía Local de Andalucía están unificadas siendo las mismas, todas y cada una, para todos los aspirantes, con independencia del municipio que convoque, que tiene que ajustarse a la normativa aprobada por

la Comunidad Autónoma. Siendo éstas acordes con las funciones a desempeñar, como se ha señalado en el apartado 1.

Se encuentra por tanto, recogido en la normativa actual.

7) Garantizar una mayor presencia de mujeres tanto entre el profesorado de la ESPA como en los materiales formativos (fotografías o ejemplos positivos en los que aparezcan mujeres policías) así como promover una mayor claridad en cuanto a los criterios de selección de los/as participantes en los cursos.

- Se recoge en el artículo 60.2, con el siguiente contenido:
"2. La programación de las actividades formativas se difundirá con la debida antelación a las personas interesadas, garantizándose la transparencia en la aplicación de los criterios de baremación para la adjudicación de los cursos, y adoptándose medidas para fomentar la igualdad en la participación, potenciando la impartición de formación por medios telemáticos.

8) Fomentar entre los y las policías locales la conciencia de servicio público al servicio de la ciudadanía (no por encima de ella), formación en mediación, en valores, en derechos humanos, incluyendo formación en temas de igualdad. En este sentido, se recomienda una mayor prevención, el establecimiento de canales adecuados de denuncia y una total intransigencia con los casos de acoso laboral o sexual a mujeres policías por parte de sus compañeros.

- Se recoge en el artículo 60.4, anteriormente citado.

9) Favorecer el desarrollo de redes entre las mujeres policías locales de distintos municipios, por ejemplo, a través de la creación y fortalecimiento de asociaciones y federaciones específicas para favorecer la ruptura del aislamiento, la difusión de la información y apoyo mutuo.

- No hay ningún inconveniente en colaborar, en la medida que nos permitan los medios con que contamos, en aquello que nos sea solicitado por asociaciones y federaciones específicas constituidas al efecto.

10) Generar nuevas fuentes de información sobre estos temas: cada ayuntamiento debería presentar de forma desagregada por sexos el número de hombres y mujeres que se han presentado a las oposiciones y de los que las han aprobado y accedido al Cuerpo, de hombres y mujeres que abandonan el cuerpo y los motivos, así como de las solicitudes de destinos internos y los criterios de baremación a la hora de asignar dichos puestos. Así mismo se recomienda desarrollar un estudio detallado de buenas prácticas en materia de acceso al cuerpo y gestión de los recursos humanos, poniendo especial atención a las prácticas ya desarrolladas por mujeres mandos.

- En cuanto a las estadísticas a que se hace referencia dependen de los distintos Ayuntamientos que han celebrado oposiciones para el acceso a los Cuerpos de Policía Local, y en tal sentido, previo al estudio realizado por la UPO, se solicitó a los respectivos Ayuntamientos la colaboración en facilitar los datos.

Por otra parte, disponemos de estadísticas sobre la incorporación por años de hombres y mujeres a los Cuerpos de Policía Local; las distintas edades de ambos sexos, titulaciones académicas, las categorías por sexo, en municipios y provincias y otras estadísticas del personal de los Cuerpos de Policía Local, todas en base al Registro de Policías Locales y Vigilantes Municipales de Andalucía, que fueron facilitados por el Servicio de Coordinación para la realización del estudio de la UPO.

Por último, hay que añadir que se han incorporado al borrador del anteproyecto de la Ley otras medidas en favor de la consecución del objetivo de igualdad de género.

- Se ha añadido la obligatoriedad de que exista una representación equilibrada en la Comisión de Coordinación de Policías Locales (artículo 7) y en los tribunales calificadores (artículo 49). Asimismo, se han incluido referencias al marco normativo y programático en materia de igualdad.
- *Se incorpora, en el preámbulo, al final, la siguiente mención: La presente Ley pretende abordar la inaplazable tarea de ajustar con mayor precisión la regulación contenida en la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, a las actuales circunstancias de Andalucía, recogiendo aspectos que en su día fueron demandados en el seno de la Comisión de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía, teniendo en cuenta a lo largo de toda la regulación, el objetivo transversal de fomentar la igualdad de género, a fin de producir un efecto positivo y equitativo en las personas, mujeres y hombres, que componen los Cuerpos de la Policía Local de Andalucía.*

4. Conclusiones

Con las medidas expuestas se intentará que la norma a aprobar tenga un impacto positivo. Se ha integrado el principio de igualdad de forma transversal, desarrollando las medidas compensatorias necesarias para reducir y eliminar las desigualdades existentes. Esto quiere decir que contribuirá a equilibrar o acortar las desigualdades entre mujeres y hombres en el terreno de intervención.

Sevilla, 17 de diciembre de 2015

VºBº

EL DIRECTOR GENERAL

Fdo. Demetrio Pérez Carretero



EL CONSEJERO TÉCNICO

Fernando Jaldo Alba