

INFORME SOBRE LAS MEDIDAS DE IGUALDAD EN LOS CUERPOS DE POLICÍA LOCAL

Sector Estatal Administración Local

Agrupación Estatal de las Policías Locales



servicios a la ciudadanía
administración local



Contenido:

INTRODUCCIÓN.....	2
ANDALUCÍA.....	4
ARAGÓN.....	5
ASTURIAS.....	6
CANARIAS.....	7
CANTABRIA.....	8
CASTILLA LA MANCHA.....	9
CASTILLA Y LEÓN.....	10
CATALUNYA.....	11
CEUTA.....	13
EUSKADI.....	14
EXTREMADURA.....	17
GALICIA.....	20
ILLES BALEARS.....	23
LA RIOJA.....	26
MADRID.....	27
MELILLA.....	33
MURCIA.....	34
NAVARRA.....	36
PAÍS VALENCIA.....	38
CONCLUSIONES:.....	41
ANEXO 1: NÚMERO DE EFECTIVOS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS.....	43

INTRODUCCIÓN.

En relación con las policías locales españolas, actualmente, existen 17 leyes autonómicas de coordinación y 2 reglamentos de las ciudades autónomas que regulan la actividad de 1.700 cuerpos policiales, con 60.236 efectivos

En cuanto a la presencia de las mujeres en las policías locales, así como al tratamiento específico de las cuestiones que les afectan, observamos en cada una de las leyes de coordinación y reglamentos, el tema se trata de forma diferente o, en el peor de los casos, ni siquiera se trata.

La presencia de las mujeres en las policías locales, data del año 1970, en el cual, la Policía Local de Córdoba, creó la “sección femenina de policía local”. Córdoba fue pionera y después le siguieron otras ciudades como Madrid, si bien, la mayoría de las ciudades españolas fueron mucho más rezagadas.

La Policía Local, fue el primer cuerpo de seguridad en incorporar a las mujeres a sus plantillas, ya que Policía Nacional lo hizo en 1978 y Guardia Civil las incorporó en 1988.

A pesar de llevar más de medio siglo de incorporación, la presencia de la mujer en las plantillas de policía local de España, en el mejor, de los casos puede rondar en 14%, 15%, en las comunidades autónomas con más efectivos femeninos.

En España es muy difícil contabilizar los efectivos de Policía Local, ya que no existen registros que aglutinen los datos de los distintos municipios en muchas de las comunidades autónomas, aunque, afortunadamente, esto va cambiando poco a poco. Por lo tanto, es muy complicado obtener datos del número real de mujeres también, y mucho más complicado el número de mujeres y hombres en las distintas escalas de mando.

Para realizar este trabajo hay hemos obtenido datos de algunas comunidades autónomas, pero como no todas los tenían actualizados los hemos pedido al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social, Migraciones, y están actualizados a fecha 30 de septiembre de 2021.

Son cifras muy bajas para los años que hace que se incorporaron las mujeres a la profesión, pero si las cifras son bajas en la escala básica, es decir agentes, en la escala de mando es irrisoria o inexistente en la mayoría de las plantillas. Es muy difícil en España que una mujer ejerza la Jefatura máxima del cuerpo, y también es muy difícil encontrar mujeres en las categorías más altas del escalafón, de manera que sistemáticamente nos encontramos la misma foto masculina cuando hablamos de las jefaturas de Policías Locales.

Otro tema para debate son los problemas, trabas, zancadillas, acoso y derribo a los que se enfrentan las pocas mujeres que acceden a puesto de mando superiores.

En los casos de Plantillas de Policía Local, grandes, que tengas unidades específicas, la presencia de mujeres en determinadas unidades también brilla por su ausencia o es

escasísima, como pueden ser unidades antidisturbios, unidades de tráfico, unidades de medio ambiente etc.

¿Realmente existe un techo de cristal o paredes de cristal para las mujeres dentro de las Policías Locales? La respuesta es sí y lo vamos a demostrar con datos

Es por ello por lo que hemos elaborado y adjuntamos un desglose por comunidades autónomas, donde se recogen las diferentes disposiciones y los datos de estas

Así mismo, hemos realizado unas anotaciones finales para tener una visión global de las medidas implantadas en cada región, y poder así determinar el grado de implicación que sobre la presencia de las mujeres en los cuerpos policiales tienen los gobiernos regionales.

ANDALUCÍA

Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales.

Artículo 33. Por embarazo.

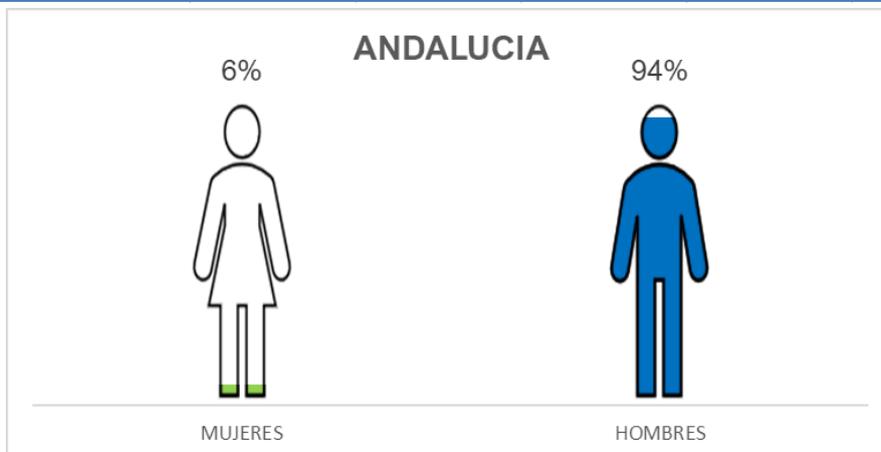
Las funcionarias de los Cuerpos de Policía Local podrán pasar a la situación de segunda actividad durante el embarazo, previo dictamen médico que lo acredite.

ANDALUCÍA 2021.

La norma hace referencia al estado de embarazo, en cuyo caso se ajusta el pase a la segunda actividad, no existe ninguna otra medida.

El porcentaje de mujeres en la comunidad autónoma es del 6%, que quedan distribuidas de la siguiente manera por provincias:

PROVINCIA	HOMBRE	%	MUJER	%	EFFECTIVOS
ALMERÍA	801	94%	47	6%	848
CÁDIZ	1.611	94%	107	6%	1.718
CÓRDOBA	808	92%	72	8%	880
GRANADA	990	93%	71	7%	1.061
HUELVA	649	95%	33	5%	682
JAÉN	700	93%	50	7%	750
MÁLAGA	2.335	92%	199	8%	2.534
SEVILLA	2.170	95%	119	5%	2.289
TOTAL ANDALUCIA	10.064	94%	698	6%	10.762



En cuanto a la escala de mando existen en toda Andalucía 1 Intendente Mayor, 1 Intendente, 2 Inspectoras y 3 Subinspectoras, se desconoce el número exacto de Oficiales. Esto para una plantilla de policías locales de 10.762 efectivos.

ARAGÓN

Ley 8/2013, de 12 de septiembre, de Coordinación de Policías Locales de Aragón.

Disposición final segunda. Protección de la maternidad.

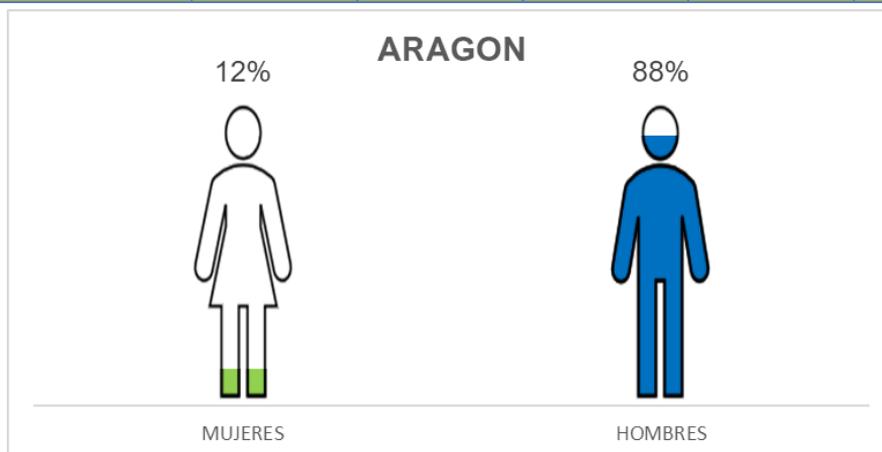
Se habilita al Gobierno para incorporar en el desarrollo reglamentario de la presente ley normas de protección para la situación de embarazo, parto o puerperio, especialmente en las pruebas de acceso a las plazas de policía local.

ARAGÓN 2013.

Se deja pendiente al desarrollo reglamentario de la norma, la regulación se llevará a cabo en situación de embarazo, parto y puerperio, para la protección de la salud, solamente para el acceso a las plazas de policía de nuevo ingreso.

En Aragón el porcentaje de mujeres es de un 12% en toda la comunidad, que quedan distribuidas de la siguiente manera por provincias:

PROVINCIA	HOMBRE	%	MUJER	%	EFFECTIVOS
HUESCA	214	93%	17	7%	231
TERUEL	72	92%	6	8%	78
ZARAGOZA	1.179	88%	168	12%	1.347
TOTAL ARAGON	1.465	88%	191	12%	1.656



En cuanto a mandos solo hay 1 mujer Subinspectora y 6 oficiales *. Esto para una plantilla de policías locales de 1.656 efectivos.

*Datos obtenidos del Registro de Policías Locales de Aragón.

ASTURIAS

Ley 2/2007, de 23 de marzo, de Coordinación de las Policías Locales.

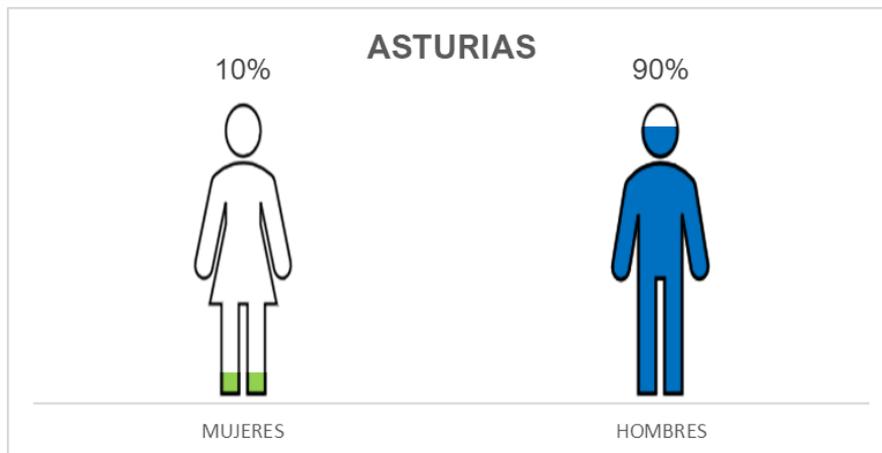
Nada

ASTURIAS 2007.

La ley de coordinación de las policías locales de Asturias no contiene ninguna regulación para las mujeres en los cuerpos policiales.

En Asturias el porcentaje de mujeres es de un 10%, se desconocen datos de escalas de mando.

PROVINCIA	HOMBRE	%	MUJER	%	EFFECTIVOS
ASTURIAS	911	90%	97	10%	1.008



CANARIAS

Ley 6/1997, de 4 de julio, de Coordinación de Policías Locales de Canarias.

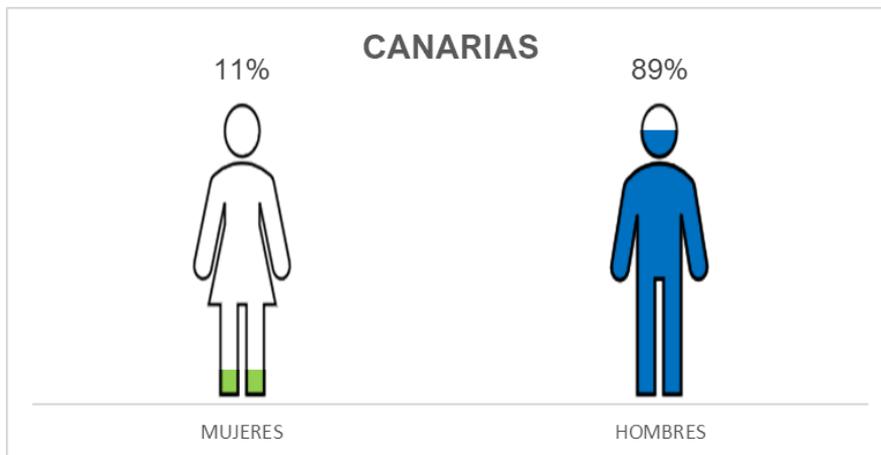
Nada

CANARIAS 1997.

La ley de coordinación de las policías locales de Canarias no contiene ninguna regulación para las mujeres en los cuerpos policiales.

En Canarias el porcentaje de mujeres policías es de un 11%

PROVINCIA	HOMBRE	%	MUJER	%	EFFECTIVOS
LAS PALMAS	1.312	91%	130	9%	1.442
SANTA CRUZ TENERIFE	1.104	88%	156	12%	1.260
TOTAL CANARIAS	2.416	89%	286	11%	2.702



CANTABRIA

Ley 5/2000, de 15 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales.

Artículo 19. Ingreso.

b) Tener una estatura mínima de 1,65 metros los hombres y de 1,60 metros las mujeres.

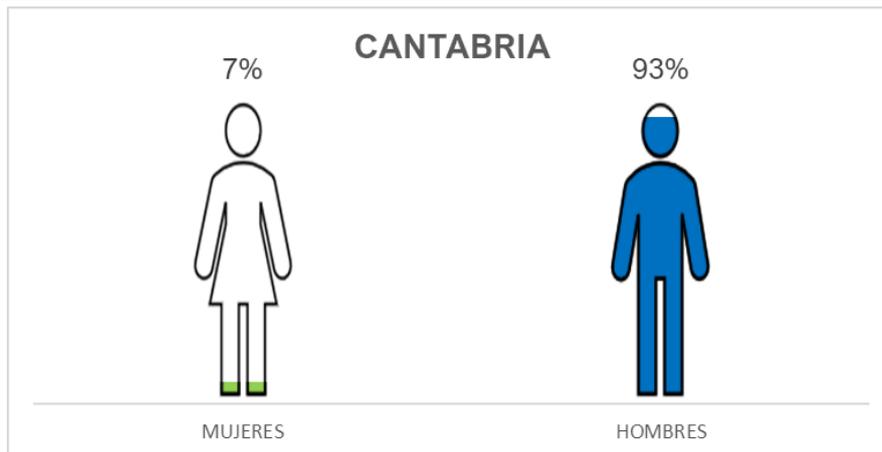
CANTABRIA 2000.

Se hace una referencia expresa sobre la estatura de mujeres, que se ajusta a la media del estado, mujeres 1,60 hombres 1,65.

(Según los datos basados en estudios recientes, la estatura media de los hombres españoles es de 176 centímetros y la estatura media de las mujeres españolas es de 162 centímetros).

Porcentaje de mujeres policías 7%

PROVINCIA	HOMBRE	%	MUJER	%	EFFECTIVOS
CANTABRIA	497	93%	39	7%	536



CASTILLA LA MANCHA

Ley 8/2002, de 23 de mayo, de Coordinación de Policías Locales de Castilla-La Mancha.

Artículo 19. Ingreso.

b) Tener una estatura mínima de 1,65 metros los hombres y de 1,60 metros las mujeres.

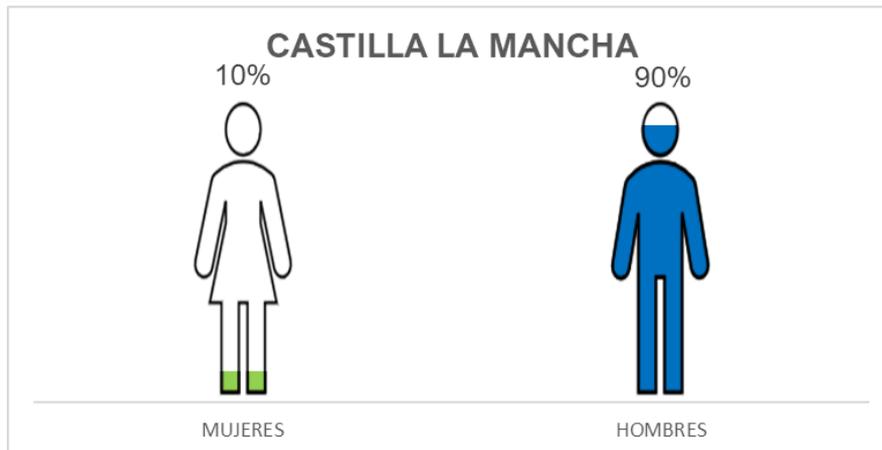
CASTILLA LA MANCHA 2002.

Se hace una referencia expresa sobre la estatura de mujeres, que se ajusta a la media del estado, mujeres 1,60 hombres 1,65.

(Según los datos basados en estudios recientes, la estatura media de los hombres españoles es de 176 centímetros y la estatura media de las mujeres españolas es de 162 centímetros)

En Castilla la Mancha el porcentaje total de la Comunidad Autónoma es del 10%, por provincias se adjunta tabla. En cuanto a las escalas de mando solo hay subinspectoras 3(de 67) y oficiales (2 de 228) *

PROVINCIA	HOMBRE	%	MUJER	%	EFFECTIVOS
ALBACETE	357	89%	42	11%	399
CIUDAD REAL	565	91%	53	9%	618
CUENCA	101	90%	11	10%	112
GUADALAJARA	158	83%	33	17%	191
TOLEDO	530	90%	57	10%	587
TOTAL C.LA MANCHA	1.711	90%	196	10%	1.907



*Datos aportados por la Unión Nacional de Jefes y Directivos de Policía Local (Unijepol)

CASTILLA Y LEÓN

Ley 9/2003, de 8 de abril, de Coordinación de Policías Locales de Castilla y León.

Artículo 29. Acceso al Cuerpo

g) Tener una estatura mínima de 160 centímetros las mujeres y 165 centímetros los hombres.

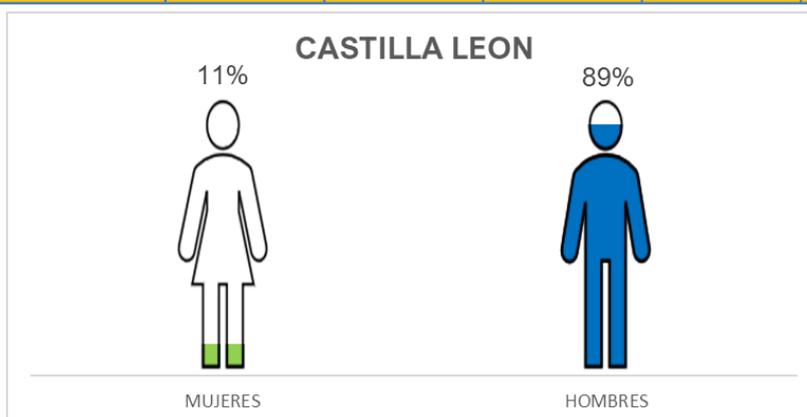
CASTILLA Y LEÓN 2003.

Se hace una referencia expresa sobre la estatura de mujeres, que se ajusta a la media del estado, mujeres 1,60 hombres 1,65.

(Según los datos basados en estudios recientes, la estatura media de los hombres españoles es de 176 centímetros y la estatura media de las mujeres españolas es de 162 centímetros)

En Castilla León el porcentaje de mujeres es de 11%. En cuanto a las escalas de mando hay 10 mujeres oficiales, 2 subinspectoras, 1 inspectora, 1 mayor 1 intendente*. Por provincias:

PROVINCIA	HOMBRE	%	MUJER	%	EFFECTIVOS
ÁVILA	118	91%	12	9%	130
BURGOS	294	90%	32	10%	326
LEÓN	346	91%	36	9%	382
PALENCIA	119	93%	9	7%	128
SALAMANCA	270	87%	42	13%	312
SEGOVIA	112	88%	15	12%	127
SORIA	67	93%	5	7%	72
VALLADOLID	405	86%	64	14%	469
ZAMORA	109	86%	18	14%	127
TOTAL C.LEON	1.840	89%	233	11%	2.073



*Datos obtenidos Consejería Fomento y Medio Ambiente de la Junta de Castilla León

CATALUNYA

Ley 16/1991, de 10 de julio, de las Policías Locales.

Disposición adicional octava.

1. Las convocatorias para acceder a las diferentes categorías de policías locales y vigilantes a que se refiere el artículo 1 aprobadas a partir del 1 de enero de 2020 deben determinar el número de plazas que han de ser provistas por mujeres para cumplir el objetivo de equilibrar la presencia de mujeres y hombres en las plantillas respectivas.

2. El número de plazas reservado para mujeres debe ser proporcional a los objetivos perseguidos, y no puede ser superior al 40 % de las plazas convocadas ni inferior al porcentaje que sea establecido por el plan de igualdad de cada ayuntamiento. Como regla general, hasta que los ayuntamientos no elaboren estos planes de igualdad, el porcentaje mínimo no puede ser inferior al 25 % de las plazas convocadas, siempre que se convoquen más de tres.

3. En los procedimientos selectivos a que se refiere el apartado 2, la adjudicación de las plazas convocadas debe realizarse siguiendo una única lista final de las personas que hayan superado el proceso, ordenadas según la puntuación obtenida, aplicando los criterios de desempate establecidos legalmente, salvo que por este procedimiento no se alcance el porcentaje que determina el apartado 2, en cuyo caso se deberá dar preferencia a las candidatas mujeres, hasta alcanzar el objetivo perseguido, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

a) Tiene que haber en todos los casos una equivalencia de capacitación, determinada por la superación de las pruebas y los ejercicios de la fase de oposición del sistema selectivo.

b) Ninguna de las candidatas mujeres seleccionadas en virtud de este criterio de preferencia puede tener un diferencial negativo de puntuación, en la fase de oposición y, si procede, en la fase de concurso, de más del 15 % respecto a los candidatos hombres preteridos.

c) No puede aplicarse esta medida respecto a candidatos en los que concurren motivos de discriminación positiva legalmente determinados otros que el criterio de preferencia que regula la presente disposición, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo.

4. El criterio de preferencia que regula la presente disposición no es aplicable si en el cuerpo, la escala y la categoría objeto de la convocatoria hay una presencia de funcionarias mujeres igual o superior al 33 %.

CATALUNYA 1991.

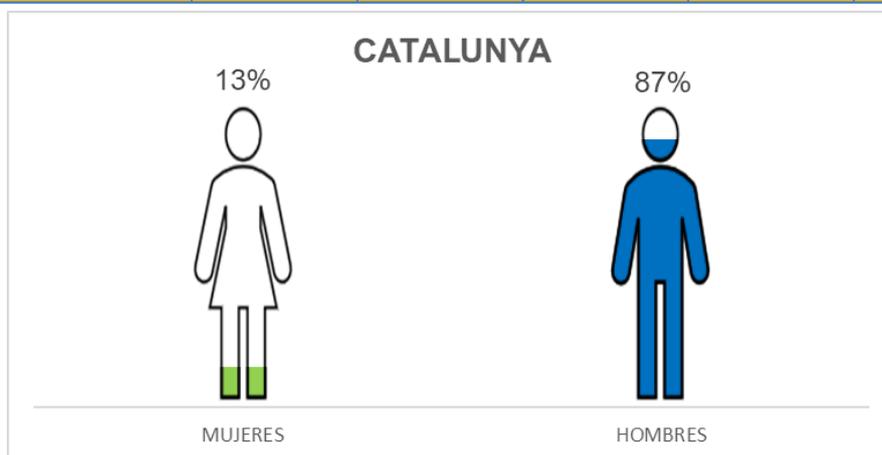
Se fijará en las convocatorias de nuevo ingreso el número de plazas para hombres y mujeres, que deben contener la misma, la reserva no podrá ser superior al 40% para mujeres, instando a la administración correspondiente a establecer un porcentaje

mediante la aprobación de un plan de igualdad y, hasta tanto, la reserva no podrá ser inferior al 25%, siempre que se convoquen más de 3.

Se determinan criterios de desempate en los procesos, dando preferencia a las mujeres y fijándolos como acción positiva, en cualquier escala o categoría y nuevo ingreso, hasta tanto la presencia sea de un 33% en cualquiera de ellas.

En Cataluña el porcentaje de mujeres policías es 13% para el conjunto de la Comunidad Autónoma, que quedan representados por provincias en la tabla adjunta. En cuanto a las escalas de mando, solo encontramos mujeres a partir de intendente hacia abajo, intendentas 3 (de un total de 27), Inspectoras 5 (de un total de 112) Subinspectoras 4 (de 154) Sargentos 22 (de 414) *

PROVINCIA	HOMBRE	%	MUJER	%	EFFECTIVOS
BARCELONA	6.795	86%	1.067	14%	7.862
GIRONA	808	85%	141	15%	949
LLEIDA	270	90%	29	10%	299
TARRAGONA	947	88%	125	12%	1.072
TOTAL CATALUNYA	8.820	87%	1.362	13%	10.182



*Datos obtenidos Instituto de Estadística de Catalunya

CEUTA

Reglamento de la policía local

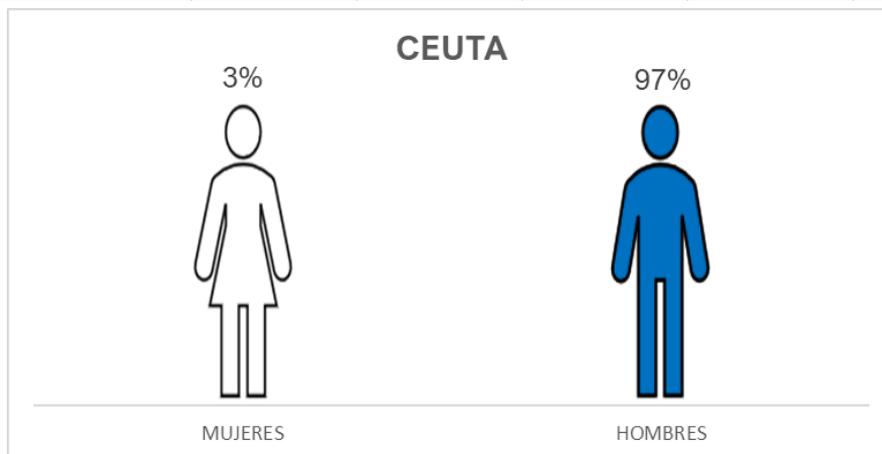
Nada

CEUTA REGLAMENTO.

El reglamento de las policías locales de Ceuta no contiene ninguna regulación para las mujeres en el cuerpo de policía.

En Ceuta el porcentaje de mujeres es del 3%

PROVINCIA	HOMBRE	%	MUJER	%	EFFECTIVOS
CEUTA	279	97%	10	3%	289



EUSKADI

Ley 4/1992, de 17 de julio, de Policía del País Vasco.

Artículo 47 bis.

1. 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.

2. Se elaborarán 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.

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 éstas subsistan.

Tales medidas habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido.

3. Los empates a puntuación en el orden de clasificación en los procedimientos de selección serán dirimidos conforme los criterios previstos en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en los casos previstos en la misma.

4. En los procedimientos selectivos de ingreso por turno libre en las categorías de agente y subcomisario o subcomisaria se determinará el número de plazas que deberían cubrirse con mujeres para cumplir con el objetivo de equilibrar la presencia de mujeres y hombres. Dicho número de plazas 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.

Como regla general, en tanto no se elaboren tales planes de promoción de las mujeres, el porcentaje mínimo no podrá ser inferior al 25 % siempre que se convoquen más de tres plazas.

5. En los procedimientos selectivos a que se refiere el apartado anterior la adjudicación de las vacantes convocadas se realizará siguiendo una única lista final de los aspirantes atendiendo al orden de puntuación obtenida y a los criterios de desempate legalmente existentes.

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

a) Exista una equivalencia de capacitación determinada por la superación de las pruebas y ejercicios de la fase de oposición del sistema electivo.

b) Ninguna de las candidatas mujeres seleccionadas por aplicación de esta preferencia tenga un diferencial de puntuación en las fases de oposición y, en su caso, de concurso, dependiendo el sistema selectivo, superior al 15 % frente a los candidatos hombres que se vieran preteridos.

c) No concurren en el 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 el acceso al empleo.

6. La preferencia a que se refiere el apartado anterior solo será 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. rvcio público de seguridad conforme a lo previsto en el plan de promoción.

Artículo 48.

3. Los tribunales u órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad, profesionalidad y especialidad de sus miembros, así como al principio de representación equilibrada de mujeres y hombres.

6. En virtud del principio de representación equilibrada, salvo imposibilidad justificada, la composición de los órganos 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 selección de más de cuatro miembros cada sexo esté representando al menos al 40 %; en el resto cuando los dos sexos estén representados.

Artículo 55 bis.

e) Tener la estatura mínima que se determine reglamentariamente, que será distinta para los hombres y las mujeres.

Salud y protección Artículo 79.

f) Se establecerán protocolos de actuación específicos para los casos de personal en situación de embarazo que contemplen la revisión inmediata de la evaluación de riesgos de su puesto de trabajo y la adopción de medidas correctoras para adecuar las condiciones laborales, ritmos de trabajo, pautas de descanso y lugares a las necesidades de salud de la persona afectada.

Disposición adicional vigesimotercera.

3. En las autorizaciones realizadas en este proceso de provisión de puestos de trabajo se valorará la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los funcionarios.

EUSKADI 1992

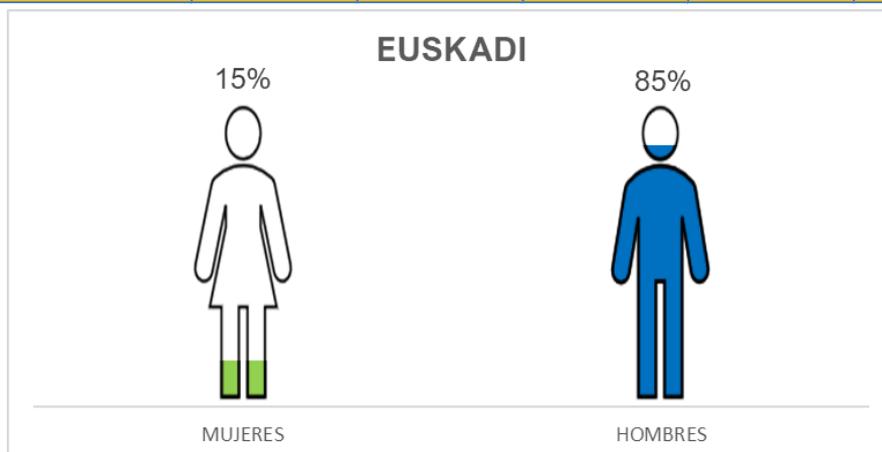
Se determina en la norma la aplicación de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, para todos los procesos selectivos, de acceso, provisión y promoción de los cuerpos de policía local de Euskadi.

Se estabiliza una reserva no superior al 40% en los planes de igualdad, fijando en cada convocatoria la reserva del 25% en aquellas de más de 3 efectivos, y hasta tanto se implante el plan de igualdad.

Asimismo, se insta a elaborar planes de promoción para garantizar la igualdad oportunidades para ambos en el ingreso y la carrera profesional.

El porcentaje de mujeres es del 15%, por provincias:

PROVINCIA	HOMBRE	%	MUJER	%	EFFECTIVOS
ÁLAVA	338	80%	84	20%	422
BIZKAIA	1.273	88%	176	12%	1.449
GIPÚZKOA	624	82%	135	18%	759
TOTAL EUSKADI	2.235	85%	395	15%	2.630



EXTREMADURA

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 38. Segunda actividad. Naturaleza y régimen jurídico.

1. La segunda actividad es una modalidad especial de la situación administrativa de servicio activo del personal funcionario de las Policías Locales de Extremadura, que tiene por objeto fundamental garantizar una adecuada aptitud psicofísica del funcionario en la prestación activa y eficaz de los servicios que tiene encomendados.

2. Se permanecerá en esta situación de segunda actividad hasta el pase a la jubilación u otra situación definitiva, salvo que el pase a la situación de segunda actividad se produzca como consecuencia de embarazo, lactancia o la pérdida de aptitudes psicofísicas, siempre que estas causas que lo motivaron hayan cesado.

Artículo 42. Funcionarias en estado de embarazo o lactancia.

1. Las funcionarias de los Cuerpos o plantillas de Policía Local durante el embarazo o durante el periodo legal de lactancia, desarrollarán su actividad prestando servicios o funciones no operativas acordes a su situación y equiparables a la situación de segunda actividad. Dichos servicios se prestarán preferentemente dentro del propio Cuerpo o plantilla de Policía Local, o en su caso, en otros puestos de trabajo, del mismo grupo de clasificación funcional, dentro del Ayuntamiento.

2. Finalizado, en su caso, el periodo de lactancia, la funcionaria se reincorporará al puesto y destino que tuviere asignado.

3. Los Ayuntamientos adaptarán sus plantillas o relaciones de puestos de trabajo a la posibilidad de que se produzcan las situaciones descritas.

Artículo 48. Requisitos para el acceso.

1. Para poder participar en los procesos selectivos de acceso a las categorías de los Cuerpos de Policía Local o a las plazas de policías en los ayuntamientos que no hayan constituido Cuerpo de Policía Local es necesario reunir los siguientes requisitos:

a) Tener la nacionalidad española.

b) Tener dieciocho años cumplidos.

c) Poseer la titulación académica o equivalente para el grupo al cual pertenece la plaza convocada de acuerdo con la legislación básica del Estado.

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. 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 56. Permuta de puestos.

3. En las autorizaciones realizadas en este proceso de provisión de puestos de trabajo se valorará la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los funcionarios.

Artículo 59. La Academia de Seguridad Pública de Extremadura

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.

Disposición transitoria sexta. Normas-marco y prevención de riesgos laborales.

En el plazo de un año, a contar desde la entrada en vigor de la presente ley, se deberán aprobar las normas marco a las que hace referencia el artículo 5.1.a de la misma, así como desarrollar las normas marco que fijen los criterios básicos de selección del personal funcionario de las Policías Locales de Extremadura a que hace referencia el

artículo 5.1.d, que en el caso de las pruebas físicas deberán ser adaptadas por tramos de edad y para facilitar la accesibilidad de la mujer.

EXTREMADURA 2017

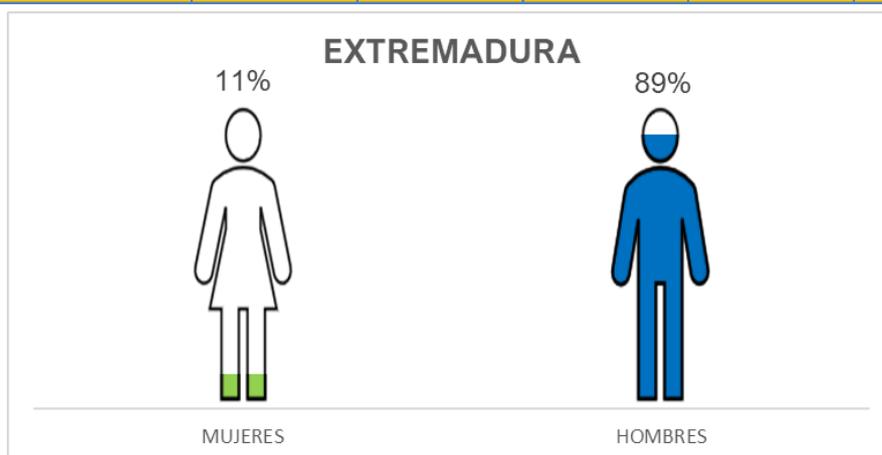
En su ley se incluye la uniformidad diferencia entre hombres y mujeres, haciendo hincapié en la uniformidad adecuada para los supuestos de gestación.

Reconoce la segunda actividad adaptada para las mujeres policías en los casos de embarazo y lactancia, estableciendo además una dispensa de los requisitos de acceso en las condiciones físicas para las mujeres en los supuestos de embarazo o parto, autorizándose una dispensa de las pruebas física también en estos casos...

Se determina una formación en igualdad como parte de la formación continua y de acceso en todas las categorías.

El porcentaje en Extremadura es del 9%, por categorías solo hay mujeres Subinspectoras 4 (de un total de 33) y oficiales 6 (de un total de 116) *

PROVINCIA	HOMBRE	%	MUJER	%	EFFECTIVOS
BADAJOS	853	92%	70	8%	923
CÁCERES	342	89%	44	11%	386
TOTAL EXTREMADURA	1.195	91%	114	9%	1.309



*Datos obtenidos ASPEX (Academia de Seguridad Pública de Extremadura)

GALICIA

Ley 8/2007, de 13 de junio, de Policía de Galicia.

Artículo 23. Regulación.

1. Los miembros del Cuerpo de la Policía de Galicia son funcionarios de carrera de la Administración de la Comunidad Autónoma gallega y se regirán por las normas de aplicación directa de la Ley orgánica 2/1986, de 13 de noviembre, de fuerzas y cuerpos de seguridad, por lo establecido en la presente ley y por las normas que la desarrollen.

2. Será aplicable, además, con carácter supletorio, la normativa vigente en materia de función pública gallega y, asimismo, se tendrá en cuenta lo dispuesto en la Ley 7/2004, de 16 de julio, para la igualdad entre mujeres y hombres.

Carrera profesional de la Policía de Galicia

Artículo 46. Concepto.

1. La carrera profesional de los funcionarios de la Policía de Galicia se articula mediante la promoción, consistente en la progresión en las diversas categorías que componen la misma o a través de los distintos destinos que integran la relación de puestos de trabajo.

2. La carrera profesional se hará respetando la normativa que la Comunidad Autónoma de Galicia establezca para su funcionariado, con las peculiaridades propias de este cuerpo policial. En todo caso se velará por el estricto cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Segunda actividad

Artículo 66. Naturaleza.

2. En situación de segunda actividad se permanecerá hasta el pase a la jubilación o a otra situación que no podrá ser la de servicio activo, salvo que la causa del pase a la situación de segunda actividad hubiera sido por embarazo, lactancia o insuficiencia de las aptitudes psicofísicas y tales circunstancias hayan desaparecido.

Artículo 67. Causas.

1. Se podrá pasar a segunda actividad por:

- a) Cumplimiento de las edades que se determinan para cada escala.
- b) Disminución de las condiciones psicofísicas para el desempeño de la función policial.
- c) Embarazo y lactancia.

2. En situación de segunda actividad se permanecerá hasta el pase a la jubilación o a otra situación que no podrá ser la de servicio activo, salvo que la causa del pase a la

situación de segunda actividad hubiera sido por embarazo, lactancia o insuficiencia de las aptitudes psicofísicas y tales circunstancias hayan desaparecido.

En el supuesto de disminución de las condiciones psicofísicas deberá ser el tribunal médico a que se refiere el artículo 76 de la presente ley el que aprecie que tal insuficiencia ha desaparecido.

3. Al personal no policial a que se refiere el artículo 26 no se le aplica la situación de segunda actividad

Artículo 71. Por embarazo o lactancia.

1. Las funcionarias de la Policía de Galicia podrán pasar a la situación de segunda actividad durante el embarazo, previo dictamen médico que lo acredite.

2. Igualmente, pueden permanecer en esta situación durante el periodo de lactancia siempre que, según el informe facultativo, las condiciones de su puesto habitual de trabajo puedan influir en su estado de salud.

Artículo 75. Régimen jurídico.

4. En la situación de segunda actividad no se podrá participar en procedimientos de promoción interna o concursos de traslados, salvo cuando se haya accedido por causa de embarazo o lactancia.

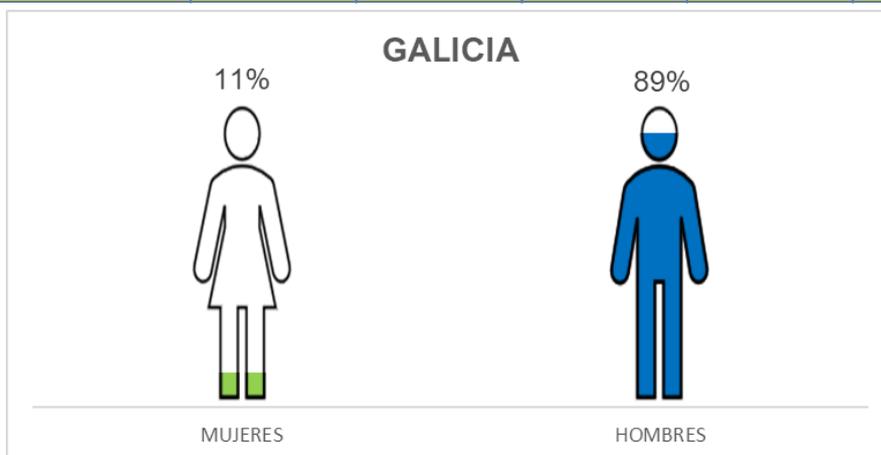
GALICIA 2007

Recoge la norma la aplicación en toda su extensión de la Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres, determinándose la segunda actividad en los casos de embarazo o lactancia, ampliándose a la recuperación total de las aptitudes psicofísicas, dando así cobertura completa.

Dispone y regula la posibilidad de promoción interna o concursos desde la situación de segunda actividad, por motivo de embarazo o lactancia

En Galicia el porcentaje de mujeres es 11%, en cuanto a escales profesionales solo hay 22 mujeres oficiales 3 Inspectoras, 1 Intendente y 1 Intendente principal *

PROVINCIA	HOMBRE	%	MUJER	%	EFFECTIVOS
A CORUÑA	895	89%	110	11%	1.005
LUGO	181	89%	22	11%	203
ORENSE	161	91%	15	9%	176
PONTEVEDRA	675	90%	78	10%	753
TOTAL GALICIA	1.912	89%	225	11%	2.137



*Datos obtenidos de la Consejería de Presidencia Justicia y Turismo de la Xunta de Galicia.

ILLES BALEARS

Ley 4/2013, de 17 de julio, de coordinación de las policías locales de las Illes Balears.

Artículo 53. Prestación del servicio.

1. Corresponde a los ayuntamientos determinar el régimen de prestación del servicio de los miembros de los cuerpos de policía local y de los policías en los ayuntamientos que no hayan constituido cuerpo de policía local, de manera que permitan combinar las exigencias propias de la especificidad del servicio policial con el régimen de descanso y permisos individuales.
2. Corresponde a los alcaldes determinar motivadamente las circunstancias especiales de urgencia y necesidad que permitan suspender temporalmente el régimen de descanso y los permisos previamente establecidos.
3. En el caso de embarazo de las funcionarias de los cuerpos de policía local o de funcionarias policías de los ayuntamientos que no tengan constituido cuerpo de policía local, les será de aplicación lo que dispone la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, en materia de protección de la maternidad.

Artículo 49. Igualdad de mujeres y hombres.

Los ayuntamientos de las Illes Balears han de incluir las policías locales en los planes de igualdad que elaboren, con la finalidad de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, así como la adopción de medidas relativas a la conciliación laboral, personal y familiar, y a la prevención del acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.

Disposición adicional tercera. Medidas de fomento de la igualdad en el empleo público.

1. Los ayuntamientos han de impulsar las acciones positivas previstas en la normativa de igualdad de género con la finalidad de conseguir una composición equilibrada de las plantillas de policía local.
2. En las convocatorias para acceder a las diferentes categorías de la policía local y a las policías locales de los ayuntamientos que no hayan constituido cuerpo de policía local, se determinará el número de plazas que deberían cubrirse con mujeres para cumplir con el objetivo de equilibrar la presencia de mujeres y hombres en la plantilla de la policía local, de acuerdo con lo que prevé el plan de igualdad de cada ayuntamiento. Este número de plazas será proporcional a los objetivos perseguidos, y no superior al 40 % de las plazas convocadas, ni inferior al porcentaje que se establezca razonablemente atendiendo al plan de las plazas convocadas, ni inferior al porcentaje que se establezca razonablemente atendiendo al plan de igualdad de cada ayuntamiento y a los datos estadísticos históricos sobre el porcentaje de mujeres que concurren y superan los procesos selectivos.

Como regla general, hasta que los ayuntamientos no elaboren estos planes de igualdad, el porcentaje mínimo no puede ser inferior al 25% siempre que se convoquen más de 3 plazas.

3. En los procedimientos selectivos a los que se refiere el apartado anterior, la adjudicación de las vacantes convocadas se realizará siguiendo una única lista final de los aspirantes atendiendo al orden de puntuación obtenida 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:

a) Haya una equivalencia de capacitación determinada por la superación de las pruebas y ejercicios de la fase de oposición del sistema selectivo.

b) Ninguna de las candidatas mujeres seleccionadas por la aplicación de esta preferencia tenga un diferencial de puntuación en las fases de oposición y, en su caso, de concurso, superior al 15% frente a los candidatos hombres preteridos.

c) 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.

4. La preferencia a la que se refiere el apartado anterior solo se aplica en el caso en que no haya en el cuerpo, escala y categoría a la que se refiere la convocatoria del proceso selectivo una presencia igual o superior al 33% de funcionarias mujeres.

ILLES BALEARS 2013

Determina la inclusión del cuerpo de policía local de los planes de igualdad.

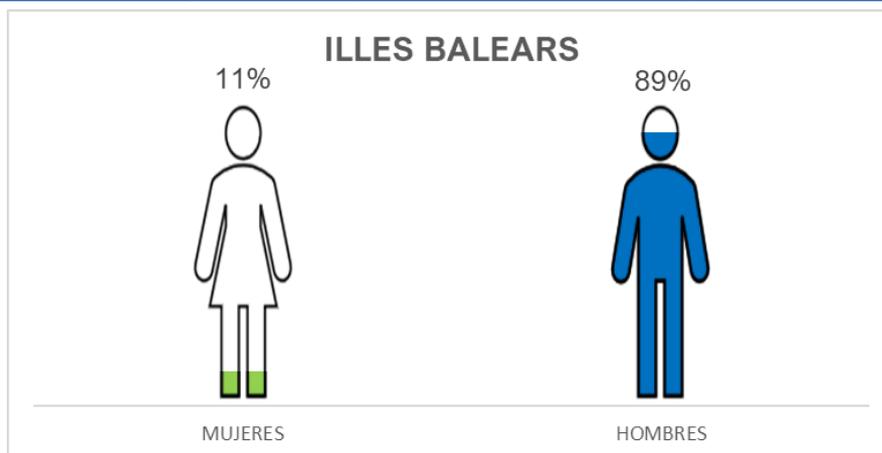
Se aplicará la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, en la protección de la maternidad.

Se apuntan varias medidas para fomentar la igualdad en el empleo público, haciendo mención en las acciones positivas para equilibrar el número de hombres y mujeres, en los cuerpos de policía, impulsando los planes de igualdad en las administraciones locales,

Se fija un porcentaje de reserva del 25% en convocatorias de más de 3 plazas, cuando el ayuntamiento que emplaza no tenga aprobado el plan de igualdad, también se fijan criterios para incorporar mujeres en caso de empate en los procesos selectivos, siempre que no se superen el 33% de mujeres en el cuerpo de policía.

El porcentaje de mujeres policías es 11% en cuanto a las escalas de mando, hay 1 comisaria (de un total de 4) 1 subinspectora (de un total de 63) y 10 oficiales (de un total de 252) *

PROVINCIA	HOMBRE	%	MUJER	%	EFFECTIVOS
ILLES BALEARS	1.830	89%	219	11%	2.049



*Datos aportados por el Instituto Balear de Seguridad Pública

LA RIOJA

Ley 5/2010, de 14 de mayo, de coordinación de Policías Locales de La Rioja

Artículo 50. Requisitos generales para el ingreso

h) Tener una estatura mínima de 165 centímetros los hombres y de 160 centímetros las mujeres.

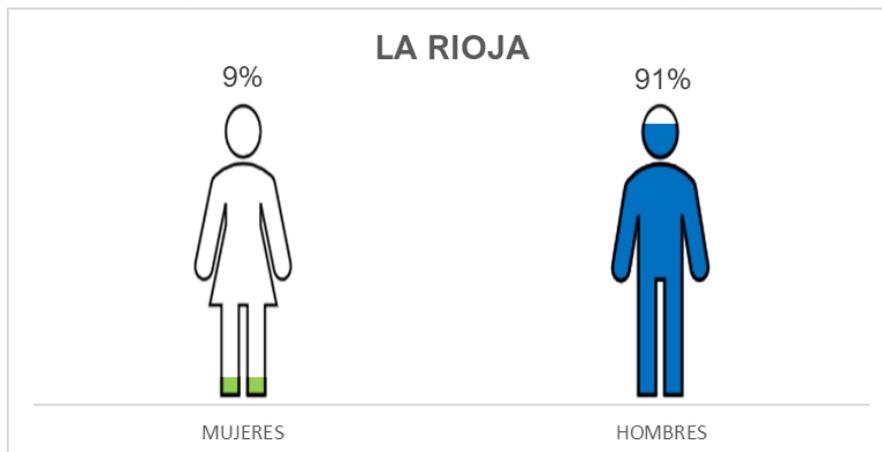
LA RIOJA 2010

Se hace una referencia expresa sobre la estatura de mujeres, que se ajusta a la media del estado, mujeres 1,60 hombres 1,65.

(Según los datos basados en estudios recientes, la estatura media de los hombres españoles es de 176 centímetros y la estatura media de las mujeres españolas es de 162 centímetros)

El porcentaje de mujeres policías en la Rioja es del 9%

PROVINCIA	HOMBRE	%	MUJER	%	EFFECTIVOS
LA RIOJA	344	91%	32	9%	376



MADRID

Ley 1/2018, de 22 de febrero, de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad de Madrid.

Artículo 8. Uniformidad, equipamiento y acreditación profesional.

1. En el ejercicio de sus funciones, los miembros de los Cuerpos de policía local deberán vestir el uniforme reglamentario. Para el ejercicio de las funciones de protección de personas y demás funciones atribuidas a las policías locales por el ordenamiento jurídico y por la presente Ley, la persona titular de la alcaldía podrá dispensarles de su uso, previa autorización de la Delegación del Gobierno y de acuerdo con la normativa vigente.

2. La uniformidad será homogénea para todos los Cuerpos de policía local e incorporará necesariamente el escudo de la Comunidad de Madrid, el del municipio correspondiente y el número de identificación del agente.

3. El equipamiento policial y uniforme será individual, estará formado por el conjunto de elementos y prendas reglamentarias que sean necesarias para el desempeño de las diferentes funciones asignadas a la policía local, y cumplirá con los requisitos de seguridad, funcionalidad e identidad corporativa que se determinen, teniendo en cuenta las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, así como las previsiones en materia de prevención de riesgos laborales en cuestión de tallas y carácter personal de la protección.

Artículo 20. Coordinación.

r) El fomento de medidas para promover campañas de promoción para el acceso de la mujer a los Cuerpos de policía local, y campañas de información para colectivos en riesgo de exclusión social y personas de otras razas y religiones, para que opten al ingreso a los Cuerpos de policía local, en los términos establecidos en la presente Ley.

s) La elaboración de planes de igualdad para su implantación en los Cuerpos de policía local de la Comunidad de Madrid.

t) La generación de planes para la implantación de medidas de transparencia en la actuación y gestión de los Cuerpos de policía local.

u) El establecimiento del marco en el que habrá de desarrollarse la colaboración entre los Cuerpos de policía local.

Artículo 25. Nombramiento de los miembros de la Comisión Regional de Coordinación de las Policías Locales.

Las propuestas de los nombramientos anteriores deberán respetar, en todo caso, el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres, de acuerdo con la legislación vigente en la materia.

Artículo 29. Centro de Formación Integral de Seguridad de la Comunidad de Madrid.

9. El Centro de Formación Integral de Seguridad, a través del Consejo Académico, planificará acciones positivas de género, que podrán ser desarrolladas por el propio Centro de Formación integral de Seguridad o a través de convenios de colaboración con ayuntamientos o centros públicos de formación para el empleo, en las que se facilite formación previa de carácter gratuito a mujeres, con el objetivo de facilitar su ingreso en los Cuerpos de policía local

Artículo 39. Bases de selección.

1. Se incluirán en el concurso oposición libre, como mínimo, las pruebas siguientes, todas ellas de carácter eliminatorio:

a) Pruebas de carácter psicotécnico, que podrán incluir entrevistas personales y deberán orientarse al perfil profesional de los policías locales.

b) Pruebas físicas, adecuadas a la capacidad necesaria para las funciones a realizar

c) Pruebas culturales, que incluirán conocimientos básicos de las funciones a desarrollar, de idiomas y del ordenamiento jurídico.

d) Un reconocimiento médico, orientado a la función policial a desempeñar.

e) La superación, en una única convocatoria, de un curso selectivo en el Centro de Formación Integral de Seguridad de la Comunidad de Madrid cuya duración no será inferior a un período lectivo de 625 horas o su equivalente en créditos ECTS.

f) La superación de un período de prácticas, cuya duración será de 6 meses, en el municipio respectivo.

2. El concurso puntuará los conocimientos previos de interés profesional y los años de servicio prestados como agente auxiliar o agente de movilidad.

3. Las bases de la convocatoria de los procesos selectivos, deben tener en cuenta la circunstancia de embarazo y puerperio para la realización de las pruebas físicas a superar y en concreto:

a) Si alguna de las aspirantes en la fecha de celebración de las pruebas físicas se encontrara en estado de embarazo, parto o puerperio, debidamente acreditado, realizará el resto de las pruebas, quedando la calificación, en el caso de que superase todas las demás, condicionada a la superación de las pruebas de aptitud física, en la fecha que el tribunal determine al efecto, una vez desaparecidas las causas que motivaron el aplazamiento. Dicho aplazamiento no podrá superar los seis meses de duración, desde el comienzo de las pruebas selectivas, salvo que se acredite con certificación médica que persisten las causas, en cuyo caso se podrá aplazar otros seis meses.

b) Las bases de las convocatorias establecerán que las mujeres embarazadas que prevean que, por las circunstancias derivadas de su avanzado estado de gestación y previsión de parto, o eventualmente primeros días del puerperio, su coincidencia con las fechas de realización de cualquiera de los exámenes o pruebas previstos en el proceso selectivo podrán ponerlo en conocimiento del tribunal, uniendo a la comunicación el correspondiente informe médico oficial. La comunicación deberá realizarse con el tiempo suficiente y el tribunal determinará con base en la información de que disponga, si procede o no realizar la prueba en un lugar alternativo o bien un aplazamiento de la prueba, o bien ambas medidas conjuntamente.

4. Reglamentariamente se fijarán las bases generales de las convocatorias, los programas de los temarios, los baremos de los concursos de méritos y los criterios a seguir para valorar objetivamente la superación de un período de prácticas.

Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, el Centro de Formación Integral de Seguridad de la Comunidad de Madrid, podrá homologar, teniendo en cuenta los diferentes contenidos formativos, cursos de formación, de ascenso o promoción para las diferentes categorías, que, en tal caso podrán realizar los municipios que posean centros de formación de policías locales

Artículo 41. Promoción interna.

7. En los procesos de selección en los que participe personal femenino, será de aplicación lo establecido respecto a la circunstancia de embarazo y puerperio en el artículo 39 de la presente Ley.

8. Sin perjuicio de lo establecido en los apartados anteriores, el Centro de Formación Integral de Seguridad de la Comunidad de Madrid podrá homologar los cursos de formación de promoción interna para las diferentes categorías, que, en tal caso, podrán realizar los municipios que posean centros de formación de policías locales

Artículo 42. Movilidad.

1. El Consejo de Gobierno de la Comunidad, de forma reglamentaria, desarrollará los requisitos para el acceso a los Cuerpos de la policía local por el sistema de movilidad, conforme a los siguientes criterios:

a) Hallarse en la situación administrativa de servicio activo o servicios especiales, en la categoría a la que se pretende acceder por movilidad.

b) Tener una antigüedad de tres años como personal funcionario de carrera en la categoría y faltarle un mínimo de cinco años para el pase a la situación de segunda actividad. A estos efectos, se computará el tiempo en el que se haya permanecido en la situación de segunda actividad por causa de embarazo o riesgo durante la lactancia natural.

c) No hallarse en la situación administrativa de segunda actividad, a excepción de la causa de embarazo o riesgo durante la lactancia natural.

d) Acreditar, en el caso de haber obtenido con anterioridad una plaza por el sistema de acceso de movilidad, haber prestado servicio en el municipio en que se obtuvo durante al menos cinco años.

e) Estar en posesión del título académico exigido para el acceso al correspondiente subgrupo en el que esté clasificada la categoría a la que se aspira acceder, de acuerdo con la legislación básica estatal en materia de función pública.

f) Estar en posesión de los permisos de conducción exigidos para el ingreso.

g) Superar las fases del proceso reglamentariamente establecido para esta modalidad de ingreso.

h) Los demás requisitos que se exijan para la provisión de cada puesto.

2. En las convocatorias de la categoría de Policía deberá reservarse un 20 por 100 de las plazas para su cobertura por miembros de esta categoría de otros Cuerpos de policía local de la Comunidad de Madrid, acumulándose las no cubiertas al resto de las convocadas.

3. Cuando se trate de convocatorias de otras categorías profesionales, podrá reservarse como máximo un 20 por 100 de las plazas para su cobertura por miembros de las mismas categorías de otros Cuerpos de policía local de la Comunidad de Madrid.

4. La cobertura de las plazas indicadas en los apartados anteriores se realizará a través de los procedimientos ordinarios, de conformidad con los criterios de movilidad establecidos en el Estatuto Básico del Empleado Público y los que se determinen reglamentariamente, debiendo superarse un curso selectivo de formación. El curso selectivo de formación será impartido por el ayuntamiento convocante y deberá ser planificado en su contenido y duración y desarrollado en los términos establecidos por el Consejo Académico, así como homologado por el Centro de Formación Integral de Seguridad de la Comunidad de Madrid

Artículo 43. Permuta.

Las personas titulares de las alcaldías, previo informe de sus respectivas jefaturas de policía, podrán autorizar la permuta de destino entre los miembros de los Cuerpos de policía local en activo que sirvan en diferentes corporaciones locales, siempre y cuando cumplan los siguientes requisitos:

a) Que ambos sean funcionarios de carrera en activo de los Cuerpos de policía local.

b) Que pertenezcan a la misma categoría o equivalente y subgrupo de clasificación profesional.

c) Que tengan cinco años ininterrumpidos de servicio activo, a excepción de períodos de segunda actividad por embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

Artículo 47. Segunda actividad.

Los miembros de los Cuerpos de policía local podrán pasar a situación de segunda actividad en los siguientes supuestos:

c) Por embarazo o lactancia, a solicitud de la funcionaria interesada o de oficio por la corporación local, previa emisión de informe médico facultativo que acredite dichas circunstancias.

MADRID 2018

Se fija la uniformidad atendiendo a las necesidades biológicas de los componentes del cuerpo.

Se dispensa de pruebas físicas en las bases de selección por 6 meses prolongándose a otros 6 con las certificaciones correspondientes, incluso su dispensa total, si así lo determina el propio tribunal, aplicándose también en los procesos de acceso.

Se ajusta una segunda actividad en los casos de embarazo o lactancia por un tiempo determinado, contando esta situación para cualquier proceso de movilidad, permuta o acceso.

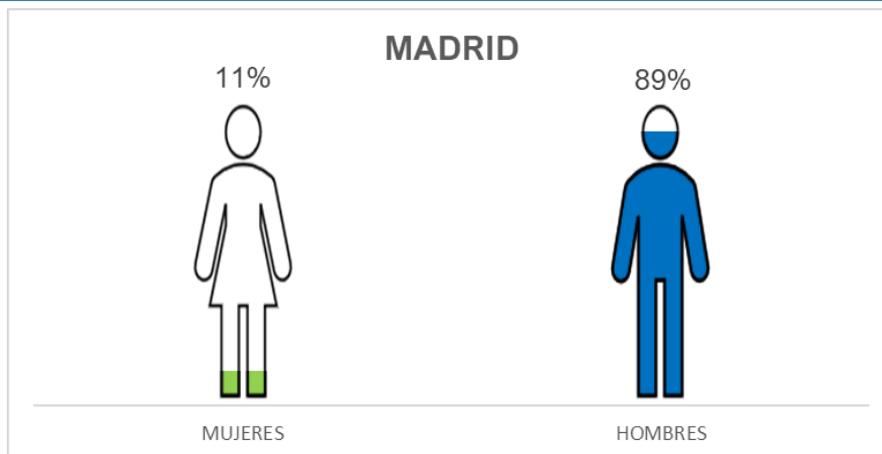
Se implantarán campañas para establecer la igualdad real en los cuerpos de policía, apostando por los planes de igualdad y su desarrollo, en colaboración con las propias administraciones locales.

Y se estableciera la paridad en todos los órganos de coordinación y formación, relacionados con la seguridad local.

Así mismo se llevará a cabo una formación en materia de igualdad en colaboración la escuela pública de seguridad y las administraciones locales, con el objetivo de preparará oposiciones para mujeres que deseen opositar para las policías locales en la comunidad de Madrid, al objeto de corregir la escasez de mujeres en los cuerpos policiales.

El porcentaje de mujeres policías en toda la comunidad es del 11%

PROVINCIA	HOMBRE	%	MUJER	%	EFFECTIVOS
MADRID	9.376	89%	1.195	11%	10.571



MELILLA

Decreto N.º 138 de fecha 28 de marzo de 2019, relativo al reglamento de policía local de la ciudad autónoma de Melilla

Artículo 85.- Pase a la segunda actividad.

Las causas para pasar a la situación de segunda actividad son:

1. La petición del interesado al cumplir la edad fijada a continuación según la Escala y Categoría a la que pertenezca:

- a) Escala Técnica: Sesenta años
- b) Escala Ejecutiva: Cincuenta y siete años.
- c) Escala Básica: Cincuenta y cinco años.

2. La insuficiencia apreciable y presumible, no permanente, de las facultades físicas o psíquicas

Necesarias para el eficaz desempeño de las funciones propias de la categoría que ostenten.

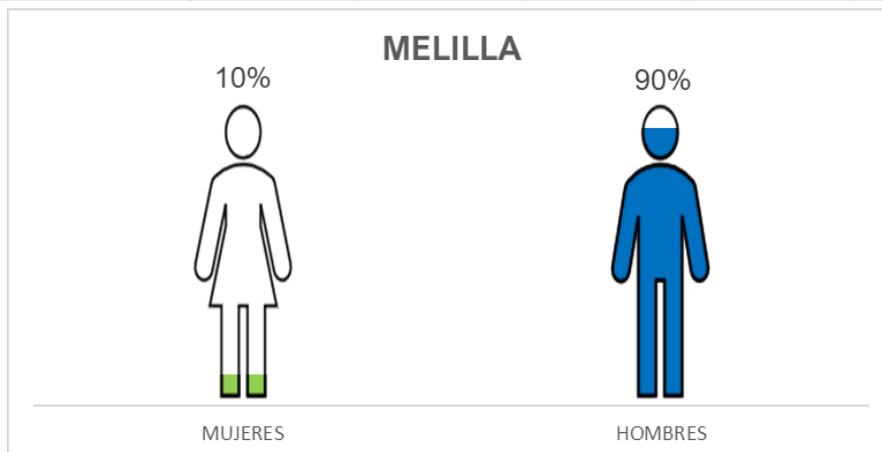
3. Embarazo.

MELILLA 2019 REGLAMENTO.

Se determina el embarazo como causa para pasar a la segunda actividad.

El porcentaje de mujeres policías en Melilla es 10%

PROVINCIA	HOMBRE	%	MUJER	%	EFFECTIVOS
MELILLA	206	90%	23	10%	229



MURCIA

Ley 6/2019, de 4 de abril, de Coordinación de las Policías Locales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 32. Órganos de selección.

5. La composición del órgano de selección deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse esta en representación o por cuenta de nadie

Artículo 34. Requisitos de acceso.

f) En el caso de la Escala Básica, alcanzar una estatura mínima de 1,65 metros para los hombres y 1,60 para las mujeres. No obstante, lo anterior, las bases de la convocatoria podrán exigir una talla mínima para el acceso al resto de categorías, cuando se considere necesario en atención a las funciones a desempeñar

Artículo 42. Régimen de permutas.

3. Los Ayuntamientos, de cara a autorizar permutas entre personal funcionario de distintos Cuerpos de Policía Local, y a la vista del informe de jefatura, valorarán la situación de la plantilla, así como las circunstancias personales del solicitante, especialmente cuando la solicitud obedezca a razones de acoso laboral, violencia de género, conciliación de la vida familiar, reagrupación familiar u otras circunstancias análogas

Artículo 49. Medidas de protección de la mujer embarazada.

En el marco de lo establecido en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales:

a) Las funcionarias de los Cuerpos de Policía Local de la Región, 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 las 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.

b) Cuando así se aconseje mediante informe de los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de la mutua que preste servicios al Ayuntamiento, que podrá ser solicitado a petición propia, a las referidas funcionarias se les adecuarán sus condiciones de trabajo, eximiéndoles del trabajo nocturno o a turnos o adscribiéndolas a otro servicio o puesto de trabajo si fuera necesario, conservando el derecho al conjunto de las retribuciones de su puesto de origen mientras persistan las circunstancias que hubieran motivado tal situación.

c) Durante los indicados periodos de gestación y lactancia, las funcionarias no manejarán máquinas, aparatos, utensilios, instrumentos de trabajo, sustancias u otros productos o elementos que, de acuerdo con los informes médicos correspondientes, puedan resultar perjudiciales para el normal desarrollo del embarazo o la lactancia.

d) Con el fin de prevenir posibles daños en la salud de la embarazada o del feto, las funcionarias que se encuentren en estado de gestación podrán utilizar una uniformidad adecuada a su situación, que el Ayuntamiento habrá de facilitarle. Solo en los supuestos excepcionales en los que no se pueda dotar a la funcionaria de una uniformidad adecuada o se justifique la imposibilidad o inconveniencia de utilizarla, se podrá dispensar a la funcionaria en estado de gestación del uso del uniforme, en cuyo caso no podrá prestar servicio en la vía pública ni de cara a la ciudadanía.

e) Las funcionarias en dichas situaciones conservarán todos sus derechos a efectos de promoción interna.

MURCIA 2019

Se establece la protección para las policías en situación de embarazo, según lo establecido en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, preservándose todos los derechos de promoción o especialización, que pudieran verse afectados por la situación.

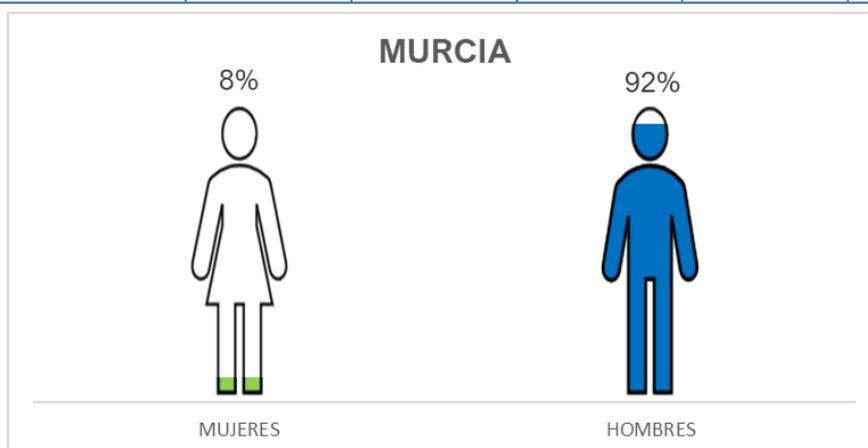
Se hace una referencia expresa sobre la estatura de mujeres, que se ajusta a la media del estado, mujeres 1,60 hombres 1,65, para la escala básica, no obstante, podrán variar para otras categorías en atención a las funciones a desempeñar.

Se autorizarán permutas entre funcionarios de otros cuerpos policiales de la región por razones de acoso laboral, violencia de género, conciliación, reagrupación familiar etc., indistintamente de la identidad del solicitante.

Se determina la paridad en todos los órganos de selección y representación.

En la Comunidad Murciana el porcentaje de mujeres es del 8%

PROVINCIA	HOMBRE	%	MUJER	%	EFFECTIVOS
MURCIA	1.910	92%	175	8%	2.085



NAVARRA

Ley Foral 23/2018, de 19 de noviembre, de las Policías de Navarra.

Artículo 34. Pruebas selectivas.

4. Las Administraciones Públicas respectivas adoptarán las medidas necesarias para favorecer la incorporación de las mujeres a la función policial.

Las Administraciones de las que dependan las Policías de Navarra garantizarán la aplicación de las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva 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.

Se elaborarán planes de promoción de las mujeres en los cuerpos policiales para garantizar la igualdad de oportunidades para las mujeres y hombres en el ingreso, la promoción y situaciones administrativas.

Dichos planes establecerán, para el período de planificación de que se trate, el porcentaje de mujeres en la plantilla policial al que se pretenda llegar para corregir la infra representación de las mujeres, así como para incrementar la eficacia policial y podrán adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones de desigualdad de hecho en tanto éstas subsistan.

Tales medidas habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido.

En todo caso y conforme a desarrollo reglamentario posterior se tendrán en cuenta los criterios previstos en la normativa aplicable para la igualdad entre hombres y mujeres en lo relativo a los empates a puntuación en el orden de clasificación en los procedimientos de selección.

En particular, el nivel de exigencia de las pruebas físicas en los procedimientos de ingreso y selección de personal será ponderado en función del sexo, a efectos de evitar cualquier perjuicio en este sentido derivado de cuestiones de género.

A estos efectos, se elaborará un Plan de Igualdad, o se actualizarán los Planes de Igualdad ya existentes en cada Administración, para analizar la situación de la mujer en las Policías de Navarra y, en su caso, proponer las medidas de mejora que resulten adecuadas.

Disposición transitoria tercera. Pruebas físicas.

Quienes, por causa de accidente laboral, enfermedad profesional, embarazo o maternidad no puedan realizar las pruebas físicas generarán el derecho de disfrute de las horas correspondientes, en el caso de haber superado las pruebas físicas en la última convocatoria a la que pudieron presentarse previa al accidente laboral o inicio de la baja por enfermedad profesional, por embarazo o maternidad

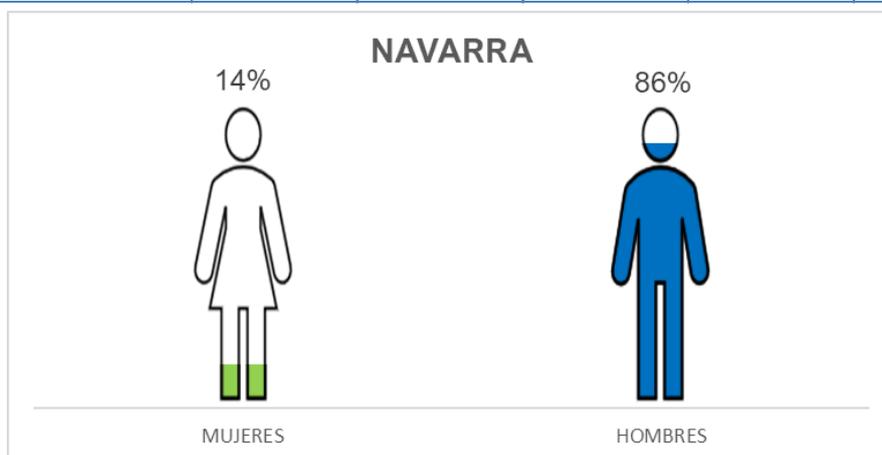
NAVARRA 2018

Se determina que, en el caso de embarazo o lactancia, las pruebas físicas anuales, generan el derecho de disfrute de horas correspondiente, de igual manera que otras situaciones análogas.

Se adoptaran la medidas necesarias tendentes a la incorporación de mujeres en los cuerpos policiales, para ello se fija lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se establecerán planes de igualdad y se planificarán porcentajes de mujeres en las plantillas, todo ello se llevara a cabo en el desarrollo reglamentario de la norma, donde se estudiarán y concretarán las medidas necesarias para incrementar la presencia de mujeres en los cuerpos policiales de navarra.

La proporción de mujeres en la Policía Local es del 14%

PROVINCIA	HOMBRE	%	MUJER	%	EFFECTIVOS
NAVARRA	521	86%	82	14%	603



PAÍS VALENCIA

Ley 17/2017, de 13 de diciembre, de coordinación de policías locales de la Comunitat Valenciana.

Artículo 25. Funciones

f) Colaborar con los organismos competentes en materia de formación e investigación policial y de seguridad, en especial para la determinación de los contenidos éticos y deontológicos de los cursos de formación impartidos por el Ivaspe a las policías locales de la Comunitat Valenciana y de las acciones formativas de los diferentes colectivos con funciones en materia de seguridad, teniendo en cuenta la perspectiva de género y las necesidades específicas derivadas de la violencia sobre las mujeres y los colectivos más vulnerables.

g) Velar por la adecuación de la normativa policial a la estructura de la propia organización y al ámbito de actuación del personal policial al servicio de las administraciones públicas valencianas.

h) Preparar los estudios e informes que considere necesarios para el desarrollo de sus funciones.

i) Colaborar y prestar apoyo a otros órganos y autoridades.

j) Otras funciones que le encomienden las autoridades de seguridad y los órganos de coordinación y participación del sistema de seguridad de la Comunitat Valenciana.

k) Seguimiento de los planes de igualdad locales recogidos en el artículo 51 de esta ley sobre principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los cuerpos de la Policía Local.

Artículo 35. Asociación de municipios

6. [sic] La policía local de municipios de más de 20.000 habitantes dispondrán de un grupo especializado en la atención a mujeres víctimas de violencia de género y agresiones sexuales

Planes de igualdad

Artículo 51. Principios de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Las administraciones locales de la Comunitat Valenciana incluirán los cuerpos de Policía Local en los preceptivos planes de igualdad, garantizando la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo y especialmente las derivadas de la maternidad, asunción de obligaciones familiares y estado civil.

Artículo 56. Sistema de selección.

1. Los procedimientos de selección por turno libre serán por oposición o concurso oposición, tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, siéndoles de aplicación la legislación vigente en materia de igualdad de mujeres y hombres.

Artículo 78. Derechos.

s) Al establecimiento de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de conformidad con la normativa vigente para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras

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

1. 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.

2. 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:

a) Haya una equivalencia de capacitación determinada por la superación de las pruebas y ejercicios de la fase de oposición del sistema selectivo.

b) 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.

c) No concurran 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.

3. 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.

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

PAÍS VALENCIA 2017

Se fijan como funciones en materia formativa e investigación policial y de seguridad el seguimiento de los planes de igualdad en los cuerpos policiales.

Se crean unidades especializadas la atención a las mujeres víctimas de violencia de género o agresiones sexuales en municipios de más de 20.000 habitantes.

Se establece la incorporación de los agentes de policías de todos los cuerpos policiales en los planes de igualdad del municipio.

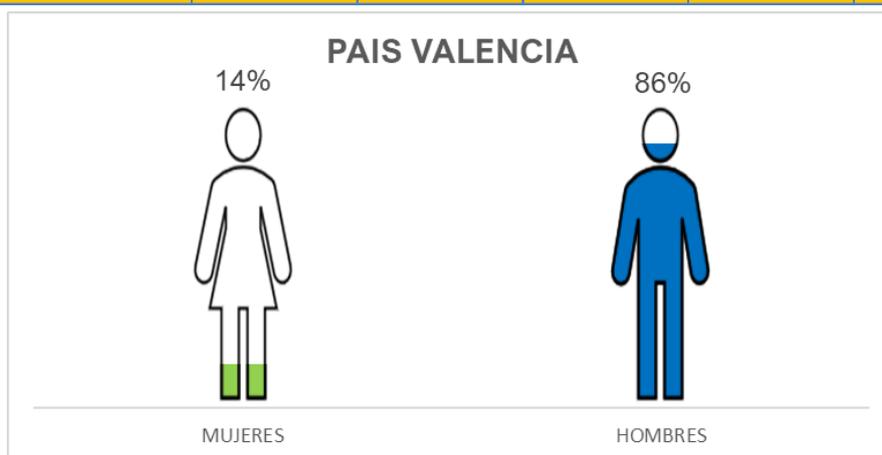
Se determinan medidas correctoras para la incorporación de mujeres en los cuerpos policiales a través de planes de igualdad, fijando como norma que en el caso de las mujeres no llegaran al 40% de la plantilla, se establece una reserva del 30% siempre que se convoquen más de 3 plazas en turno libre., también se determinan criterios de desempate por genero, afianzando todas estas medidas según el impacto que tengan en las categorías superiores.

En la Comunidad Valenciana el porcentaje de mujeres es del 14%

Con respecto a las escalas de mando Comisario 4%, Intendentes 13%, Inspectores 4%, oficial 8% datos aportados por la agencia Valenciana de Seguridad y Emergencias.

Por provincias:

PROVINCIA	HOMBRE	%	MUJER	%	EFFECTIVOS
ALICANTE	2.276	87%	352	13%	2.628
CASTELLÓN	706	84%	139	16%	845
VALENCIA	3.121	85%	538	15%	3.659
TOTAL PAIS VALENCIA	6.103	86%	1.029	14%	7.132



CONCLUSIONES:

La dispersión normativa y disparidad de criterios entorno a las mujeres policías, recogida en las 17 leyes de coordinación y los 2 reglamentos autonómicos, nos dejan un mapa convulso y una casi nula apuesta porque las mujeres formen parte de los cuerpos policiales.

En primer lugar, nos encontramos 3 comunidades donde no se recoge ninguna mención hacia las mujeres policías, haciéndolas invisibles en los cuerpos policiales de sus respectivas regiones.

En un segundo término el acomodo de la talla es lo máximo a lo llegan algunas de ellas, concretamente 6 administraciones, exigiendo una altura mínima para las mujeres de 1,60 m y para los hombres 1,65 m. Si tenemos en cuenta que la estatura media de los hombres españoles es de 176 centímetros y la estatura media de las mujeres españolas es de 162 centímetros, resulta evidente la discriminación pues el porcentaje de mujeres que pueden acceder a las policías locales es muy inferior al de los hombres. El adecuado desempeño de las funciones policiales requiere de unas características físicas mínimas por lo que la solución no parece estar en la reducción de la talla exigida a las mujeres, pero sí puede estar en elevar la talla exigida a los hombres.

En otras comunidades se deja el tema pendiente de desarrollo reglamentario o de la implantación de los planes de igualdad de las administraciones de pertenencia, sin otras medidas de interés.

A partir de ahí, ya encontramos comunidades que, aunque con diferente intensidad, se comprometen más con la resolución de las cuestiones derivadas de la presencia de las mujeres en los cuerpos de policía local.

Así, 5 comunidades han optado por utilizar la segunda actividad con destino como único elemento para salvaguardar la salud de las mujeres policías en los casos de embarazo y puerperio, con plenas garantías de sus derechos como si se encontraran en servicio activo. Y 2 leyes coordinadoras establecen una uniformidad adecuada a las necesidades biológicas de sus integrantes.

Por último, el establecimiento de una reserva específica para nuevo ingreso, extensible a otras categorías, fijando unos porcentajes específicos y anclando la misma a los planes de igualdad de las propias administraciones locales, se lleva a cabo en 3 leyes de coordinación y, junto con otras medidas, sí abordan y definen el problema en su extensión real, que es la falta de mujeres en los cuerpos policiales.

Como novedad resaltar la implicación de 1 comunidad, que fija una formación en materia de igualdad en colaboración con la Escuela Pública de Seguridad y las administraciones locales, con el objetivo de preparar a mujeres que deseen opositar para las policías locales en la comunidad de Madrid, al objeto de corregir la escasez de mujeres en los cuerpos policiales.

Hay que reseñar también que los datos han sido redondeados, en raras ocasiones nos da un porcentaje exacto, el redondeo ha sido de a partir de x, 6 se redondea hacia arriba y por debajo de estos valores se deja en el porcentaje simple.

No ha sido sencillo, ni posible conseguir datos de las escalas de mando de las distintas comunidades autónomas, pero según los vayamos obteniendo los iremos adjuntando, pero como se pueden observar en las que hemos podido recuperar la presencia es muy escasa y menos a medida que ascendemos jerárquicamente.

Otro dato que hemos podido observar de todos los datos que nos han aportado, es que la presencia femenina, se produce mayoritariamente en núcleos urbanos en la mayoría de las comunidades autónomas, siendo muy escasa o inexistente en las zonas rurales.

Otro reto que nos hemos propuesto es hacer una comparativa con la situación de otros países de nuestro entorno.

Aunque el reto que tenemos sindicalmente hablando es hacer que estos números crezcan y que sean significativos de la sociedad que tenemos.

ANEXO 1: NÚMERO DE EFECTIVOS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

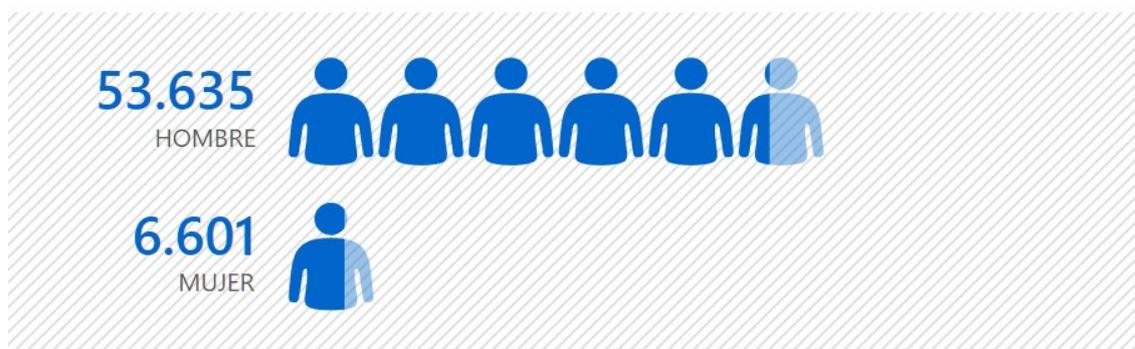
Datos correspondientes al ejercicio 2021

POLICÍAS LOCALES POR COMUNIDAD AUTÓNOMA Y SEXO ORDENADO POR NUMERO DE MUJERES					
CC.AA.	MUJER	%	HOMBRE	%	EFFECTIVOS
CATALUNYA	1.362	13%	8.820	87%	10.182
MADRID	1.195	11%	9.376	89%	10.571
PAIS VALENCIA	1.029	14%	6.103	86%	7.132
ANDALUCIA	698	6%	10.064	94%	10.762
EUSKADI	395	15%	2.235	85%	2.630
CANARIAS	286	11%	2.416	89%	2.702
CASTILLA LEON	233	11%	1.840	89%	2.073
GALICIA	225	11%	1.912	89%	2.137
BALEARS	219	11%	1.830	89%	2.049
CASTILLA LA MANCHA	196	10%	1.711	90%	1.907
ARAGON	191	12%	1.465	88%	1.656
MURCIA	175	8%	1.910	92%	2.085
EXTREMADURA	114	9%	1.195	91%	1.309
ASTURIAS	97	10%	911	90%	1.008
NAVARRA	82	14%	521	86%	603
CANTABRIA	39	7%	497	93%	536
LA RIOJA	32	9%	344	91%	376
MELILLA	23	10%	206	90%	229
CEUTA	10	3%	279	97%	289
Total general	6.601	11%	53.635	89%	60.236

(Datos año 2021)

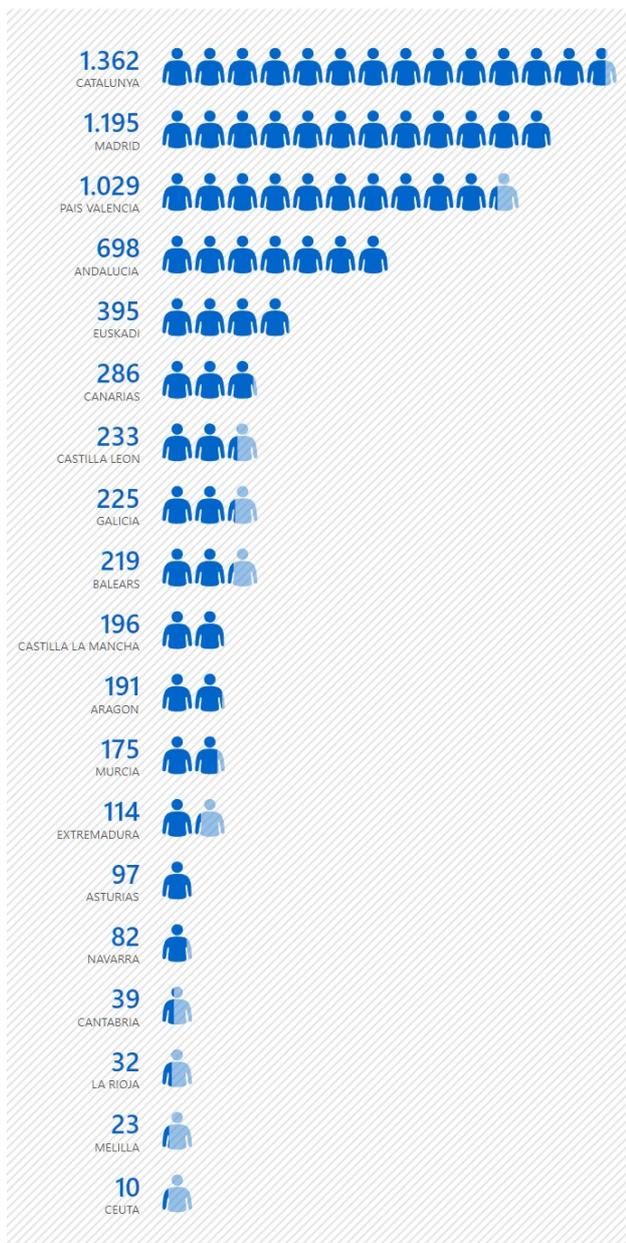
TOTAL POLICÍAS LOCALES: 60.236 EFECTIVOS

POLICIAS LOCALES POR SEXO ESPAÑA 2021

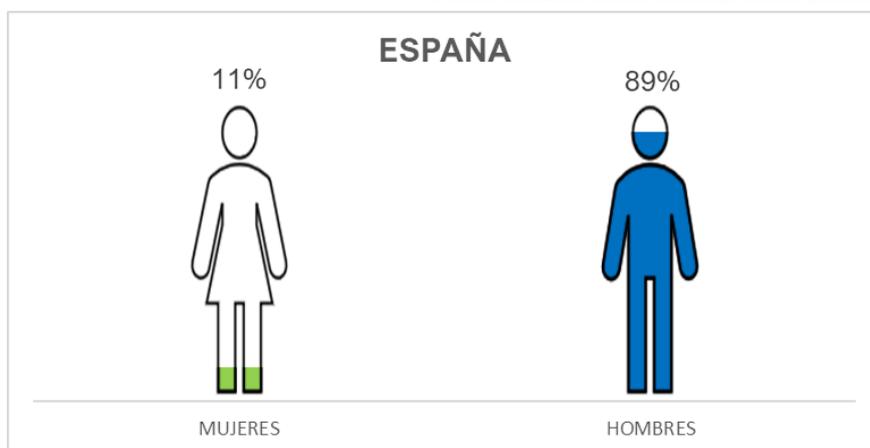
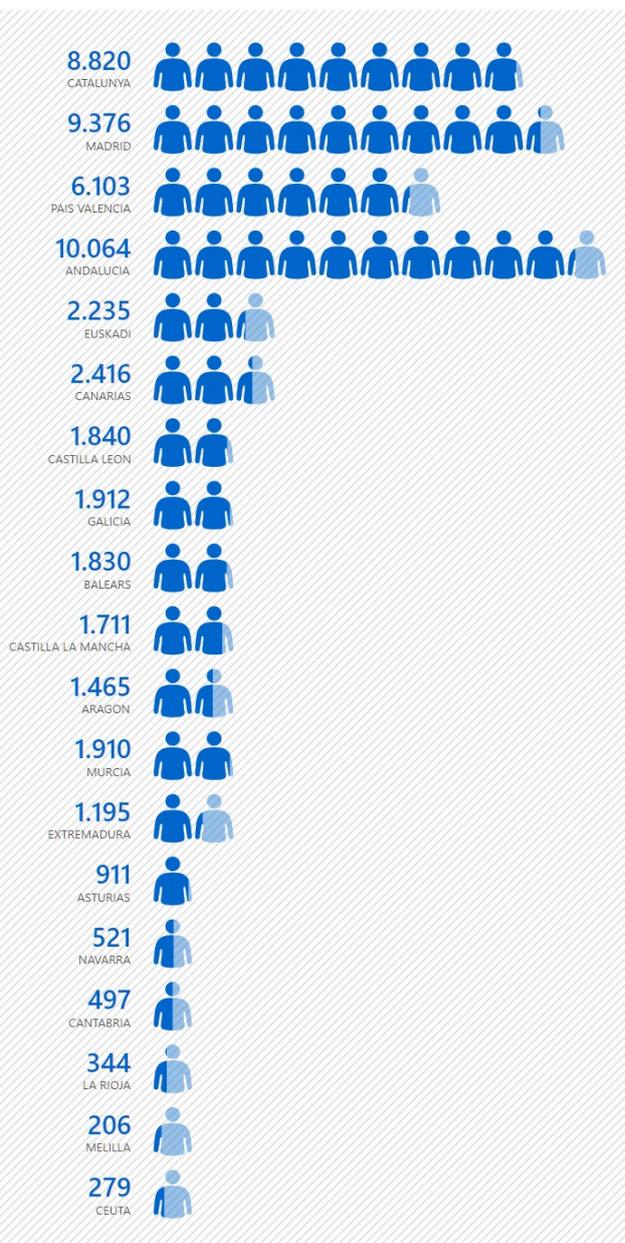


TOTAL POLICÍAS LOCALES POR COMUNIDADES

MUJERES



HOMBRES



Desglose de efectivos:

Junto a estas circunstancias debe señalarse un dato muy significativo derivado del Registro de Entidades Locales que es el hecho de que, de los más de 8.100 municipios existentes en España, solo en unos 1.700 existe cuerpo de Policía Local. De éstos 1.700 cuerpos de Policía Local, tan solo aproximadamente 70 de ellos tienen plantillas superiores a 100 efectivos y otras 80 plantillas están integradas por un total que oscila entre 60 y 100. Del resto, 100 plantillas están integradas por entre 30 y 60 personas, 450 oscilan entre 10 y 30 y 1000 cuerpos de policía local de nuestro país tienen plantillas de entre 1 y 10 personas.