

Mecanismos y procesos de segregación ocupacional de la mujer: las pruebas de selección al cuerpo de Policía Municipal¹

Miguel FIGUEROA-SAAVEDRA

Escuela de Relaciones Laborales. Universidad Complutense de Madrid
migfigsaa@erl.ucm.es

Recibido: 8-6-06

Aceptado: 15-8-07

RESUMEN

Este artículo presenta los resultados de un estudio realizado en la Policía Local y academias de preparación de varios municipios de la Comunidad de Madrid para establecer los factores que inciden en la baja participación y contratación de mujeres en este Cuerpo. Aunque en determinados sectores ocupacionales determinadas medidas políticas han logrado introducir el principio de igualdad de oportunidades y condiciones, aún existen en el proceso de selección y reclutamiento elementos que mantienen un determinado modelo de segregación ocupacional que en este caso perpetúa la masculinización del medio policial.

Palabras clave: igualdad en el trabajo, segregación ocupacional, procesos de selección laboral, Cuerpo de Policía Local, mujer policía.

Mechanisms and process of occupational segregation of women: the selective process into the local Police Force

ABSTRACT

This essay shows the result of a study in Local Policing and training academies of several towns of the autonomous region of Madrid (Spain). By the testimony of policewomen and female candidates to be police, and the monitoring and analysis of the selective process and recruitment, this research aims for identifying factors that have an effect on the low participation and recruitment of women in this Force. Although policies have managed to implant the equity principle in opportunities and conditions at work, there are still factors that keep a pattern of occupational segregation for the selection and recruitment processes. By this reason the "male" image of the domain is perpetuated.

¹ Este artículo es resultado de la investigación realizada dentro del Plan Nacional de I+D+I 2000-2003, nº de ref. resolución I+D+I N°38/02, con el título "Las mujeres en los cuerpos y fuerzas de seguridad: selección y acceso al empleo en la Policía Municipal", proyecto financiado por el Instituto de la Mujer y la Comisión interministerial de Ciencia y Tecnología, y realizado por la Escuela de Relaciones Laborales de la Universidad Complutense durante el periodo 2003-2005. Ha sido llevado a cabo por Julio Fernández Garrido y Luis Aramburu-Zabala Higuera, como investigadores principales, y por el equipo de investigación integrado por Carmen Alba Pastor, Miguel Figueroa-Saavedra Ruiz, M^a Teresa Coello García, Jesús Martín García, David Ferré Romero, Daniel Fernández Rodríguez y Ainara Zubillaga del Río.

Key words: equal employment, occupational segregation, female working situation, recruitment and selection process, Local Police Force, policewomen.

REFERENCIA NORMALIZADA

FIGUEROA-SAAVEDRA, M. 2008. "Mecanismos y procesos de segregación ocupacional de la mujer: las pruebas de selección al Cuerpo de Policía Municipal". *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 26, núm. 1, 2008.

Sumario: 1. Introducción. 2. Metodología. 3. La incorporación de la mujer en el Cuerpo de Policía Local. 4. El proceso de reclutamiento-contratación. 4.1. Requisitos de participación. 4.1.1. El permiso de conducir. 4.1.2. La talla mínima. 4.2. La realización de la oposición libre. 4.2.1. Pruebas psicotécnicas. 4.2.2. Pruebas físicas. 4.3. Reconocimiento médico. 4.4. Curso selectivo de formación y prácticas. 5. Convocatoria y difusión. 6. Cómo incentivar la participación y contratación: recomendaciones y acción positiva. 7. Conclusiones. 8. Bibliografía

1. Introducción

Si como se observa desde finales de la década de 1990, la mujer opta por el empleo a tiempo parcial con el objetivo de compatibilizar vida laboral activa con sus responsabilidades familiares, también es cierto que la peor calidad de esta clase de contratación, sumado a la temporalidad creciente de la misma, es consecuencia de cierta generización y segregación que asocia este tipo de contratación a la mujer, y el contrato de jornada normal al varón (Castaño et al. 1999: 79-80). Esto es así incluso a pesar del incremento de los niveles educativos como estrategia para lograr un acceso al mercado de trabajo más ventajoso y que ha supuesto una sobre-cualificación (Serrano y Malo 1997).

Además, como ya apuntaba J. Rubery al respecto de la Unión Europea (1993), aunque ha aumentado la participación de la mujer en el mercado de trabajo, las desigualdades y la segregación por sexo no han disminuido. El acceso a ocupaciones antes reservadas a los varones, no ha representado una disminución de su presencia en los sectores ocupacionales tradicionalmente femeninos (administrativo y servicios).

Algunas aproximaciones a esta cuestión desde la teoría del capital humano (Castaño *et al.* 1999: 28) consideran que esta situación induce a las mujeres a elegir ocupaciones en las que esas inversiones en capital humano son menos importantes (y en consecuencia la penalización salarial debida a la interrupción de la carrera profesional, descapitalización o descualificación, se minimiza) y a evitar aquellas otras que requieren grandes inversiones en formación específicas de la empresa. Sin embargo, el hecho es que la búsqueda de calidad en el empleo, supone el cuestionamiento de estas tendencias que segmentan y generizan las ocupaciones.

Esto es evidente en tanto que las mujeres con mejores perfiles tienden a conjurar esta segregación y discriminación enfilando sus carreras profesionales hacia el sector público. La búsqueda de un empleo en las Administraciones Públicas pretende por un lado lograr unas mejores condiciones laborales y una igualdad en los salarios, el síntoma más claro de esta discriminación junto con las menores oportunidades de pro-

moción². Por otro lado, lo que se consigue es una participación en igualdad de oportunidades y condiciones en los procesos de selección y contratación.

Esto puede no hacerse tan patente en el caso de sectores tradicionalmente femeninos, pero se hace más que notorio en determinadas ocupaciones consideradas masculinas. En las categorías de trabajadores cualificados de servicios, la presencia de la mujer es superior a la media, lo que supone claramente la feminización del sector. No obstante hay una categoría, la de protección-seguridad que donde la presencia de la mujer en 1997 representaba algo menos del 4% (Castaño *et al.* 1999: 139). Por tanto, podemos considerar que en las convocatorias de plazas de empleo público para los Cuerpos de Protección y Seguridad es considerada por las mujeres que buscan empleo una excelente ocasión para escapar a las tendencias y condicionantes sociolaborales que les abocan a aceptar unas condiciones de trabajo más precarias en comparación con el varón, partiendo de la premisa de que en tal proceso selectivo hay una garantía normativa de participación libre de prejuicios o sesgos discriminatorios para los candidatos de ambos sexos.

Sin embargo, dado que es un sector eminentemente masculino y a pesar de ajustarse a procedimientos y normativas regidas por el principio de equidad, es esperable que aún perduren factores, mecanismos o elementos que dificultan el acceso de la mujer a este sector, pues, a pesar del incremento de participación femenina, no se aprecia un similar incremento en la contratación. Es por tanto presumible que en el proceso selectivo aún existen elementos que contribuyen a la división y segregación sexual de estas ocupaciones perpetuando una imagen social masculina que tiene un efecto disuasorio ante la creciente feminización del sector público.

2. Metodología

La investigación se realizó mediante técnicas de análisis cualitativo, en concreto entrevistas en profundidad y confección de relatos de vida de mujeres que estaban protagonizando o han protagonizado el proceso de selección y acceso al Cuerpo de Policía Local. Igualmente, se entrevistó a expertos que también participan en el proceso de preparación para la superación de las pruebas.

De esta forma las dos instancias en las que se centró el trabajo de campo y la recopilación de datos y testimonios fueron:

- 1) Academias de preparación: 2 academias de Madrid y 1 academia de Móstoles.

² El salario de un policía local puede oscilar entre los 1.322 euros y los 1.803 euros al mes, lo que supone tres veces el Salario Mínimo Interprofesional (451'20 euros / mes). Para muchas de las aspirantes que trabajan supone una diferencia considerable en relación con sus sueldos, al trabajar en puestos que en muchas ocasiones son de media jornada y que perciben en torno a los 600 euros mensuales en los mejores casos.

- 2) Comisaría de Policía Local: 3 comisarías, respectivamente, de Alcobendas, Fuenlabrada y Leganés, y 2 comisarías de Madrid (Unidades de Distrito de La Moncloa y de Chamberí).

La elección de estas comisarías se debió al contar éstas con un número notable de mujeres policías, con una representación de $\pm 9\%$ en la plantilla global (gráfico 1). Hay que tener en cuenta que el 61% de los municipios de la Comunidad de Madrid carecen de mujeres en sus plantillas policiales, por lo que las consideramos muestras representativas de aquellas comisarías donde la presencia femenina ronda un 10% de la plantilla. Sin embargo, esta alta representación no se correspondió con una misma participación, mostrando sus miembros una respuesta muy diferenciada debido a circunstancias coyunturales de disponibilidad o clima laboral, que ha redundado en la falta de implicación e interés por este estudio por parte de las mujeres policía, a pesar del interés manifiesto entre los mandos policiales tanto masculinos como femeninos.

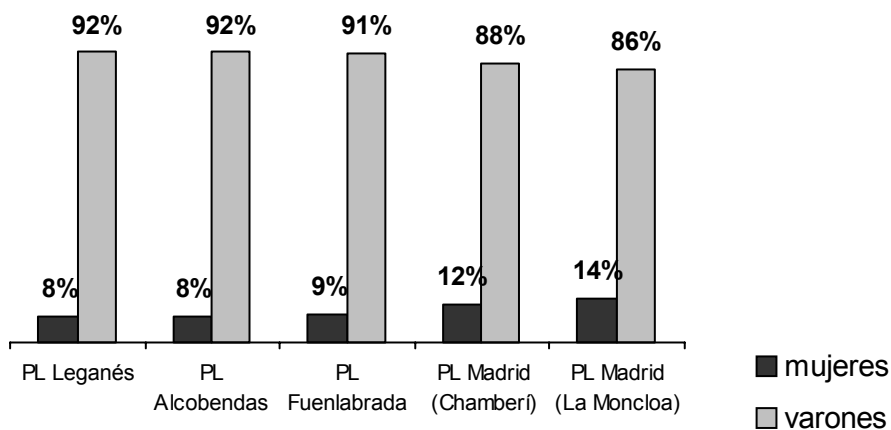


Gráfico 1: Distribución porcentual por sexo de las plantillas policiales de los municipios estudiados.
Fuente: Elaboración propia, 2005.

Se contó con la colaboración de veintiuna agentes de policía con edades entre 25 y 55 años y con una antigüedad en el Cuerpo de hasta 20 años, lo que nos permitió conocer los cambios que se han producido y la diversidad en cuanto a las condiciones de acceso y trabajo, además de las motivaciones, preparación y características de las aspirantes.

Otra fuente de datos importante para un mejor conocimiento del proceso de selección y contratación y del contexto en que se ha ido produciendo su establecimiento, modificación y aplicación ha sido la revisión de fuentes documentales y bibliográficas referentes a la evolución histórica del medio policial, las asociaciones y foros internacionales de mujeres policías, el desarrollo de convocatorias de

acceso y los temarios, reglamentos y normativas que rigen tales procesos de selección y acceso.

3. La incorporación de la mujer en el Cuerpo de Policía Local

A diferencia de sus compañeros varones, la presencia de la mujer como miembro de las plantillas policiales está sujeta a diferentes situaciones y condiciones que reflejan el carácter anómalo y extraordinario de dicha presencia. El medio policial, como otros campos profesionales integrados en lo que se denominan Cuerpos de Seguridad, es un campo constituido por normas, valores y creencias que exaltan la masculinidad de sus miembros y participantes, sostenidos a su vez en una concepción patriarcal de la clasificación y división sexual de las ocupaciones. Esta situación ha dificultado y condicionado el sistema de selección, contratación y participación de la mujer en un medio con muchas dificultades para conciliar ideológicamente su presencia, por lo que pudiera suponer como elemento anómalo que replantease la concepción eminentemente masculina del rol y la imagen social del agente de policía.

Si bien los dos grandes modelos de contratación diseñados para permitir la participación profesional de la mujer en las plantillas policiales desde el siglo XIX (contratación eventual y contratación en cuerpos especiales femeninos) defendieron una conciliación con el modelo patriarcal de dicha presencia mediante la consideración de que la participación de la mujer “como policía” como algo eventual, especial o subsidiario frente a la actividad general realizada por un Cuerpo de Policía constituido “solo para hombres” (Brown, 1996; Price, 1996), el modelo actual parte de premisas y objetivos sociales y culturales muy diferentes. Los cambios sociales y laborales que se han producido desde la década de 1950 en Europa y América han abogado por una participación de la mujer en el mercado de trabajo en la que debe establecerse desde el principio de igualdad de derechos, trato y condiciones laborales entre ambos sexos.

En la década de 1970 se logra, gracias a la presión ejercida por los movimientos sociales y asociaciones profesionales y por la sensibilidad política manifestada en los foros internacionales y las reformas legislativas de cada país, la posibilidad de sustituir los modelos de incorporación de carácter temporal, excepcional y segregado por unos modelos normalizadores y equitativos³. La consecuencia fue la implantación del modelo de integración plena de la mujer en el Cuerpo General de Policía, optándose por un modelo de organización y relación laboral que rehuye la creación de cuerpos especiales femeninos, lo que se reflejó en la transformación de los reglamentos y la regulación laboral de los cuerpos policiales.

³ Referentes normativos de este cambio son la *Declaración sobre la igualdad de oportunidades y trato para todas las mujeres trabajadoras* adoptada por la OIT el 25 de junio de 1975, y la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* (CEDAW), adoptada por la Asamblea General de la ONU el 18 de diciembre de 1979.

Esta tendencia integradora se dio inicialmente en Estados Unidos en 1972 y en Gran Bretaña en 1973, a pesar de la oposición de los órganos colegiados (Brown, 1996). En la década de 1980 se sumaron la totalidad de países integrantes de la UE (Hazenberg y Ormiston, 1995), y ya en la década de 1990 este modelo se impuso predominantemente en la esfera internacional en países como Canadá, Rusia, Argentina, Tunicia, Argelia, Japón, India, Australia, Nueva Zelanda y Fiji, entre otros, aunque en el resto de países, sobre todo en América Latina y buena parte de los países islámicos se mantiene la constitución de cuerpos especiales femeninos.

En España la creación de cuerpos especiales femeninos de Policía fue predominante en la etapa 1972-1980. En 1972 se constituyó la Quinta Agrupación Mixta⁴ de Circulación de la Policía Municipal del Ayuntamiento de Madrid, considerándose de esta manera la mujer policía un miembro integrado dentro del Cuerpo General de Policía. En el caso español, el paso de un sistema de integración especial a uno general tuvo un marcado carácter político. El final de la Dictadura supuso la necesidad de una transformación de las estructuras y normativas de la Administración Pública y en especial de los Cuerpos de Seguridad a fin de democratizarlas y servir de instrumento de democratización social sobre la base de la recién aprobada *Constitución Española* de 1978. En 1980 será el Ayuntamiento de Madrid el primero en adoptar reformas al respecto integrando la Quinta Agrupación en la plantilla general de la Policía Local de Madrid. Poco más tarde, en 1984, se producirá la primera incorporación de mujeres en el Cuerpo de Policía Nacional y en 1988 lo harían a su vez en el Ejército y en la Guardia Civil.

La presencia de la mujer en los Servicios de Protección y Seguridad durante esta segunda etapa manifestó un gradual incremento, aunque todavía fuera minoritaria en comparación con la de sus colegas varones, no existiendo una alteración sustancial en la composición por sexo (gráficos 2 y 3). Como hemos dicho, esta presencia en la Policía Local ronda en torno al 10% de la plantilla total y si en el caso del Ayuntamiento de Madrid esa proporción es más continuada y notable, se debe a que fue de los primeros municipios en dar cabida a la mujer como agente de policía. En otros municipios más pequeños ese porcentaje es menor, siendo general el rechazo a su presencia durante la década de 1980, lo que favoreció que aún hoy su proporción sea bastante reducida o inexistente y, en consecuencia, sea patente una falta de promoción en los puestos de mando.

Así, por ejemplo, en una de las últimas convocatorias del Ayuntamiento de Madrid para el Cuerpo de Policía Local en 2003-04, se admitieron 2.609 instancias, de las cuales sólo 166 habían sido presentadas por mujeres, es decir, el 6%. Al final del proceso selectivo, la mujeres representaban igualmente un 6% del total de aprobados, lo que ya nos advierte de que la baja participación no implica de por sí

⁴ Con el calificativo de “mixta” se da a entender que dicha agrupación se encarga del patrullaje tanto a pie como motorizado. En ningún caso hace referencia a su composición por sexo, pues este cuerpo en cuanto a agentes y mandos estaba compuesto exclusivamente por mujeres.

una baja tasa de éxito, pues un 8'5% de las aspirantes y un 9'5% de los aspirantes varones aprobaron.

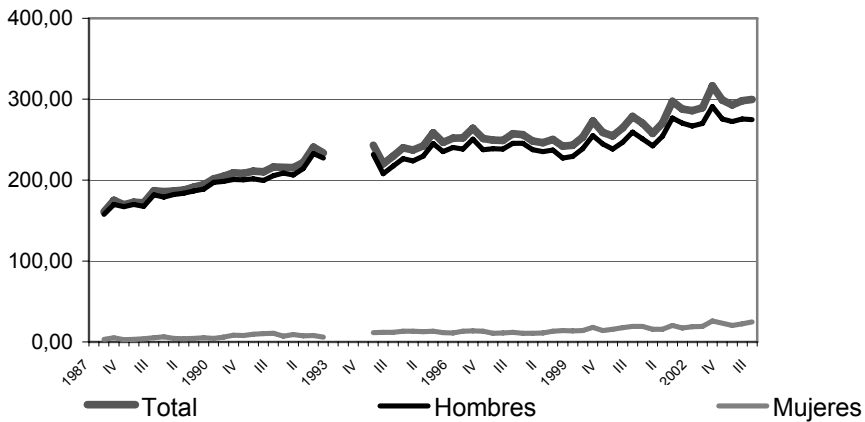


Gráfico 2: Activos de los servicios de protección y seguridad. No hay datos para el año 1993.
Fuente: Encuesta de Población Activa, INE 2003.

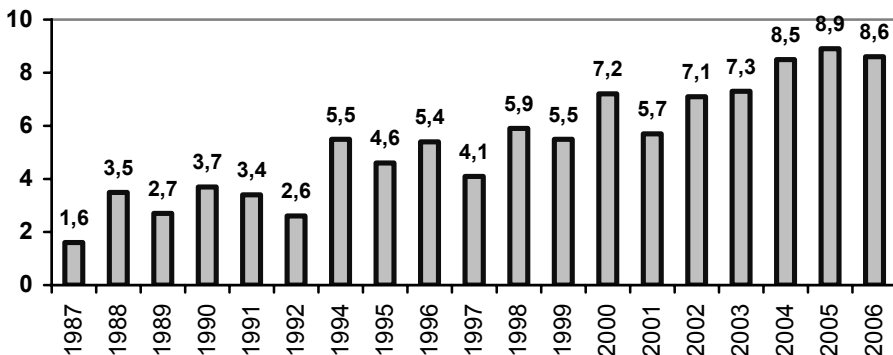


Gráfico 3: Porcentaje de mujeres ocupadas en servicios de protección y seguridad (1987-2006).
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa, INE 2007.

En este marco, se procuró examinar si dentro de los múltiples factores sociales y corporativos que existen en lo referente a la baja participación, puede haber factores o procedimientos que impiden o dificultan una verdadera implantación del principio de igualdad en la regulación del acceso y contratación de la mujer en la Policía Local. Es por tanto en el establecimiento, regulación y desarrollo del proceso de selección donde centraremos nuestra atención en tanto que su finalidad

selectiva pueda estar condicionada por planteamientos que de modo intencional o no estén perpetuando un tratamiento discriminatorio en contradicción con el mismo principio de igualdad por el que pretende regirse.

4. El proceso de reclutamiento-contratación

El acceso al Cuerpo de Policía Local en la Comunidad de Madrid se regula por el *Reglamento Marco de Organización de las Policías Locales de la Comunidad de Madrid* (Decreto 112/1993, de 28 de octubre) que establece las condiciones y procedimientos para la selección y contratación del personal destinado a desarrollar labores de seguridad policial. Esta normativa se rige por la Orden 48/1997, de 24 de septiembre del Consejo de Presidencia por la que se aprueban las Bases Generales para el ingreso en los Cuerpos de Policía Local de la Comunidad de Madrid, en cumplimiento de lo establecido en el apartado 3 del artículo 29 de dicho reglamento.

Este reglamento establece que «los Ayuntamientos seleccionarán al personal de nuevo ingreso de Policía de conformidad con las previsiones de la Oferta, de Empleo Público anual, mediante las oportunas convocatorias [...] de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, capacidad, mérito y publicidad». Según el artículo 27, este procedimiento consta de tres fases: a) Oposición libre, b) Curso selectivo de Formación a superar en la Academia Regional de Estudios de Seguridad, y c) Período de Prácticas en el municipio.

A estas tres fases se añade la existencia de una fase previa que es el cumplimiento de los requisitos de inscripción y participación. Consideramos que esta fase es fundamental para explicar la baja participación y resolución exitosa del proceso de selección por parte de las mujeres aspirantes y en las cuales no se suele hacer hincapié por considerarse que las medidas de control sobre el cumplimiento del principio de igualdad se centran en el resto de fases, al ser las que constituyen en sí las pruebas que reflejan y detectan la idoneidad del aspirante para el desempeño del puesto, aspecto también cuestionable como se verá. Veamos qué elementos se han examinado y qué datos se obtienen en cada una de estas fases.

4.1. Requisitos de participación

Al margen de los requisitos generales que se exigen a aquellos que aspiran a ingresar en la Administración Pública, existen requisitos especiales en función de si el puesto a desempeñar pertenece a algún Cuerpo Especial. En el caso del acceso a la Policía Local, existen algunos requisitos específicos destacables que son los que a continuación se enumeran:

- a) Tener más de 21 y menos de 30 años de edad, antes de la fecha en que termina el plazo de presentación de instancias.

- b) Cumplir con las condiciones físicas y psíquicas exigibles para ejercer adecuadamente las correspondientes funciones.
- c) Tener una estatura mínima de 170 cm. los varones y de 165 cm. las mujeres.
- d) Acreditar la aptitud física mediante la presentación de un certificado médico oficial que especifique que el aspirante reúne las condiciones físicas y sanitarias suficientes y necesarias para la realización de los ejercicios físicos, y tener la talla adecuada.
- e) Tener el permiso de conducir de la Clase A, con experiencia mínima de dos años, y Clase B, con la autorización para conducir vehículos prioritarios (BTP), o equivalentes.
- f) Declaración jurada de compromiso de portar armas y de utilizarlas en los casos previstos en la Ley.

De estos requisitos hemos prestado especial atención al requisito b), c) y d) que se refieren a la condición física y psíquica de los aspirantes, y al e), respecto al manejo de vehículos. Ambos rasgos muestran características que pueden estar estableciendo diferencias de oportunidad en el acceso al Cuerpo de Policía Local.

4.1.1 El permiso de conducir

Si examinamos los motivos de exclusión de los aspirantes en algunas convocatorias, se aprecia que en el caso de las mujeres aspirantes, la causa predominante es la no posesión del permiso de conducir exigido. En la convocatoria de 2003 del Ayuntamiento de Madrid se ve claramente esta circunstancia en comparación con los aspirantes varones, para los cuales la no posesión del permiso de conducir supuso el 20% de los motivos de exclusión, después del incumplimiento del requisito de la edad mínima (28%) y edad máxima (18%) exigidas. En el caso de las aspirantes, la exclusión por edad representó el 30%, siendo la primera causa con notable diferencia la no posesión del permiso (50%) (gráficos 4 y 5).

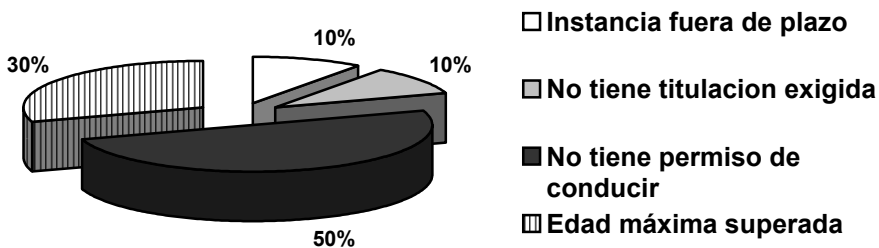


Gráfico 4: Motivos de exclusión según lista provisional de excluidos (mujeres).
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ayuntamiento de Madrid, 2003.

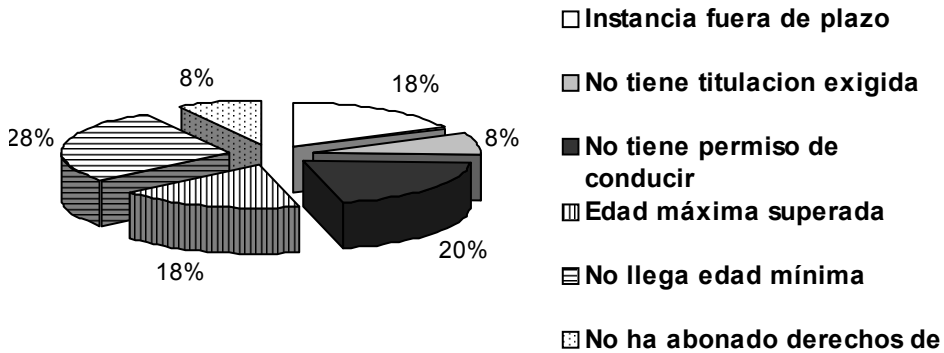


Gráfico 5: Motivos de exclusión según lista provisional de excluidos (varones).

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ayuntamiento de Madrid, 2003.

Esta modificación, según los testimonios aportados por profesores de academias de preparación, supuso un factor que repercutió negativamente en la creciente demanda de formación preparatoria de mujeres aspirantes al Cuerpo de Policía Local a partir de 1997. El gran coste económico, la planificación a medio y largo plazo de la preparación y las necesidades de uso de los medios de transporte socialmente condicionados (Tobío, 1994, 1995), alienta que el deseo de obtener un permiso de conducir se reduzca a conseguir el carné tipo B, lo que de cara a participar en los procesos de selección y reclutamiento en la Policía va a propiciar la desigualdad en las oportunidades de acceso. Así lo ponen de manifiesto algunas mujeres policías al comentar el papel disuasor que desempeña dicho aspecto, junto con los condicionantes sociales y económicas ya mencionados, y las estrategias desesperadas para superarlo. Así se oyeron afirmaciones como: «Últimamente el tema del carnet de moto está frenando a muchas mujeres. (...) Es difícil que una mujer tenga el carnet de moto, o le gusta mucho, mucho la moto o...» (Policía, 40 años, Leganés); «Tuve la suerte que me dieron una liquidación de un finiquito y ese dinero dije “Me voy sacar el carnet de conducir”. Y mi tía (...) me decía “¿Y tú para qué quieres carnet? Hasta que tú te compres un coche, van a pasar años”» (Policía, 40 años, Leganés); o «Lo del carné de conducir, la verdad, es que me lo saqué todo seguido, pero yo no tenía ganas de coche. (...) Yo no tenía carné de coche porque llevaba poco tiempo trabajando y no tenía economía para solventarme un coche, entonces dijimos: pues ya está, sácate el carné. (...) Me fui a la autoescuela, -entonces se podía, ahora no- y me dijo el chico de la autoescuela: “Si te sacas el C1, que es el de camión, pues te dan el B1 y el B2, y el C1, luego te sacas el de moto y ya está”. Pues ya está, esa es la solución. Entonces me apunté directamente al de camión y me saqué el teórico de coche, el teórico de camión; las prácticas las aprobé y luego me saqué el de moto.» (Policía, 35 años, Leganés).

Es cierto que las diferencias a nivel global no son muy marcadas, pues el uso de vehículos motorizados ya no es una prerrogativa de un solo sexo; aunque en general existe una diferencia a favor de los varones en la concesión de licencias (un 40% para mujeres y un 60% para varones), siendo la tenencia del permiso de conducir es mayoritario entre los varones de entre 25 y 45 años (Román, 1995). No obstante, existe una paridad en la expedición de permisos de conducción de clase B1 y B, aquel que autoriza a conducir automóviles. En 1997 el 50'3% de los permisos de este tipo fueron para mujeres, en 2003 fue el 49'7% y en 2005 nuevamente el 50% (DGT, 2006). Sin embargo donde reside el gran problema es en la posesión de los otros permisos requeridos, sobre todo en la franja de edad que establece la convocatoria, entre 21 y 30 años. En este grupo de edad (gráfico 6), las personas que disponen del permiso B1-B son en una misma proporción varones y mujeres, lo que no se puede decir lo mismo de los otros permisos.

Las mujeres de esta edad supusieron en una década una media de sólo el 16% de las personas con permiso B2-BTP y del 24'5% de los permisos A2-A, con una tendencia a situarse ambos casos en el 20 % (gráfico 6). El hecho es que las mujeres obtienen este tipo de permisos más bien a partir de los 25 años (DGT, 2006).

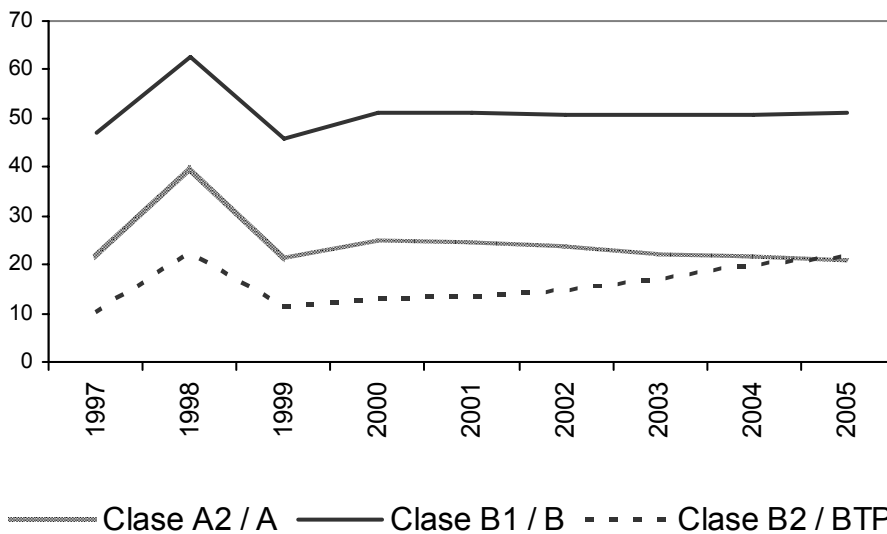


Gráfico 6: Autorizaciones para conducir expedidas y vigentes (%), distribuidas por clase, concedidas a mujeres de entre 21 y 29 años (1997-2005). Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la DGT, 2006.

A pesar del incremento como respuesta a la demanda laboral del número de permisos a mujeres que llegó a ser de un 400% en el caso del permiso BTP, la relación proporcional con los varones es muy desigual, favoreciendo a éstos. Se refleja por tanto el diferente uso y acceso entre sexos a la obtención de estos permisos y el

mantenimiento de una tendencia cultural que favorece el uso laboral del vehículo para los varones según una división del trabajo doméstico y extradoméstico, basada en el sexo. En este punto, no afecta tanto el uso del vehículo como medio físico de acceso a un centro de trabajo, sino como conocimiento para participar en la selección laboral y competencia para desempeñar el puesto al que se aspira y por tanto las posibilidades de participación en ofertas laborales con tales requisitos. Existe en esto una falta de interés laboral en la obtención del carné de conducir, social y culturalmente inducido, que le impide el acceso a ciertos trabajos, pues «las chicas no son taxistas, no se dedican, por ejemplo a ser telepizzeros, entonces pues claro, carné de moto, y con dos años, ¿quién lo va a tener?» (Profesor de academia, Madrid). Esta situación en parte explicaría tanto la exclusión del proceso como la autoexclusión y ser parte de los factores de la baja participación.

Es evidente que las mujeres aspirantes se enfrentan a dificultades en la incorporación y movilidad laboral hasta el punto de ser un factor de desaliento y autoexclusión. Recordemos que la participación en este tipo de convocatorias supone ir a otras localidades a trabajar donde en principio la aspirante no tiene fijada su residencia, lo que genera problemas sobre todo a las aspirantes madres. La importancia de este factor limitante por razones económicas y de género requiere de medidas de acción positiva más concretas que ya se están adoptando parcialmente en algunos municipios de la Comunidad de Madrid⁵.

4.1.2 La talla mínima

Tradicionalmente el acceso a los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad ha mantenido como criterio de selección una talla mínima para sus integrantes. El establecimiento de una estatura mínima responde a la conformación de una imagen corporativa que aprecia en este rasgo una manifestación del bienestar y potencia física, un síntoma de excelente salud y buen estado nutricional. Igualmente también se corresponde con una imagen de uniformidad. Es por tanto un criterio predominante en los reglamentos militares y policiales desde mediados del siglo XIX, eliminando la anterior imagen de los cuerpos armados que en el caso de la policía se presentaba desuniformada, autocosteada en muchos casos, y compuesta por inválidos de guerra (Carrascosa, 1987).

⁵ La Dirección General de la Mujer para 2003 convocó 483 cursos gratuitos para favorecer la inserción laboral en igualdad de oportunidades de las mujeres residentes en 131 municipios de Madrid. De éstos destaca la oferta de cursos para obtener el carné de clase BTP (Alcalá de Henares, Arganda del Rey, Aranjuez, Madrid, Pinto, San Martín de la Vega), de clase C (Madrid) y de clase D (Arganda del Rey, Coslada, Getafe, Madrid, Móstoles, Parla, Rivas Vaciamadrid, Torrejón de Ardoz), con lo que se facilita el acceso a ofertas de trabajo de los sectores de servicios públicos, transporte de mercancías y de pasajeros. Además la Consejería de Bienestar Social de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, convocó ayudas económicas para obtener el carné de conducir a mujeres facilitando la matriculación en autoescuelas (Orden de 27-05-2003, de la Consejería de Bienestar Social, por la que se convocan ayudas a mujeres de Castilla-La Mancha para la obtención del permiso de conducción para vehículos de categoría B).

El requisito de la talla actualmente mantiene su valor de imagen corporativa y a la que se atribuye un efecto intimidatorio y uniformizador, no pudiéndosele achacar hoy ningún valor de eficacia añadida para el desempeño físico de las tareas policiales, a no ser que se ponga en relación con el peso y se juzgue parte de los factores que determinan la fortaleza física del agente para sus intervenciones de enfrentamiento y detención, cualidad —el peso— que no se considera en las pruebas de acceso a la Policía Local en España.

A pesar de su aparente naturalidad y normalidad en su exigencia, este requisito es significativamente arbitrario y no igualitario en su aplicación⁶. Algunos profesores de academias privadas nos comentaron que el tema de la estatura no se adapta adecuadamente a la realidad. Hay una falta de rigor a la hora de determinar los criterios por los que se establecen las alturas mínimas, lo que perjudica en este caso claramente a las aspirantes: «Aquí hay un límite de estatura que es 1'70 para hombres y 1'65 para mujeres. Y está claro que en hombres es mucho más fácil encontrar a hombres de más de 1'70 que encontrar mujeres de más de 1'65. Aunque en las nuevas generaciones todas la estatura haya crecido en general, pero no es lo mismo. (...) Entonces ése es otro de los criterios que más perjudican a las chicas, porque hay muchas más mujeres que no llegan al 1'65 que hombres que no llegan al 1'70. (...). En el fondo todo está un poco pensado de una manera muy sutil, esto no es una cosa que se vea a primera vista, pero de una manera muy sutil está un poco sesgadito para que las mujeres no entren» (Profesor de academia, Madrid).

Al margen de cualquier intencionalidad en las medidas requeridas, estas críticas están bien sustentadas. Según datos estadísticos, la población española tiene una talla media para los varones de 176 cm. y para las mujeres de 161,5 cm.⁷. En ese sentido, la talla mínima de 170 cm. para el varón implica una inclusión de aquellos que están por debajo de la media nacional (-6 cm.), mientras que la talla mínima de 165 cm. para la mujer implica una exclusión de aquellas mujeres que están por encima de la media (+3'5 cm.).

Esta desigualdad de criterio pretende justificarse en la aparente rebaja comparativa frente al varón, que parece dar una ventaja a la mujer de -5 cm., lo que no se corresponde con la realidad antropométrica de la población española (Martínez, 2002). Así nos encontramos con que las aspirantes femeninas arriesgan más al estar jugando con los límites de una forma menos holgada que sus compañeros, lo que afecta a su inseguridad e incertidumbre en la superación final de las pruebas y el consecuente desarrollo de estrategias desesperadas:

⁶ Dicha arbitrariedad se advierte al comparar cómo se considera la talla en Cuerpos de Seguridad de otros países. Así, por ejemplo, en los cuerpos policiales de Portugal y Reino Unido no se establece talla mínima, y en países como Bélgica y Francia, la talla mínima exigida es bastante más inferior que en España, respectivamente de 1'54 m. y de 1'50 m. (*El País*, 2005), países donde podemos considerar que la talla media de la población no está muy alejada de la española.

⁷ Datos ofrecidos por el Dr. Manuel Hernández Rodríguez (Universidad Autónoma de Madrid, Asociación Española de Pediatría) en *El Mundo* (1999) correspondientes con registros del Instituto Nacional de Estadística.

Recuerdo, sobre todo, el tema de la estatura, porque fue algo muy gracioso. Pedían 1'65 en la estatura de mujeres, y recuerdo que decían: “es que usted ha dado 1'64 coma 8 en la medición y es por 2 centímetros [sic.] no llega usted a dar la talla”. (...) Eso nos pasó a varias. Las chicas casi todas estábamos con que no llegábamos, nos faltaba un poquito para dar la talla, pero al final, salimos. (Policía, 40 años, Leganés)

Yo he tenido amigas que sí [cumplían el requisito]. Claro, a lo mejor lo que te digo, medían 3 ó 4 centímetros menos de lo que decían, ¿sabes?, y se tenían que buscar... Yo he tenido amigas que han hecho burradas por medir. (...) Por ejemplo se ponían peluca y debajo se ponían cosas para abultar, yo eso que han dicho de darse en los talones para que se te inflamen, yo eso no. Pero ir y en los calcetines metido algo dentro y si da la casualidad que en ese pueblo no te dicen que te quites los calcetines... (Policía, 30 años, Leganés)

En consecuencia el requisito de la talla vulnera el principio de igualdad de oportunidades, siendo un factor más de exclusión y autoexclusión de las aspirantes, ante lo cual algunos órganos del Administración General del Estado ya han comenzado a tomar medidas durante el desarrollo de nuestra investigación en 2005⁸, aunque no así en la Administración Local.

4.2 La realización de la oposición libre

La oposición como tal se concibe como la superación de una serie de pruebas de diverso carácter. Suelen tratarse de tres tipos de pruebas: físicas, de conocimientos y psicotécnicas; a las que se añade un reconocimiento médico final. En el examen de estas pruebas se aprecia que algunas de éstas pueden todavía acusar ciertos sesgos en su diseño que impiden una verdadera igualdad de oportunidades para todos los participantes, en concreto en las pruebas psicotécnicas y físicas.

4.2.1 Pruebas psicotécnicas

En el caso de las pruebas psicotécnicas, homologadas por la Academia Regional de Estudios de Seguridad, éstas parecen que aún no integran debidamente en el perfil buscado rasgos de “personalidad femenina” que pudieran formar parte del perfil psicoprofesional adecuado al puesto de Policía Local. Estas pruebas consisten en general en un test psicotécnico y una prueba de personalidad⁹.

⁸ En 2005 el Ministerio del Interior anunció medidas reguladoras sobre los requisitos para el acceso al Cuerpo Nacional de Policía a propuesta del Sindicato Unificado de Policía. Se plantea reducir la talla mínima de 1'65 m. a 1'60 m., situándola en 1 cm. por debajo de la talla media de la mujer española. Aunque esta reducción amplía considerablemente la proporción de mujeres que pueden optar a participar, el porcentaje de mujeres con más de 1'60 m. es el 72%, mientras que para los varones que miden más de 1'70 m. es de un 74%.

⁹ El test psicotécnico es una prueba de inteligencia general no factorializada que incluye elementos de múltiples categorías (series numerales, analogías, series de figuras, operaciones de cálculo elemental...). La

En este sentido, no se pudo hacer un análisis adecuado de estas pruebas, al no lograr modelos de los mismos. Por tanto, nos hacemos eco de la valoración de las mismas hechas por expertos y policías que les atribuyen la intención de excluir “legalmente” a un tipo de persona o perfil no deseado, en este caso, un tipo de personalidad “femenina”, por parte de algunos municipios remisos a aceptar mujeres en sus plantillas de Policía Local. Igualmente, cuando hay una voluntad política por fomentar la presencia de mujeres en las comisarías –como fue el caso de los grandes municipios durante la década de 1980-, también se modificaron tales perfiles para facilitar su incorporación.

En cualquier caso, la validez general de estas pruebas es muy dudosa, lo que da pie también a “malos usos”. En otros países este tipo de prueba (Canadá, Estados Unidos, etc.) suele ser sustituida por una entrevista personal, a la que se puede acompañar de la prueba del polígrafo, o el estudio de sus antecedentes personales, entrevistando a vecinos, amigos y familiares. Lo cierto es que el mantenimiento de esta prueba responde a su fuerte capacidad de eliminación de aspirantes y la no posibilidad de ser recurrida, lo que le convierte en la prueba filtro idónea en la que se llega a excluir a un 75% de los aspirantes admitidos. Es evidente que se exige de una formalización de los perfiles para que la detección de cualidades y aptitudes en el aspirante adecuados para el puesto de Policía Local no estén determinadas según una personalidad de género demasiado “generizada”.

En todo caso y a pesar de la pretendida «transparencia» exigible a la Administración Pública en los criterios y pruebas de selección, estas pruebas sólo estarían justificadas si puede demostrarse su “conexión con criterios de tipo profesional” y/o no existen evidencias de impacto adverso por género. En caso de producirse un impacto adverso, deberían observarse al menos tres posibilidades para mejorar la preparación y establecimiento de normas y procedimientos para el proceso selectivo, de acuerdo con las nuevas medidas contra la exclusión de las directivas europeas¹⁰, como son:

- Usar el mismo procedimiento, si podemos probar su validez y no hay otros procedimientos libres de impacto e igual de efectivos.

prueba de personalidad son adaptaciones de los clásicos inventarios que se encuentran en el mercado (*Minnesota Multiphasic Personality Inventory, California Personality Inventory Eysenck Personality Inventory...*)

¹⁰ Tras la firma del Tratado de Ámsterdam (1997), estas Directivas han establecido un marco general para el acceso al empleo (2000/78/CE), prohibiendo cualquier forma de discriminación directa o indirecta debida a la etnia y nacionalidad (2000/43/CE), así como al género (2002/73/CE). El debate previo a la transposición de las Directivas a la legislación española ha sacado a la luz las discriminaciones existentes en muchos procesos de selección respecto al sexo de los candidatos. En particular ha puesto de relieve la falta de normas de “rango intermedio” que recojan las principales recomendaciones de las Directivas. En este marco, la futura *Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres* ofrece la posibilidad de incorporar el núcleo de la Directiva (2002/73/CE), junto con la experiencia de los países punteros en la lucha contra la discriminación por género en el acceso al empleo y la ocupación.

- Modificar la prueba selectiva para que no produzca un impacto adverso a los aspirantes por razón de género. Por ejemplo, cambiando las instrucciones, contenidos, ítems, tiempos y plazos de aplicación...
- Usar otra prueba o procedimiento alternativo que tenga poco o ningún impacto, siempre que la validez del nuevo procedimiento sea similar a la que tenía el test original.

En la práctica, esto supone que los procedimientos y pruebas de selección de las empresas y administraciones deben realizarse según unas normas profesionales reconocidas; por ejemplo, los *Standards for Educational and Psychological Testing* (American Educational Research Association et al., 1999), los Principios de la SIOP (Society for Industrial and Organizational Psychology, 1987; 2004), normas de la International Test Commission, (ITC, 2000), etc.

4.2.2 Pruebas físicas

Las pruebas físicas consisten generalmente en cinco tipos de ejercicios físicos: carrera de velocidad sobre 60 m., carrera de resistencia sobre 800 m., lanzamiento de balón medicinal, salto de longitud desde la posición de parado, y natación (25 m.). Estas pruebas se caracterizan por un sistema de puntuación y medición diferenciado por sexo, suponiendo comparativamente una rebaja de marcas para las aspirantes. Se trata en sí de adaptaciones a las que, junto con la modificación de las marcas, se suma incluso la modificación del carácter del ejercicio, como es el caso, por ejemplo, del lanzamiento de balón medicinal en el que el peso del balón es menor (3 Kg. frente a 5 Kg. para el varón).

Estas adaptaciones que se aplican en función del sexo del aspirante responden a criterios estándar establecidos por instituciones deportivas oficiales, tales como la Federación Internacional de Atletismo, y se inspiran en las que aplica el Instituto Nacional de Educación Física como prueba de acceso. Precisamente es esta consideración de pruebas deportivas las que suponen una clara desventaja para las aspirantes, puesto que, al igual que en el caso del permiso de conducir, están pesando condicionantes socioculturales que reducen la capacidad de participación en igualdad de condiciones. Además no resulta un buen predictor de la capacidad de desempeño efectivo en el puesto de agente de policía al no ajustarse a la actividad física real desarrollada en él.

Por ejemplo, en la mencionada convocatoria de 2003 del Ayuntamiento de Madrid, la eliminación de aspirantes no afectó por igual a cada uno de los grupos. Mientras que de los aspirantes varones pasaron el 80%, de las aspirantes sólo el 55%. Al margen del dato puntual, esta disparidad pone de manifiesto la existencia de diferencias en la preparación de estas pruebas por ambos sexos. Más allá de la diferencia fisiológica, supuestamente subsanada con las adaptaciones en las puntuaciones, lo que está repercutiendo en la no

superación tan marcada de esta prueba es la deficiente preparación física de las mujeres, sobre todo si se le exigen marcas deportivas.

La práctica deportiva o el ejercicio físico no es una actividad frecuente entre las mujeres al mismo nivel que entre los varones. Aunque es cierto que en la actualidad los hábitos de actividad y práctica deportiva han cambiado gracias a las políticas de promoción del deporte desde 1992, la “mujer deportista” es una figura todavía algo excepcional, asociada con deportes “feminizados” o, en los casos en que participa en deportes “masculinos” o “mixtos”, como una deportista *amateur*. Este etiquetamiento que se deriva de estereotipos y condicionantes sociales y culturales actúan como factor de disuasión e incapacitación en el acercamiento de la mujer a la práctica deportiva y el ejercicio físico, privándole de un medio que contribuye a la igualdad y a la participación activa de la mujer en la sociedad (Mora, 2001). Así se aprecia que en la población femenina se impone un perfil “sedentario” tal como se refleja en los datos de la *Encuesta Nacional de Salud de España* (gráfico 7). Se concluye según diversos datos que los varones (21%) son más proclives al ejercicio físico regular que las mujeres (10%), aunque en general exista una leve tendencia en los últimos años hacia una mayor práctica regular de ejercicio físico en el tiempo libre (Abellán, 2002).

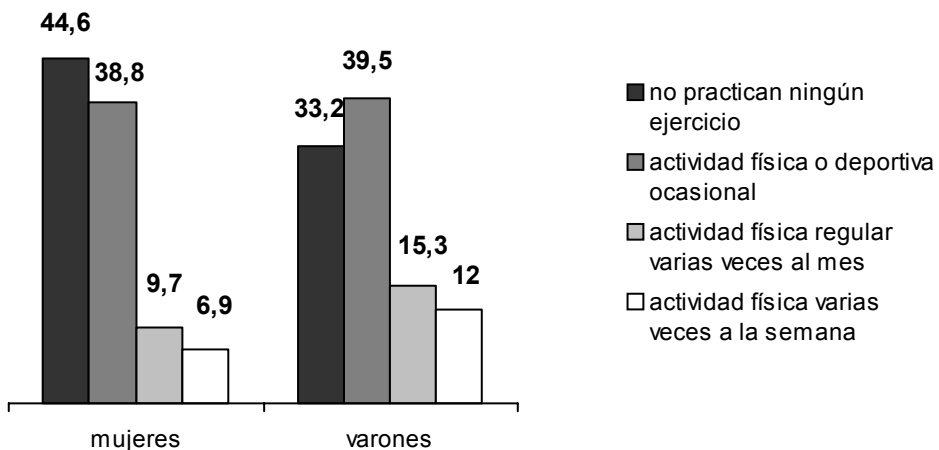


Gráfico 7: Ejercicio físico practicado en el tiempo libre, por sexo (%).

Fuente: Ministerio de Sanidad y Consumo, ENSE, 1997.

Por otra parte, se advierte el efecto disuasorio o excluyente que impone la práctica deportiva entendida como una actividad agonística, competitiva y agresiva, que “masculiniza” culturalmente dicho campo como espacio para demostrar virilidad y fortaleza. Se comprende que la preparación de esta prueba por parte de

las aspirantes se haga mayoritariamente por libre (68%) y no se acuda a centros de preparación especializada (gimnasios), en algunos casos, no porque no se dispusiera de un hábito deportivo, sino por la falta de familiaridad, rechazo declarado por percibirse como un entorno masculino, además del encarecimiento económico. También es cierto que estos reparos van superándose a medida que las aspirantes muestran un mayor hábito deportivo, lo que se aprecia en el caso de las últimas incorporaciones a mediados de la década de 1990, aunque este dato lo que manifiesta es que las pruebas físicas favorecen la incorporación de aquellas mujeres que poseen un perfil deportivo (gráfico 8).

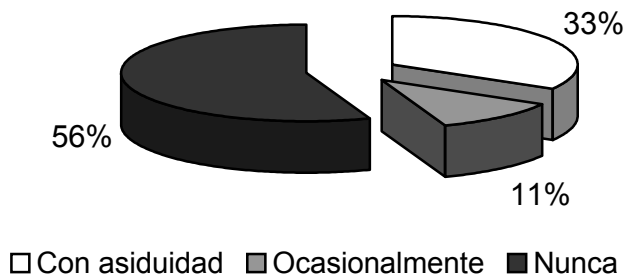


Gráfico 8: Actividad física practicada por las policías locales entrevistadas antes de presentarse a las pruebas selectivas (%). Fuente: Elaboración propia, 2005.

En este caso estimamos que el problema no es tanto de adaptación como de concepción de estas pruebas que confunden actividad física con práctica deportiva atlética, lo que autoexcluye de partida y dificulta el acceso a buena parte de los aspirantes que, aún gozando de una buena forma y capacidad física para desempeñar la actividad policial, afectando especialmente a las aspirantes.

4.3 Reconocimiento médico

Superada la fase de oposición libre, el aspirante debe someterse a pruebas clínicas y analíticas para comprobar que no está aquejado de alguna dolencia o discapacidad que le incapacite para el acceso al Cuerpo de Policía, además de comprobar la talla. En las *Bases Generales para el ingreso en los Cuerpos de Policía Local de la Comunidad de Madrid* (Orden 1148/1997), se determina que las exclusiones definitivas de carácter general serán aquellas «enfermedades o alteraciones de cualquier aparato o sistema con posible repercusión sobre las realizaciones específicas del puesto a que opta, o que puedan agravarse con el desempeño del mismo».

Durante el reconocimiento la situación de embarazo actúa como un hecho diferencial que afecta negativamente a la aspirante. El reconocimiento médico de tal estado plantea un problema de definición normativa ante un proceso selectivo que en origen no contemplaba esta situación, por lo que la interpretación de la misma para el Tribunal de Selección como posible eximente temporal de la realización de las pruebas físicas no es posible. La legislación sólo contempla dicha exención en los casos de promoción interna si dicha incapacidad se debe a un accidente profesional durante el ejercicio de las funciones policiales. Obviamente, el embarazo no puede considerarse un “accidente laboral” y en el caso de las pruebas de acceso curiosamente existe divergencia de opiniones en la interpretación del caso pues algunos lo consideran una exclusión definitiva de carácter general, al considerarlo patología, mientras que otros lo consideran una exclusión circunstancial como una lesión aguda de solución médica o quirúrgica.

Este vacío legal sume a la aspirante embarazada en una indefinición que propicia la autoexclusión durante el proceso o el suspenso de la prueba física por incapacidad o no presentación. En cualquier caso, la tendencia es a tomarlo como una incapacidad temporal solventable en un plazo determinado, por lo que los Tribunales suelen fijar un nuevo plazo para la comprobación del estado de la aspirante. No obstante, tampoco se regula nada a este respecto sobre la exención o aplazamiento de la realización de estas pruebas en tal caso. En la actualidad se llevan a cabo reformas legislativas y reglamentarias en los diferentes Cuerpos y Fuerzas de Seguridad que intentan aclarar a los aspirantes y Tribunales a qué medidas acogerse en tal situación, cuestión aún pendiente de aplicar en la Policía Local. Se trataría, por tanto, de introducir en el campo profesional policial las directivas y medidas de protección que rigen en la legislación laboral internacional en lo concerniente al embarazo y periodo de lactancia (Estatuto de la OIT de 1919, Convención nº 13 de la OIT, Carta Social Europea y Directiva del Consejo 92/85/CEE). A todo efecto debe considerarse el embarazo una incapacidad temporal para realizar el trabajo y no puede ser motivo de despido o, en nuestro caso, de exclusión o suspenso, como ha sido.

4.4 Curso selectivo de formación y prácticas

Tras superar las pruebas de oposición y el reconocimiento médico, los aspirantes deben hacer un Curso Selectivo de Formación en la Academia Regional de Estudios de Seguridad durante al menos seis meses, para después hacer tres meses de prácticas en el municipio donde va a desempeñar su puesto. Durante este curso el aspirante no es considerado un agente de policía pues aún puede ser excluido del proceso si se juzga que no dispone de los conocimientos, aptitudes y capacidades suficientes. Igualmente también se producen abandonos cuando algunos aspirantes empiezan advertir el nivel de exigencia y el tipo de trabajo que es ser policía.

También se producen casos de hostigamiento psicológico como medio de presión selectiva que provoca la autoexclusión del aspirante durante el proceso de

selección. En este sentido, aunque las policías entrevistadas no notaron en el periodo que estuvieron en la Academia ningún trato diferenciado en las clases, salvo algún esporádico comentario machista por parte de algún profesor u oficial de edad ya avanzada, durante el periodo de prácticas sí que constataron haber sufrido hostigamiento y discriminación, aunque en principio no lo percibieran como lesivo:

«Aquí estuvimos tres meses de prácticas y ahí sí vi discriminación por ejemplo, al final éramos tres plazas pero nos quedamos en dos porque uno renunció y no dio tiempo a que entrase otra persona entonces nos quedamos solamente dos, un chico y una chica y el primer mes – yo recuerdo que entré de noche en las prácticas - ahí hubo problemas. (...) [Había] bueno un poco de superprotección porque yo no llevaba arma todavía claro, entonces, bueno, en la noche se te protege mucho si eres nuevo y si eres mujer. Pero luego el mes que estuve de tarde ahí sí encontré clara discriminación. Estábamos de prácticas, con lo cual se suponía que teníamos que tocar todas las secciones. Pues yo no tocaba todas las secciones y en el mes de tarde solamente estaba en puesto fijo, no salía prácticamente a la calle, (...) y mi compañero sin embargo iba a atestados, (...) tocó todas las secciones. (...) Hubo alguna vez –recuerdo en agosto, que eran las fiestas- que no me sacaron a las calle porque eran las fiestas y que... “mejor te quedas aquí en la puerta porque como sois nuevos”. No, somos nuevos pero además soy una tía, porque el otro compañero tampoco salía a la calle, pero estaba destinado en el Ayuntamiento justo donde está toda la fiesta y allí a mí no me destinaron. No, no, tú mejor aquí junto a la puerta. Pero el jefe de servicio era un cabo mayor, bastante mayor entonces, bueno como que,.... tú mejor aquí, te vamos a cuidar aquí». (Policía, 35 años, Leganés)

Lo que se advierte es la existencia del sistema más sutil de discriminación: la sobreprotección y el paternalismo, que perpetúan valores, relaciones y papeles reafirmados de un sistema patriarcal dominante. La sobreprotección de los mandos o los compañeros se observa en aspectos como la distribución de tareas o la asignación de puestos. Estos cometidos resultan discriminatorios porque no responden a necesidades objetivas de la actividad realizada ni a las capacidades y habilidades demostradas por los aspirantes en prácticas, sino a criterios de segregación sexual que reafirman una visión de la mujer como sujeto vulnerable y pasivo.

Igualmente es difícil justificarlo como parte del proceso selectivo, pues se continúa con ella e incluso se incrementa una vez la aspirante ya ha pasado su periodo de prácticas. La aspirante se siente en ese caso “incapacitada” para el ejercicio pleno del rol policial y, en consecuencia, puede llegar a sentirse “incapaz” para ser policía. Así se patentiza la tendencia a alejarlas de situaciones o intervenciones policiales conflictivas, a asignarles puestos de coordinación y comunicación en centralitas, a no permitirles conducir el coche patrulla o, incluso a agruparlas con una pareja masculina, no por un criterio de complementariedad, sino para protegerlas y dotarlas de autoridad en las actuaciones de calle.

Esta actitud de discriminación “bienintencionada” también adolece de cierta hostilidad. Encontramos casos de violencia psicológica y simbólica en el trabajo que utiliza el hecho de ser mujer como una razón para provocar la autoexclusión de

la aspirante. Este hostigamiento va desde el aislamiento, ataques al estatus y capacidad profesional, ninguneo y desconsideración a nivel personal, desestabilización, etc. mediante acciones como arrinconar a la aspirante a puestos que nadie quiere, dejarla sola en determinados servicios como centralitas, vigilancia de garajes o trabajos nocturnos, ignorar sus opiniones, acusarle de escaqueo, menospreciar y no reconocer sus actuaciones, asignarle arbitrariamente obligaciones y tareas, hacerle el vacío, tratarle como un elemento decorativo o un objeto de deseo sexual; aspectos todos ellos generadores de situaciones de agresión simbólica, psicológica y verbal tipificadas como *mobbing* (Leymann, 1996; Fernández, 2002).

En estos casos se reafirman ciertas creencias que inciden en definir el medio policial como un campo profesional “solo para hombres”. Así vemos que siguen pesando teorías implícitas que encontramos en la mayoría de los cuerpos policiales del mundo como son el mito de la falta de aguante emocional de la mujer (Bell, 1982), el mito de la incapacidad de la mujer para hacer algo igual “cualitativamente” que un varón (Bloch y Anderson, 1974) y la afirmación del fracaso anticipado de la mujer en la actividad policial (Price, 1996). El efecto es que tanto durante las prácticas como después, en el ejercicio de la actividad policial, se dificulta el acceso y adaptación al puesto de trabajo y, posteriormente, las posibilidades de promoción como también ocurría en el caso del embarazo.

5. Convocatoria y difusión

Otra de las causas de la baja participación a añadir es la falta de difusión de las convocatorias y la falta de identificación de la mujer con la oferta de plazas en la Policía Local como una elección laboral. La dificultad para desgenerizar un campo profesional concebido social y culturalmente como masculino requiere de una mayor publicidad.

En esta publicidad la imagen de la mujer debe incluirse en paridad con el varón, además de una mayor información sobre la posibilidad de promoción y desarrollo profesional y personal, tal como se viene haciendo en el caso del Ejército profesional¹¹. De este modo se validaría la intención sociopolítica desde la década de 1980 de hacer del Cuerpo de Policía un campo profesional compuesto de varones y mujeres, considerando en tal sentido a la mujer como un elemento “democratizador”.

¹¹ Este tipo de medidas se adoptaron en países europeos como Croacia para incentivar la presencia de mujeres en la Administración Pública y especialmente en el Ministerio de Defensa y el Ejército. En este sentido hay que procurar que las campañas de información y difusión de las convocatorias no impliquen un agravio comparativo para el varón. Aunque pudiera justificarse el animar a que se presente a una oferta de empleo el sexo menos representado, se debe procurar un trato paritario por lo que, como establece por ejemplo el *Acta sobre la Igualdad de Trato* de Dinamarca, art. 6), no se discriminara en los anuncios por razón de sexo a ningún potencial candidato, aunque eso no impida que se estimule su participación siempre que se considere a su homólogo varón.

6. Cómo incentivar la participación y contratación: recomendaciones y acción positiva

Ante estos factores que contribuyen a la baja participación y superación del proceso selectivo, caben una serie de recomendaciones a materializar como medidas de acción positiva. Éstas serían las siguientes según los requisitos solicitados.

En el caso de la talla mínima exigida, ajustarla con la talla media de la mujer española, en una proporción similar a como se ajusta la talla del varón y no establecerla como una mera reducción de la talla mínima exigida al aspirante varón.

En cuanto a los permisos de conducción exigidos, desarrollar programas de formación y preparación que permita a la mujer salvar la brecha que existe en cuanto a educación vial y obtención del permiso de conducción A y BTP frente al varón, abriendo además a la mujer campos profesionales como los servicios públicos y el transporte de mercancías y pasajeros. Igualmente reducir o suprimir el requisito de antigüedad de dos años en tanto que afecta negativamente a la pretendida situación de paridad de los aspirantes, dejando que los dos años de antigüedad exigidos para permitir la conducción de motocicletas de gran potencia se adquiriera ya dentro del Cuerpo. Para ambos sexos, el acceso al permiso de conducción de clase A –al igual que el BTP– responde a la intención de lograr un determinado puesto de trabajo o a participar en un proceso selectivo, por lo que el tiempo dedicado a su obtención no permite acumular una antigüedad de dos años al no existir una planificación a largo plazo. Además, dicha antigüedad no es garantía de competencia o destreza en el manejo de los vehículos que autoriza su uso, al no existir en el proceso una prueba específica para su evaluación.

Respecto al reconocimiento médico, contemplar y tipificar dentro de los requisitos de condición y salud física el estado de embarazo como situación que permita el aplazamiento temporal de la realización de las pruebas físicas sin que sea motivo de exclusión del proceso selectivo.

En lo que se refiere a la preparación para las pruebas, aunque no hemos percibido ningún factor que pueda juzgarse como discriminatorio, existen planes de formación específicos que pueden considerarse medidas de acción positiva bastante recomendables para incentivar la participación de las mujeres en los procesos selectivos. Destacamos la labor del Ayuntamiento de Fuenlabrada como buena práctica al incluir en su *III Plan para las Mujeres de Fuenlabrada* un curso de formación gratuito para mujeres de cara a su participación en las oposiciones de Policía Local dentro del marco de la *Acción positiva para favorecer el ingreso de mujeres en la Policía Local*. Con este plan se logró triplicar la presencia femenina en la plantilla de la Policía Local pasando de un 3% en 1999 a un 9'3% en 2002.

Sobre la confección y realización de las pruebas selectivas, es conveniente una mayor adecuación de las pruebas al desempeño real de la actividad policial, de modo que permita seleccionar a los aspirantes más eficaces. A este tenor, una de las consecuencias de la trasposición nacional de las Directivas es que en la Unión Europea será ilegal usar procedimientos de selección o tests que tengan impacto

adverso, a menos que estén “justificados”¹². El impacto adverso tiene lugar cuando una prueba desfavorece claramente a los candidatos de un género, raza o grupo étnico; por ejemplo, cuando su tasa de selección es mucho más baja que la del grupo mayoritario (OFCCP, 2000).

En el caso, por ejemplo, de las pruebas físicas, al redefinir las pruebas físicas, no como pruebas atléticas, sino dirigidas a acciones y esfuerzos cotidianos, se consigue que su resolución esté más al alcance del ciudadano medio. Ejemplos de baterías de pruebas físicas de este tipo para el acceso a la Policía Local las tenemos los Cuerpos de Policía de Canadá. En estos Cuerpos las pruebas evalúan cualidades, habilidades y capacidades que recrean situaciones de esfuerzo corto y variado alejadas de un sentido de especialización atlética, y más cerca de las acciones y necesidades cotidianas del desempeño laboral. Tal es el caso del modelo POPOT, donde lo importante es ver la respuesta del organismo a breves pero intensos esfuerzos, en los cuales es más probable que las diferencias de sexo no establezcan resultados tan diferenciados como los reafirmados por hábitos socio-culturales, y donde un entrenamiento a corto y medio plazo sea más efectivo.

En este tipo de pruebas, cualidades y habilidades físicas tales como resistencia, flexibilidad, precisión, etc., ejercitadas con más frecuencia por las mujeres en su actividad física cotidiana o deportiva, tienen un lugar para su aplicación y posterior evaluación.

Como marco de orientación para evitar la discriminación por género, las normas y guías de buenas prácticas promueven una serie de garantías que poco a poco van introduciéndose en Europa y que posiblemente serán recogidas en la futura *Ley de Igualdad de Igualdad entre Mujeres y Hombres* prevista para 2007. Entre ellas:

- Necesidad de controlar el uso de las pruebas usadas en los procesos de selección y evaluación. En la práctica eso supone que tales pruebas han de estar homologadas, ser válidas y fiables y, en la medida de lo posible, estar libres de impacto adverso de género. No nos consta que la mayoría de las pruebas revisadas cumplan esos requisitos, especialmente en lo que atañe a fiabilidad y validez.
- Establecimiento de procedimientos que garanticen la transparencia de la selección de personal. En los países donde la Directiva ha sido traspuesta, los listados de los candidatos/as, aceptados/as y rechazados/as, así como los criterios usados en la evaluación están disponibles para su posible revisión en caso de reclamación y para detectar decisiones sesgadas o no justificadas. En nuestro país los

¹² En la perspectiva de esas Directivas y del Derecho derivado de la UE, una prueba de selección sólo puede utilizarse si está “justificada”, es decir, si se ha constatado o puede defenderse razonablemente su relación con criterios estrictamente profesionales (“conexión con el trabajo” o *job-relatedness*); y/o si no existen diferencias significativas entre los resultados que obtienen varones y mujeres (impacto de género). En este sentido, presuponemos que, sean mujeres o varones, su afrontamiento de las pruebas los resultados serán mucho más similares entre sí.

- critérios sólo se dan a conocer de forma genérica (tests y exámenes psicotécnicos) y rara vez se aplica la inversión de la carga de la prueba.
- Garantías de que los perfiles usados en la evaluación reflejan los verdaderos requisitos del puesto de trabajo. La conexión entre algunos requisitos y las exigencias del puesto en ocasiones son dudosas. Aparecen requisitos innecesarios y no se tienen en cuenta otros que pueden ser relevantes.
 - Garantías de que los procesos están libres de discriminación por género. Para garantizar que los exámenes y pruebas donde las mujeres y los varones obtienen distintos resultados (por ejemplo, las pruebas físicas en convocatorias para los cuerpos y fuerzas de seguridad, bomberos, etc.) están libres de sesgos, se exige que los baremos estén debidamente ajustados y las pruebas puedan "justificarse". Como regla general, se suele considerar el derecho a la posible demora en las pruebas en situaciones de embarazo y maternidad (no se considera con carácter general).
 - Seguimiento del posible impacto adverso por género en las distintas etapas del reclutamiento, preselección y selección. Supone controlar las tasas de selección y poner en marcha mecanismos de análisis en los casos donde se produce una elevada desproporción entre los resultados de hombres y mujeres. Este tipo de seguimiento es inédito en la mayoría de las administraciones locales.

Adicionalmente, estas otras dos medidas pueden ayudar a eliminar las discriminaciones directas e indirectas por género en los procesos de selección:

- Establecimiento de comisiones técnicas de homologación y seguimiento. Estas comisiones de garantías podrían funcionar a nivel autonómico y estatal recogiendo todas las reclamaciones en materia de acceso al empleo y evaluación del personal.
- Obligación de que estas normas sean de obligado cumplimiento en todos los organismos públicos para llevar a la práctica los artículos 14 y 35 de la Constitución Española.

7. Conclusiones

A pesar de que el proceso de selección y contratación para el acceso al Cuerpo de Policía Local se sujeta a derecho y sigue el reglamento y medios de control establecidos en la Administración Pública para garantizar a todos los aspirantes el acceso al empleo público en igualdad de condiciones y trato, existen elementos que dificultan dicho proceso. Existen factores sociales, culturales y corporativos que generan –especialmente en la mujer- un impacto adverso, lo que en buena parte

explicaría la baja participación y superación de las pruebas selectivas de las aspirantes. Estos son:

- La falta de una publicidad adecuada de tales convocatorias en las que además se fomente una imagen mixta de la policía que rompa prejuicios y estereotipos de género sobre la profesión policial.
- La menor proporción de mujeres con permisos de conducir de la clase A y BTP en el grupo de edad de 21-30 años que puede optar a las convocatorias (menos del 20%), frente al varón (más del 80%), y su obtención más tardía que repercute en la antigüedad de su posesión.
- Una talla mínima exigida a la mujer no adaptada a la media nacional, como si ocurre en el caso del varón, que excluye a más mujeres que varones.
- La variabilidad en la aplicación y diseño de los tests psicológicos, que en ocasiones no responden a un perfil de personalidad definido por cualidades y aptitudes que se ajusten al desempeño efectivo y eficaz de tareas, sino a perfiles de personalidad “masculinizada”.
- Las diferencias de hábito en la actividad física y ejercicio deportivo entre mujeres y varones, que afecta a la preparación y condición física para la realización de pruebas selectivas de cariz deportivo.
- El vacío o ambigüedad legal sobre el estado de embarazo como condición que afecta a la realización de las pruebas, y que se toma variablemente como factor de exclusión, suspensión temporal o eximente.
- El efecto de autoexclusión que se produce durante el periodo de prácticas ante eventuales situaciones de sobreprotección u hostilidad fundada en presuntas diferencias de capacidad por sexo al impedir la capacitación plena mediante el ejercicio de tareas y el desempeño de competencias en el puesto.

Estos resultados muestran la complejidad del sistema de concentración y segregación por sexo de las ocupaciones, pero también la dificultad de implantar y desarrollar políticas tanto en el sector público como privado para introducir el principio de igualdad en el mercado laboral. Se advierte además que el acceso a los Cuerpos de Protección y Seguridad públicos son un caso excepcional que confirma las apreciaciones de autores ya clásicos sobre el tema como Bianchi (1978), Hakim (1979) y Rubery (1993) sobre que las ocupaciones que requieren un cierto nivel de capital cultural, ofrecen una situación favorable a la mujer, máxime cuando se establece unos requisitos previos de formación y preparación iguales para todos los aspirantes y, en este caso, a pesar del aparente rechazo o impertinencia corporativa de la presencia de la mujer en la Policía Local.

8. Referencias bibliográficas

ABELLÁN, A.

- 2002 «Longevidad y estado de salud», en *Envejecer en España. II Asamblea Mundial sobre Envejecimiento. Indicadores demográficos, económicos, sociales, de salud y de servicios sociales*. Madrid, pp. 27-34. Disponible en Internet:
<<http://www.imsersomayores.csic.es/documentos/documentos/envespCapitul2.pdf>>.

AMERICAN EDUCATIONAL RESEARCH ASSOCIATION, AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION y NATIONAL COUNCIL ON MEASUREMENT IN EDUCATION.

- 1999 *Standars for Educational and Psychological Testing*. Washington, D.C.: American Psychological Association.

BELL, D. J.

- 1982 «Policewomen: Myths and Reality». *Journal of Police Science and Administration*. Vol. 10 Núm.1: pp 112-120.

BIANCHI, M.

- 1978 «Más allá del doble trabajo». En BORDERÍAS, C., CARRASCO, C. y ALEMANY, C. (1994): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Madrid-Barcelona: Icaria-Fuhem.

BLOCH, P. y ANDERSON, D.

- 1974 *Policewomen on Patrol: Final Report*. Washington, D.C.: The Police Foundation.

BROWN, Jennifer M.

- 1996 «Integrating Women into Policing: a Comparative European Perspective», en *International Conference Policing in Central and Eastern Europe: Comparing Firsthand Knowledge with Experience from the West*. 14-16 noviembre. Eslovenia: College of Police and Security Studies.

CARRASCOSA, Joaquín.

- 1987 *Policía Municipal de Madrid: siete siglos de historia, 1202-1987*. Madrid: Ayuntamiento de Madrid.

CASTAÑO, C.; C. IGLESIAS, E. MAÑAS, y M. SÁNCHEZ-HERRERO.

- 1999 *Diferencia o discriminación. La situación de las mujeres españolas en el Mercado de trabajo y el impacto de las tecnologías de la información*. Madrid: Consejo Económico y Social.

DGT (DIRECCION GENERAL DE TRÁFICO)

- 2006 *Estadísticas DGT*. Disponible en Internet:
< <http://www.dgt.es/estadisticas/estadisticas03.htm> >

EL MUNDO

- 1999 «Así somos, así nos vemos». *La Revista de El Mundo*. Madrid, 14 agosto de 1999. Disponible en Internet:
< <http://www.el-mundo.es/larevista/num200/textos/asi1.html> >

EL PAÍS

- 2005 «Policías más bajitas». *El País Digital*. Madrid, 9 septiembre de 1999. Disponible en Internet:
<http://www.elpais.es/articulo/elpepiesp/20050909elpepinac_41/Tes/>

FERNÁNDEZ GARRIDO, Julio

- 2002 «El entorno de violencia psicológica en el trabajo: ¿entre el buen salvaje y el “homo-homini-lupus”?». *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 20 Núm.2: pp 351-382.

GARCÍA SERRANO, C. y M.A. MALO

- 1997 «¿Es diferente el desajuste educativo de las mujeres?». *Información Comercial Española*. Núm.760. Madrid: Ministerio de Economía y Hacienda.

HAKIM, C.

- 1979 «Occupational Segregation: A Comparative Study of the Degree and Pattern of Differentiation between Men and Women's Work in Britain, the United States and Other Countries». *Research Paper* Num. 9. Londres: Department of Employment.

HAZENBERG, Anita y Carol ORMISTON.

- 1995 *Women in European policing; what's it all about?* Amersfoort: European Network of Policewomen.

ITC (INTERNATIONAL TEST COMMISSION)

- 2000 *International guidelines for test-use (version 2000)*. Disponible en Internet: <http://cwis.kub.nl/fsw_1/itc/>

LEYMANN, Heinz

- 1996 *Mobbing: La persécution au travail*. Paris: Editions du Seuil.

MARTÍNEZ CARRIÓN, José Miguel

- 2001 «Bienestar y niveles de vida biológicos en la España Contemporánea», Seminario *Desarrollo Económico Comparado, España y México*, 4-6 de julio, CIDE y El Colegio de México.

MORA GARCÍA, C. de.

- 2001 «Mujer y deporte». *Empieza Hoy. Revista semanal sobre la mujer profesional*, nº 1, octubre 2001. Disponible en Internet:
< <http://www.comunicacionypractica.com/Empieza%20Hoy/> >

OFCCP (OFFICE OF FEDERAL CONTRACT COMPLIANCE PROGRAMS)

- 2000 *Employment Standards for Administrations: Office of Federal Contract Compliance Programs*. Disponible en Internet:
< <http://www.dol.gov/dol/esa/publiccompliance/ofccp/how2/ofcpchl.html>>

PRICE, Barbara Raffel

- 1996 «Female Police Officers in the United States», en *International Conference Policing in Central and Eastern Europe: Comparing Firsthand Knowledge with Experience from the West*. 14-16 noviembre. Eslovenia: College of Police and Security Studies.

ROMÁN, Marta

- 1995 «Mujer, movilidad y accesibilidad en la metrópoli». *Boletín CF+S*, 13. Julio 2000. Escuela Técnica Superior de Arquitectura de Madrid, Universidad Politécnica de Madrid. Disponible en Internet:
< <http://habitat.aq.upm.es/boletin/n13/amrom.html>. >

RUBERY, J.

- 1993 «La segregation professionnelle des femmes et des homes dans la Communauté Européenne». *Europe Sociale*. Suplemento 3/93.

SIOP (SOCIETY FOR INDUSTRIAL AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY)

- 2004 *Principles for the validation and use of personnel selection procedures*. Madrid. Disponible en Internet: <<http://www.siop.org>>.

TOBÍO, Constanza

- 1994 «El acceso de las mujeres al trabajo, el espacio y el urbanismo». *Boletín CF+S*, 7 Noviembre 1998. Escuela Técnica Superior de Arquitectura de Madrid, Universidad Politécnica de Madrid. Disponible en Internet: <<http://habitat.aq.upm.es/boletin/n7/actob.html> >
1995. “Estructura urbana, movilidad y género en la ciudad moderna”. *Boletín CF+S*, 13. Julio 2000. Escuela Técnica Superior de Arquitectura de Madrid, Universidad Politécnica de Madrid. Disponible en Internet: <<http://habitat.aq.upm.es/boletin/n13/actob.html> >