



Arartekoaren ebazpena, 2011ko abenduaren 1ekoa. Horren bidez, Gasteizko Udalari gomendatzen zaio udaltzain plazen sarbiderako egindako deialdiaren hautapen prozesua eten dezan eta oinarriak berrikus ditzan.

Aurrekariak

1. Erakunde honetan udaltzain plazak lortzeko Gasteizko Udal horrek iragarritako deialdiaren inguruko hainbat kexa jaso ditugu.

Kexek oposizio fasearen lehenengo ariketa gisa ezarritako proba fisikoak dituzte hizpide. Zehazki, kexagileek uste dute proba horietarako ezarri den balorazio sistemak sexuagatiko diskriminazioan erortzen dela.

Deialdi horren oinarriak (I. eranskina) irakurrita egiazta dezakegu proba fisikoei buruzko puntuazioen esleipena honako irizpide hauen arabera egin behar dela:

“Puntuazioak esleitzea:

- *Proba bakoitza gainditzeko lortu behar den gutxieneko puntua kalkulatzeko parte hartzaile guztiek erabilitako denboraren batez bestekoa aterako da eta hori 1,20 koefizientearekin biderkatukoa da. Komuna izango da balio hori gizon zein emakumezkoentzat.*
- *Proba gainditu duten pertsonak erabili duten denboraren batez bestekoa lortu dutenei 5 puntu emango zaizkio, sexuen arabera bereizita.*
- *1etik 10era doazen gainerako puntuazioak modu proportzionalan kalkulatu dira, eta sexuaren arabera bereiziko dira.”*

Antzeman daitekeen moduan, udal horrek beharrezko gutxieneko komun bat ezartzea erabaki du, bai emakumeentzat bai gizonentzat, proba oro gaindituztat jotzeko eta, gutxieneko horretarik aurrera, sexuen arabera desberdinduta lortutako emaitzen balorazio ponderatua egiteko.

2. Erakunde honetatik Gasteizko alkatetzaren lankidetzara eskatu dugu udalak proba fisiko horien balorazioaren inguruan duen ikuspegi arrazoitua ezagutze aldera, berdintasun eta sexuagatiko diskriminazio ezaren printzipioaren nahitaezko ikuspegiaren berri emanez, baita botere publikoen beharra helaraziz ere emakume hautagaiek udaltzain postu horietara sartzeko duten berdintasun erreala eta eraginkorra sustatzeari dagokionez.





Eskaera horri erantzunez, erakunde honetara hainbat txosten heldu dira eta euren edukia zerrendatu eta aztertuko dugu ondorengo gogoetetan. Hala eta guztiz ere, interesgarria izan daiteke txosten horien zati batzuk hitzez hitz eskaintzea udal administrazioak erabilitako argudioen ezagutza zehatzagoa eskaintze aldera:

“Las pruebas físicas de la OPE de Policía Local que se denuncian tienen las siguientes características:

*1.- La definición de las pruebas, sus características y su valoración (20 puntos) son consecuencia del análisis de las **competencias** para el desempeño del puesto. Las competencias son la combinación de **conocimientos, capacidades, comportamientos, destrezas, actitudes y valores** que se pueden utilizar e implementar directamente en un contexto profesional. El Estatuto Básico del Empleado (Ley 712007) promueve en su artículo 75.1 la selección por competencias.*

2.- La definición de las pruebas, diferentes de convocatorias anteriores, son el resultado de una profunda reflexión técnica realizada sobre las mismas. Con la colaboración del personal directivo del Dpto. de Seguridad Ciudadana, de personal técnico municipal experto en formación y selección de personal, personal técnico experto en evaluación y mejora de la aptitud física. También fueron consultadas especialistas de la Ciencias del Deporte (UPV-EHU) y Academia de Policía Vasca y se estudiaron modelos de otras administraciones.

3.- Son pruebas físicas en las que se valora la aptitud física general a través de dos pruebas, una de resistencia y velocidad y otra que valora diferentes aptitudes psicofísicas de forma combinada (agilidad, equilibrio, fuerza, habilidad..).

4.- El diseño de las pruebas y su forma de puntuarlas respondía a los 10 objetivos que se plantearon en su diseño:

1.- Conseguir que las pruebas sean significativas, que midan lo que pretendemos valorar.

2.- Optimizar al máximo el valor de la prueba.

3.- El mínimo de la prueba debe estar directamente relacionado con la competencia del puesto y en este sentido ser independiente del sexo de la persona candidata.

4.- La puntuación máxima alcanzable en la prueba responda a un nivel alto de aptitud física, sin que el hecho de tener un nivel extraordinario de aptitud física suponga una sobrevaloración en la prueba.



- 5.- *Se tenga en cuenta la perspectiva de género.*
- 6.- *Que las pruebas sean fáciles de entrenar*
- 7.- *Que las pruebas sean fáciles de medir, sin riesgos de error o de interpretación.*
- 8.- *Que las pruebas sean seguras.*
- 9.- *Que la prueba esté ajustada al colectivo*
- 10.- *Evitar entrenamientos específicos.*

5.- La forma de medición es la misma en ambas. Se tiene en cuenta el tiempo en el que se ha realizado la prueba.

6.- Ambas pruebas son eliminatorias. En ambas el punto de corte (supera/no supera) es la puntuación 1 y ésta está definida por ser un 20% superior al tiempo medio de todas las personas participantes. Este punto de corte se asocia al mínimo necesario para el correcto desempeño del puesto, al mínimo de competencia física. Este dato, como concepto, debe ser independiente del sexo o de cualquier otra característica de la persona aspirante aun puesto de agente de policía.

7.- En ambas pruebas, las puntuaciones a partir del 1 (apto) se establecen teniendo en cuenta como referencia la media de los tiempos de las personas que han superado la prueba, en este caso sí diferenciadas por sexo. En este sentido, a partir de la puntuación de aprobado, se establecen dos escalas diferenciadas por sexo.

En ningún caso se ha puesto en duda ni la necesidad de las pruebas en relación con las funciones del puesto, ni el hecho de que sean eliminatorias, reconociéndose implícitamente su importancia.

La denuncia va directamente contra el sistema de puntuación en general y especialmente con el método para determinar el corte (característica 6 de la prueba).

Al respecto del método de corte o determinación del nivel mínimo se plantean dos opciones alternativas a la utilizada:

- 1 .- Que la puntuación de superación – aptitud/no aptitud - sea diferente según el sexo.*
- 2.- Que en el cálculo de la puntuación se tenga en cuenta el sexo.*

1 .- Que la puntuación de superación – aptitud/no aptitud - sea diferente según el sexo. Esta opción se desechó. Si hablamos de competencia para el desempeño de un puesto esta no puede estar diferenciada por sexo. Si una persona es apta con un registro X no es comprensible que a otra persona se



el exija un registro superior. De aceptarlo estaríamos asumiendo implícitamente una u otra de estas dos alternativas:

1.A. El sistema permite de forma consciente el acceso de **personas incompetentes**, es decir con una capacidad inferior a la establecida como necesaria para el correcto desempeño. Esta filosofía es la que subyace en la generalidad de los procedimientos selectivos en los que se aplica la "discriminación positiva". Este Ayuntamiento los ha utilizado hasta su OPE de Policía Local de 2009 y es en esta ocasión cuando ha considerado que debía revisarse y ser coherente, además de con la discriminación positiva, con una filosofía de **selección por competencias**.

1.B. El sistema entiende que reducir el nivel no es perjudicial para el correcto desempeño del puesto pero mantiene una exigencia superior para un sexo. Esta exigencia no es sostenible para el sexo perjudicado - en este caso el masculino -, es una discriminación sin base científica, no razonable. Este error se percibe, por ejemplo, en la determinación de los niveles de altura mínimos para el acceso. Se puede ser un buen policía con 1,60 m de altura pero solo si se es mujer, no si se es hombre. Esta incongruencia, si bien es legal - Decreto 36/2004 de 14 de febrero que modifica el Reglamento de Selección y Formación de la Policía del País Vasco -, no se sostiene desde un punto de vista estrictamente de selección por competencias. En este caso, aceptando que un agente puede desempeñar correctamente sus funciones con una altura de 1,60 debería ser esta la referencia común mínima para el acceso, independientemente del sexo.

2.- Que en el cálculo de la puntuación se tenga en cuenta el sexo. Este es quizás el elemento más delicado. Presuponiendo que se comparte la filosofía de que el límite mínimo sea común a ambos sexos ¿Dónde se pone ese límite? ¿Cómo calcularlo? No existe una referencia absoluta, recogida en un texto legal, por lo que la única referencia al respecto es lo que determinen las bases.

En este caso, las bases establecen que el límite inferior será la media de los tiempos realizados por todas las personas participantes en la prueba ampliada en un 20%. No tiene en cuenta, de forma premeditada, ningún otro elemento. Pretende ser un reflejo de la población. Es un criterio que se adopta incluso antes de conocer que porcentaje de hombres y mujeres tomarían parte en el proceso.

A la vista de los datos de los que se disponen antes de la realización de la prueba es previsible que las mujeres, ante un nivel de corte igual para ambos sexos, tengan un mayor nivel de "no aptos". De hecho, la primera prueba ha dejado fuera menos de 5% de hombres - no ha sido una prueba,





en este sentido, especialmente dura o exigente - frente a un 33% de mujeres. Este hecho, que haya mas hombres que mujeres que superen las pruebas físicas, va a ser igual se calcule el valor mínimo de las pruebas de una u otra manera. Es indudable que la existencia de pruebas físicas conlleva una discriminación por razón de sexo ya que aptitud física y sexo son dos variables relacionadas.

Otras opciones a considerar pueden ser establecer medias ponderadas por sexos, es decir, que cada sexo aporte el 50% del valor de esa media de referencia. Otra opción sería tener en cuenta en la ponderación, por ejemplo, la población delincente/reclusa - con un 93% de hombres y un 7% de mujeres -.

De todas formas, se emplee la ponderación que se emplee, al final se determina un único punto común y lo esperable es que haya un porcentaje mayor de hombres que de mujeres que superen las pruebas de aptitud física para ese puesto en concreto. La única excepción es que el mínimo sea tan bajo que puedan entrar todas las aspirantes, lo cual no es compatible ni con el objeto de un proceso de selección por competencias ni con las características de una prueba que debe ser eliminatoria por definición (fase de oposición)."

Gogoetak

1. Hizpide ditugun kexak aurkeztea eragin duen deialdia udaltzaingoko oinarrizko eskalako udaltzain plazetan sartzeko hautapen prozesu bati buruzkoa da. Horren arazuko esparrua Euskal Autonomia Erkidegoko Poliziar buruzko uztailaren 17ko 4/1992 Legearen II. tituluko V. kapitulan -hautaketari buruzkoa- bildutako erregulazioak zein uztailaren 19ko 315/1994 Dekretu bidez onartutako Euskal Autonomia Erkidegoko Poliziaren hautaketa eta prestakuntzaren erregelamenduak zehazten du.

Nahitaez aipatu beharreko arazuko esparru horren arabera, ohikoa da Euskal Autonomia Erkidegoko Polizia osatzen duten taldeetako eskala eta kategoria ezberdinetan sartzeko hautaketa prozesuak zehazten dituzten sistemek hautagaien gaitasuna zehaztera bideratutako proben artean proba fisikoak gaineratzen dituzte, besteak beste, hautagaien indarra, bizkortasuna, malgutasuna, abiadura eta erresistentzia egiaztatze aldera.

Horrela bada, funtzio publikoaren eremu horretan ulergarria da onartzea polizia ezberdinen oinarrizko eskalak osatzen dituzten polizia-funtzionarioei esleitutako funtzioen erabilera eraginkorrak orokorrean egoera fisiko ona izatea eskatzen duela. Ondorioz, gaitasun fisikoko proba mota horiek justifikazio objektiboa eta



arrazoitua dute, hain zuzen ere bilatzen den helburuarekiko eskaera proportzionatua, eta beraz, ezin da harekiko inolako arbitrariotasunik edo diskriminaziorik antzeman horrelako plazetarako sarbideetan.

Nolanahi ere, azpimarragarria da, bidalitako udal txostenetan egiten den moduan, kexagileek ez dutela inolaz ere zalantzan jarri gaitasun fisikoko proba horien beharra edo horiek kanporatzaileak izatea.

2. Bestalde, une hauetan, gure erkidegoaren esparruan, ekimen asko ditugu, Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak (aurrerantzean BL) eragin zuena bezalaxe. Lege horrek berdintasunaren eta sexuagatiko diskriminazio ezaren printzipiotik sortutako muga konstituzionalak legez garatu ditu eta esparru horretan botere publikoen jarduera bultzatu behar duten printzipio nagusiak finkatu ditu.

Jakina den moduan, lege horrek berariaz gaineratzen du bere artikuluen artean sexuagatiko diskriminazioaren debekuaren esanahi xehatua, dimentsio zuzenean zein zeharkakoan, eta genero ikuspegia eta ekintza positiboa barneratzeari buruzko hainbat estrategia biltzen ditu, berdintasun erreala eta eraginkorra sustatzeko eta lortzeko bereziki aproposak direnak.

Orain hizpide dugun gaiari dagokionez, hau da, proba fisikoak egiteari dagokionez, printzipio edo estrategia horiek emakumeentzako egoera diskriminatzaileak saihesten saiatzera bideratutako aldeko neurrien aplikaziora bideratu dira. Gainera, esparru horretan hasierako desberdintasun egoeratik berdintasun erreal eta eraginkorreko egoera bateranzko bidea bermatu dute. Neurri horiek gizonentzako eta emakumeentzako baremo ezberdinak ezartzean oinarritu dira.

Horren frogara edo adibide gisa, udal administrazio horrek berak alde aurretik deitu izan dituen hautaketa-prozesuen deialdiak aipa ditzakegu. Euskal Herriko Polizia Ikastegiak Ertzaintzan sartzeko kudeatutako deialdiak ere barnean sartzen dira. Hain zuzen ere, azken deialdi horien xehetasunak aztertu nahi ditugu erakunde honetara bidali dituzten txostenetan azaldutako argudioetako batzuen aurka egiteko aukera eskaintzen diguten konparazio eta kontraste elementu gisa.

3. Ertzaintzaren esparruan deitu den azken deialdia Euskal Herriko Polizia Ikastegiko zuzendariaren 2010eko apirilaren 19 Ebazpen bidez argitaratu da. Horren bidez Ertzaintzako oinarritzko eskalako agente kategorian sartzeko hautaketa prozedura deitu zen.





Deialdi horren oinarrietan zehaztutakoaren arabera, hautagaien gaitasun fisikoa egiaztatzeko proba gehienez ere 100 punturekin baloratutako bost ariketaz osatuta dago; ariketa horietako bakoitza 0tik 20 puntura baloratu da, baremoaren arabera. Proba hori gainditzeko gutxienez 6 puntu lortu behar izan dira ariketa bakoitzean eta gutxienez 50 puntu proba osatzen duten bost ariketetan.

Deialdiaren II. eranskinean ariketa bakoitzari zegokion baremoa zehazten zen. Kasu batzuetan baremo bakarra zegoen gizonentzat eta emakumeentzat. Beste kasu batzuetan, berriz, baremo ezberdinak zeuden sexuaren arabera.

Kontuan hartzekoa da deialdiaren oinarriek zehazten dituztela, bi kasuetan, Ertzaintzako lehen agenteko postuetara heltzeko beharrezkoak diren gutxieneko baldintzak edo gaitasun fisikoak.

4. Eredu horren aurrean, Gasteizko Udalak oraingo honetan beste diseinu bat aukeratu du. Bertan azpimarragarria da probaren gutxienekoa postuan aritzeko gaitasunarekin zuzenean lotuta dagoela, beraz, ez da hautagaiaren sexuaren arabera.

Hala eta guztiz ere, gutxieneko nota edo puntua (gai/ez gai) parte hartzaile guztien batez besteko denboraren % 20ak zehazten du, eta gutxienezko puntu hori, postuan behar bezala aritzeko beharrezkoa den gaitasun fisikoko gutxienekoarekin lotzen da eta, beraz, sexuarekiko edo polizia agente izateko hautagaiaren beste edozein ezaugarrirekiko mendekotasunik gabekoa da.

Gutxieneko notak sexua kontuan ez hartzeak gaitasunen arabera hautaketa-filosofia bati erantzuten dio eta ez du aldeko diskriminazioko neurririk onartzen, izan ere, hala ez balitz, eskaera-maila handiagoa beharko lukeen sexua (gizonak) kaltetuko genuke, eta horrek oinarri zientifikorik gabeko diskriminazioa eragingo luke. Gainera, gizon gehiagok gainditzen dituzte proba fisikoak emakumeekin alderatuta eta egoera hori ez da aldatuko proben gutxieneko balioa modu batean zein bestean kalkulaturik. Hala eta guztiz ere, ezin da zalantzan jarri proba fisikoak egoteak sexuagatiko diskriminazioa dakarrela, izan ere, gaitasun fisikoa eta sexua lotuta dauden bi aldagai dira.

Egiaztapen hori -sexua eta gaitasun fisikoa lotuta dauden bi aldagai direla-, behin gutxieneko nota gaindituta, gizonentzat eta emakumeentzat puntuazio ezberdinak ezartzeko arrazoiak izan dela uste dugu, izan ere, probak gainditzeko beharrezkoa den gutxieneko maila kalkulatzeko sexua kontuan hartu dela baieztatu du, maila horrek herritarren isla izan nahi duela esaten dugunean (hautagai guztien denborekin batezbestekoa %20an handituta).



5. Erakunde honen ustez, hala ere, Gasteizko udalak bideratu nahi duen hautaketa eredu berri honek, proba postuan aritzeko beharrezkoa den gaitasunarekin zuzenean lotuta egon dadin pentsatuta dagoenak, ez ditu gaitasun horiek zehazten horien isla diren baremo objektiboak ezarriz, aurreko lerroetan zabalki aipatu dugun Ertzaintzan sartzeko iragarritako deialdian egin zen moduan.

Zentzu horretan, harrigarria iruditu zaigu hasiera batean emakumeentzat eta gizonentzat baremo ezberdinak ezartzea ukatzen duen probak konfiguratzeko eredu horren komenientzia defendatu izana eta ondoren, probak gainditzeko beharrezkoa den gutxieneko nota edo puntuazioa hautagai guztiek lortutako batez besteko emaitzen arabera zehaztea, aldeztatik zehaztu beharrean, hau da, postuaren funtzioak behar bezala garatzeko eskatutako gutxieneko gaitasunaren maila objektiboari jarraiki. Gure ustez, eredu horrek arrisku nabarmena dauka, izan ere, gerta zitekeen, batez besteko emaitza hori, herritar parte-hartzaileen isla, postuetan behar bezala aritzeko gutxieneko gaitasun-mailetatik urruntzea. Bi txostenetako batean esandakoa hemen adierazita, aurrekoa onartuz gero, sistemak, jakinaren gainean egonda, pertsona ezgaiak sartzeko aukera eskaintzen duela onartuko genuke. Beste modu batean esanda, probaren gutxienekoak postuaren gaitasunarekin zuzenean lotuta egon behar badu, hautagaiaren sexuarekiko mendekotasunik ez izateaz gain -udal horrek defendatzen duen moduan-, mendekotasun eza hori postuarentzat eskatutako gaitasun objektiboekin zerikusirik ez duen beste edozein indizerekin ere islatu beharko luke, hala nola, herritarren batez besteko mailarekin.

Baina ez hori bakarrik. Horrez gain, kontuan hartu beharko genuke eredu horrekin, sexuen arteko ezberdintasunak onartu ondoren -horrela ikus dezakegu gutxieneko nota gaindituta genero ikuspegia hartzen denean eta gizonen eta emakumeen arteko puntuazioak ezberdintzean-, ustez neutroa den gutxieneko nota eskaintzen dela (postuetan behar bezala aritzeko beharrezkoa den gutxienekoari lotuta) baina gutxieneko nota hori batez besteko emaitzen ondorio dela eta postuetan aritzeko eskatzen diren gutxieneko gaitasunekin bat datorrela uste izaten dela. Hala eta guztiz ere, emakumeen eta gizonen artean gertatzen diren benetako ezberdintasunen adierazle dira eta, formula neutroa izan beharrean, irudi horren azpian, emakumeen eta gizonen arteko tratu desberdina finkatzen ari da, emakumeekin aurkako ondorio argiarekin. Aurkako ondorio hori -udalak onartzen duena probatik kanporatutako emakumeen ehuneko baina nabarmen handiagoa izan dela baieztatzen duenean- baztertzaila izan daiteke, erabilitako formulak ustezko neutraltasuna izan arren. Horrek, gure ustez, zeharkako diskriminazioko egoera baten aurrean utziko gintuzke, BLren 3.1.b) artikuluari dagokionez¹. Xedapen horren arabera, sexu

¹ ABLren 3.1.b) artikulua: "Zeharkako bereizkeria dago egintza juridiko, irizpide edo eginera batek, itxuraz neutroa izanda ere, sexu bereko multzo aski handiago bati kalteak eragiten dizkionean, salbu eta egintza juridiko, irizpide edo eginera hori egokia eta beharrezkoa denean, eta sexuarekin loturik ez dauden irizpide objektiboak erabilia justifikatzeko modukoa denean."



bereko pertsonen ehuneko nabarmenki handiago bat kaltetzen duen irizpide edo praktika bat legez onargarria izango da *“egokia eta beharrezkoa denean, eta sexuarekin loturik ez dauden irizpide objektiboak erabilia justifikatzeko modukoa denean”*. Hizpide dugun kasuan, ezin dezakegu justifikazio gisa erabili postuaren funtzioak aurrera eramateko eskatu daitekeen gaitasun objektiboaren gutxieneko baten beharra ondoren gutxieneko hori herritarren batez besteko mailaren arabera zehazteko, postuko hautagaien batez besteko mailari jarraiki neurtuta, izan ere, batez besteko maila horretan berriro ere sexuagatiko dauden ezberdintasunak argi eta garbi islatuko dira eta, beraz, aukeratutako formulak -ustezko neutraltasuna islatu arren- ez du betetzen pertsonen sexuaren erreferentzia horretatik bereizteko irizpide objektiboaren legezko eskaera.

Udaleko txostenean ere onartzen da kontu hori -gutxieneko notan sexua aintzat hartzea- kontuz hartu beharrezkoa dela. Udal txostenek azpimarratzen dute proba gainditzeko gutxieneko muga, ustez neutroa izanik postuan behar bezala aritzeko beharrezkoa den gutxienekoarekin lotzen dena, egindako denboren batezbestekoarekin lotzen dela eta, beraz, herritarren isla izan nahi du. Baina sexua kontuan hartzeko modu hori, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun egoera adierazteaz gain eta emakumeek funtzio publiko horietan sartzeko berdintasun erreala eta eraginkorrari mesede egin beharrean, postua lortu nahi duten emakume hautagaiak baztertzeko dituzten botere publikoek aldeko ekintzen bidez aldatu behar duten hasierako aurkako egoera finkatuz eta kronifikatuz. Beraz, kontraesankorra da eta, hori dela-eta, berdintasuneko helburua lortzeko eraginik gabekoa, ondorengo probetan aldeko ekintza horiek erabiltzea, aldezturik -lehen proban- aurkako ondorioa eragin baitute, adierazi dugun moduan eta azaldutako arrazoiak direla-eta, emakumeekiko zeharkako diskriminazioa eraginez.

6. Ez dakigu erakunde honetara jo duten pertsona interesdunek edo prozesuko aldi baterako beste parte-hartzaileek ustezko errekurtsoak aurkeztu ote dituzten, deialdi hori arautzen duten oinarri zehatz horien edo horiek aplikatzean gertatu diren izapide egintzen aurka eginez. Nolanahi ere, erakunde honen ustez hautagai emakumeen diskriminazioa eragiten duen hautaketa prozesu horren proba fisikoak konfiguratzeko moduak merezi duen gaitzespena kontuan hartuta, udal horrek une honetan izapidetzen ari den hautapen-prozesua eteteko eta proba horien diseinua berrikusteko beharra bere gain hartu behar duela eta, ondorioz, deialdiaren oinarriak egokitu behar dituela uste dugu.



Horregatik guztiagatik, gomendio hau egiten dugu, otsailaren 27ko 3/1985 Legeak –erakunde hau sortu eta arautzekoak– 11 b) artikuluan ezarritakoaren arabera:

47/2011 GOMENDIOA, abenduaren 1ekoa, Gasteizko Udalari egina

Une honetan izapidetzen ari den hautapen-prozesua eteteko eta proba fisikoei dagozkien oinarrien edukia berrikusi eta egokitzeko aukera eskaintzen duten neurriak har ditzan, udaltzain postuetara heldu nahi diren emakume hautagaientzako ondorio baztertzaileak ekidite aldera.

