

## **DECISIÓ DE LA SÍNDICA DE GREUGES REFERENT A L'ESTUDI D'OFICI EN MATÈRIA DE RÈGIM FUNCIONARIAL**

### **TRAMITACIÓ**

- El 10 de juliol de 2014 la Sindicatura de Greuges va iniciar un estudi d'ofici amb la finalitat de valorar si en les bases de les convocatòries d'accés a la funció pública municipal que inclouen requisits de capacitat física, antropomètrica i/o aparença pot generar-se discriminació per raó de sexe contrària a l'art. 14 de la Constitució espanyola, i si la funció pública a complir justifica les diferències de requisits entre homes i dones.
- La comprovació del fet presumptament greujós ha comportat, en síntesi, l'estudi de les circumstàncies concurrents, l'anàlisi de la normativa aplicable i l'observació de si s'havien aplicat els principis de bona Administració per a la salvaguarda dels drets fonamentals a la ciutat. Amb aquesta finalitat, aquesta Sindicatura ha dut a terme les accions següents:
  - Comprovació dels requisits exigits a homes i dones en les convocatòries públiques per a accedir a llocs de treball de la Guàrdia Urbana de Barcelona i del serveis de Prevenció i Extinció d'Incendis.
- El 20 de maig de 2019 l'assessora, a partir de la documentació oficial consultada i l'anàlisi dels fets, va emetre un informe proposta amb les consideracions següents.

### **CONSIDERACIONS**

#### **Descripció de la queixa**

La Sindicatura de Greuges de Barcelona va rebre diverses queixes relacionades amb els requisits establerts a les convocatòries d'accés a la funció pública municipal i el seu encaix constitucional. La hipòtesi de discriminació per raó de diferenciació d'aptituds en funció del sexe de l'aspirant no ha estat plantejada directament, però es valora la conveniència d'assegurar, preventivament, la seva licitud.

#### **Normativa aplicable**

La Constitució espanyola, a l'article 1.1, propugna la igualtat com un dels valors superiors de l'ordenament jurídic. L'article 9.2 encomana als poders públics la promoció de les condicions per tal que la igualtat de l'individu i dels grups en que s'integra sigui real i efectiva, remouent els obstacles que impedeixen o dificultin la seva plenitud. Per la seva banda, l'article 14 prohibeix la discriminació per raó de sexe.

La Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, declara el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats com a principi informador amb caràcter transversal i criteri general d'actuació dels poders públics, i disposa l'elaboració de plans d'igualtat en les empreses, així com l'aplicació de mesures de promoció de la igualtat.

El Plenari del Consell Municipal de 27 de març de 2015 aprovà el II Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones 2015-2019 de l'Ajuntament de Barcelona.

D'altra banda, la Carta Europea de Salvaguarda dels Drets Humans a la Ciutat, signada per l'Ajuntament de Barcelona, estableix a l'article II el principi d'igualtat de drets i de no-discriminació.

## Valoració i conclusions

Des de la Sindicatura de Greuges s'observa, al llarg dels darrers anys, com les bases de les convocatòries per a la cobertura de places d'agents de la Guàrdia Urbana (GUB), com de bombers a l'Ajuntament de Barcelona, contenen requisits d'alçada i criteris de valoració de proves físiques diferents per a les dones i pels homes.

Tant la GUB com bombers són col·lectius professionals amb un elevat nombre de membres masculins, atesa la tasques que duen associades i en les que les habilitats físiques tenen un pes important. Per tal d'aconseguir quotes de representació femenina en aquests col·lectius, en les respectives bases de les convocatòries s'exigeix una alçada lleugerament inferior per a les aspirants dones amb relació als aspirants masculins. Així mateix, en la valoració de les proves físiques s'aplica una valoració relativament menys exigent quan l'aspirant és una dona que quan es tracta d'un home.

Aquestes mesures que poden semblar discriminatòries pel sector masculí, persegueixen un dels objectis que preveu el Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones de l'Ajuntament de Barcelona: la promoció de la presència equilibrada de dones i homes en tot els àmbits funcionals, nivells de responsabilitat, llocs de treball, i col·lectius professionals.

Mitjançant la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes, es va transposar a l'ordenament jurídic espanyol la Directiva 2002/73CE relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació, a la promoció professional, i a les condicions de treball; i la Directiva 2004/113/CE sobre aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a béns i serveis i el seu subministrament.

Aquesta concepció d'igualtat ha estat avalada reiteradament pel Tribunal Constitucional, en analitzar la constitucionalitat de disposicions que contenen mesures de discriminació positiva per a la consecució efectiva de la igualtat.

Així, a títol d'exemple podem citar la STC 128/87 va assenyalar que "De l'article 9.2 de la CE deriva, sin duda una habilitación a los poderes públicos para "promover la condiciones para que la libertad y la igualdad..... sean reales y efectives", campo de aplicación que, en lo reservado al legislador, le otorga una amplia libertad de configuración de esas condiciones según lo exigido para lograr aquella finalidad. Y al llevarlo a cabo puede, evidentemente, partir de las diferencias existentes en la realidad para establecer algun trato diferencial compensatorio de situaciones desfavorables con el fin de lograr aquella efectiva igualdad. No puede, pues afirmarse genéricamente que cualquier ventaja legal otorgada a la mujer sea siempre discriminatoria para el varón por el mero hecho de no hacerle participe de la misma. Y al contrario, la justificación de tal diferencia podría hallarse en una situación de desventaja de la mujer que se trata de compensar en este caso, porque ello tiene lugar frente a la relación de Trabajo".

Les bases de les convocatòries per accedir a la funció pública poden constituir un instrument per facilitar la igualtat de gènere, a partir de l'adopció d'accions positives. Ara bé, les accions positives específiques que s'introdueixin han de ser raonables i proporcionades per permetre corregir situacions de desigualtat.

Tant en la GUB com en Bombers la dona està infrarepresentada. Per tant, s'entén que la introducció de mesures de discriminació positives té emparament constitucional amb la finalitat d'assolir representativitat femenina en ambdós col·lectius professionals

altament masculinitzats. Per això s'ha d'entendre que l'adopció d'aquestes mesures no és només admissible, sinó necessària.

I, per tant, emeto la següent

### **DECISIÓ**

- Considerar que la diferència de tracte entre homes i dones recollit a les bases de les convocatòries per a accedir als cossos de GUB i de Bombers de l'Ajuntament de Barcelona, és proporcional i té emparament constitucional amb la finalitat d'assolir representativitat femenina en ambdós col·lectius professionals altament masculinitzats.

Barcelona, 20 de maig de 2019

