

INFORME RELATIVO AL ANTEPROYECTO DE LEY REGULADORA DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS Y SALVAMENTO.

Se emite el presente informe a solicitud del Departamento de Seguridad del Gobierno Vasco y en el ejercicio de la competencia atribuida a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer por el artículo 21 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

El informe tiene por objeto verificar la correcta aplicación de lo dispuesto en los artículos 19 y 20 de la Ley 4/2005 y en las Directrices sobre la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres aprobadas por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 21 de agosto de 2012, y realizar propuestas de mejora en tal sentido.

El Anteproyecto de Ley sobre el que se solicita el informe tiene por objeto ordenar la actividad de prevención y extinción de incendios y salvamento en la Comunidad Autónoma de Euskadi, así como regular los servicios de tal naturaleza de las administraciones públicas vascas y las singularidades del régimen estatutario de su personal. Así mismo, también se regulan la figura de los bomberos y bomberas voluntarias y los servicios de bomberos y bomberas de empresa que operen en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Se trata, por tanto, de una disposición de carácter general que debe ser evaluada sobre su impacto en función del género, de conformidad con lo establecido en el

apartado 2.1 de la Directriz Primera. A tal fin, el órgano promotor de la norma ha emitido el correspondiente Informe de impacto en función del género, en los términos previstos en el anexo I.

Verificado el cumplimiento de los trámites formales previstos por la Ley 4/2005 y las Directrices para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género, en el **Informe de Impacto** remitido se describen los aspectos generales de la norma y los objetivos generales del proyecto, sin embargo, no se señalan objetivos específicos para promover la igualdad de mujeres y hombres.

En el informe se abordan, entre otras, cuestiones tales como la gran disparidad existente en la representación de mujeres y hombres en los servicios implicados en el Sistema Vasco de Atención de Emergencias. Así, se afirma que *“los servicios sanitarios de urgencias cuentan con una nutrida presencia femenina, mientras que la misma es escasa en los cuerpos policiales y todavía mucho menor, casi inapreciable, en los servicios de prevención y extinción de incendios y salvamento”*. Se afirma que la presencia de mujeres en los Servicios de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento (SPEIS) en nuestra comunidad no llega al 1% de la plantilla, coincidiendo estos datos con los porcentajes de Comunidades Autónomas como Cataluña y Madrid, en donde la presencia de las mujeres en el sector es del 1,11% y 1,37% respectivamente.

Asimismo, y según se constata en el informe de los datos proporcionados por la *Asociación Profesional de Técnicos de Bomberos*, si bien en los servicios de extinción de incendios del estado español el número de mujeres voluntarias es superior al 5%, no ocurre lo mismo con los servicios retribuidos, en donde el

número de mujeres alcanza tan sólo el 1,37%. En este sentido, y teniendo en cuenta que el ámbito de aplicación de la presente Ley comprende también a las bomberas y bomberos voluntarios, así como a los servicios de bomberos y bomberas de empresa que operen en la Comunidad Autónoma de Euskadi, sería recomendable facilitar datos desagregados por sexo que nos ofrezcan una información más aproximada a la realidad que nos permita conocer la situación de las mujeres en este sector en el que evidentemente su presencia ha sido y sigue siendo minoritaria.

Además, para completar el análisis de situación requerido, hubiera sido interesante aportar datos de mujeres que se presentaron al proceso de acceso a los cuerpos de cada categoría en las últimas promociones, para realizar un análisis sobre el interés de las mujeres en acceder a la profesión de bombera y, por otro lado, para poder analizar si existe una presencia similar de mujeres en la presentación de solicitudes y en el futuro ingreso.

Igualmente, hubiera sido conveniente completar el análisis realizado con un análisis cuantitativo de las mujeres y hombres en las distintas fases del proceso selectivo: cuántas candidaturas se recibieron y en qué proporción fueron pasando en cada una de las pruebas, al objeto de detectar en qué fase o fases de los procesos se han producido mayores desequilibrios y poder analizar, así, qué factores han podido incidir en ellos. Este análisis debería contribuir a establecer otras medidas relacionadas con la revisión de las pruebas que se utilizan por si pudieran tener sesgos de género.

También hubiera sido interesante aportar datos de cuántas mujeres y cuántos hombres se encuentran en situación de segunda actividad, y las personas que están en esta situación dónde, en qué servicios y en qué categorías están desempeñando sus funciones. Asimismo, sería recomendable realizar una valoración de las repercusiones que la permanencia en situación de segunda actividad pueda acarrear en las condiciones laborales, tales como, acceso a complementos salariales, condiciones de despido o movilidad funcional y geográfica, y en el acceso, por ejemplo, a los procesos de promoción de empleo.

Respecto a los procesos selectivos, el informe señala que los mismos deberán *“cuidar la adecuación entre el tipo de pruebas a realizar y el contenido de las funciones a desempeñar”* y que las mismas deben ser adecuadas *“para garantizar la selección de quienes reúnan las condiciones cognitivas, psíquicas y físicas más apropiadas para el desempeño de la función”*. El informe añade que tanto las Diputaciones Forales como los Ayuntamientos titulares de los SPEIS, deberán aplicar dicha previsión en los procesos selectivos, respetando el derecho fundamental a la igualdad entre mujeres y hombres, y evitando toda discriminación en el curso y convocatoria de tales procedimientos.

Por lo tanto, las pruebas de acceso al ejercicio de puestos en las administraciones públicas deberán de garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad. A este respecto, hay que señalar que todavía existen múltiples indicios que muestran que la realidad no es tal a la hora de garantizar esa igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Así, por ejemplo, si bien es cierto que la Diputación Foral de Bizkaia estableció entre sus procedimientos de actuación la perspectiva de género, todavía existen mecanismos que impiden la

igualdad en el acceso a ciertos puestos de trabajo a hombres y a mujeres. En este sentido, hay que subrayar, por ejemplo, que la plantilla de los bomberos de Bizkaia no cuenta en la actualidad con ninguna mujer, cuestión que debería ser objeto de reflexión y a considerar en lo relativo a los procesos selectivos y a la medición de las pruebas físicas requeridas. El no realizar una diferenciación en las puntuaciones de las pruebas físicas exigidas para el ingreso en cuerpos de bomberos y bomberas, guardias forestales o en cuerpos de otra índole favorece la existencia de discriminación en los procesos selectivos. Atendiendo al hecho de que, en general, en las pruebas físicas las mujeres obtienen resultados inferiores a los de los hombres, la utilización de un sistema de ponderación de puntuaciones que no establezca un baremo diferenciado por sexos se traduce en una menor obtención de puntos por parte de las mujeres, lo que podría poner en entredicho el principio de igualdad en el acceso. Este tipo de baremo diferenciado, por ejemplo, ya ha sido utilizado para el caso de las pruebas de guardias forestales y de bomberas y bomberos conductores.

De todo ello, podemos concluir que el hecho de solicitar “iguales requisitos y baremos” para el acceso y condiciones de trabajo de hombres y mujeres en el empleo público, sin realizar un análisis desde la perspectiva de género, ni articular ninguna medida compensatoria del nivel de partida desigual, puede hacer que la brecha de género se mantenga, o en su caso, aumente.

El Anteproyecto de Ley en su artículo 22 establece que a lo largo del proceso selectivo se realizarán “... *ejercicios de conocimientos generales o específicos, teóricos o prácticos, test psicotécnicos, pruebas de aptitud física, entrevistas, cursos de formación, periodos de prácticas y cualesquiera otros sistemas que*

resulten adecuados para garantizar la selección de quienes reúnan las condiciones cognoscitivas, psíquicas y físicas más apropiadas para el desempeño de la función”. En este sentido, debemos señalar que a lo largo del proceso de reclutamiento y selección de aspirantes a determinados puestos de trabajo pueden producirse discriminaciones. Así, por ejemplo, no hay que olvidar que la mayoría de los test están baremados sobre muestras masculinas; estos test hacen referencia a valores basados en la diferenciación tradicional de roles de mujeres y hombres y en su desigual atribución de valor social. Esto es, se valoran más ciertas características consideradas masculinas que las consideradas femeninas. Los test psicotécnicos de actitud o eficiencia, entre los que destacan los test de razonamiento espacial o el test de psicomotricidad, destrezas y habilidades, están centrados en la valoración de actitudes desarrolladas en mayor medida por los hombres en su proceso de socialización. Igualmente, en la entrevista de selección tiene incidencia importante el juicio subjetivo de quien la realiza, pudiendo estar influenciado inconscientemente por los estereotipos de género. De este modo, indagar sobre las expectativas personales de una persona, por ejemplo, si está casada o si lo estará en breve, se valora de forma diferente en mujeres y hombres. Mientras que para las mujeres supone el aumento de las responsabilidades domésticas y la posibilidad de una futura maternidad, para los hombres, el matrimonio y la paternidad son sinónimo de estabilidad y compromiso laboral.

Respecto al **contenido del anteproyecto**, resulta necesario revisar y adecuar la redacción de algunos términos enunciados exclusivamente en masculino, como por ejemplo “funcionarios”, “bomberos”, “los agentes”, “los empleados públicos”, “propietario”, “médicos”, “los facultativos”, “los aspirantes”... para

hacer un uso no sexista del lenguaje, de conformidad con lo previsto en el artículo 18.4 de la Ley 4/2005.

Además, y para avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en lo que a la actividad de prevención y extinción de incendios y salvamento se refiere, se hacen las siguientes propuestas de mejora:

- Tener en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres en la implementación de los planes de protección civil y tácticas operativas que hayan de elaborarse en los servicios de prevención, extinción de incendios y salvamento de las administraciones públicas vascas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18.1 de la Ley 4/2005.
- De conformidad con lo previsto en el artículo 23 de la Ley 4/2005, se debe incluir una cláusula que garantice en la Comisión de Coordinación de los Servicios de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada.
- Tener en cuenta la influencia de los roles sociales y estereotipos en función del género en la difusión a la ciudadanía de las campañas de divulgación y sensibilización sobre protección civil que se promuevan desde las distintas Administraciones Públicas.

En la elaboración de guías y otros materiales, así como en campañas de información y divulgativas, se deberá hacer un uso no sexista del lenguaje

y utilizar imágenes con una presencia equilibrada y no estereotipada de mujeres y hombres.

- Los planes de protección civil y tácticas operativas que se elaboren deberían tener en cuenta los diferentes colectivos afectados por los distintos riesgos según el sexo y deberían incorporar, por ello, la perspectiva de género. Ya que estos planes deberán ser redactados por personal técnico competente debidamente capacitado, se recomienda que en su elaboración participe personal con formación y experiencia en igualdad.
- Incluir contenidos relativos a la igualdad de mujeres y hombres y la violencia contra las mujeres en los procesos selectivos y en los cursos de formación que se exigirán para el ingreso del personal en la escala de administración especial, subescala de extinción de incendios. A tal efecto, se sugiere que los cursos de formación previstos dentro del proceso selectivo, regulados en el artículo 23, incorporen conocimientos en materia de género e igualdad, así como, otros relacionados con la atención y protección a las víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales, con el fin de sensibilizar y formar a las y los futuros bomberos.
- Recoger en el artículo 26 de la presente Ley el acoso sexista en el trabajo como falta disciplinaria muy grave. Tal y como viene recogido en el *artículo 14.h) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público* “los empleados públicos tienen derecho (...) al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el

trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral”.

- Se recuerda que, según lo señalado en el artículo 2.3 de la Ley 4/2005, las entidades privadas con las que se suscriban convenios, deben disponer de datos desagregados por sexo, hacer un uso no sexista del lenguaje, promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección y respetar los principios generales que en materia de igualdad de mujeres y hombres establece el artículo 3 de la Ley 4/2005. A tal fin, se sugiere incluir todas estas obligaciones en los convenios que se regulen al amparo de la presente Ley.

Para la puesta en marcha de estas medidas, será de utilidad contar con el asesoramiento experto de la Unidad de Igualdad del departamento.

En Vitoria-Gasteiz, a 02 de diciembre de 2014

