

INGRESO EN EL SERVICIO DE EXTINCIÓN DE INCENDIOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID. EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DE LA CONVOCATORIA DE 2018

Presentado por:
Celia Morán Breña

Co-tutorización:
Santiago García Campá
Sandra Tilve Pérez

Máster Universitario en Igualdad de Género en el Ámbito Público y Privado (Plan 2013)
A distancia

Curso académico 2020/2021
Segunda convocatoria, Octubre

Palabras clave: empleo público, pruebas físicas, igualdad de oportunidades,
bombero/a, informe impacto de género

ÍNDICE

RESUMEN.....	4
I. INTRODUCCIÓN.....	5
II. MARCO LEGISLATIVO DE LAS CONVOCATORIAS DE LOS PROCESOS SELECTIVOS AL CBBCM	6
1. ASPECTOS GENERALES EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO, CONTENIDOS EN LA NORMATIVA ESTATAL Y AUTONÓMICA..	7
1.1. <i>Normativa de ámbito estatal.....</i>	7
1.1.1. Constitución Española	7
1.1.2. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI).....	9
1.1.3. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).....	10
1.2. <i>Normativa de ámbito autonómico.....</i>	11
1.2.1. Ley Orgánica 3/1983, de 25 de febrero, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid	11
1.2.2. Leyes de Presupuestos y Ley 1/1986, de 10 de abril, de la Función Pública de la Comunidad de Madrid.....	12
1.2.3. Bases generales por la que se regirán las convocatorias de procesos selectivos de personal funcionario de Administración y Servicios de la Comunidad de Madrid (Orden 290/2018, de 27 de junio, de la Vicepresidencia, Consejería de Presidencia y Portavocía del Gobierno)	12
1.2.4. Decreto 144/2017, de 12 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público de la Comunidad de Madrid para el año 2017.....	13
2. ASPECTOS RELACIONADOS CON LOS TRIBUNALES DE SELECCIÓN.....	14
3. ASPECTOS RELACIONADOS CON EL LENGUAJE NO SEXISTA	14
4. ASPECTOS RELACIONADOS CON LAS ACCIONES POSITIVAS	14
III. INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO DE LA ORDEN DE CONVOCATORIA DE PROCESO SELECTIVO PARA INGRESO EN EL CUERPO DE BBCM (ORDEN 1640/2018, DE 14 DE MAYO, BOCM DE 24 DE MAYO)	15
1. SITUACIÓN DE PARTIDA DE LA MUJER EN EL CUERPO DE BOMBEROS DE LA COMUNIDAD DE MADRID.....	15

1.1. Número de bomberas en la Comunidad de Madrid y comparativa con otras Comunidades Autónomas	15
1.2. Evolución del número de mujeres bomberas en la Comunidad de Madrid en los últimos seis años.	17
1.3. Datos de mujeres aspirantes a bomberas en las convocatorias de oposiciones	18
1.4. Situación de partida de la mujer en el acceso al empleo público en la categoría profesional de extinción de incendios.	18
1.4.1. Baja participación de las mujeres en las oposiciones para el Cuerpo de Extinción de Incendios. Contexto social.	19
1.4.2. Las mujeres no superan las oposiciones	25
2. IDENTIFICACIÓN DE LOS OBJETIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES QUE SON DE APLICACIÓN.....	35
3. PREVISIÓN DE RESULTADOS	36
3.1. CAMBIOS RESPECTO A CONVOCATORIAS ANTERIORES.....	36
3.2. INFLUENCIA SOBRE ROLES Y ESTEREOTIPOS.....	36
3.3. CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO DE LOS OBJETIVOS DE IGUALDAD	36
3.4. CONCLUSIONES.....	40
4. VALORACIÓN DE IMPACTO	40
5. RECOMENDACIONES	40
5.1. MEDIDAS DE APLICACIÓN PARA ELIMINAR DISCRIMINACIONES.....	40
5.2. ACTUACIONES PARA REVERTIR LOS ESTEREOTIPOS SOCIALES SOBRE ESTA PROFESIÓN	44
5.3. OTRAS MEDIDAS PARA AVANZAR EN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES EN EL ACCESO A ESTE EMPLEO PÚBLICO.....	46
IV. CONCLUSIONES.....	47
VI. BIBLIOGRAFÍA	49
ANEXOS	50

RESUMEN

La profesión de bombero o bombera es una de las más estereotipadas del mercado laboral en España. Estadísticamente, la presencia de mujeres es prácticamente insignificante, pues no alcanza el 1% del total de la plantilla.

La sociedad ha interiorizado el rol de género que vincula esta profesión a los hombres, y debe de ser la causa de que en pleno siglo XXI las administraciones públicas aún no estén tomando medidas significativas para evidenciar esta desventaja de las mujeres en el acceso a este empleo público y aplicar medidas correctoras efectivas que anulen esta situación discriminatoria, y no quedarse en simples actuaciones que maquillan la situación en lugar de revertirla, y que además de no eliminar obstáculos, añaden más presión hacia las aspirantes bomberas que tienen que cargar con la incierta e injusta acusación de acceder “valiendo” menos que sus compañeros varones.

En este TFM se aplica la transversalidad y la perspectiva de género, a través de los informes de impacto de género en las políticas de empleo público y, en particular, en la convocatoria de acceso al servicio de extinción de incendios de la Comunidad de Madrid de 2018, al tratarse de una herramienta eficaz para detectar las discriminaciones y proponer avances reales en la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Como resultado de la elaboración del informe de impacto de género, este TFM muestra que la convocatoria analizada adolece de discriminación indirecta en el diseño de sus pruebas, siendo más exigente para las mujeres en términos proporcionales, a la vez que usa un lenguaje masculino genérico que contribuye a mantener y enmarcar esta profesión en los estereotipos y el rol masculino donde la tiene situada la sociedad.

I. INTRODUCCIÓN

El objeto del Trabajo Fin de Máster consiste en evaluar el impacto de género de la convocatoria de oposición para el acceso al servicio de extinción de incendios de la Comunidad de Madrid del año 2018.

La división sexual del trabajo parece difuminarse en países democráticos y desarrollados que legislan iguales derechos para hombres y mujeres, observándose que cada vez más mujeres acceden en condiciones igualitarias al trabajo productivo y remunerado, lo que garantiza su autonomía económica y personal a la vez que permite su desarrollo profesional y vocacional. No obstante, el mercado laboral aún mantiene roles y estereotipos, y trampas tanto visibles como transparentes, que representan para las mujeres una carrera de obstáculos, tanto para el acceso como para el desempeño y la promoción profesional.

Instituciones y Gobiernos se han dotado de herramientas para detectar y erradicar esas discriminaciones que aún persisten, a pesar de las leyes, promoviendo la transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas las políticas y actuaciones públicas. Una de esas herramientas son los informes de impacto de género para políticas, proyectos y normas públicas.

El objetivo de este trabajo es aplicar la evaluación de impacto de género a la convocatoria de oposición de una de las profesiones más masculinizadas, si no la más, de las administraciones públicas, y detectar si contiene discriminaciones directas o indirectas que estén dificultando el acceso de las mujeres a este servicio público, predecir si con el planteamiento propuesto de convocatoria se producirá una evolución positiva en el número de mujeres que se incorporarán a la profesión y, en caso de que el resultado de la evaluación sea negativo, proponer actuaciones para que la igualdad de mujeres y hombres sea efectiva.

Aunque la última convocatoria publicada corresponde al año 2019, se ha elegido la convocatoria del 2018 porque se encuentra ya finalizada, pues esta permite comparar si la previsión de resultados del informe elaborado coincide con el resultado final que realmente se ha desprendido del proceso selectivo.

El TFM contiene, en su capítulo II, un análisis del marco jurídico que regula el acceso al empleo público en relación a la ausencia de discriminación en dicho acceso para las mujeres, repasando las principales fuentes de derecho antidiscriminatorio de carácter internacional y europeo, aunque centrándonos en la normativa estatal y autonómica.

En el capítulo III se aborda de forma completa el desarrollo del Informe de Impacto de Género, para lo que se estructura en cinco apartados. El primero analiza la situación de la mujer en relación al servicio de extinción de incendios, con la cuantificación y evolución de su presencia en el mismo, y analizando también la situación de partida de la mujer desde el punto de vista de los estereotipos sociales que pueden influir creándoles una posición de desventaja en relación al acceso a este empleo. El segundo apartado tiene por objeto definir los objetivos de igualdad de la convocatoria, destinada a la selección de personal, cumpliendo así con la obligación de transversalidad en las normas y actuaciones públicas. En los apartados tercero y cuarto se hace una previsión de los resultados que se obtendrán con la convocatoria en relación con los objetivos de igualdad definidos y en función de dichos resultados se valorará positiva o negativamente el impacto. Para realizar una previsión lo más certera posible, será necesario tener presente no solo los aspectos formales de la convocatoria, sino también la situación de partida analizada en el capítulo II. Y finalmente, se incluye un apartado quinto de propuestas o recomendaciones, para corregir las deficiencias en materia de igualdad detectadas en caso de que el resultado de la evaluación haya sido negativo.

Por último, se encuentra el capítulo de conclusiones, donde se exponen las más relevantes, así como algunas dificultades encontradas en la elaboración del trabajo.

Las conclusiones dan paso a la bibliografía y anexo, con las que termina el contenido del TFM.

II. MARCO LEGISLATIVO DE LAS CONVOCATORIAS DE LOS PROCESOS SELECTIVOS AL CBBCM

En este epígrafe se analiza el marco jurídico que, en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres, resulta de aplicación a las oposiciones para la selección de aspirantes al servicio de extinción de incendios de la Comunidad de Madrid, categoría profesional que en las Relaciones de Puestos de Trabajo de esta administración está nombrada como “Cuerpo de Bomberos de la Comunidad de Madrid¹”, centrándonos principalmente en las disposiciones de rango estatal y autonómico.

Para llegar a la normativa estatal que se analiza a continuación, ha contribuido el impulso de las Naciones Unidas que reconoce la igualdad de derechos entre mujeres y

¹ La categoría profesional utiliza un nombre sexista, que será objeto de comentario en este trabajo más adelante.

hombres en su Carta fundacional de 1945 y a través de sus Conferencias Mundiales sobre la Mujer, especialmente de la IV Conferencia Mundial que tuvo lugar en Pekín en 1995, donde adquieren relevancia cuestiones como la perspectiva de género y el principio de transversalidad.

La Unión Europea sigue esta estela internacional desde sus Tratados constitucionales, el de Ámsterdam de 1997 y posteriormente, y de forma más incisiva, el de Lisboa de 2007, donde reconocen la igualdad entre mujeres y hombres como objetivo a perseguir y como derecho fundamental, y donde introducen conceptos como la transversalidad, la discriminación directa e indirecta y las acciones positivas.

Todas las instituciones de la Unión Europea mantienen estos compromisos, destacando también el papel del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que con sus construcciones jurisprudenciales ha ayudado a conceptualizar, por ejemplo, la discriminación, al señalar que en sentido legal consiste en tratar de forma idéntica situaciones que son diferentes o de forma diferente situaciones que son idénticas.

La Unión Europea a través de sus Programas de Acción Comunitaria, ha llegado a elaborar, en el IV Programa de Acción, una guía para la evaluación del impacto de género de sus políticas, asumiendo que estas pueden tener diferente impacto en mujeres y hombres, aunque esta diferencia no fuera prevista ni deseada. Y ha establecido Directivas para luchar contra la discriminación, de necesaria trasposición y cumplimiento por los Estados Miembros. Relacionada con la materia que centra este trabajo, destacamos las Directivas 76/207/CEE, 2002/73/CE y 2006/54/CE, en lo relativo a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, prohibiendo cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, también en el sector público.

1. Aspectos generales en materia de igualdad de mujeres y hombres en el acceso al empleo público, contenidos en la normativa estatal y autonómica

1.1. Normativa de ámbito estatal

1.1.1. Constitución Española

A nivel estatal, la norma fundamental que consagra la igualdad material entre hombres y mujeres es la Constitución Española de 1978, refiriendo en su artículo 1.1 la igualdad

como un valor superior que debe impregnar todo el ordenamiento jurídico del Estado social y democrático. Y la declaración de igualdad desde el punto de vista formal, podemos encontrarla en el artículo 14 que proclama que todos los españoles (utiliza el masculino genérico) serán iguales ante la ley, sin que pueda haber discriminación por razón de sexo.

Esta igualdad formal de la que se hace eco el artículo 14, aun siendo básica y necesaria, se ha demostrado incapaz para acabar con las desigualdades entre hombres y mujeres a lo largo del tiempo, y su estricta aplicación puede llegar incluso a desvirtuar los postulados del Estado social y democrático, que al tener la igualdad vinculada a través del artículo 1.1, pasa a considerarse como una igualdad real, material, y no solo formal, en la medida que para alcanzarla se deben corregir las desigualdades que genera la sociedad².

Y con este objetivo, se interpela a los poderes públicos, mediante el artículo 9.2 a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, y a remover los obstáculos que dificulten su plenitud.

Así, de esta manera, no sería suficiente con asegurar que el ordenamiento jurídico se elabora respetando la igualdad formal, sino que hay que garantizar que su elaboración y posterior aplicación, contribuya a reducir las desigualdades existentes y reproducidas en la sociedad en la que vivimos mujeres y hombres.

Este mandato constitucional de eliminación de la discriminación, junto con la profusión de mandatos internacionales y europeos, han dado origen al denominado derecho antidiscriminatorio, cuyo máximo exponente es la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que define la discriminación directa por razón de sexo, como aquella situación en la que se encuentra una persona que sea tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, y la discriminación indirecta, que representa la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

² Sevilla Merino, J., Ventura Franch, A., García Campá, S., 2007. "La igualdad efectiva entre mujeres y hombres desde la teoría constitucional", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 67 (<http://vlex.com/vid/igualdad-efectiva-mujeres-hombres-teoria-441764>)

Asimismo, y en relación con el ámbito laboral que nos ocupa, la Constitución también recoge en su artículo 35.1 el derecho a la elección de profesión u oficio, a la promoción y a la remuneración suficiente, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

1.1.2. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI)

Esta ley transversal y básica en materia de igualdad recoge el contenido de algunas de las directivas europeas sobre igualdad entre hombres y mujeres.

Centrándonos en el acceso a un empleo público, acudimos al Título V: El principio de igualdad en el empleo público, donde en el apartado a) del artículo 51 se recoge que las Administraciones públicas deberán “remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional”.

Y en el Capítulo III del mismo título sobre medidas de igualdad en el empleo para la Administración General del Estado y sus organismos públicos vinculados o dependientes, establece el artículo 55 que “La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo”.

En relación al informe de impacto de género en las pruebas selectivas, lo recogido en la LOI no es básico y se ciñe únicamente a la Administración General del Estado. La mayoría de las Comunidades Autónomas tienen ya aprobadas sus propias leyes autonómicas de igualdad, y algunas extrapolan este requisito al ámbito propio, estableciendo específicamente la necesidad de evaluar el impacto de género en las convocatorias de acceso al empleo público³. No es así en el ámbito de la Comunidad de Madrid, que a fecha de presentación de este trabajo sigue sin haber aprobado una

³ La aprobación de la oferta de empleo público o las convocatorias, deberán acompañarse de un informe de impacto de género, se regula por ejemplo en el artículo 55 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana, o en el art.73 de la Ley 2/2019 de 7 de marzo de Cantabria, o en el art. 43 de la Ley 11/2016 de 28 de julio de Islas Baleares, entre otras.

ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres y, en consecuencia, sin exigir esta evaluación de impacto a sus convocatorias de selección de personal.

1.1.3. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)

En el año 2015 se aprueba el texto refundido, sin embargo, la primera publicación del EBEP data del año 2007, apenas un mes después de la promulgación de la LOI. Y a pesar del título y de su lenguaje nada inclusivo desde la perspectiva feminista, ya el EBEP del año 2007 recogía artículos relacionados con el acceso al empleo público desde supuestos igualitarios, que encontramos lógicamente también en el texto refundido del año 2015.

Así, el Título IV, capítulo I: Acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio, señala como principios rectores que “Todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad...”.

Y asimismo, en la disposición adicional séptima se establece para las administraciones públicas la obligación de “respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, se deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres”, así como también la obligación para las Administraciones públicas de “elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario”.

Puede apreciarse a través de estos artículos destacados, como el EBEP diferencia esa doble dimensión de la igualdad que ya se recoge en la Constitución Española: la igualdad formal estableciendo el derecho de toda la ciudadanía (aunque también prefiera usar la palabra ciudadanos) al acceso en condiciones igualitarias, y la igualdad real o material, cuando promulga la necesidad de adoptar medidas que eviten discriminaciones en dicho acceso.

También tendrá relevancia para esta evaluación del impacto de género, como se verá más adelante, el artículo 61.2 “Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean precisas”.

A pesar de la disposición adicional que está vigente desde el año 2007 y que obliga a la aprobación de Planes de Igualdad en las Administraciones públicas, la Comunidad

de Madrid aún no ha aprobado su primer Plan, encontrándose actualmente en un proceso negociador que fue iniciado a mediados del año 2018 y cuya finalización aún no ha concluido, lo que da una idea del poco impulso que se le está dando.

Igualmente, y aunque la Estrategia Madrileña para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2018-2021, comienza afirmando que Madrid es una de las sociedades más avanzadas de España y de Europa (...), entre otros motivos, porque (...) tanto las Administraciones como los agentes sociales y económicos y, por supuesto, el conjunto de la sociedad civil llevamos décadas trabajando en favor de la igualdad entre mujeres y hombres, algunas de las medidas contenidas en el eje 9: “incorporación de la perspectiva de género en la administración autonómica”, se están incumpliendo conscientemente. Así, por ejemplo, la Medida 145: “Elaboración de un Plan de Igualdad de los Empleados Públicos de la Comunidad de Madrid”, pues la negociación del primer Plan de Igualdad lleva más de dos años y se encuentra prácticamente paralizada⁴. O la Medida 143: “promover la utilización de un lenguaje no sexista en la negociación colectiva pública”, fue ninguneada al rechazar la administración el uso del lenguaje no sexista como pedía la parte social durante la negociación del Acuerdo Sectorial para el personal funcionario 2018-2020, aprobándose finalmente en julio de 2018 con lenguaje masculino genérico. En relación a la evaluación del impacto de género en el acceso al empleo público, dicha Estrategia 2018-2021 no recoge ninguna regulación⁵.

1.2. Normativa de ámbito autonómico

1.2.1. Ley Orgánica 3/1983, de 25 de febrero, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid

El principio de igualdad, junto al de libertad y justicia, está recogido en el artículo 1, apartado 3, obligando a garantizar la plena participación ciudadana (de nuevo ciudadanos en su redacción literal) en la vida política, económica, cultural y social. Y obligando a los poderes públicos a través del artículo 26.1.25. a “promover” que dicha

⁴ Por Acuerdo de 23 de julio de 2018 se aprobaron, en Mesa General de Negociación, las líneas básicas de actuación para elaborar y proponer el primer plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Comunidad de Madrid, así como la creación de la Comisión de Igualdad y de las Subcomisiones de Igualdad. En agosto de 2021, las subcomisiones aún no han trabajado sobre las medidas a implantar en función del estudio diagnóstico realizado.

⁵ Estrategia Madrileña para la Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres 2018 – 2021 (<https://www.comunidad.madrid/transparencia/informacion-institucional/planes-programas/estrategia-madrilena-igualdad-oportunidades-mujeres-y>)

igualdad para la mujer sea “eficaz” (y por tanto a remover obstáculos y eliminar discriminaciones), reconociendo la competencia exclusiva de la Comunidad de Madrid para hacerlo.

1.2.2. Leyes de Presupuestos y Ley 1/1986, de 10 de abril, de la Función Pública de la Comunidad de Madrid

La Ley de Presupuestos de la Comunidad de Madrid de cada año, así como su Ley de la Función Pública, son las leyes que determinan, respectivamente, cuántas plazas podrán ser convocadas anualmente, así como algunos principios básicos acerca de los decretos de ofertas de empleo público y la adquisición de la condición de personal funcionario.

La Ley de la Función Pública de la Comunidad de Madrid en materia de acceso al empleo público no hace ninguna referencia a la igualdad entre mujeres y hombres. Quizás podamos encontrar el motivo en su antigüedad, ya que no ha sido actualizada desde su promulgación en el año 1986.

1.2.3. Bases generales por la que se regirán las convocatorias de procesos selectivos de personal funcionario de Administración y Servicios de la Comunidad de Madrid (Orden 290/2018, de 27 de junio, de la Vicepresidencia, Consejería de Presidencia y Portavocía del Gobierno)

Todas las convocatorias de acceso que la Comunidad de Madrid publique deben ajustarse a lo dispuesto en estas bases generales, que entran de forma más específica a regular aspectos concretos de las convocatorias de oposiciones para el acceso al empleo público.

En su Disposición Tercera referencia al principio de “igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público”, de acuerdo con lo que establece el artículo 14 de la Constitución Española, evitando cualquier discriminación directa o indirecta en el acceso, tal y como establece la LOI.

Y una vez expresado este principio general acerca de la igualdad formal, en ninguna otra parte de todo su articulado se incluye disposición específica que tenga como objetivo o como destinatarias a las mujeres opositoras, por tanto bien puede pensarse que estamos ante unas bases que se pretenden neutras ante el género, pero que olvidan regular aspectos concretos que remuevan discriminaciones u obstáculos con

los que se encuentran las mujeres en estos procesos selectivos, y por tanto más que neutras, son ciegas al género⁶.

La disposición Décima hace referencia a la composición paritaria de los tribunales de selección y en la disposición Decimosegunda se contemplan actuaciones por parte del tribunal para aplazar o adoptar otras medidas en caso de que a alguna mujer aspirante embarazada pueda coincidirle el parto con la fecha de realización de los ejercicios.

1.2.4. Decreto 144/2017, de 12 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público de la Comunidad de Madrid para el año 2017

Los decretos de oferta de empleo público son las herramientas a través de las cuales las administraciones públicas recuperan las plazas o puestos de trabajo que cada año se pierden por jubilaciones, renunciaciones, etc. Además de la cuantificación de plazas a convocar, también recogen en el articulado algunos principios generales respecto de las convocatorias o los tribunales, por ejemplo.

El Decreto para el año 2017 debe examinarse porque contempla las 100 plazas vacantes para el Cuerpo de Bomberos de la Comunidad de Madrid, escala C1 personal funcionario, que fueron publicadas mediante la convocatoria de oposición de 2018, convocatoria para la que se realiza el estudio de impacto de género que es objeto de este TFM.

En materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres, tan solo se refiere, a través de su artículo 1, a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y enumera, citándolos, los principios rectores del EBEP, entre otros: la imparcialidad de los miembros de los órganos de selección o la adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.

En reglamentos de otras administraciones además de incluir principios generales, se aprecia un esfuerzo por concretar medidas para avanzar en igualdad efectiva y evitar discriminaciones. Por ejemplo, el Decreto 702/2017 de 7 de julio, de la Administración General del Estado, establece que se incorporarán referencias a las políticas de igualdad o de violencia de género en el temario, o que aquellos procesos selectivos

⁶ "...tratar igual a quien parte de una situación de desigualdad equivale, en la práctica, a la perpetuación de tales desigualdades, que es lo que ocurre si no se tienen en cuenta las desigualdades de género existentes en la posición económica, política y social de mujeres y hombres. Por eso, precisamente, las políticas pensadas hacia la población en general no suelen ser neutras, sino ciegas con respecto al género. La ceguera al género se explica, en parte, por la dificultad de "ver" a las personas que hay detrás de la norma que se está regulando y que se verán afectadas por su implementación" Emakunde, 2013

que incluyan pruebas físicas deben establecer baremos diferentes para mujeres y hombres.

También la mayoría de decretos de oferta autonómicos recogen más disposiciones en este sentido, por ejemplo, en el Decreto 124/2017 de 30 de noviembre, de Galicia, se regula el desempate a favor de las mujeres en caso de infrarrepresentación del sexo femenino cuando el diferencial porcentual sea de más de veinte puntos. O en ofertas de empleo público locales, como la del Ayuntamiento de Madrid que, en cumplimiento de su Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres incorpora, en la oferta de 2017 por primera vez, un informe de impacto de género para detectar posibles desigualdades que puedan producirse en el desarrollo de dicha oferta.

2. Aspectos relacionados con los tribunales de selección

Los tribunales de selección han merecido atención tanto en la normativa estatal como en la autonómica.

La presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los tribunales de selección está señalada en la normativa estatal (LOI, artículo 51, y EBEP, artículo 60), así como en las bases generales que rigen la convocatoria (disposición Décima, apartado 3) que rigen los procesos selectivos, y en los Decretos de oferta pública, respecto del ámbito autonómico.

La Comunidad de Madrid aprobó por Orden 1285/1999, de 11 de marzo, las instrucciones específicas relativas al funcionamiento y actuación de los Tribunales de selección en su ámbito. En ninguno de sus artículos hace mención a la paridad en su formación, ni a ninguna otra característica que guarde relación con la igualdad entre mujeres y hombres.

3. Aspectos relacionados con el lenguaje no sexista

De toda la normativa estudiada en este apartado ya sea de ámbito estatal o de la Comunidad de Madrid, tan solo la LOI presenta un lenguaje cuidadoso con la inclusión y hace mención específica del femenino.

4. Aspectos relacionados con las acciones positivas

Toda la normativa específica del ámbito autonómico se queda en declaraciones formales o en referencias a principios constitucionales igualitarios, sin que se aluda a

ninguna medida de acción positiva que busque avanzar hacia la igualdad real que debe perseguir toda actuación o política pública.

A falta de concreción en la normativa, podrían encontrarse estas medidas de acción positiva en el Plan de Igualdad, pero como ya se ha adelantado, no hay aprobado aún ninguno en el ámbito de la Comunidad de Madrid.

Tampoco la normativa básica que regula el empleo público, el EBEP, hace referencias a las acciones positivas, más allá de establecer la obligatoriedad de negociar y aprobar dichos planes de igualdad.

Sí se encuentran acciones positivas en la norma origen o base de las políticas igualitarias, la LOI y, concretamente para el acceso al empleo que nos interesa, las encontramos en el Título V, donde se regulan aspectos claves para las mujeres en sus relaciones laborales como la maternidad, la conciliación, vacaciones, formación en igualdad, protocolos de acoso, etc., y en algunos artículos específicos como el artículo 60 de acciones positivas en la formación, para favorecer la promoción laboral de las mujeres.

III. INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO DE LA ORDEN DE CONVOCATORIA DE PROCESO SELECTIVO PARA INGRESO EN EL CUERPO DE BBCM (ORDEN 1640/2018, DE 14 DE MAYO, BOCM DE 24 DE MAYO)⁷

1. Situación de partida de la mujer en el cuerpo de bomberos de la Comunidad de Madrid

1.1. Número de bomberas en la Comunidad de Madrid y comparativa con otras Comunidades Autónomas

Los cuerpos de extinción de incendios suelen estar ocupados mayoritariamente por hombres, a los que se les asocian tradicionalmente las aptitudes necesarias para el desempeño de esta profesión. El número de bomberas es bajo en todos los servicios antiincendios en general, pero su presencia dista significativamente de unos Cuerpos a otros, en función de la Administración en la que nos encontremos, y sobre todo significativamente en comparación con algunas ciudades fuera de España.

⁷ Para realizar el informe de impacto de género, se han seguido las recomendaciones y metodología propuesta en las guías temáticas que se referencian en la bibliografía.

Según un estudio realizado en el año 2018 por la asociación SERBOMBERAS, recogido en una revista temática de servicios de emergencia ⁸, con cifras correspondientes al año 2017, en España de un total de 20.041 bomberos y bomberas profesionales, tan solo 168 eran mujeres, el 0,83%. Y si descendemos a la categoría o escala básica (bombero/bombero conductora), el porcentaje de mujeres baja a 92, el 0,46% del total.

Esta media nacional, siguiendo con los datos del mencionado estudio, es superada por once Comunidades Autónomas. Algunas de ellas alcanzan el 1% como Cantabria, y otras seis lo superan, como en el caso de Asturias (1,18%), Melilla (1,19%), Andalucía (1,29%), Cataluña (1,37%), País Vasco (1,39%) y Aragón (1,43%). A la cola de la estadística se encuentran Ceuta, Murcia, La Rioja, y Castilla y León, con ninguna bombera en su plantilla, o Extremadura con el 0,17%.

La Comunidad de Madrid también se encuentra en el pelotón de cola, con tan solo el 0,5% según datos extraídos del diario de sesiones de la Asamblea de Madrid de fecha 16 de marzo de 2017, suponiendo un total de 7 mujeres bomberas o bomberas conductoras, es decir, que hayan accedido a la escala básica a través de estas oposiciones, de una plantilla de cerca de 1.400 efectivos. En el año 2020 se ha incorporado la última, por lo que actualmente su número asciende a 8 en total.

Contrastan estas cifras con las que han alcanzado servicios de extinción de incendios de ciudades extranjeras que están haciendo un esfuerzo de inclusión o no discriminación por razón de sexo, en el acceso a esta profesión. Así, encontramos las cifras de San Francisco (16%), Tokio (6,4%) o Londres (7%)⁹.

⁸ “En España hay alrededor de 20.000 bomberos, sólo 168 son mujeres”. *Revista Técnica para profesionales de los servicios de emergencia. Portada.* [<https://www.servicioemergencia.es/noticia/1462/reportaje-en-espana-hay-alrededor-de-20-000-bomberos-solo-168-son-mujeres>]

⁹ Los datos de Londres, se han recogido de la I Jornada “la mujer en los cuerpos de bomberos profesionales”, celebrada el 26 de noviembre de 2019, donde participaron jefas responsables de la selección de personal de la Brigada antiincendios de Londres. En dicha jornada, hablaron del esfuerzo que está haciendo Londres por incrementar el número de bomberas de su plantilla, actualmente en ese 7% pero planificando alcanzar el 18% en los próximos años. Afirmaron que en Londres han decidido “no esperar a que las mujeres vengan al servicio de extinción de incendios, sino que es el servicio el que va en su búsqueda”.

Los datos de San Francisco y Tokio se corresponden con el estudio mencionado de la asociación SERBOMBERAS.

1.2. Evolución del número de mujeres bomberas en la Comunidad de Madrid en los últimos seis años.

La evolución de mujeres en la categoría profesional denominada “Cuerpo de bomberos de la Comunidad de Madrid” desde que se incorporó la primera mujer en el año 1990, ha experimentado un incremento mínimo, incorporándose en total en los treinta años que transcurren desde ese primer acceso, tan solo ocho bomberas, en categorías especialista y bombera conductora.

Tabla 1: “Año de incorporación y número de mujeres incorporadas al servicio antiincendios de la Comunidad de Madrid, en la escala especialista (esp), bombera conductora (bc)”:

Año	1990	1991	1997	2001	2005	2011	2020
Categoría	1 esp	1 esp	1 bc	1 esp	2 esp	1 esp	1 esp/bc ¹⁰

Fuente: Elaboración propia.

Para elaborar esta tabla, se ha tenido en cuenta un informe de la Jefa del Cuerpo de Bomberos del año 2010¹¹, así como los datos del bloque sobre ingreso de personal fijo del estudio diagnóstico facilitado por la Administración a las organizaciones sindicales, en abril de 2019, para la negociación del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Comunidad de Madrid. Para obtener los datos del resultado de las convocatorias de 2016 y de 2018, finalizadas con fecha posterior al estudio diagnóstico, de 113 y de 100 plazas respectivamente, se ha recurrido a la publicación de resultados finales del proceso en el boletín oficial¹². La incorporación de una mujer en el año 2020 se corresponde con la convocatoria del año 2018, sobre la que se realiza el informe de impacto en este trabajo. La convocatoria del año 2019 aún está en fase de ejecución. En los últimos seis años, en los que las pruebas de acceso han sido prácticamente similares, aunque con algunas variaciones, y cuyas convocatorias ya establecen bonificaciones o distintos baremos para las mujeres, solo se ha incorporado una

¹⁰ Desde la convocatoria 2016, las escalas especialista y bombero/a conductor/a están integradas en una sola categoría.

¹¹ Informe firmado en octubre 2010 por la entonces Jefa del Cuerpo de Bomberos, sobre la incorporación de la mujer al servicio de extinción incendios y publicado en la web <https://www.proteccioncivil.es/catalogo/guiastecnicas/mujer-reduccion-desastres/presentaciones/p7.pdf>

¹² Datos de la convocatoria de 2016 y 2018 obtenidos de las órdenes de nombramientos de personal bombero en prácticas. BOCM nº 68, de marzo de 2018 y nº 194, de agosto de 2020, respectivamente

bombrera por el turno libre a la plantilla de la Comunidad de Madrid. Analizando igualmente el estudio diagnóstico y las publicaciones de resultados de las últimas convocatorias, el número de opositores varones finalmente incorporados como bomberos en este mismo período asciende a 366.

1.3. Datos de mujeres aspirantes a bomberas en las convocatorias de oposiciones.

Para valorar la demanda o participación de mujeres en estas oposiciones, acudimos a la lista definitiva de aspirantes, pudiendo analizar las dos últimas convocatorias, 2018 y 2019, ya que estos listados solo se publican incorporados a la web de la Comunidad de Madrid, y estas dos convocatorias son las únicas que aún permanecen publicadas en dicha web¹³.

En la convocatoria de 2018 hay 47 mujeres de un total de 1.818 personas aspirantes, y a la convocatoria de 2019 se presentan 55 mujeres de un total de 2.032, lo que representa el 2,58% y 2,70%, respectivamente, porcentajes de mujeres muy bajos respecto del total de aspirantes.

Para concluir estos epígrafes relacionados con los datos estadísticos, hay que remarcar la dificultad que ha supuesto encontrar datos que evidencien esta segregación horizontal en la plantilla de la Comunidad de Madrid, pues no contamos con ningún observatorio ni organismo que ofrezca datos oficiales de la situación de la mujer en esta masculinizada profesión, ni tampoco podemos contar con datos extraídos de los planes de igualdad entre mujeres y hombres para la administración, pues por el momento no hay ningún plan aprobado, y el que se encuentra actualmente en negociación presenta un estudio diagnóstico que abarca tan solo dos años (2016 y 2017), y con muy poco nivel de desagregación y detalle.

1.4. Situación de partida de la mujer en el acceso al empleo público en la categoría profesional de extinción de incendios.

Los datos estadísticos reflejan la baja presencia de mujeres en este servicio, que parece estar motivada por un lado por la ya analizada poca participación de las mujeres en estos procesos selectivos, que se quedan por debajo del 3%, y por otro

¹³ <https://www.comunidad.madrid/servicios/empleo/oposiciones-administracion-servicios-comunidad-madrid>

lado porque el porcentaje de mujeres que aprueban es prácticamente nulo en la mayoría de las convocatorias. Por tanto, conviene analizar qué dificultades se están encontrando las mujeres a la hora de superar las oposiciones.

1.4.1. Baja participación de las mujeres en las oposiciones para el Cuerpo de Extinción de Incendios. Contexto social.

Para determinar si la baja participación está condicionada por un entorno o contexto social sexista, hay que analizar cómo influye el género¹⁴ y los estereotipos o roles de género en la percepción que la sociedad tiene en su conjunto, y las mujeres en particular, de esta profesión. En este sentido, cabe preguntarse: ¿es una profesión de hombres?

Los estereotipos, (Candela, 2008, 295) considerados como un sistema de creencias acerca de las características, atributos y comportamientos que se piensa son propios, esperables y adecuados para determinados grupos, los de hombres y mujeres en el caso de los estereotipos de género (Barberá, 1998a) y los roles de género, como conjunto de actitudes, capacidades, valores y expectativas, asignado a posiciones sociales o pertenencias de grupo (Parsons, 1951), que dan significado a la masculinidad y feminidad, están presentes también en el mercado laboral.

Las creencias sociales estereotipadas (Candela, 2008, 132) acerca de las características comportamentales actitudinales, y acerca de los roles sociales que deben desempeñar cada uno de los sexos, intervienen en el proceso de elección profesional, matizando lo que es adecuado o no para cada uno de los sexos.

En estudios como este que acabamos de citar de Candela Agulló, se investiga y concluye que los jóvenes varones se inclinan por profesiones relacionadas con estudios técnicos mientras que ellas se disponen más hacia carreras o profesiones sociales.

Actualmente para optar a la profesión de bombero o bombera se exige superar durante la selección dos pruebas principales: una de conocimientos teóricos de

¹⁴ Género hace referencia (Espinar 2009, págs. 17-21) a las diferencias socioculturales entre hombres y mujeres construidas sobre la base biológica. Es decir, mientras el término sexo se refiere a “las diferencias biológicas entre hombres y mujeres”, género alude a roles, expectativas, funciones, valores... que cada sociedad adjudica a los sexos y que los seres humanos aprendemos y hacemos propios.

En todo caso (Hernando, 2018:50), el concepto género siempre implica una relación, que se define por la complementariedad de funciones sociales entre los dos sexos

En este trabajo las referencias a la palabra género se realizarán con esta acepción.

carácter técnico, y otra de fortaleza física, características ambas atribuidas tradicionalmente a los hombres.

En relación a los contenidos teóricos, aunque en su mayor parte son de conocimientos técnicos, mecánicos, físicos y químicos relacionados con el fuego y su comportamiento, no se exige titulación universitaria, en cuyas carreras técnicas como acabamos de exponer se encuentra mayor presencia de alumnado masculino¹⁵. El requisito de titulación exigido es el título de Bachiller, título de Técnico o equivalentes a alguno de ellos, por tanto, y en función de estos estudios exigidos, habrá un número potencial de hombres y mujeres que pueden presentarse a estas oposiciones igualitario o incluso superior de mujeres¹⁶.

Además de estos conocimientos técnicos, el trabajo de extinción de incendios se realiza con el apoyo de grandes vehículos, maquinaria, equipos y herramientas, cuyo conocimiento y correcta utilización forma también parte del contenido teórico de la oposición, tareas estas que, de nuevo, se asocian tradicionalmente a los roles profesionales masculinos¹⁷.

Respecto a las pruebas físicas y su elevada exigencia, las diferencias biológicas de hombres y mujeres también pueden suponer un desincentivo para la participación de las mujeres, al percibirse las mujeres como menos preparadas para las aptitudes físicas. Las niñas y adolescentes se relacionan menos con la práctica deportiva que los varones, y esta buena forma física les hace estar mejor posicionados cuando orientan su vocación hacia la carrera de bombero¹⁸.

¹⁵ Se puede consultar los datos de alumnado matriculado en Universidades según sexo y ámbito de estudio en la publicación del Ministerio de Educación y Formación Profesional, 2020. "Igualdad en cifras MEFP 2020. Aulas por la igualdad", pág. 25.

¹⁶ En la Comunidad de Madrid, en el curso 2018-2019 el alumnado evaluado en las categorías aptas para acceder a esta oposición asciende a 63.597, siendo un 50,88% mujeres. De estas personas evaluadas, promocionaron 50.310, correspondiendo a las mujeres el 52,54% de esa cifra.

Datos de la Estadística de la Enseñanza de la Comunidad de Madrid, 2021. https://estadisticas.educa.madrid.org/Report/ReportTemplate?ReportName=29_Alumnos_FinalizanEstudiosNoUniverSexo&ReportDescription=Alumnos%20que%20finalizan%20estudios%20post-obligatorios%20no%20universitarios%20por%20sexo&Width=100&Height=650

¹⁷ El permiso de conducir exigido en la oposición equivale al C+E. En el año 2019 en la Comunidad de Madrid, el número de expediciones de carnés de conducir a hombres de estos tipos asciende a 5.111 frente a los 902 expedidos a mujeres.

Datos estadísticos de la Dirección General de Tráfico, 2019. <https://www.dgt.es/es/seguridad-vial/estadisticas-e-indicadores/permisos-conduccion/tablas-estadisticas/>

¹⁸ Según la distribución porcentual de alumnado matriculado en ciclos formativos de grado medio en el curso 2018-2019, en la familia profesional de Actividades Físicas y Deportivas, tan solo el 16,7% de las personas matriculadas corresponden a mujeres.

Datos de la Enseñanza de la Comunidad de Madrid, 2021, página 21. <http://www.madrid.org/bvirtual/BVCM050013.pdf>

Actualmente está mejorando la situación general de las mujeres, que van consiguiendo más presencia y relevancia en el espacio público, en buena medida por la difusión a través de redes sociales, pero las niñas y adolescentes apenas tienen referentes deportivos femeninos y no porque este país no tenga deportistas destacadas (las medallas y premios femeninos son numerosas en las competiciones internacionales), sino que esta ausencia de referentes está motivada por el sesgo de los medios de comunicación. Ibáñez (2001) se plantea la dificultad que supone para los profesionales de la preparación física en las etapas de formación de la infancia (monitores, entrenadores, profesores, etc.) acercar la práctica deportiva a las adolescentes si desde el sistema de estructura social no se considera la incursión del género como un valor importante, canalizándose esta actitud a través de los medios de comunicación¹⁹.

Y aunque es cierto que las exigencias físicas son mucho mayores en los servicios de extinción de incendios, y eso puede influir, también hay otras profesiones que exigen la superación de pruebas físicas, como los cuerpos policiales o militares, por ejemplo, donde la participación y el acceso de la mujer es mayor²⁰. Conviene señalar que en el ideario que tiene la sociedad de esta profesión, los bomberos no nos salvan la vida como se hace desde las profesiones sanitarias, ni nos salvan y protegen como hacen por ejemplo los cuerpos policiales, ni siquiera les imaginamos trabajando ayudados con los modernos equipos y tecnologías que usan. Para niños y niñas, y también para las personas adultas, los bomberos nos salvan la vida desde una perspectiva heroica, los percibimos como auténticos héroes con capa, y para alcanzar la categoría de héroe no se requiere solo ser fuerte, se requiere poseer capacidades físicas extraordinarias que solo pocas personas elegidas poseen, no estando las mujeres entre ellas²¹.

¹⁹ Gómez Colell, Eva. 2015. "Adolescencia y deporte: ausencia de referentes femeninos en los medios para las adolescentes" Revista Apunts. Educación Física y Deportes, n.º 122, 4.º trimestre (octubre-diciembre), pp. 81-87

²⁰ Más del 15% de mujeres en la plantilla de la Policía Nacional, según datos de 2019. http://www.interior.gob.es/prensa/noticias/-/asset_publisher/GHU8Ap6ztgsg/content/id/11097753

Un 12,84% de mujeres en el servicio militar, según el Informe de la evolución de la mujer en las Fuerzas Armadas, para el año 2020.

<https://www.defensa.gob.es/ministerio/organigrama/subdef/omi/>

²¹ La marca de juguetes LEGO presenta sus muñecos bomberos animando a los niños a convertirse en "los héroes de la vida real". <https://www.lego.com/es-es/categories/real-life-heroes/firefighter>.

Fuera de la vida real, la figura de héroes y heroínas está muy estereotipada. Un análisis de las principales figuras heroicas de los cómics, representa a la mayoría de los héroes varones como

Por tanto, parece evidente que estamos ante una profesión claramente estereotipada como masculina, bien por el contenido del trabajo, por los requerimientos físicos o incluso por el prestigio social. Y es muy probable que las mujeres desde niñas o adolescentes ya se autoexcluyan de esta profesión, incluso aquellas mujeres que pudieran tener vocación de bombera. Recientes estudios demuestran que los estereotipos comienzan a forjarse en edades muy tempranas, como el publicado en la revista *Science*²², demostrando que a partir de los seis años ya las niñas empiezan a interiorizar los estereotipos de género y se consideran menos brillantes que los niños, lo cual acaba condicionando, como ya hemos visto, su orientación profesional.

Tampoco constituye un factor estimulante, sino todo lo contrario, acceder a un puesto de trabajo donde se adivina, o más bien se experimenta, el rechazo bastante generalizado por parte de los propios compañeros. En las entrevistas a mujeres bomberas, cuando son preguntadas por cómo son recibidas en el Cuerpo, son prudentes, pero es frecuente que respondan apuntando a que hay compañeros que manifiestan no querer tener “niñas” en sus equipos²³, o que no quieren que su vida dependa de la actuación de una mujer en una emergencia²⁴. Habilitar en los parques de bomberos aseos para mujeres cuando alguna bombera se ha incorporado, tampoco ha sido recibido de forma pacífica por los compañeros en más de una ocasión, cuando es algo que resulta irrelevante para ellos, pues en nada cambiaba la situación respecto de sus baños, y que además no es algo caprichoso, sino exigido por la regulación normativa de los centros de trabajo. Este malestar por los baños es una buena prueba del rechazo que genera la incorporación de mujeres a este entorno laboral masculinizado, y una excusa para tener la oportunidad de exteriorizarlo.

seres con musculatura descomunal y a veces dotados de rasgos animales, bestias. Las heroínas pueden estar dotadas de súper poderes, pero sus siluetas son estilizadas y sexualizadas. <https://actividades.dibujos.net/listas/los-mejores-superheroes-de-marvel.html>

²² Bian, Lin; Leslie, Sarah-Jane y Cimpian, Andrei. 2017. “Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children’s interests” *Science* Vol.355, p.389-391 [<https://science.sciencemag.org/content/355/6323/389>]

²³. “Entrevista a Laura Rodríguez, jefa del parque de bomberos de Écija”. 2011. Revista Meridian nº58 página 60 [http://www.juntadeandalucia.es/iam/catalogo/doc/meridiam/MERIDIAM_58.pdf]

²⁴ El argumento de que las mujeres bomberas pueden representar un peligro para la sociedad e incluso para sus propios compañeros es muy recurrente, pero que nadie ha motivado argumentalmente. Llegó a ser utilizado como alegato (sin aportar datos) de la letrada que representó a la Comunidad de Madrid frente a la demanda del sindicato UGT, que impugnó la convocatoria de 2016 ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº18 de Madrid (Sentencia nº 367/2017) por parecerle discriminatorias las marcas de las pruebas físicas de la oposición.

El escaso, o incluso nulo en la mayoría de las convocatorias, número de mujeres que superan las pruebas puede funcionar también como desincentivo, no parece muy apetecible invertir tanto tiempo y esfuerzo personal y económico en la preparación de unas oposiciones cuando estadísticamente apenas hay probabilidades de poder superarlas.

Son muchas las teorías (Candela, 2008, 132) que han intentado explicar estas diferencias en las elecciones de hombres y mujeres, analizando variables como los roles de género estereotipados, las expectativas, el establecimiento de metas, la satisfacción o las barreras de acceso, entre otras. Una de las teorías (Eccles, 1985) trata de explicar la elección de carrera en base a dos tipos de creencias: las expectativas de éxito y el valor de las opciones. De forma que las personas eligen los estudios que piensen que pueden afrontar y que tienen un alto valor para ellas, en un proceso que depende de las experiencias previas y su interpretación subjetiva.

Por tanto, y en relación a esta primera parte del análisis respecto a la baja presencia de mujeres en las pruebas de acceso, se puede afirmar que influyen los roles y estereotipos, no solo en la autopercepción que puedan tener las mujeres de que no es una profesión adecuada para ellas, sino también provocando rechazo por parte de los compañeros a trabajar con mujeres.

Para llegar a esta conciencia estereotipada ha sido necesario un proceso de socialización. Para la sociología, la socialización es un proceso fundamental a través del cual “el individuo aprende a adaptarse a sus grupos y a hacer suyas sus normas, imágenes y valores”. Este proceso de aprendizaje implica no sólo la asimilación de conductas, sino también de “ideas y creencias” (Giner, 2001:87). Entre el conjunto de normas y valores aprendidos en los procesos de socialización, se encuentran las expectativas, roles y normas de género. O sea, hombres y mujeres aprenden lo que la sociedad espera de ellos por el hecho de haber nacido de uno u otro sexo²⁵.

El proceso de socialización es tan efectivo que las mismas mujeres se convencen de su supuesta inferioridad respecto a los hombres. La interiorización de las diferencias de género puede provocar que incluso una mujer altamente motivada y con éxito profesional tienda a pensar que las mujeres son menos capaces que los hombres (Tajfel, 1978), como también argumenta la teoría de la profecía auto cumplida de Merton (1948). El proceso de socialización produce una separación de los mundos sociales de niños y niñas, dando lugar a dos culturas diferentes (Archer, 1989). Si esto

²⁵ Espinar, Eva. “Infancia y socialización. Estereotipos de Género”. 2009. Revista Padres y Maestros. Nº 326

es cierto, es fácil pensar que las diferencias entre hombres y mujeres van a ser habituales en su vida adulta, y en todos los ámbitos de la misma, incluyendo el ámbito laboral²⁶.

Uno de los agentes socializadores principales, junto con la familia y el sistema educativo, son los medios de comunicación. Analizamos como ejemplo uno de los reportajes que la cadena pública TeleMadrid, emitió en el programa Madrid Directo el día 23 de marzo de 2021, entrevistando a Carolina Espadas, una de las dos únicas mujeres bomberas del Ayuntamiento de Madrid.²⁷

Aunque la noticia por la fecha pueda estar enmarcada en el contexto temporal del 8 de marzo, y aunque ser una de las dos únicas mujeres bomberas en el municipio de Madrid ya es de por sí noticia, no es la bombera la única protagonista de este breve espacio, sino que además aprovechan para destacar también la profesionalidad de uno de sus compañeros varones. Así los describen a ambos:

Descripción de ella: *“Entre las historias anónimas que salvan vidas, se encuentra la de Carolina Espadas, una de las dos bomberas del Ayuntamiento de Madrid. Es la responsable de que todos los vehículos estén preparados. Una tarea complicada por las situaciones límite, con mucho riesgo y todo ello en el menor tiempo posible. Su profesión es clave para rescatar a víctimas en el menor tiempo posible”*.

Descripción de él: *“Otro de los relatos anónimos es el de José Luis Cubeiro, que a sus 55 años es coordinador de medios aéreos de la Comunidad de Madrid. Es uno de los mejores pilotos de rescate y lleva trabajando en el cuerpo regional de bomberos desde hace 13 años. En su equipo le consideran un verdadero maestro y referente de la profesión. Juan, uno de sus tres hijos le definió una vez como superhéroe “porque volaba y salvaba vidas”, explica”*

Ella es responsable de que los vehículos estén siempre preparados (dato objetivo). Él es uno de los mejores pilotos (dato valorativo). La profesión de ella es clave para rescatar víctimas (su profesión, no ella). Él, además de ser un “verdadero maestro y referente”, es un héroe que vuela y salva vidas (él, no su profesión).

Para afianzar aún más la socialización, la breve noticia no deja pasar la oportunidad de destacar una anécdota de la vida personal de la bombera Espadas: cuando su marido, también bombero, le pidió la mano. Es difícil encontrar alguna entrevista a una

²⁶ Candela Agulló, Carlos, *Motivaciones y expectativas profesionales. Análisis desde la perspectiva de género*. Tesis doctoral, Universitat de Valencia, 2008

²⁷ <https://www.telemadrid.es/programas/madrid-directo/Mujer-bombrera-historia-Carolina-Espadas-2-2325387500--20210323114504.html>

bombrera donde no sea preguntada por su vida personal o por las dificultades para conciliar su profesión y su vida familiar. Preguntas acerca de la función reproductiva que rara o ninguna vez se hacen a los hombres.

En definitiva, la vocación de niñas y jóvenes para hacerse bomberas puede verse influida si no tienen visibilidad las pocas mujeres que pueden servir de referentes, y si los profesionales hombres y mujeres son representados desde unos perfiles estereotipados, presentándose socialmente la profesión como esencialmente masculina.

1.4.2. Las mujeres no superan las oposiciones

Si la participación de las mujeres en la Comunidad de Madrid está en torno al 2 o 3 % (dato extraído de las dos últimas convocatorias), pero el porcentaje de mujeres no llega al 0,5%, entonces tenemos otra de las variables por las que no hay mujeres bomberas: porque las que se presentan no superan el proceso selectivo.

Que la parte teórica no representa un obstáculo en general para las mujeres queda demostrado de los mejores resultados académicos de las mismas con carácter general, como ya hemos visto, y de los continuos resultados de los procesos selectivos para el acceso a la administración en cualquiera de sus niveles de titulación exigidos²⁸. Por tanto, la principal barrera con toda probabilidad se encuentra en la superación de las pruebas físicas²⁹. Para valorar que las pruebas no están suponiendo un factor discriminatorio en el acceso, las analizaremos desde la perspectiva del diseño, de la puntuación y de otros aspectos que pudieran influir para marcar diferencias entre hombres y mujeres a la hora de superarlas.

²⁸ Con datos a 1 de enero de 2019 el número funcionarios y funcionarias de la administración de servicios de la Comunidad de Madrid asciende a 11.650 personas, de las que el 65,12% son mujeres. En estos datos no se incluye al personal docente ni estatutario, donde el porcentaje de mujeres es aún superior (datos extraídos del estudio de diagnóstico del Plan de Igualdad que se está negociando actualmente).

²⁹ En la última convocatoria finalizada ya con datos de resultados por ejercicio y que aún permanece disponible en la web de la Comunidad de Madrid, del año 2018, el primer ejercicio correspondiente a la parte teórica fue superado por 213 personas, de las cuales 4 eran mujeres, el 1,8%. Solo una de ellas pasó pruebas físicas, siendo la primera bombera en aprobar las oposiciones de la Comunidad de Madrid desde el año 2012.

a) Diseño de las pruebas

Cuando se diseña un ejercicio de cualquier oposición, se busca comprobar que las aptitudes de las personas aspirantes permitan el desempeño futuro de la profesión. Así, los ejercicios deben estar relacionados con el contenido de la plaza a ocupar, además de que así se exige reglamentariamente para el acceso a un empleo público, como hemos visto en el análisis de la normativa.

En la Comunidad de Madrid los ejercicios físicos propuestos en las sucesivas oposiciones se mantienen sin variar, al menos, desde el año 2010. Y consisten en las siguientes pruebas:

1. Natación sobre 50 metros.
2. Subir a brazo una cuerda lisa de 6 metros las de altura.
3. Levantamiento de un peso de 40 kilogramos.
4. Carrera sobre 60 metros.
5. Carrera sobre 300 metros.
6. Carrera sobre 2.000 metros.

En enero de 2018 el sindicato UGT solicitó a la administración los criterios técnicos en los que se habían basado para el diseño y elección de estas pruebas físicas que se incluían en la oposición. En el mes de marzo de ese mismo año el sindicato recibió, como respuesta, un informe de la Unidad de Educación Física del Cuerpo de Bomberos, de dos páginas que se adjunta como anexo, que dice lo siguiente:

- La prueba de natación *“mide la capacidad del aspirante para desenvolverse adecuadamente en el medio acuático”*
- Con la subida de la cuerda lisa *“medimos la fuerza del aspirante para manejar su cuerpo, medimos a su vez una modalidad de la fuerza, la fuerza velocidad. Esta prueba es notablemente exigente, para su realización es necesario un fuerte desarrollo del tren superior y la coordinación con el tren inferior. El tipo de trabajo de fuerza muscular es completo, isométrico e isotónico (concéntrico y excéntrico). Al realizarla, se demuestra un fuerte desarrollo y capacidad de los músculos del antebrazo, fuerza en muñecas y manos, más abdominales y psoas”*
- Con el levantamiento de un peso de 40 kg *“se mide la fuerza en general y una modalidad de esta, la fuerza resistencia”*.

- Con la carrera de 60 metros *“medimos la velocidad, la velocidad de reacción y algo importante, la capacidad y desarrollo de la fuerza del tren inferior. Ya que no hay ninguna prueba que mida estas capacidades, creemos que esta prueba es imprescindible”*.
- Con la carrera de 300 metros *“medimos la resistencia anaeróbica”* y con la de 2.000 metros *“medimos la resistencia aeróbica”*.

Añade también el informe que *“desde la Unidad de Educación Física defendemos, que el perfil de los aspirantes y futuros bomberos, ha de ser el de un individuo habituado al entrenamiento físico, al ejercicio y al deporte. Nuestra idea, es que estos dispongan de una cultura en educación física, siendo el deporte parte de su vida, ya que, durante todo su futuro laboral, tendrán que seguir manteniendo la condición física óptima para el trabajo. Con este formato de pruebas, medimos estas cualidades, aptitudes y facilitamos ese perfil recomendado”*.

Y por último el informe hace unas referencias a las marcas exigidas, que serán objeto de comentario más adelante.

El contenido del informe no justifica las pruebas elegidas en función de las competencias profesionales que se desarrollan en el ejercicio de la profesión, más allá de que las personas aspirantes tengan que estar en buena, o excepcional, forma física general.

Por ejemplo, en el informe se menciona que con la carrera de 60 metros medimos la velocidad, la velocidad de reacción y la potencia del tren inferior, pero, ¿es la velocidad una de las cualidades que tiene que tener el bombero o bombera tan importante como para resultar eliminatoria? Quizás no sea difícil suponer a un policía viéndose envuelto en una persecución donde la velocidad pueda ser clave del éxito que se busque, pero no es tan fácil intuir la necesidad de la velocidad en el trabajo de un bombero que suele trabajar con equipos que hacen difícil el movimiento, en siniestros que tienen una localización normalmente fija y a la que se suele llegar en vehículo. Por tanto, ¿podría ser más útil medir la fuerza y la resistencia, y sustituir la prueba de velocidad por pruebas de agilidad o de flexibilidad, necesarias para introducirse por zonas estrechas, coches siniestrados, pozos, etc.?

Siguiendo con el ejemplo de la carrera de velocidad de 60 metros, el informe sostiene que es una prueba *“imprescindible”*. Si es imprescindible, quizás debería encontrarse en todas las oposiciones a servicios de extinción de incendios. Sin embargo, esa

prueba no figura entre las pruebas, por ejemplo, de la Generalitat de Cataluña³⁰, que sí contiene una prueba de agilidad, aptitud que no se mide en la Comunidad de Madrid. Tampoco los 60 metros están presentes en las oposiciones del Principado de Asturias, donde valoran el levantamiento de peso, la cuerda, la carrera de 3.000 metros lisos (resistencia), la natación, y después realizan un par de pruebas en simulación de circunstancias de trabajo reales, como el ascenso y descenso por un vehículo escalera, o el desalojo de arena con una pala rasera³¹. Otro ejemplo donde no están presentes los 60 metros son las pruebas que convoca el Ayuntamiento de Badajoz, donde valoran la natación, las flexiones en barra y la resistencia en carrera de 3.000 metros, la conducción, y otras pruebas como el trabajo con materiales y funciones propias generales de estos servicios³². Sí que encontramos la carrera de 60 metros en la convocatoria de “bombero conductor” del Ayuntamiento de Madrid, pero no en la convocatoria a “bombero especialista” también del Ayuntamiento de Madrid³³.

Aceptemos que la velocidad es una aptitud necesaria para la profesión y por tanto que deba cribarse. En este caso, ¿es necesario que se realicen dos pruebas de velocidad, la carrera de 60 metros y la de 300 metros?, ¿es la “imprescindible” prueba de los 60 metros lisos la forma más adecuada de valorar esa aptitud en las personas que se examinan? Algunas administraciones como la Diputación Foral de Bizkaia, evalúan la velocidad integrándola en un circuito de pruebas, valorando la adaptación de las personas aspirantes a moverse rápidamente y con facilidad realizando tareas afines a la plaza convocada³⁴.

Respecto a las competencias que son medidas o examinadas con las pruebas físicas de la Comunidad de Madrid, encontramos la resistencia, la fuerza y la velocidad. Estas tres capacidades o talentos mejoran con el entrenamiento, pero tienen otros

³⁰ Convocatoria del año 2018. Resolución de 4 de abril, publicada en el BOE núm. 89, de 12 de abril de 2018 <https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=814512>

³¹ Convocatoria del año 2020. Boletín nº 29 de 12-II-2020
<https://sede.asturias.es/bopa/2020/02/12/2020-00906.pdf>

³² Convocatoria del año 2021. Boletín nº 40
https://www.dip-badajoz.es/ficheros/bop/bopedictos/2021-03-02_871.pdf

³³ Las oposiciones en la Comunidad de Madrid unificaron las dos categorías, Conductor y Especialista, desde la convocatoria del año 2016.

Convocatoria 2020. Ayuntamiento Madrid “Bombero Conductor”

<https://www.madrid.es/UnidadWeb/Contenidos/Oposiciones/2020BombCondEspec/ficheros/bases.pdf>

Convocatoria 2017 Ayuntamiento Madrid “Bombero Especialista”
<https://www.madrid.es/UnidadWeb/Contenidos/Oposiciones/BomberoEspecialista2017/Ficheros/85plBasesEspecificas.pdf>

³⁴ Boletín Oficial de Bizkaia, nº 129. Convocatoria 2020.
https://www.bizkaia.eus/lehendakaritza/Bao_bob/2020/07/08/1-464_cas.pdf?hash=e75bdce8afd4321f72b02137b7e8e65f

condicionantes, como la genética, el sexo o la edad. Respecto al condicionante sexo, veamos a continuación cómo se manifiesta en función de la variable hombre o mujer³⁵:

- En cuanto a la resistencia, los records del mundo en atletas varones tienen tiempos más bajos que en atletas mujeres, en todas las distancias y categorías analizadas. Por ejemplo, en la prueba de 2.000 metros, en el año 2016, se situaban en 4:44:7" en hombres y 5:25:36" en mujeres.
- En relación a la fuerza, "por constitución ósea y neuromuscular, hay individuos que ya nacen con una positiva predisposición genética para el desarrollo de la fuerza. El sexo es determinante. La mujer está menos dotada para las acciones de fuerza que el hombre. Su menor masa muscular, la relación grasa-músculo, su estructura ósea, y el más bajo grado hormonal específico, hacen que las féminas entrenadas solo puedan alcanzar valores aproximados al 60% - 70% del nivel de fuerza del varón entrenado en las mismas condiciones".
- Y en cuanto a la velocidad, "aunque no se han apreciado diferencias entre sexos en lo referente a la capacidad para la realización de movimientos veloces, se registran notables diferencias en los resultados de determinadas disciplinas, estimándose que es más por la relación que la velocidad tiene con la fuerza, cualidad más dominante en el hombre, que por la velocidad en sí".

Como hemos apuntado, en la Comunidad de Madrid no se mide la competencia en flexibilidad, que sí examinan otras administraciones, y donde "también el sexo influye, y aunque no hay datos estadísticos fehacientes, se admite como cierto que la mujer, en general, es más flexible que el hombre", según recoge este mismo manual de consulta del Ministerio de Defensa.

Por tanto, todo el peso de la oposición se centra en la parte teórica y en unas pruebas físicas que miden unas destrezas muy concretas, que son todas de dominancia masculina. Si además el trabajo de los servicios antiincendios se debe realizar con una dotación mínima de personas para cada equipo de intervención y se impide que un bombero actúe solo (en el argot se conoce como trabajo en binomio), cuando además en ocasiones se actúa en situación de estrés o presión, cuando deben actuar en accidentes con víctimas, etc., ¿no deberían valorarse como imprescindibles también las aptitudes de trabajo en equipo, de coordinación, de solidaridad, de trabajo bajo presión, etc.?

³⁵ Información extraída de la publicación de Vinuesa Lope, Manuel, Ignacio Vinuesa Jiménez, 2016. *Conceptos y métodos para el entrenamiento físico*. Ministerio de Defensa

En definitiva, los fuegos tienen una explicación teórica, química, que les hace similares en todos los sitios en función de los combustibles implicados y las circunstancias externas que les afecten, así como presentan condiciones similares otro tipo de siniestros como accidentes, terremotos, inundaciones, etc., independientemente del lugar donde se produzcan. Sin embargo, de la comparativa entre distintas convocatorias, observamos que aunque hay pruebas que tienden a repetirse más que otras, no encontraremos dos oposiciones en el ámbito de las administraciones públicas españolas que tengan un similar diseño en lo referido a las pruebas físicas.

b) Valoración y puntuación de las pruebas

Las exigencias físicas para desempeñar la profesión son elevadas y, por tanto, las pruebas de acceso deben poder cribar a las personas aspirantes que no puedan alcanzar el suficiente nivel. Pero hay que analizar si estas pruebas miden dichas competencias de manera ajustada o proporcionada al rendimiento exigido en la profesión o si pueden estar suponiendo un factor discriminatorio que incide en el ya de por sí difícil objetivo de aprobar, y dejan fuera a mujeres que podrían ser válidas para la profesión.

En la convocatoria del año 2018, podemos encontrar las siguientes marcas y puntuaciones que determinarán la nota o puntuación obtenida, así como los baremos o adaptaciones para las mujeres que se aplican.

Tabla 2: “Baremos de pruebas físicas de la convocatoria de oposición al servicio de extinción de incendios de la Comunidad de Madrid, de 2018”

BAREMO DE PRUEBAS FÍSICAS				
PRUEBA	HOMBRES		MUJERES	
	TIEMPO	PUNTUACIÓN	TIEMPO	PUNTUACIÓN
Natación (50 m.)	51"40 (*)	6,65	51"40 (*)	6,65
	46"72	7,98	48"02	7,98
	42"04	9,31	44"64	9,31
	37"36	10,64	41"26	10,64
	32"68	11,97	37"88	11,97
	28" 00	13,30	34" 50	13,30
	28" 00	13,30	34" 50	13,30
Cuerda (6m.)	14"65 (*)	6,65	14"65 (*)	6,65
	13"02	7,98	13"62	7,98
	11"39	9,31	12"59	9,31
	9"76	10,64	11"56	10,64
	8"13	11,97	10"53	11,97
	6" 50	13,30	9" 50	13,30
	6" 50	13,30	9" 50	13,30
Peso (40kg.) Tiempo máximo: 60''	19 (*)	6,75	19 (*)	6,75
	26	8,06	23	8,04
	33	9,37	27	9,32
	40	10,68	31	10,61
	47	12,00	35	11,89
	55	13,50	40	13,50
	55	13,50	40	13,50
Carrera (60 m.)	10"00 (*)	6,65	10"00 (*)	6,65
	09"50	7,98	9"64	7,98
	09"00	9,31	9"28	9,31
	08"50	10,64	8"92	10,64
	08"00	11,97	8"56	11,97
	7" 50	13,30	8" 20	13,30
	7" 50	13,30	8" 20	13,30
Carrera (300 m.)	50"00 (*)	6,65	50"00 (*)	6,65
	47"60	7,98	48"40	7,98
	45"20	9,31	46"80	9,31
	42"80	10,64	45"20	10,64
	40"40	11,97	43"60	11,97
	38" 00	13,30	42" 00	13,30
	38" 00	13,30	42" 00	13,30
Carrera (2000 m.)	07'40"00 (*)	6,65	07'40"00 (*)	6,65
	07'24"00	7,98	07'32"00	7,98
	07'08"00	9,31	07'24"00	9,31
	06'52"00	10,64	07'16"00	10,64
	06'36"00	11,97	07'08"00	11,97
	6' 20" 00	13,30	7' 00"00	13,30
	6' 20" 00	13,30	7' 00"00	13,30

(*) Marca mínima indispensable para considerar superada la prueba.

Fuente: convocatoria 2018 (BOCM nº123, de 24 de mayo de 2018)

Aunque el tipo de pruebas se haya mantenido constante en las últimas convocatorias, las marcas y las bonificaciones sí han experimentado cambios. En un informe firmado por varias jefaturas del servicio de extinción de incendios de fecha 27 de marzo de 2010, se establecían criterios sobre las pruebas físicas a incluir en las bases de

convocatoria, de tal manera que se proponían unos mínimos iguales sin distinción por sexo, se limitaba también la marca de la nota máxima para prevenir lesiones por entrenamiento excesivo, y se justificaba en la “posición social y política a favor de un mayor acceso de la mujer a todas las profesiones” el establecer “una vez superada la marca mínima igualitaria, una ponderación sobre la nota, según el tipo de prueba: las de fuerza (cuerda y peso) se bonificarán con un 20% y las de resistencia (incluían todas las demás) con un 10%. Con estos criterios se diseñaron las convocatorias de 2010 y así se mantuvo en la de 2013. Las convocatorias de 2016 y 2018 ya presentaban cambios.

En la convocatoria de 2018, por ejemplo, se han bajado los mínimos necesarios para la superación de la prueba, aunque siguen siendo igualitarios, y la bonificación del 20% o 10% en la nota se ha sustituido por un baremo de distinta relación marca/puntuación, como se observa en la anterior Tabla 2.

En el informe de la Unidad de Educación Física, de marzo de 2018, solicitado por el sindicato UGT para conocer el criterio técnico con el que se habían diseñado las pruebas, se recoge en relación a la valoración, que las marcas mínimas para evitar la eliminación en la prueba, determinan las capacidades mínimas en las cualidades físicas que se miden y que *“ya que es una oposición, es necesario obtener puntuaciones cercanas a las marcas consideradas dieces o máximas, para poder acceder al Cuerpo de Bomberos. En ningún caso los mínimos exigidos en cada una de estas pruebas, nos determinan las competencias profesionales exigibles a un bombero”*.

Elegimos como ejemplo, de nuevo, la prueba de los 60 metros. En la convocatoria del 2013 se exigía un solo mínimo común, pero a la nota de la mujer se la bonificaba con el 10%. En la convocatoria de 2018 la marca mínima de 10” también es común y la nota tanto masculina como femenina es de 6,65 puntos, luego para evitar ser eliminada en la prueba, a las mujeres se les exige mayor esfuerzo proporcional que a los hombres, sin tener esta convocatoria ninguna compensación posterior en esa nota. Para comprobar si están equilibradas las marcas en el resto de notas, en función del esfuerzo que supone conseguirlas para cada sexo, las comparamos con las marcas records españolas obtenidas en el año de la convocatoria, 2018, en una prueba de 60m en pista cubierta, extraídas de la página web de la Real Federación Española de Atletismo³⁶.

³⁶ <https://www.rfea.es/records/records2018.htm>

Tabla 3: “Comparativa de las marcas de la oposición con marcas records deportivas”

	Hombres	Mujeres	Puntuación	Diferencia	Porcentaje
Convocatoria 2018 (marcas exigidas para alcanzar la misma nota o puntuación)	10"00	10"00	6,65	0,00	0,00%
	9"50	9"64	7,98	0,14	1,47%
	9"00	9"28	9,31	0,28	3,11%
	8"50	8"92	10,64	0,42	4,94%
	8"00	8"56	11,97	0,56	7,00%
	7"50	8"20	13,30	0,70	9,33%
Record atletismo	6"58	7"29	--	0,71	10,79%

Fuente: Elaboración propia con datos de la Real Federación Española de Atletismo.

En atletismo hay una diferencia porcentual de 10,79 puntos entre hombres y mujeres, que ni siquiera se traslada a la nota máxima, que es la que se ajusta más en la proporción. Conforme va bajando la puntuación, se va igualando la marca que se les exige a mujeres y a hombres para obtenerla, lo que significa que a las mujeres se les está exigiendo para cada nota un esfuerzo cada vez mayor respecto al esfuerzo que representa para los varones.

Por otro lado, la convocatoria de 2018 contiene una bajada en las marcas de mínimos, pero manteniéndolos iguales para hombres y mujeres. Esto que a priori puede parecer ventajoso para las mujeres al hacer las pruebas más asequibles, en realidad representa otro obstáculo, ya que en atención al diferente volumen de aspirantes hombres y mujeres, y a la mayor ventaja física de estos en las aptitudes valoradas, si estos mínimos no se bajan de forma proporcionada para ambos sexos, lo que se está haciendo es aumentar en términos absolutos el número de hombres que pueden superar cada prueba. Aumenta la competencia para las mujeres.

Hacer una comparativa de estas marcas con las de convocatorias de otras administraciones presenta una gran dificultad pues, como ya se ha señalado, no es fácil encontrar similitud de pruebas entre convocatorias, por el tipo de prueba en sí o por las condiciones de las mismas (número de metros, peso, etc.)

Una prueba que suele repetirse es la natación. En el caso de administraciones que también examinan con 50 metros, encontramos mucha disparidad en cuanto a los mínimos exigidos, pasando desde algunos menos exigentes como los 52" para hombres y 1'02" para mujeres del Ayuntamiento de Sevilla³⁷, o los 55" de la Diputación

³⁷ <https://www.sevilla.org/servicios/empleo/servicio-de-recursos-humanos/convocatorias-oposiciones-concursos/funcionario/acceso-libre/bomberos/bases-generales-bop.pdf>

de Huesca, hasta marcas más difíciles como los 40" o 47" para hombres y mujeres respectivamente del Ayuntamiento de Segovia. La Comunidad de Madrid exige 51"40. El Ayuntamiento de Madrid y la Diputación de Huesca coinciden en carrera de 60 metros exigiendo los 10" de marca para el mínimo, pero para la nota máxima en mujeres la Comunidad de Madrid exige 8"20 frente a los 8"50 en la Diputación de Huesca³⁸.

También hay discrepancias en los mínimos de levantamiento de peso, siendo la Diputación de Huesca más permisiva con 15 repeticiones para no eliminarse, frente a las 19 en la Comunidad de Madrid. Y como último ejemplo, en la cuerda lisa de 6 metros, el Ayuntamiento de Segovia fija el mínimo en 18" para las mujeres, estando en la Comunidad de Madrid en 14"65.

c) Otros aspectos a considerar

Además de cómo afecta el diseño y la puntuación de las pruebas físicas, las mujeres pueden encontrar, a la hora de afrontarlas, otros problemas difíciles de valorar. En varias entrevistas a mujeres bomberas, se ha hablado de la mayor presión mental que afrontan ellas durante la realización de los ejercicios.

Por ejemplo, en la entrevista a Laura Rodríguez, bombera de Écija, afirma que *"por lo general, las chicas se desaniman antes porque se nos suma la carga que no se ve. El tema de 'no vas a entrar porque tal persona no quiere' o 'Aquí nunca se va a hacer una obra para un doble cuarto de baño' o 'Aquí no queremos mujeres porque conllevaría cambiar nuestras costumbres'... Es normal. Es una presión añadida y que viene de tantos sitios que termina por hundirte. Con permiso de mis compañeros opositores, a mí me tienen que reconocer que es una carga psicológica extra que no llevan ellos"*.³⁹

O, por ejemplo, en la entrevista que realizan a Irene Martín en el canal de una academia de preparación de oposiciones, donde la recién aprobada bombera y su entrevistador comentan cómo durante la realización de pruebas de interior con público presente siempre hay mucho ruido ambiente, pero al examinarse ella de la prueba de cuerda, el gimnasio enmudeció, todos querían verla. Irene Martín era futbolista

³⁸ Convocatoria Boletín Oficial Provincia de Huesca nº 30
<https://www.sindicato-sip.es/wp-content/uploads/2019/03/BASES-PARA-24-BOMBEROS-EN-DIPUTACION-DE-HUESCA.pdf>

³⁹ "Entrevista a Laura Rodríguez, jefa del parque de bomberos de Écija". 2011. Revista Meridian nº58 página 60
[http://www.juntadeandalucia.es/iam/catalogo/doc/meridiam/MERIDIAM_58.pdf]

profesional y suponemos que estaba acostumbrada a la observación y muestras de interés, pero puede que otras compañeras opositoras no lo estén. También cuenta en la entrevista cómo se preparaba mentalmente para las miradas durante la prueba de conducción, de la que además relata que en una de las oposiciones a las que se presentó, el retrovisor del camión no se podía ajustar, los examinadores le dijeron que estaba averiado y que con esa misma circunstancia se examinarían todos los opositores. Lo que quizás no tuvieron en cuenta es que Irene Martín mide 1,60 cm y como dice en la entrevista, tuvo que realizar el aparcamiento con el cuerpo medio levantado del asiento para poder ver el bordillo⁴⁰.

En resumen, nos encontramos con que no se ha diseñado el perfil profesional de la categoría de bombero, las pruebas miden aptitudes deportivas sin justificarse su vinculación con la práctica real del trabajo diario, no se puede hacer una comparativa con otras administraciones porque ni el diseño ni la valoración de las pruebas son equivalentes o similares y, para la superación de las pruebas, a las mujeres se les exige mayor preparación física proporcionalmente que a los hombres, además de tener que soportar mayor presión social y mental durante la realización de las mismas.

2. Identificación de los objetivos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que son de aplicación

El objetivo de la convocatoria sujeta a evaluación consiste en seleccionar a los y las mejores aspirantes para ocupar plazas fijas de empleo público en la categoría de bombero o bombera.

Por otro lado, esta evaluación de impacto pretende comprobar si los mandatos legales de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se encuentran integrados en esta convocatoria de empleo, cumpliéndose así el compromiso de transversalidad de los principios feministas en las políticas y actuaciones públicas.

Resumidos y extraídos del Capítulo II de este trabajo, que los recoge de forma más amplia, podemos destacar los siguientes objetivos de igualdad que deben poder obtenerse de la redacción y del planteamiento de la convocatoria en los términos en los que está formulada:

⁴⁰ Entrevista a Irene Martín, bombera de la Comunidad de Madrid. 2020.
BOMBERA de la Comunidad de Madrid 2020 | Entrevista con Irene Martín - YouTube

- Debe garantizarse el derecho a la elección de profesión sin discriminación por razón de sexo (artículo 35.1 Constitución Española).
- El derecho anterior implica la ausencia de discriminaciones directas e indirectas (Directivas europeas 76/207/CEE, 2002/73/CE y 2006/54/CE; LOI artículo 6).
- En caso de determinarse que la situación de partida de las mujeres está en desigualdad frente a la de los hombres en el acceso a este empleo público, se deberán articular medidas para remover esos obstáculos (artículo 51 de la LOI).
- En caso de detectarse situaciones patentes de desventaja frente a los hombres, adoptar medidas de acción positiva en favor de las mujeres, para compensar o revertir dichas situaciones (artículo 11 LOI).

3. Previsión de resultados

3.1. Cambios respecto a convocatorias anteriores

La convocatoria del año 2018 presenta las mismas pruebas que las anteriores convocatorias, al menos desde el año 2010. Respecto a la bonificación por ser mujer, esta se ha cambiado por un baremo que ya ha sido analizado y que supone en términos proporcionales, una menor compensación de la nota obtenida por las mujeres respecto de las anteriores bonificaciones.

3.2. Influencia sobre roles y estereotipos

No contiene la convocatoria ninguna medida encaminada a reducir o neutralizar los estereotipos detectados en el análisis de la situación de partida, y que básicamente vienen a relacionar la profesión de bombero con el rol masculino. La norma está redactada en lenguaje sexista y no contiene ninguna disposición específica para mujeres salvo las adaptaciones del baremo de notas.

3.3. Contribución al desarrollo de los objetivos de igualdad

Entre los objetivos de igualdad encontramos la ausencia de discriminación directa o indirecta en los procesos selectivos. En estas oposiciones donde las pruebas físicas son la principal causa de autoexclusión de las pruebas y de no superación del proceso por las mujeres que se presentan, hay que centrar en estas pruebas el análisis para la búsqueda de posibles discriminaciones directas o indirectas, y lo hacemos poniendo el

foco en dos aspectos concretos: el nivel mínimo común para hombres y mujeres establecido para su superación, y el baremo de notas una vez superado ese mínimo.

La Comunidad de Madrid establece mínimos idénticos para hombres y mujeres con el argumento, muy compartido en todos los ámbitos de que, si el trabajo posterior es el mismo, las aptitudes mínimas exigidas para aprobar deben de ser iguales también.

En el informe de las jefaturas del servicio de fecha 27 de marzo de 2013, acerca de los criterios a aplicar sobre las pruebas físicas, los firmantes entendían y manifestaban que “en el proceso de selección todos los opositores deben realizar las mismas pruebas físicas, tener idénticos mínimos para superarlas y no establecer ninguna distinción en razón de género (hombre, mujer), ni de empleo ni de edad”.

En el acta de la sesión de la mesa técnica celebrada el 29 de abril de 2016 para negociar las bases de la convocatoria que se publicarían ese año, se recoge que preguntadas las cuatro organizaciones sindicales presentes (CSIT-UP, CSIF, CCOO, UGT) sobre si debería existir un mismo mínimo para hombres y mujeres, todas votaron a favor excepto UGT. Las tres que votaron a favor de mínimos iguales también votaron a favor de la conveniencia de que se aplicara la bonificación al resto de las marcas, una vez superado el mínimo.

A este respecto de los niveles mínimos iguales exigidos para mujeres y hombres, en cuanto a requisitos físicos, ya se ha pronunciado la sala primera del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en su sentencia de 18 de octubre de 2017, asunto C-409/16, respecto a una petición de decisión prejudicial planteada con el objeto de interpretar la Directiva 76/207/CEE sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo, y la directiva 2006/54/CE sobre igualdad de trato en asuntos de empleo y ocupación. El litigio se dio en Grecia por la exigencia a las personas candidatas a ingresar en la Escuela de Policía griega de una estatura mínima igualitaria para ambos sexos de 1 metro y 70 centímetros, que dejó fuera del proceso de selección a una aspirante de 1 metro y 68 centímetros.

Admite la sentencia que la normativa trata de manera idéntica, independientemente de su sexo, a las personas candidatas, y por tanto no se establece una discriminación directa. Pero continúa recogiendo que, según jurisprudencia reiterada del Tribunal, existe discriminación indirecta cuando la aplicación de una medida nacional, aunque formulada de manera neutra, perjudica de hecho a un número muy superior de mujeres que de hombres. Reconoce que esto sucede en relación a la estatura mínima de 1'70 cm y por tanto se crearía una discriminación indirecta, siempre que esa

estatura no esté objetivamente justificada por un objetivo legítimo y si los medios para alcanzar ese objetivo son adecuados y necesarios. Y aunque desde el Gobierno griego se alegó que esa estatura era requisito necesario para el cumplimiento de la misión de policía, el Tribunal de Justicia no lo estimó así, ya que entre otros argumentos, encontró que no todas las funciones de policía requerían de aparente esfuerzo físico, e incluso que los requerimientos de aptitud física no necesariamente parecían relacionados con la estatura, dándose la circunstancia además de que otros cuerpos como la Policía Portuaria griega requerían estaturas menores. El precepto se declaró discriminatorio.

En nuestro ámbito, la convocatoria de oposiciones al servicio de extinción de incendios del año 2016 fue recurrida por disponer también de mínimos igualitarios. En la sentencia nº 367/2017 del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Madrid, de fecha 23 de octubre de 2017, se reconoce que “en este terreno de la aptitud profesional lo decisivo es la naturaleza y características del trabajo efectivamente prestado y la consiguiente exigencia de aquellas cualificaciones estrictamente necesarias para desarrollar con eficacia la prestación convenida. El esfuerzo físico, pues puede ser tomado en consideración si constituye un elemento determinante de la aptitud profesional para desempeñar ciertas tareas, aunque en la medida en que la configuración del puesto de trabajo lo permita, debe combinarse con otros rasgos que en conjunto excluyan cualquier discriminación por razón de sexo (SSTC 58/1994 y 147/1995)”. La sentencia continúa con que “sería deseable que las Bases de convocatorias como la ahora enjuiciada establecieran pruebas físicas diferentes a las exigidas o mantuviesen las mismas pruebas, pero estableciendo marcas mínimas menos exigentes o incluso marcas distintas para aspirantes hombres y mujeres”. El recurso fue desestimado ya que “En todo caso, la parte actora no ha acreditado que las marcas previstas con carácter eliminatorio en la Orden 2719/2016 de 22 de julio, fueran arbitrarias o discriminatorias, impidiendo a las mujeres aspirantes acceder a alguna de las plazas que se convoquen”⁴¹.

⁴¹ En este caso, se debería haber activado la inversión de la carga de la prueba, como establece el artículo 60.7 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-administrativa y el artículo 13 de la LOI, en tanto que ambos regulan que “de acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la parte demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad”

Del estudio de ambas sentencias podemos concluir que exigir mínimos iguales a mujeres y hombres en pruebas físicas, solo puede resultar no discriminatorio en caso de que existan razones objetivas e indispensables para el cumplimiento del trabajo.

En el caso de la convocatoria de 2018 que estamos analizando, es patente que las marcas mínimas igualitarias suponen un mayor esfuerzo para un mayor número de mujeres que de hombres. Y respecto a la finalidad legítima de dichas marcas, la administración difícilmente podría probar que esas marcas son requisitos imprescindibles para las funciones a desarrollar, pues aún no se ha definido técnicamente el perfil tipo de esas plazas, o al menos la administración no lo ha facilitado, más allá de lo que recoge el informe técnico de 3 de marzo de 2018 que justifica el tipo de pruebas tan solo en que se busca un perfil de aspirante habituado al entrenamiento físico, al ejercicio y al deporte.

Adaptar las marcas a las diferencias fisiológicas entre hombres y mujeres podría suponer una adaptación aproximada de un 10 o 20% según el tipo de prueba. Esta adaptación no tendría por qué suponer un impedimento para la realización del trabajo, toda vez que los requisitos físicos que se les exige a quienes ya ejercen la profesión, en los controles físicos para evaluar el mantenimiento, son mucho menos exigentes. De un informe del servicio operativo de fecha 2 de marzo de 2015, extraemos que la prueba física para dictaminar si el personal se mantiene físicamente apto para trabajar, consiste en correr 2000 metros sin superar los 12 minutos y 30 segundos. Para esta misma prueba, 2000 metros, la oposición exige para aprobar 7 minutos y 40 segundos. Si aplicáramos el 10% de adaptación a las mujeres, estarían en 8'40" y si aplicamos el 20% estarían en 8'88", bien lejos ambas de las marcas que se les permiten a sus compañeros de profesión para seguir en activo⁴².

Más evidente, incluso, parece la discriminación en el resto de notas una vez superado el mínimo, pues no se están adaptando las marcas a las diferencias fisiológicas en comparación con las referencias deportistas, y por tanto se está exigiendo mayor esfuerzo a las mujeres respecto a los hombres también cuando ya han sido superados los mínimos establecidos, luego aquí menos aún podría argumentarse que son requisitos imprescindibles para el desempeño de la profesión.

⁴² La última convocatoria, publicada en mayo de 2019, y que aún no está resuelta, mantiene los mínimos igualitarios, aunque la puntuación para las mujeres es mayor si consiguen dicha marca mínima. Este nuevo cambio guarda más relación con las bonificaciones de convocatorias antiguas, que con eliminar la discriminación. Aunque también apliquen bonificación al mínimo requerido, sigue suponiendo proporcionalmente un mayor esfuerzo para ellas, por lo que no parece que se haya solventado el problema, ya que si no se consigue superar la prueba, la bonificación sobre cero, es cero.

3.4. Conclusiones

Si la convocatoria mantiene las mismas características que otras convocatorias anteriores, no recoge ninguna medida ni acción positiva que busque minimizar o compensar por los estereotipos, y a la vista del análisis realizado, adolece de discriminación indirecta por razón de sexo, todo hace prever que los resultados serán similares a las convocatorias anteriores, donde la participación de las mujeres era muy escasa y la probabilidad de que aprueben las mujeres sigue siendo muy residual.

Esto supone, en definitiva, el incumplimiento del objetivo de igualdad de garantizar el derecho a la libre elección de profesión que consagra el artículo 35 de la Constitución Española.

4. Valoración de Impacto

Teniendo en cuenta que la previsión de resultados no pronostica una previsible evolución en relación al acceso de la mujer al empleo público para la profesión de extinción de incendios y que no se alcanza el cumplimiento de los objetivos de igualdad definidos, la valoración del informe de impacto de género de esta convocatoria de 2018 para la selección de personal, es negativa.

5. Recomendaciones

Es preciso proponer medidas que, por un lado, permitan solventar las circunstancias de discriminación indirecta detectadas, para que la convocatoria cumpla los objetivos de igualdad y legales oportunos y, por otro lado, consigan revertir obstáculos a los que se enfrentan las mujeres cuando realizan las oposiciones, enmarcadas en un contexto social estereotipado y machista.

5.1. Medidas de aplicación a la convocatoria para eliminar discriminaciones

a) Primera actuación posible:

El escollo principal donde chocan las aspirantes que se presentan a las oposiciones, son las pruebas físicas, y hemos puesto en evidencia su probable vicio de discriminación indirecta. Por tanto, resulta inevitable actuar sobre esas marcas que no tienen una adaptación o extrapolación a las características morfológicas de las mujeres.

Una forma de eliminar la discriminación sería realizar con criterios médicos, técnicos y deportivos, una adaptación proporcional de esos tiempos, pesos, repeticiones, etc., que exijan las pruebas de la convocatoria, de tal manera que el esfuerzo que realizan los hombres para su superación, sea similar al esfuerzo que represente para las mujeres.

Con esta medida se puede superar el problema legal, pero no se solventan algunas dificultades añadidas con la que se enfrentan las mujeres: por un lado, el malestar que para ellas representa el rechazo de los bomberos y de parte de la ciudadanía a las marcas diferenciadas y, por otro lado, aunque en esas pruebas se igualen los esfuerzos, son pruebas que ya de por sí están midiendo aptitudes de dominio masculino y no fielmente adaptado a las funciones reales, y siguen dibujando en el ideario común el que esta profesión es una profesión de hombres.

La categoría profesional está masculinizada y el rechazo que gran parte de la plantilla manifiesta a la entrada de mujeres está patente por ejemplo en las opiniones de sus representantes sindicales (votando en contra de la adaptación de las marcas mínimas), y también en las manifestaciones de muchas bomberas que, al ser entrevistadas, confiesan escuchar comentarios machistas con cierta frecuencia.

Los principales argumentos esgrimidos son, por un lado, que si el trabajo a realizar es el mismo, también deber ser el mismo mínimo o marca para acceder⁴³ y, por otro lado, y más delicado este argumento, que adaptar las marcas solo con el objetivo de que entren mujeres, pone en riesgo a la ciudadanía y también a ellos mismos como compañeros que tienen que trabajar en las intervenciones junto a ellas.

Sobre esta falacia argumental ya hemos hecho referencia anteriormente, pues estos reparos no los manifiestan en caso de acudir con bomberos de mayor edad, por ejemplo, pero que no sea cierto no quiere decir que no represente una carga mental y una presión sobre las mujeres que se presentan a las oposiciones, de tal manera que algunas de ellas quieran examinarse con las mismas pruebas que ellos y con los mismos mínimos⁴⁴. En la entrevista a la bombera Laura Rodríguez, se vislumbra esta contradicción a la que se enfrentan, entre lo que pueden entender justo y lo que piden

⁴³ Por ejemplo, Eugenio Amores, jefe del Cuerpo de Bomberos del Ayuntamiento de Madrid: “no se pueden establecer baremos diferentes para un mismo trabajo”. Entrevista El País (2011) https://elpais.com/diario/2011/02/16/sociedad/1297810802_850215.html

⁴⁴ Entrevista a Laura Rodríguez, jefa del parque de bomberos de Écija”. 2011. Revista Meridian nº58 página 60 [http://www.juntadeandalucia.es/iam/catalogo/doc/meridian/MERIDIAM_58.pdf]

hacer fruto de la presión a la que se enfrentan, ser acusadas de privilegio, de no entrar en igualdad de condiciones:

“Yo me presenté a unas oposiciones a policía local y pedí hacer las flexiones en barra, como mis compañeros, y me dijeron que no, que yo tenía que hacer el lanzamiento de balón medicinal. Son cosas que no entiendo. Si yo quiero entrar en igualdad de condiciones, quiero las mismas pruebas. Pero es que la legislación obliga a tener distintas pruebas. Obviamente, si tengo que estar a favor de algo, estoy a favor de que se facilite el acceso a las mujeres porque sé que lo predominante no son esas pruebas físicas, son sólo una forma de cribar en la mayoría de las ocasiones, pero personalmente yo preferiría tener las mismas pruebas con un perfil único, alcanzable por hombres y mujeres”.

Que estas mujeres tan excepcionalmente preparadas aprueben la oposición con las mismas marcas y mínimos que los hombres y sin medidas de acción positiva, representa para ellas la tranquilidad de no ser constantemente cuestionadas. Pero no deja de ser una circunstancia esta que resulta útil para la resistencia machista a la incorporación de mujeres, pues les sirve para argumentar que no es necesario cambiar nada, ya que las mujeres “que valen”, aprueban. Es lo que se define como la dinámica de las excepciones, y uno de cuyos efectos es (Valcárcel 2012: 123):

“que justifica plenamente el orden que la usa y lo hace pervivir, puesto que lo presenta como magnánimo. No hay mayor prueba de ginofobia en una corporación que el hecho de cooptar para una sociedad casi completamente masculina, a una o dos mujeres. Con ello se consigue la anuencia de las cooptadas y también la general. La prueba de la imparcialidad es clara: están las mujeres que merecen estar, sin exclusiones; si no hay más, eso no significa que no se las tenga en cuenta, sino que no se lo merecen”.

b) Segunda actuación posible:

El artículo 5 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado, que puede considerarse aplicable para la Administración autonómica según Jurisprudencia⁴⁵, establece que “los procedimientos de selección serán adecuados al conjunto de puestos de trabajo que puedan ser desempeñados por los funcionarios de carrera...”

En este sentido, otra posibilidad de subsanar las deficiencias de la convocatoria, sería en primer lugar, definir técnicamente el perfil requerido para esta profesión, todas las cualidades, aptitudes y requisitos necesarios para su desempeño, y organizar las pruebas en función de ese perfil.

⁴⁵ Según manifiesta la sentencia nº 367/2017 del Juzgado Contencioso-Administrativo nº 18 Madrid

Estos profesionales acuden siempre a las situaciones de emergencia en equipo, y en una misma emergencia pueden enfrentarse a diferentes variables, como apagar un fuego a la vez que se rescatan víctimas que pueden encontrarse en distinta situación sanitaria y emocional, a la vez que hay que introducirse por zonas estrechas, etc. Por eso, habría que empezar definiendo qué perfil es el adecuado para un equipo de intervención, porque pudiera ser que la mejor opción fuera contar con un equipo versátil en cuanto a sus aptitudes y características, ya que actúan conjuntamente.

Con esta información, de perfil de equipo o perfil individual, pero en todo caso adaptado a necesidades reales, se diseñarían las pruebas, evaluando a las personas aspirantes en todas las aptitudes implicadas, donde por ejemplo se examinen en común de las aptitudes que ambos deban tener (por ejemplo, resistencia), pero luego puedan presentarse a distintas pruebas diferenciadas por sexo y que extraiga el mayor potencial de cada persona: fuerza para ellos, flexibilidad para ellas, etc.

Esta segunda actuación podría reclutar a las personas mejor preparadas y además ayudaría a cambiar la mentalidad mostrando que las mujeres tienen aptitudes valiosas para los servicios de emergencia y, por tanto, es una profesión también para ellas.

c) Tercera actuación posible:

La tercera propuesta de actuación exige igualmente comenzar demostrando el perfil requerido para la profesión, para conocer las necesidades reales que deban ser evaluadas, al igual que en la actuación del apartado anterior. Pero en cuanto a la valoración de los requisitos físicos, se propone la realización de un recorrido con pruebas reales similares a las actuaciones que se encuentran a diario (subir escaleras con carga, arrastre de muñeco, uso de herramientas, etc.), y que deben superar todos y todas las aspirantes alcanzando un objetivo concreto en cuanto a la forma de ejecución y el tiempo empleado.

Partiendo del acuerdo de que la profesión exige estar en muy buena forma física y con hábito de entrenamiento, hay varias formas de demostrarlo y no necesariamente tiene que pasar por desenvolverse en pruebas de tipo deportivo, sino demostrar la buena forma física buscada, realizando un trabajo real en un tiempo ajustado y acordado.

La valoración de esta prueba será la de CANDIDATURA APTA/NO APTA, siendo por tanto una prueba eliminatoria y necesaria, pero no condicionaría la nota como tampoco la condiciona la actual prueba de tolerancia a espacios confinados o a la altura, requisitos que actualmente se exigen para superar la aprobación, pero que no son puntuables. Así, la persona que accede al servicio deberá demostrar aptitudes físicas

adecuadas, pero la posición final más alta o baja en la lista de personas aprobadas, se obtendrá por sus conocimientos, por la capacidad de solucionar situaciones reales simuladas, por su personalidad bajo estrés o riesgo, por su capacidad para tomar decisiones rápidas, por la velocidad de reacción, etc. Si el trabajo del bombero o bombera no es el de un profesional del deporte, deberían seleccionarse de forma más específica.

Esta propuesta es la que mejor neutralizaría el estereotipo de que ellas valen menos que ellos, pues si para ser profesional se necesita realizar un trabajo y ellas demuestran que lo pueden hacer en tiempos satisfactorios, se desactivan los principales argumentos de rechazo.

Este sistema de selección se asemeja al reclutamiento de Londres, donde las pruebas físicas son realistas y califican de apto/no apto. También algunas administraciones españolas están empezando a introducir recorridos o circuitos, aunque en combinación con otras pruebas más deportivas.

5.2. Actuaciones para revertir los estereotipos sociales sobre esta profesión

Además de las medidas recogidas en el apartado anterior referido a las pruebas físicas, sobre todo con la tercera propuesta, que contribuyen igualmente a remover estereotipos, proponemos aquí otras medidas de actuación sobre esta convocatoria y sobre la publicidad de la misma, con la pretensión de actuar sobre el rol masculino asociado a esta profesión.

Se trata de lograr la visibilidad de las bomberas, y puede mejorarse mediante el lenguaje no sexista y los, en este caso “las”, referentes.

“El lenguaje es un hecho cultural y social, y su desarrollo es todo un proceso que encierra una determinada manera de entender el mundo. Dicha forma de entender el mundo será la que marque el desarrollo de la vida en una comunidad. Marcará a las distintas personas en su forma de entender la realidad cotidiana, cada una de ellas estará irremediabilmente marcada por lo que muy lentamente se “introdujo” en sus cerebros en un proceso de constante e imparables socialización”⁴⁶.

Como constructo humano que es el lenguaje, va cambiando parejo a los cambios sociales. Así, ya es frecuente nombrar en femenino a mujeres de profesiones que antes eran masculinizadas, pero aún se autodenominan en masculino muchas mujeres

⁴⁶ Leal Rodríguez, Sylvia Vanessa. “El lenguaje sexista”. La educación de las mujeres: nuevas perspectivas (2001), p 39-43. Universidad de Sevilla. <https://idus.us.es/handle/11441/57804>

abogados, mujeres arquitectos o muchas mujeres jefes⁴⁷. En las entrevistas y reportajes que aparecen mencionados en este trabajo, tanto por la parte periodista como por las propias bomberas, la palabra usada siempre es bombero, ya sea con el artículo “la” o la palabra “mujer” delante, curiosamente desoyendo en este último caso el argumento de la economía del lenguaje a la que siempre se apela cuando se critica el lenguaje no sexista.

La convocatoria está redactada en masculino genérico, ignorando el artículo 14 de la LOI que establece como criterio de actuación de los poderes públicos la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo.

Para evitar seguir socializando en la cultura de que esta profesión es masculina y dar mayor visibilidad a las mujeres, lo que posibilitará a futuro que las mujeres con vocación se sientan interpeladas para la profesión, pero también que los propios bomberos se acostumbren a que deben compartir la profesión con ellas, se debe corregir ese lenguaje utilizado. Y no solo “mediante expresiones neutras, sino que, en aras de aumentar la visibilidad, en ocasiones durante el articulado convendría utilizar desdobles, usar términos sexuados en femenino y en masculino”⁴⁸.

Que se conozca a mujeres bomberas que actúen de referentes sirve para que otras mujeres puedan reconocer su vocación, oculta por efecto de los estereotipos, además de generarles confianza “porque ver a un miembro competente del grupo indica a los demás miembros que también son capaces de tener éxito”.⁴⁹

En este sentido, la administración debe ayudar a proporcionar esos referentes. En relación a esta convocatoria, también puede utilizar las imágenes de su web corporativa donde publicitan todas las oposiciones convocadas. Que se edite la web con alguna imagen donde se reconozca de forma inequívoca a una mujer bombera en el ejercicio de la profesión y con su equipo de trabajo, es una forma sencilla de contribuir a la visibilidad de referentes.

También puede publicitarse a través de las redes sociales de la Comunidad de Madrid y difundirse mediante alguna campaña o anuncio específico en medios de comunicación, lo que contribuye no solo a informar sobre la oportunidad de la

⁴⁷ El auto corrector en este punto pide que corrija la discordancia de género de las mujeres jefes pero no lo pide con las mujeres abogados o arquitectos.

⁴⁸ Guías para el uso del lenguaje no sexista, y especializadas en el ámbito administrativo, pueden encontrarse con facilidad, por ejemplo, la del Instituto de la Mujer, mujeres en red. https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/educacion/publicaciones/serieLenguaje/docs/No_mbra_en_red.pdf

⁴⁹ Guenaga, Mariluz. “Referentes femeninos para fomentar las vocaciones STEAM de las niñas”. Cuadernos de pedagogía, nº519. 2021 p.84-89

convocatoria, sino que se va construyendo, o mejor deconstruyendo, el ideario común y neutralizando estereotipos en la sociedad.

Pero además y sin relación directa con la convocatoria en cuestión, para fomentar o descubrir vocaciones o para que estas no sean anuladas socialmente, es muy importante que las bomberas acudan a actividades o charlas programadas a donde se encuentran las niñas y jóvenes, a los colegios e institutos, les hablen sobre su profesión y les muestren que es una profesión para ambos sexos, que adquieran confianza porque ellas también pueden.

5.3. Otras medidas para avanzar en la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el acceso a este empleo público

a) Relacionadas directamente con la convocatoria, se sugieren las siguientes medidas:

- En la mesa de negociación para la elaboración de la convocatoria, habrá participación de un o una agente de igualdad que velará por el cumplimiento de los objetivos de igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Se garantizará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección, y estas personas tendrán conocimientos en materia de igualdad de oportunidades.
- Sobre las convocatorias de oposiciones, así como las bases generales y cualquier otra normativa que afecte a procesos selectivos, se realizará una evaluación de impacto de género con carácter previo a su redacción final.

b) Otras medidas:

- Se aprobará una Ley de Igualdad en la Comunidad de Madrid, que regule la obligatoriedad de evaluaciones de impacto de género.
- Aprobación del Plan de Igualdad, y revisiones periódicas del mismo. En dicho Plan se recogerán medidas para suprimir las desigualdades detectadas en el acceso al empleo.
- Cambiar el nombre del servicio “Cuerpo de Bomberos de la Comunidad de Madrid”, por otro nombre neutro como el Servicio de extinción de incendios de la Comunidad de Madrid.
- Creación de un Observatorio que canalice todos los datos y estadísticas relacionadas con el acceso al empleo público y especialmente con aquellas profesiones más estereotipadas y masculinizadas (y también al revés,

feminizadas) y que evalúe periódicamente los resultados y efectividad de las políticas y medidas aplicadas.

Respecto de la oposición al servicio de extinción de incendios, recogerá datos estadísticos, siempre desagregados por sexo, desde la fase de presentación de instancias hasta los resultados definitivos de aprobación, así como individualizadamente de todas las pruebas que incluya la selección.

Para poder analizar la situación de partida y su evolución, se necesitan poder marcar el sexo en documentos administrativos, formularios, impresos, encuestas, estudios, etc., que permitan recoger los datos y medir y estudiar, de forma cierta y no supuesta, las condiciones de desigualdad.

El Observatorio actuará con transparencia facilitando y publicitando sus datos.

- Formación en igualdad entre mujeres y hombres a toda la plantilla y en ambientes masculinizados, donde se incidirá más específicamente.

IV. CONCLUSIONES

La conclusión más relevante de los análisis que contiene el informe de impacto de género es que no solo nos encontramos ante una profesión muy masculinizada, donde la presencia de mujeres es ínfima, sino que presumiblemente seguirá siendo muy baja en el futuro, pues una de las causas que se han encontrado para explicar la infrarrepresentación femenina es que las propias mujeres se autoexcluyen de participar y no se presentan a las oposiciones. El origen de esa autoexclusión se ha encontrado básicamente en dos circunstancias: por un lado, en los roles o estereotipos de género y en la falta de referentes femeninos, y, por otro, en la dificultad de las pruebas físicas, tanto por su diseño como por su puntuación.

La valoración del informe de impacto de género de la convocatoria al servicio de extinción de incendios de 2018 ha resultado negativa, en la medida en que la convocatoria no actúa sobre ninguna de las dos causas señaladas. En relación a las pruebas, mantiene un diseño que no ha sido elaborado con base en las funciones reales que se desempeñarán tras el acceso al cuerpo; las aptitudes valoradas son todas de predominio masculino; y, en último lugar, se aplica unos baremos a las marcas obtenidas por mujeres y hombres que no están bien proporcionados a las características fisiológicas de cada sexo, al menos si se compara con los récords deportivos de las competiciones femeninas y masculinas. Tampoco incluye ninguna actuación para reducir o eliminar estereotipos.

La previsión de resultados del informe, que sostiene que no se esperan cambios en la situación actual de la mujer en este contexto, coincide con los resultados reales que se produjeron en dicho proceso selectivo. Apenas se presentaron mujeres, tan solo el 2% de las personas aspirantes, y solo aprobó una, después de nueve años sin entrar ninguna mujer en el servicio, la octava mujer en 30 años.

Se puede prever que, con muy alta probabilidad, y tras la sentencia del Tribunal de Justicia Europeo de 18 de octubre de 2017, difícilmente la Comunidad de Madrid podrá mantener este tipo de baremos y de marcas mínimas en caso de que fueran recurridas de nuevo, pues esta igualdad de trato ante situaciones diferentes tiene necesariamente que estar justificada, y difícil justificación tiene cuando no se ha definido un perfil profesional cuyas funciones y requisitos sean la base para elegir el tipo de pruebas a exigir, teniendo en cuenta especialmente que no hay posibilidad de comparar ni esas pruebas ni esas marcas con otras pruebas de acceso a servicios antiincendios de otras administraciones, y cuando las pruebas periódicas a la plantilla para mantenerse en el servicio activo son mucho menos exigentes.

El TFM demuestra una vez más la importancia de los informes de impacto de género como herramienta para evidenciar las discriminaciones indirectas, las más difíciles de detectar, que perviven aún en las actuaciones y normas públicas, y la desventaja con las que parten las mujeres a la hora de alcanzar ciertos puestos de trabajo, incluso en el ámbito público.

Aplicar un informe de impacto de género implica por tanto saber identificar esas situaciones de discriminación, así como analizar la realidad social detectando estereotipos y roles, aplicar el derecho antidiscriminatorio y proponer medidas para promocionar la igualdad efectiva de mujeres y hombres, todo ello competencias propias de la orientación profesional de agente de igualdad.

Antes de finalizar, debe subrayarse que la principal dificultad presentada a la hora de elaborar este trabajo ha sido la falta de datos, oficiales y no oficiales, para conocer la evolución y cuantificar el número de bomberas de la Comunidad de Madrid. También ha resultado especialmente difícil encontrar literatura específica sobre la situación de las mujeres en esta profesión y, en especial, sobre el acceso de las mujeres a los servicios de extinción de incendios en España, así como para estudiar las diferencias fisiológicas entre hombres y mujeres que influyen en las marcas exigidas en las pruebas de acceso.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- Bian, Lin; Leslie, Sarah-Jane y Cimpian, Andrei. 2017. "Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children's interests" *Science* Vol.355, p.389-391 [<https://science.sciencemag.org/content/355/6323/389>]
- Candela Agulló, Carlos, 2008. *Motivaciones y expectativas profesionales. Análisis desde la perspectiva de género*. Tesis doctoral, Universitat de Valencia.
- Espinar Ruiz, Eva. 2009. "Infancia y socialización. Estereotipos de Género". *Revista Padres y Maestros*. Nº 326, págs. 17-21
- Gómez Colell, Eva. 2015. "Adolescencia y deporte: ausencia de referentes femeninos en los medios para las adolescentes" *Revista Apunts. Educación Física y Deportes*, n.º 122, 4.º trimestre (octubre-diciembre), pp. 81-87
- Guenaga, Mariluz. "Referentes femeninos para fomentar las vocaciones STEAM de las niñas". *Cuadernos de pedagogía*, nº519. 2021 p.84-89
- Instituto de la Mujer, mujeres en red. *Guías para el uso del lenguaje no sexista* [https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/educacion/publicaciones/serieLenguaje/docs/Nombra_en_red.pdf]
- Leal Rodriguez, Sylvia Vanessa. "El lenguaje sexista". *La educación de las mujeres: nuevas perspectivas* (2001), p 39-43. Universidad de Sevilla. [<https://idus.us.es/handle/11441/57804>]
- Ministerio de Educación y Formación Profesional, 2020. "Igualdad en cifras MEFP 2020. Aulas por la igualdad", pág. 25.
- Sevilla Merino, J., Ventura Franch, A., García Campá, S., 2007. "La igualdad efectiva entre mujeres y hombres desde la teoría constitucional", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 67 [<http://vlex.com/vid/igualdad-efectiva-mujeres-hombres-teoria-441764>]
- Valcárcel, Amelia. 2ª edición 2012, 123. *Feminismo en el mundo global*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- Vinuesa Lope, M., Vinuesa Jiménez, I. 2016. *Conceptos y métodos para el entrenamiento físico*. Ministerio de Defensa

Guías para la implantación de informes de impacto de género:

- Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. *Guía para la elaboración de informes de impacto de género*. Vitoria, 2013
- Instituto de la Mujer. *Guía de aplicación práctica para la elaboración de informes de impacto de género de las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, de acuerdo a la Ley 30/2003*. 2ª edición. Madrid, 2007

Instituto Navarro para la Familia y la Igualdad, Gobierno de Navarra. *Guía metodológica para la elaboración de informes de impacto de género en la normativa, programas y planes del gobierno de Navarra*. Pamplona, 2013.

ANEXOS

Dirección General de Emergencias de la Consejería de Presidencia, Justicia y Portavocía del Gobierno. 2018. *Informe Pruebas Físicas de Nuevo Ingreso*.



INFORME PRUEBAS FÍSICAS DE NUEVO INGRESO

En la actualidad, para acceder al cuerpo de bomberos en la categoría de bombero especialista conductor, se han de realizar estas pruebas físicas, dentro del segundo ejercicio de la oposición.

- Natación sobre 50 metros.
- Subir a brazo una cuerda lisa de 6 metros de altura.
- Levantamiento de un peso de 40 kilogramos.
- Carrera sobre 60 metros.
- Carrera sobre 300 metros.
- Carrera sobre 2.000 metros.

El objetivo de estas pruebas es medir unas cualidades físicas específicas de los aspirantes, cualidades, que pasaremos a detallar más adelante.

Desde la U.E.F. defendemos, que el perfil de los aspirantes y futuros bomberos, ha de ser el de un individuo habituado al entrenamiento físico, al ejercicio y al deporte. Nuestra idea, es que estos dispongan de una cultura en educación física, siendo el deporte parte de su vida, ya que durante todo su futuro laboral, tendrán que seguir manteniendo la condición física óptima para el trabajo. Con este formato de pruebas, medimos estas cualidades, aptitudes y facilitamos ese perfil recomendado.

Cualidades que se miden con las diferentes pruebas.

- Natación sobre 50 metros.

Con ella medimos la capacidad del aspirante para desenvolverse adecuadamente en el medio acuático.

- Subir a brazo una cuerda lisa de 6 metros de altura.

Medimos la fuerza del aspirante para manejar su cuerpo (trepa), medimos a su vez una modalidad de la fuerza, la fuerza velocidad. Esta prueba es notablemente exigente, para su realización es necesario un fuerte desarrollo del tren superior y la coordinación con el tren inferior. El tipo de trabajo de fuerza muscular es completo, isométrico e isotónico (concéntrico y excéntrico). Al realizarla, se demuestra un fuerte desarrollo y capacidad de los músculos del antebrazo, fuerza en muñecas y manos, más abdominales y psoas.

- Levantamiento de un peso de 40 kilogramos.

El aspirante demuestra que es capaz de dominar una carga 40 kg y realizar unas repeticiones de levantamiento con ella.

Se mide la fuerza en general y una modalidad de esta, la fuerza resistencia.



- Carrera sobre 60 metros.

Medimos la velocidad, la velocidad de reacción y algo importante, la capacidad y desarrollo de la fuerza del tren inferior. Ya que no hay ninguna prueba que mida estas capacidades, creemos que esta prueba es imprescindible.

- Carrera sobre 300 metros.

Medimos la resistencia anaeróbica.

- Carrera sobre 2.000 metros.

Medimos la resistencia aeróbica.

Estas pruebas físicas están englobadas dentro de las pruebas de nuevo ingreso y nos miden cualidades físicas, las marcas de aptos en ellas nos determinan las capacidades mínimas en estas cualidades físicas. Cabe puntualizar que, ya que es una oposición, es necesario obtener puntuaciones cercanas a las marcas consideradas dieces o máximas, para poder acceder al Cuerpo de Bomberos.

En ningún caso los mínimos exigidos en cada una de estas pruebas, nos determinan las competencias profesionales exigibles a un bombero.

En referencia a los mínimos exigidos en las pruebas físicas de Nuevo Ingreso, desde la U.E.F. defendemos que no se sigan bajando estos, ya que con la edad se sufre un deterioro notable de la condición física, siendo necesario que al entrar al Cuerpo, se tengan esos mínimos en cada una de las cualidades físicas exigidas para el acceso.

Las pruebas de Nuevo Ingreso, no tienen relación con las pruebas físicas de mantenimiento de la plantilla, asimismo, los aptos en las pruebas de nuevo ingreso, tampoco nos determinan las marcas mínimas para las pruebas físicas de mantenimiento de la plantilla.

21/3/18

UNIDAD DE EDUCACIÓN FÍSICA

Alberto Lunar de Dios