

Facultat de Ciències Polítiques i Sociologia

Treball de Fi de Grau Resum executiu

Títol: Per què no hi ha bombers a Catalunya?

Autora: Helena Antolín Gómez

Tutora: Pilar Carrasquer Oto

Data: 30/09/2020

Grau en: Sociologia

El present TFG consisteix en una avaluació de les polítiques portades a terme per l'Estat espanyol, la Generalitat de Catalunya i l'Ajuntament de Barcelona amb la intenció directa o indirecta de millorar la inclusió de gènere als Cossos de Bombers/eres.

Actualment només hi ha un 1% de bombers als Cossos de Catalunya, segons dades de l'IDESCAT, tot i haver-hi proves físiques diferenciades per gènere. Aquesta problemàtica no afecta només els Cossos de Bombers/eres sinó que un 61% dels treballadors a Espanya es troba a ocupacions masculinitzades o feminitzades. Les barreres d'entrada no formals com els estereotips de gènere són molt acusats al sector ocupacional de la seguretat, això sumat a les escasses convocatòries d'entrada al Cos, provoquen que l'accés de les dones s'estigui produint de forma lenta i esglaonada.

Així doncs, s'han proposat tres hipòtesis sobre les polítiques que es trobarien:

- H1: La manca de dones al cos es tractarà com un problema de les dones i no com un problema del Cos de Bombers/eres.
- H2: Les mesures adoptades seran amb relació a la diferència física entre dones i homes.
- H3: Les mesures adoptades seran simbòliques, de visibilització i sensibilització.

Per valorar la naturalesa d'aquestes polítiques s'ha emprat les categories d'objectius generals i específics d'Astelarra (2003) tot i que s'ha decidit ampliar aquesta categorització (veure Annex 1) per copsar amb més precisió els matisos de les mesures.

Amb això en ment s'ha fet una recerca extensiva de totes les polítiques d'inclusió de gènere que han afectat els Cossos de Bombers/eres i s'han considerat aquestes quatre com les més rellevants (veure Annex 2):

La primera mesura va ser una acció directa estructural reparadora arran de l'aprovació de la *Llei 5/1994, de 4 de maig, de regulació dels serveis de prevenció i extinció d'incendis i de salvaments de Catalunya*. L'any 1996 es va oficialitzar l'entrada de bombers forestals voluntàries al Cos de la Generalitat així com l'any 1998 les primeres bombers funcionàries que ja treballaven en tasques d'inspecció d'incendis i gestió d'emergències van ser reconegudes.

Probablement una de les fites més important va ser la *Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes*. Quan es van canviar per primera vegada els barems a les proves físiques a ambdós Cossos, els anys 2006 i 2008, aquesta mesura va ser també la primera acció directa estructural preventiva.

Saltem ara a l'any 2019, quan es va prendre una acció directa estructural preventiva que va canviar alguns barems amb perspectiva de gènere en diverses proves per accedir al Cos de Barcelona. Gràcies al *Segon Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones pel període 2015-2019 de l'Ajuntament de Barcelona (2014)*, que es va crear en funció d'una recerca amb bombers/eres. Es va concloure que els principals problemes eren que els requeriments de la prova d'ofici, que valorava oficis i estudis altament masculinitzats; i la gran dificultat i exigència de les proves físiques eren els principals problemes.

Arribem ara al present, any 2020 i emparat pel *Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere del Govern de la Generalitat de Catalunya 2019-2022* s'ha aprovat una reforma de *Transversalització de Gènere* pel Cos de la Generalitat que aborda de forma integral temes com la representativitat de les dones, publicitat, educació en matèria de gènere, anàlisi de les condicions laborals, conciliació laboral, prevenció de riscos laboral amb perspectiva de gènere, etc.

Dit això, tornem a les hipòtesis que vam disposar a l'inici de la recerca: Cap d'elles es compleix totalment.

La H1 només es compleix al Cos de Barcelona donat que encara que l'any 2019 va fer un pas important modificant les proves d'entrada encara no ha plantejat una reforma transversal del Cos que proporcioni un impuls a la inclusió de gènere tan ample com el Cos de la Generalitat.

De forma similar la H2 només es compleix amb matisos al Cos de Barcelona per què aquest mateix any es van canviar de nou els barems a les proves físiques de les oposicions, el que indica encara es considera el físic com un dels determinats per a les dones a l'hora de decidir si opositar o no.

Per últim la H3 es compleix tot i que aquestes polítiques de visibilització i sensibilització es troben vinculades a altres de caràcter més estructural.

Allò que no s'anomena no existeix, per tant els *Cossos de Bombers* haurien de considerar canviar definitivament el seu nom oficial a la versió amb voluntat de no-discriminació proposada per la Secretaria de Política Lingüística de l'ICD l'any 2005: "*Cossos de Bombers/eres*". En el mateix sentit les accions de visibilització en juxtaposició a accions directes estructurals preventives són un bon inici per tal de reduir la segregació ocupacional als Cossos de Bombers/eres però la forma més beneficiosa d'aconseguir aquest objectiu és mitjançant la *Transversalització de Gènere*.

Referències Clau:

Astelarra, J. (2003). Veinte años de políticas de igualdad de oportunidades en España. *Debate Feminista*, 28, 179-210.

Bettio, F., Verashchagina, et al. (2009). Gender segregation in the labour market: Root causes, implications and policy responses in the EU. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Cockburn, Cynthia. (1983) *Brothers*. Westview Press, Inc., 1983.

Ibáñez Pascual, M. (2008). La segregación ocupacional por sexo a examen Características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas. *Revista española de investigaciones sociológicas*, (123).

Annex 1

1) Actuar sobre el coneixement de les persones:

- a) Ampliar la cultura general de les dones.
- b) Formació per sensibilitzar les dones en la seva pròpia discriminació.
- c) Formació per sensibilitzar la societat en la discriminació de les dones.
- d) Accions per acabar amb la invisibilització de la dona.
- e) Educació i formació per a dones.

2) Actuar contra la discriminació:

- a) Acció directa individual reparadora.
- b) Acció directa individual preventiva.
- c) Acció directa assistencial reparadora.
- d) Acció directa assistencial preventiva.
- e) Acció directa estructural reparadora.
- f) Acció directa estructural preventiva.

Annex 2

Marc polític pel canvi	Mesura concreta	Any	Nivell	Destinatari	Objectiu	Definició problemàtica
Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere del Govern de la Generalitat de Catalunya 2019-2022	Reorganització del cos de Bombers/es	2020	Generalitat de Catalunya	Ambdós	Transversalització de Gènere	Fa falta incloure la perspectiva d'igualtat de gènere a totes les etapes i nivells de polítiques, programes i projectes.
Segon Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones pel període 2015-2019	Canvi de barems a proves d'ofici, físiques i altura mín. i màx.	2019	Ajuntament de Barcelona		2) Actuar contra la discriminació: f) Acció directa estructural preventiva.	La manca de dones al Cos no es deu només a les diferències físiques sinó a les educatives.
Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.	Canvi de barems a les proves físiques.	2008	Generalitat de Catalunya	Dones	2) Actuar contra la discriminació: e) Acció directa estructural reparadora.	Es tracta les proves físiques únicament com a impediment en l'accés al cos de les dones, no s'adrecen els motius de la baixa participació de dones a les oposicions.
Llei 5/1994, de 4 de maig, de regulació dels serveis de prevenció i extinció d'incendis i de salvaments de Catalunya.		2006				Es reconeix la tasca de les bombers a l'escala de comanament del Cos.

TAULA 1: POLÍTIQUES D'INCLUSIÓ DE GÈNERE MÉS RELLEVANTS. FONT: ELABORACIÓ PRÒPIA