

Los métodos de acceso a los Servicios de Extinción de Incendios y Salvamento (SEIS), la necesidad de una norma básica guía en el Estado, las políticas de género y otras acciones de discriminación de la mujer en los métodos de selección.

La demanda de ofrecer los mejores profesionales en el ámbito de los SEIS, debe hacernos reflexionar con el fin de avanzar en la finalidad de los procesos de selección, y en la posibilidad de desarrollar la carrera profesional que hemos perseguido siempre.

Las cualificaciones profesionales, junto a la oferta reglada de formación profesional, nos permite exigir a nivel regional, provincial, o local, tanto la homologación de nuestro trabajo y nuestras capacidades, como la exigencia del título de Formación Profesional para poder acceder a cualquier SEIS. En un proceso gradual y temporal, permitiría que tod@s los actuales componentes estuviésemos homologados.

Mientras se produjera la adaptación hacia la homologación, y un método de acceso reglado por estudios oficiales, los agentes sociales debemos exigirnos cambiar el paso. Las bases de selección deben ser el método no el fin, la formación debe primar en el proceso de acceso, y los contenidos teóricos/técnicos, deben ser la mejor garantía en la incorporación de efectivos. La formación continua, los reciclajes y la promoción del ejercicio físico adecuado, son fundamentales para el mantenimiento y el desarrollo de las cualidades técnico-físicas de trabajador@s y equipos de trabajo.

Gracias a una introducción incuestionable en el ámbito de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se evidencia un rápido cambio de mentalidad, que está haciendo modificar el funcionamiento íntegro de los SEIS (centros de trabajo, sistemáticas, procedimientos, epis, formación, etc). Es en este ámbito donde lo que antes parecía "normal", ahora se ven como barbaridades realizadas durante decenas de años, generándose lesiones irreparables, enfermedades crónicas, accidentes mortales, etc., que ahora los trabajadores no están dispuestos a asumir, y los agentes sociales estamos obligados a abordar.

Este contexto mucho más técnico, ha derivado en un natural aumento de la eficiencia física, evitando riesgos y esfuerzos innecesarios, que históricamente han puesto en peligro la salud y la integridad física del bomber@. Y es desde este contexto, partiendo de una exhaustiva evaluación del puesto de trabajo, desde donde se tienen que estudiar los requisitos que las administraciones públicas deben solicitar a l@s aspirantes, adecuandolas pruebas selectivas, sin olvidar la salud de sus futuros trabajadores, que en muchos casos acceden al puesto de trabajo, con patologías crónicas debidas a un excesivo esfuerzo realizado durante años.

Partiendo de este análisis, se evidencia la necesidad de entablar un debate en todos los ámbitos, que cuente con agentes sociales y especialistas en diferentes materias (psicología, médicos, biomecánica del deporte, etc.), Solo así se podrán abordar con eficacia, los posibles cambios a introducir en los procesos selectivos, actualizándolos tanto desde el punto de vista social, como técnico, en busca de personas con potencial para asumir las tareas desde el contexto actual, intentando evitar la desigualdad entre géneros y clases en el ámbito de los procesos selectivos.

Paradójicamente, se sigue buscando un perfil profesional basado en una forma de trabajar cada vez más antigua. La práctica y cultura extendida en el tiempo, *“de un trabajo desarrollado por los hombres debido a su exclusiva capacidad”*, se sigue haciendo sin un análisis del puesto de trabajo. Siguen sin recogerse las políticas de género del acceso de la mujer al mercado laboral, perpetuando una descompensación enorme en el esfuerzo a realizar entre géneros. No obstante, se ha ido produciendo una lenta tendencia hacia la inversión de esa cultura, produciéndose bases de convocatorias con las cuales nos vamos aproximando, a la tan ansiada igualdad de acceso sin distinción del género.

Desde un punto de vista “utópico”, y debido a la infinidad de funciones que se deben realizar por los SEIS, es fácil tender a pensar que la vía de la ESPECIALIZACIÓN del trabajador, es el único camino que garantizaría un servicio 100% eficaz. Por contra, la tendencia previa y actual, es la de la búsqueda de la POLIVALENCIA del trabajador, para conseguir una mayor eficiencia en la prestación del servicio.

Independiente al perfil profesional por el que apuesten las diferentes administraciones públicas (especialista o polivalente), el análisis del puesto de trabajo, junto al estudio de unos requisitos adecuados a dicho perfil, permitirán sin duda un acceso más equilibrado entre géneros.

Sin caer en una tendencia inversa a la actual, pero teniendo en cuenta políticas de género cada vez más instauradas y asumidas por la sociedad, debemos agilizar el debate, para conseguir una justa aceleración en la incorporación de la mujer al mercado laboral de calidad, y en igualdad de condiciones.

**Heliodoro Fernández y Damian Rodríguez
BC especialistas de la CM miembros de CCOO.**