ESCUELA de SOCIOLOGÍA
Facultad de Ciencias Sociales UV

Universidad de Valparaíso
CHILE

Mujeres bomberas: Estudio de las percepciones sobre barreras y facilitadores en la participación femenina en la Séptima y Décima Compañías de Bomberos de Valparaíso

Proyecto de memoria

Nelson C. Álvarez Palma

Malcom R. Zurita Campos

Memoria para optar al título de sociólogo.

Profesora guía Alessandra Olivi

Valparaíso, Chile.

2024

Dedicatoria

Dedicamos la presente investigación a todos nuestros familiares y seres queridos que nos han acompañado a lo largo de la carrera. De igual forma que hacemos una mención especial a quienes lamentablemente dejaron este mundo y no pudieron estar presentes en esta etapa final.

Agradecimientos

Agradecemos enormemente la colaboración y apoyo brindado desde los y las integrantes de la Séptima y Décima compañías de bomberos de Valparaíso. Sin quienes la presente investigación no hubiese sido posible.

Tabla de contenido

Capítulo 1: Formulación y Contextualización del Problema 5

1.1. Presentación del Problema 5

1.2. Contextualización del Problema 9

1.3. Justificación y Relevancia 11

1.4. Pregunta y objetivos de investigación 13

Capítulo 2 Estado del Arte 14

2.1. División Sexual del Trabajo: Estereotipos y Participación Femenina 15

2.2. Las Trayectorias Laborales Atípicas de Género 19

2.3. La Construcción de Género en la Ayuda y El Voluntariado 21

2.4. El Cuerpo de Bomberos como un Espacio Masculinizado 23

Capítulo 3: Diseño Metodológico 27

3.1. Diseño de la Investigación 27

3.2. Técnicas de Producción de Datos 28

3.3. Universo y Muestra 29

3.4. Técnicas de Análisis de Datos 32

Capítulo 4: Análisis y Discusión de Resultados: 36

4.1. Proceso de Ingreso y Postulación 36

4.1.1. Facilitadores en la Postulación: Redes de apoyo y Vínculos Previos ... 37

4.1.2. Barreras en la postulación: Presiones masculinas y Diferencias Físicas 39

4.2. Desarrollo de la permanencia en la institución 42

4.2.1. Distribución de funciones en la emergencia 42

4.2.2. Cargos y Jerarquía: Operativo y Administrativo. 44

4.2.3. Facilitadores internos: Redes de Compañerismo y Reconocimiento 46

4.2.4. Barreras para la permanencia: físicas, materiales y sociales 50

4.2.5. Maternidad como Barrera en la Institución. 55

4.2.6. Percepciones Acerca de la Violencia de Género en la Institución 56

4.2.7. Estrategias de Compensación para la Superación de Barreras 59

Conclusión 62

Bibliografía 67

Anexos 74

Anexo A: Declaración de Consentimiento Informado 74

Anexo B: Instrumento Mujeres 75

Anexo C: Instrumento Hombres 77

Resumen

El ingreso de mujeres a Bomberos de Chile fue oficializado en 1999 por la Junta Nacional de Bomberos, tras la reforma constitucional del mismo año. Sin embargo, la participación femenina aún es minoritaria a nivel nacional, posicionándose como una trayectoria atípica para las mujeres en un espacio masculinizado. El propósito de esta investigación es estudiar las barreras y facilitadores percibidos por las y los integrantes de la Séptima y Décima Compañía de Bomberos de Valparaíso respecto a la integración de mujeres en la institución. Esta investigación cuenta con un diseño metodológico cualitativo, cuya técnica principal de recolección son las entrevistas en profundidad y la técnica de análisis es el análisis de contenido. A grandes rasgos, los principales resultados indican que las barreras para la participación femenina están relacionadas a la poca adaptación de bomberos a arquetipos no masculinos. Algunas de las barreras identificadas son la incompatibilidad del trabajo en bomberos con la maternidad, la violencia de género y la desconfianza con los canales de denuncia y una distribución de cargos y tareas construida en base a una noción tradicional del género. En torno a esto, las mujeres participantes desarrollan una serie de estrategias compensatorias para disminuir el impacto de estas barreras. Por otro lado, los facilitadores están vinculados a la construcción de redes de apoyo por parte de las participantes. Algunos de estos son el apoyo familiar, la vinculación previa con la cultura bomberil, el apoyo de compañeros hombres y la alianza con compañeras mujeres.

Palabras Clave

Género, voluntariados, trayectorias atípicas, espacios masculinizados.

Introducción

La desigualdad de género es un fenómeno sociocultural transversal en la gran mayoría de países. La imposición de roles específicos en función del género define qué tareas, funciones y deseos deben tener hombres y mujeres. Estos roles también se ven manifestados en el mundo laboral, donde hombres y mujeres deben cumplir con expectativas diferentes según el imaginario social. La división sexual del trabajo es un fenómeno cuyos impactos atraviesan tanto la esfera privada, como la pública. En Chile, las mujeres dedican un 23% más de tiempo que los hombres al trabajo doméstico, dando cuenta de la feminización de la esfera doméstica. De la misma forma, la cantidad de mujeres sin ingresos es un 10,8% mayor a la de los hombres en la misma condición (CEPAL, 2018). Según los roles tradicionales de género, existen trabajos socialmente atribuibles sólo a un género específico, a los cuales su contraparte no un acceso sencillo. Respecto a esto, los sectores más feminizados en Chile corresponden a los trabajos de cuidados en hogares y la salud humana, con un 84,3% de participación femenina, y la asistencia social, con un 73,2%. Por otro lado, las áreas más masculinizadas son la construcción, con un 91,7% de hombres participantes, y la minería, con un 87,3% (INE, 2022). Estos datos evidencian la notoria división del mercado laboral en relación con las asignaciones sociales de lo femenino y lo masculino, asociando el cuidado a las mujeres y el riesgo a los hombres.

Dicho esto, la incorporación de mujeres en un área asociada al riesgo se configura como atípica, y por ende, da lugar a una serie de obstáculos y a varias formas de segregación, producidas por la poca adaptación del espacio. Por otro lado, si bien el acceso es complicado, los hombres obtienen ciertas facilidades para acceder a cargos de poder en trabajos feminizados, mientras que las mujeres ven sumamente dificultadas en la obtención de un puesto de autoridad en trabajos masculinizados y son desplazadas a labores específicas dentro del área (Czeranowska, 2024). Los estudios de género en materia de áreas masculinizadas han investigado dos de las formas principales de segregación. En primer lugar, la segregación vertical, también llamada *glass ceillings*, cuyo impacto limita el nivel de movilidad de las mujeres en la

jerarquía corporativa y salarial, dificultando su ascenso (Morrison et al., 1992). En segundo lugar, la segregación horizontal o *sticky floors*, limita la variedad de funciones que las mujeres pueden ejercer, concentrándolas en un área específica de labores concebidas tradicionalmente como femeninas (Anker, 1998).

Sin embargo, es importante destacar que la división sexual del trabajo y los tipos de segregación que derivan de esta no solamente afectan al mercado laboral, sino que también impactan en los voluntariados. Es posible evidenciar esto, por ejemplo, al revisar el porcentaje de participación por género en una institución tan culturalmente importante como lo es el cuerpo de bomberos de Chile, en la que las mujeres sólo alcanzan un 22,4% de participación (Sistema de Información Bomberil, s.f), dando señales de la masculinización del espacio y de la presencia de barreras para la participación femenina. Estas pueden estar asociadas a formas de segregación, abusos no físicos como lo puede ser la violencia simbólica, o inclusive violencia sexual. La violencia de género en la institución ya ha sido estudiada previamente y ha dado cuentas de cifras preocupantes (Fundación Yo Te Creo, 2021); aún más si se considerada que la incorporación de mujeres lleva permitida poco más de dos décadas (Bomberos Chile, 2022). A pesar de esto, no hay investigaciones que aborden o exploren directamente la incorporación femenina en bomberos y sus problemáticas asociadas. En este sentido, las principales motivaciones del este proyecto se desprenden del desconocimiento generalizado sobre cómo opera el fenómeno se desprenden, cuya pregunta de investigación es: ¿Cómo se perciben las barreras y facilitadores en la trayectoria de las mujeres bomberas desde las/os integrantes de la Séptima y Décima compañía de bomberos de Valparaíso, Chile?

Dicho esto, la importancia de esta investigación radica principalmente en el interés de contribuir a reducir el vacío de conocimiento establecido en los estudios de género en voluntariados en Chile. Por otra parte, la relevancia práctica y real de esta investigación, es poder entregar datos útiles al Cuerpo de Bomberos de Valparaíso para favorecer la comprensión de las inequidades de género y los procesos de integración de mujeres en un espacio tan importante como lo es bomberos.

Este proyecto de memoria cuenta con un diseño metodológico cualitativo, cuyas técnicas principales de recolección y análisis son la entrevista en profundidad y el análisis de contenido, respectivamente. En aspectos concretos, se entrevistó a 10 bomberos de dos compañías distintas: la Séptima y la Décima Compañía de Bomberos de Valparaíso. En cada una de estas, fueron entrevistadas 3 mujeres y 2 hombres. La estructura del documento inicia con una contextualización y justificación inicial, donde se retrata tanto la actualidad de la participación femenina en voluntariados a nivel internacional y nacional, como la relevancia e intenciones que posee la presente investigación. Posteriormente, se describen las bases teóricas utilizadas, construyendo una conceptualización principalmente ligada a la división sexual del trabajo, trayectorias laborales atípicas, construcción de la ayuda/el voluntariado y el cuerpo de bomberos como un espacio masculinizado. A continuación, se revisan los aspectos metodológicos (diseño, muestra, técnicas de recolección, técnicas de análisis y consideraciones éticas) para dar paso al desarrollo del análisis y la revisión de resultados. Finalmente, a partir de los hallazgos, se presentan las conclusiones principales de la memoria de titulación en respuesta a la pregunta de investigación y sus objetivos.

Capítulo 1: Formulación y Contextualización del Problema

1.1. Presentación del Problema

La desigualdad de género es un fenómeno que afecta tanto a hombres como a mujeres, pero sus mayores consecuencias recaen en estas últimas. Es innegable que en este aspecto se han presentado ciertas mejoras, no obstante, sigue siendo un problema latente para las mujeres latinoamericanas. Si bien se ha presentado un aumento en la participación femenina en el mercado laboral, los datos referentes a la segregación en base al género señalan que aspectos como la carga del cuidado siguen siendo un obstáculo para la inserción laboral de las mujeres, sobre todo en los sectores más vulnerables de la población (CEPAL, 2011). Las mujeres tienden a ocuparse en los trabajos de menores ingresos y autoridad, siendo el trabajo doméstico remunerado el sector más feminizado, careciendo de seguridad social y laboral, alcanzando un 62% menos de salario que cualquier otro trabajo desempeñado por mujeres (CEPAL, 2018).

Dicho esto, como se mencionó previamente, la segregación opera en dos ejes principales: la segregación vertical y horizontal. En primer lugar, los datos sobre segregación vertical indican que, en América Latina y el Caribe, en el sector privado las mujeres alcanzan menos de un 40% de participación en cargos directivos, con un aumento de tan solo 12% desde 1991 (OIT, 2019). Por otro lado, en el sector público las mujeres no han logrado acceder a más del 30% de participación en estos cargos, pese a los intentos y avances legislativos para abrir el espacio (CEPAL, 2018).

Un ejemplo de esto es el caso de la policía, donde la evidencia señala que el acceso de mujeres a esta ocupación está profundamente obstaculizado. Las investigaciones del tema en la región sostienen que cualquier mujer que acceda a un cargo de autoridad en el cuerpo policial es percibida como una situación excepcional (Alaniz et al., 2022). Cabe destacar que esto no es un aspecto exclusivo de América Latina. La

segregación vertical también ha sido observada dentro de cuerpos policiales estadounidenses. Respecto a este, no sólo se observó una baja participación de mujeres en cargos de autoridad, sino que también se reconoció que cuando estas accedían eran puestas en cargos de alto riesgo profesional y con alta posibilidad de fracaso (Schulz, 2024), dando cuenta que, además de dificultar su acceso a puestos de autoridad, se ven expuestas a un mayor grado de complicaciones que los hombres.

En el caso chileno, los datos indican que, en el sector público, solamente el 29% de los cargos ministeriales y el 35% de las subsecretarías son ocupados por mujeres (Gaete et al., 2020). En el sector privado se desarrollan dinámicas similares. Una investigación sobre el caso de las contadoras públicas y auditoras evidencia la presencia de barreras en el acceso a la jerarquía, asociando la maternidad, el rol de la mujer como jefa del hogar y las tendencias machistas del espacio (Castillo y Mendoza, 2022). Esto último se refleja en que sólo alcanzan el 23% en cargos de gerencia y 15,9% en directorios (Ministerio de Hacienda, 2024). Cabe destacar que, para el caso chileno se carece de investigaciones respecto a este tipo de segregación en ocupaciones de servicio a la comunidad y riesgo.

En segundo lugar, la segregación horizontal se refiere a la concentración de las mujeres en labores específicas. Czeranowska (2024) señala que los trabajos femeninos están relacionados al cuidado, la guía y el apoyo, mientras que los masculinos lo están a la competición, la agresión y el poder. En Latinoamérica y el Caribe, los datos indican que los sectores con más porcentaje de mujeres son, por un lado, el trabajo de cuidados alcanzando un 91% y constituyéndose como un área hiperfeminizada; por otro lado, en el comercio representan una participación del 47%. Análogamente, los sectores con más porcentaje de hombres son la manufactura (62%) y el comercio (53%) (CEPAL, 2018).

En Chile, el área más feminizada también es la de cuidados, con un 84% de mujeres, mientras que el área más masculinizada es la de construcción, donde el porcentaje de hombres supera el 90% (INE, 2022). Por otra parte, la selección de carreras profesionales también posee una distribución por género, ya que las mujeres se

concentran en áreas como la salud, educación y servicios sociales, y los hombres se concentran en ingenierías, matemáticas, ciencias y tecnología (SIES, 2021). De cara al sector público, la división de género sigue existiendo, puesto que la gran mayoría de ministerios son ocupados principalmente por hombres, exceptuando aquellos socialmente asociados a valores femeninos, como el Ministerio de Salud, Educación y de la Mujer (Gaete et al., 2020). Por último, cuando las mujeres acceden a áreas masculinizadas o mixtas, la segregación horizontal o *glass walls* afecta las funciones que desempeñan. En otras palabras, en áreas no feminizadas, las mujeres tienden a ser desplazadas a funciones de apoyo, como recursos humanos (OIT, 2019).

Las formas de segregación no sólo están presentes en el trabajo remunerado, sino que también en los voluntariados, es decir, aquellas áreas de actividades caracterizadas por la búsqueda de beneficios a terceros o beneficios personales psicológicos desarrollados de manera discrecional (Horton, 1975). Los estudios han caracterizado el universo de participación de los distintos tipos de voluntariados, tanto en Europa como en Sudamérica, registrando un número mayor de mujeres en estos entornos, lo que podría posicionarlos como feminizados. En España, la Fundación Mutua Madrileña realiza un estudio anual con relación al voluntariado universitario. Su última publicación da cuenta de una mayor presencia femenina en los voluntariados universitarios, alcanzando el 70% del total de participantes (FMM, 2023). Sin embargo, en Sudamérica esto ha sido menos estudiado, pero de igual forma las publicaciones disponibles demuestran una tendencia similar. En Uruguay, por ejemplo, en un estudio de perfiles y desafíos del voluntariado la mujer apareció como uno de los actores más presentes (Bettoni y Cruz, 2001). En Colombia, más de una década después, Valencia y Velandia (2013) también observaron la misma tendencia en voluntariados de la ciudad de Bogotá.

En Chile se ha estudiado a qué tipo de voluntariados se vinculan más los hombres y mujeres. En relación con esto, si bien hombres y mujeres jóvenes se desarrollan de manera principal y similar en voluntariados comunitarios y sociales, los hombres cuentan con 7% más de participación en voluntariados deportivos y las mujeres 5%

más en voluntariados de salud (INJUV, 2018). La división de género es un poco más notoria si consideramos que el 54% de los hombres ha participado en voluntariados de emergencia por catástrofes, donde las mujeres solamente alcanzan el 42% (INJUV, 2018).

Bomberos de Chile se constituye como una institución voluntaria con una construcción cultural masculinizada, en donde las mujeres representan menos de un 25% de la participación a nivel nacional (Sistema de Información Bomberil, s.f). De esta manera, la participación de mujeres en áreas masculinizadas es entendida como atípica. Una ocupación se define como atípica cuando cuentan con una participación de alguna minoría, en este caso mujeres, igual o menor al 25% (Nanda et. al, 2018).

Bomberos es una organización de ayuda que se interpreta en base a la división tradicional y binaria de género, encontrándose socialmente entendida como masculina, lo que también explica la incorporación tardía de mujeres a la institución (Bomberos de Chile, 2022). El hecho de ser una institución de voluntariado sin ninguna remuneración es, en gran medida, lo que hace peculiar este caso. Esto puesto que los motivos de la participación femenina no se levantan desde una pretensión salarial ni profesional, sino sobre algo muy diferente. Se habla de una construcción simbólica compleja, ligada al heroísmo y altruismo, que al contrario de otras instituciones de urgencias, no se presentan como rival de nadie, por ende, no se crean enemistades con ningún grupo social, como sí pasa en el caso de la policía (Calandrón y Galar, 2014).

En bomberos, se posiciona al cuerpo del hombre como heroico, capaz, físicamente fuerte y racional en su rol como primera línea en las emergencias (Eriksen, C. y Waitt, G. 2016). Este ideal masculino complejiza el acceso y permanencia de mujeres a sus filas, porque genera una reducida capacidad de adaptación, tanto social como material, a la presencia de mujeres. En este sentido, las mujeres en ocupaciones atípicas se ven obligadas a desarrollar una serie de estrategias y actitudes para poder cumplir con las expectativas de estos espacios, provocando una transformación de su identidad a modo de evitar obstáculos (Rizo y Hernández, 2016).

Sin embargo, pese a la masculinización del espacio, la participación de bomberas ha tendido al aumento conforme han pasado los años desde su incorporación. Lo que en sí mismo plantea interrogantes sobre la adaptación e integración a la presencia de mujeres y, también, sobre las percepciones de las bomberas y bomberos respecto a esto. Considerando lo antes mencionado, se buscará conocer las barreras y facilitadores para la participación de mujeres percibidos por bomberos/as que integran la séptima y la décima compañías de bomberos de Valparaíso.

1.2. Contextualización del Problema

Como bien podemos visualizar por las cifras expuestas anteriormente, la desigualdad de género es una constante muy arraigada en las sociedades latinoamericanas. A lo largo de los años, los gobiernos de la región han desplegado una serie de políticas públicas para combatirla. En Chile, por ejemplo, en el año 2009 se publicó la ley N° 20.348, que busca resguardar el derecho a las remuneraciones igualitarias entre hombres y mujeres, penalizando legalmente la discriminación arbitraria por género. Sin embargo, en el caso específico de bomberos fueron las reformas constitucionales aplicadas durante el gobierno de Eduardo Frei las que marcaron el punto de inflexión en los procesos de postulación. Frei realizó un total de 7 reformas constitucionales, de las cuales la más relevante para el caso, fue la instauración de igualdad jurídica entre hombres y mujeres (Carmona, 2014). Este cambio generó que ya no fuese posible prohibir la entrada de mujeres a bomberos, provocando así que la Junta Nacional de Bomberos oficialice su ingreso. No obstante, la decisión de abrir postulaciones a mujeres quedó sujeta a la voluntad de cada compañía. Por este motivo la situación de cada uno de los cuarteles depende de su propio contexto, habiendo algunas compañías como la Décima, con más de 20 años desde el ingreso de su primera mujer, y otras como la Séptima, quienes llevan menos de 5 años con las postulaciones abiertas.

No obstante, pese a no ser miembros oficiales, las primeras mujeres en integrarse al trabajo bomberil en el país datan de 1946, pertenecientes a la nueva Brigada

Femenina de la Primera Compañía de Corral. Este grupo fue creado a raíz de la solicitud de un grupo de mujeres adolescentes interesadas en contribuir con la institución. Esta brigada tuvo un carácter auxiliar, y su labor principal fue resguardar las zonas de emergencia y proteger los bienes materiales que se rescataban de las propiedades afectadas. También eran las encargadas de gestionar los recursos destinados a ir en ayuda de los damnificados, por lo que tenían una importante labor social.

Según el Registro Nacional de Bomberos del Sistema de Información Bomberil (S.f), en Chile el universo de bomberos está integrado por 57.593 personas. El 77,6% del universo total son hombres, alcanzando los 44.720 funcionarios. Las bomberas, por otro lado, en el año 2024 representan el 22,4% del universo, conformado por 12.873 funcionarias. Las regiones con el porcentaje más alto de mujeres bomberas son Atacama y La Araucanía con poco más de un 26%. En el caso de la Región de Valparaíso, el porcentaje de mujeres alcanza el 21,4%, con un total de 1.446 funcionarias, siendo la cuarta región del país con más mujeres participando.

En cuanto a las situaciones de violencia de género, en los últimos años han surgido múltiples denuncias sobre acoso y abusos sexuales en algunas compañías de bomberos. La Primera Encuesta de violencia de Género en Bomberos de Chile, de la Fundación Yo Te Creo (2021) entrega cifras que permiten entender mejor cómo se configuran estas dinámicas nocivas en los cuarteles. Con un universo aproximado de 9400 bomberas y una muestra que alcanza las 392 funcionarias, se estima que el porcentaje de bomberas mujeres en Chile que ha sido víctima de abuso sexual o violación alcanza aproximadamente un 45%. Un 74% de estos abusos fueron perpetrados por funcionarios de mayor jerarquía que las víctimas, dando cuenta de un elemento jerárquico. Por otro lado, un 85% de mujeres declara haber sufrido violencia psicológica dentro de las dependencias de bomberos. En este sentido, casi la mitad de las denunciantes recibió sanciones disciplinarias. Al momento de ser publicado este estudio, Bomberos de Chile no había hecho obligatoria la adopción de un protocolo de acoso sexual en sus unidades, dejándolo como una sugerencia o recomendación para

las compañías. Sin embargo, pasado un año, la Junta Nacional de Bomberos (JNB) publicó un protocolo obligatorio a nivel nacional, con el objetivo de evitar, regular y castigar conductas machistas y reducir la violencia de género en el cuerpo.

1.3. Justificación y Relevancia

En primer lugar, hay que señalar que la incorporación de mujeres al cuerpo de bomberos no es un tema muy investigado, sobre todo a nivel nacional. En las investigaciones referentes a bomberos son pocas las que cuentan con cuestiones de género. Incluso en investigaciones más ligadas directamente a la institución, la información es escasa. Un caso concreto que da cuenta de ello es que en el censo de bomberos (2018) realizado por la Junta Nacional de Bomberos de Chile, llama la atención que lo único referente a género es la presencia de baños separados. Además de esto, contribuiría a construir una imagen más actualizada del panorama de violencia de género en Valparaíso, considerando la instauración del protocolo obligatorio dispuesto para evitar estas situaciones, así como también para medir el nivel de integración de las mujeres en dos bombas completamente distintas. En otras palabras, la relevancia empírica del conocimiento de las barreras y facilitadores de bomberos respecto a la inclusión de mujeres recae en generar nuevos conocimientos para las compañías consultadas, permitiendo conocer en mayor profundidad las características de sus integrantes y las posibles dinámicas de género presentes entre ellos.

Por otro lado, la relevancia del problema teórico estudiado está relacionada con la comprensión de las dinámicas de transición histórica de la mujer desde lo privado a lo público. El estudio de la inclusión de la mujer en una institución masculinizada tanto en lo social como en lo simbólico, como lo es el Cuerpo de Bomberos, se presenta como una oportunidad para visibilizar la figura de la mujer y su constitución como un actor social activo, relevante y rupturista. En la misma línea, también es un intento por desnaturalizar/deconstruir los valores asociados a la dicotomía de lo masculino y lo femenino, buscando contribuir a la construcción de una perspectiva sociológica de género en los servicios de urgencia.

Específicamente ligado a la institución de Bomberos de Chile, el estudio de lo voluntario como factor diferencial dentro del fenómeno de la desigualdad laboral de género justamente este aspecto es lo que no plantearon en el problema y es central también se convierte en un objeto de análisis relevante. Ya que no hay mucha literatura enfocada en contrastar cómo se construyen las dinámicas de la desigualdad de género en trabajos no remunerados que estén fuera de la esfera doméstica. Bomberos es un caso interesante si se considera el planteamiento anteriormente revisado de Eagly y Crowley (1986), puesto que el servicio y el voluntariado están socialmente asociados a lo femenino, pero lo heroico, característica fundamental de la institución que será estudiada, es un valor estrictamente masculino. En otras palabras, la observación de la desigualdad de género en un trabajo voluntario está escasamente estudiado y entraña un desafío teórico-metodológico que puede aportar al campo de estudio.

Por último, bomberos, pese a sus dinámicas de género internas, es la única institución que alcanza un 86% de confianza a nivel nacional según la encuesta de Pulso Ciudadano (2023) y la encuesta Criteria (2023). Aquí los encuestados destacaron aspectos como el servicio a la comunidad, el profesionalismo y compañerismo existente en la institución y de cara al público (Criteria, 2023). Características que se reconocen ausentes en otras instituciones, notable en el bajo grado de confianza de los nombres siguientes a bomberos en ambas encuestas: 46% en el caso de PDI (Pulso Ciudadano, 2023) y 47% en el caso de CONAF (Criteria, 2023). En este sentido, debido a esta relevancia sociocultural, cualquier conocimiento que pueda eventualmente transformarse en medidas para mejorar la cohesión y funcionamiento de la institución se torna relevante, dotando así a la investigación de una relevancia práctica importante. Sobre todo, tomando en cuenta la gran variedad de personas que la integran debido a su funcionamiento como una institución voluntaria, lo que da lugar a la conformación de un cuerpo institucional muy diverso en su composición.

1.4. Pregunta y objetivos de investigación

Pregunta: ¿Cómo se perciben las barreras y facilitadores en la trayectoria de las mujeres bomberas desde las/os integrantes de la Séptima y Décima compañía de bomberos de Valparaíso, Chile?

Objetivo general: Caracterizar las barreras y facilitadores en la trayectoria de las mujeres bomberas percibidas por las/os integrantes de la Séptima y Décima compañía de bomberos de Valparaíso, Chile.

Objetivos específicos:

1. Conocer las percepciones de integrantes hombres y mujeres respecto a las barreras y facilitadores experimentados por mujeres en su proceso de incorporación en el cuerpo de bomberos.
2. Conocer las percepciones de integrantes hombres y mujeres respecto a las barreras y facilitadores experimentados por mujeres en su etapa de permanencia en el cuerpo de bomberos.
3. Describir las percepciones de ambos géneros respecto a la distribución de funciones y cargos en el cuerpo de bomberos.

Capítulo 2 Estado del Arte

Las barreras y los facilitadores son los dos elementos sobre los que se sostiene la investigación. Por otro lado, las percepciones se presentan como la base interpretativa sobre la que se sitúan los relatos y, por ende, son el medio que permite indagar en el fenómeno. En un primer lugar, en educación, las barreras y facilitadores son entendidos como aquellos elementos que dificultan o facilitan la participación del estudiantado en el sistema educativo (Muccio, 2002). En salud, por otro lado, está relacionado a los factores que interfieren, negativa o positivamente, en el acceso al sistema de salud (Hernández-Leal et al., 2021). En este sentido, en función del desarrollo de esta investigación, las barreras son entendidas como elementos que dificultan, obstaculizan o limitan la participación de mujeres en bomberos, mientras que los facilitadores serán interpretados como aquellos elementos que contribuyen a favorecer su participación. Por otro lado, las percepciones son el medio que permitirá estudiar el fenómeno de la inclusión de la mujer en bomberos. Vargas (1994) señala que la percepción es una habilidad que depende de un sistema de ordenamiento y clasificación, cuyas categorías existen para comparar los estímulos recibidos por quien está percibiendo. La elaboración de juicios se levanta como una de las aptitudes fundamentales de la capacidad de percepción. Dicho esto, vale decir que una percepción no se genera como una actividad lineal de estímulo-respuesta, sino que como un proceso cognitivo complejo de interacción en donde tanto el individuo como su entorno tienen un rol activo. De esta forma, una percepción debe pasar por un proceso de refinación que requiere tiempo. Por este motivo es innegable que las percepciones dependen de la experiencia del individuo observando y estando en contacto con lo percibido. Rosales (2015) define la percepción como el proceso de seguimiento de un objeto. Considerando estas líneas argumentativas, la percepción, en función del estudio de la integración de mujeres a los cuerpos de bomberos, es entendida como un proceso complejo de incorporación de información en forma de estímulos, construida a través de la experiencia, exposición e interacción entre el individuo y el medio o entorno.

A continuación, se presentan los antecedentes teóricos-empíricos relacionados con cuestiones como la división sexual del trabajo, estereotipos y participación femenina, las trayectorias laborales atípicas desde el género, la construcción de género de la ayuda y el voluntariado y, finalmente, investigaciones que aportan bases teóricas relacionadas directamente con el objeto de estudio: el cuerpo de bomberos como un espacio masculinizado. De esta forma, se logra obtener elementos teóricos previamente utilizados por otras investigaciones, de tópicos directa o indirectamente relacionados con la problemática de bomberos, para disponerlos posteriormente en el análisis del material recabado por la presente investigación.

2.1. División Sexual del Trabajo: Estereotipos y Participación Femenina

Los límites socioculturales impuestos tanto a mujeres como a hombres están establecidos por los roles de género y los tipos de identidad que levantan. En este sentido, la identidad de género es definida como la autodefinición de la masculinidad y feminidad, determinando rasgos de personalidad, relaciones interpersonales y la pertenencia de la persona en un grupo social específico. Socialmente, la identidad de género implica estrictas normativas que determinan a cada uno de estos grupos. Los roles de género representan las expectativas compartidas que determinan el comportamiento esperado de hombres y mujeres. Estas son, en mayor o menor medida, internalizadas por los individuos como elementos determinantes de su propia identidad y comportamiento individual (Wood y Eagly, 2013). La feminidad es tradicionalmente asociada al trabajo de cuidado y crianza, mientras que la masculinidad está relacionada al liderazgo y la capacidad de proveer. Estos elementos influencian el comportamiento y las decisiones de hombres y mujeres en aspectos como el trabajo u ocupación, determinando una serie de trabajos específicos según el género del sujeto (Blackstone, 2003) y provocando el fenómeno entendido como la división sexual del trabajo.

La división sexual del trabajo es un fenómeno que encuentra su origen en los roles de género, y que impacta en la cantidad de opciones disponibles socialmente aceptables

según el género. Inicialmente, todo el espacio laboral se construía como masculino, mientras que lo femenino era limitado a lo doméstico (Hirata y Kergoat, 1997). Esto cambió con la incorporación laboral de las mujeres, replanteando una nueva lógica laboral con roles de género descriptivos y prescriptivos (Heilman y Parks-Stamm, 2007) orientados a categorizar empleos y posiciones específicas para cada género. Esto dio pie a dinámicas de segregación femenina verticales y horizontales, limitando, por un lado, la cantidad de trabajos accesibles, y por otro, la posición jerárquica alcanzable, encasillándolas en trabajos de menor estatus y salario (Clarke, 2020). En la práctica, eso se manifiesta en estereotipos ocupacionales en rubros masculinizados y en limitaciones directas a la participación de mujeres.

Para explicar este fenómeno en relación con los estereotipos y segregación, teóricamente útiles para el estudio de bomberos, es práctico mencionar lo sostenido por Miller y Hayward (2006). Estas autoras examinaron, en el contexto británico, los estereotipos de género y la división sexual del trabajo a partir de las impresiones de jóvenes de entre 14 a 18 años sobre su conocimiento y preferencia de áreas laborales. Los resultados señalan que ambos grupos prefirieron trabajos estereotípicamente apropiados para su género, concentrando a las mujeres a trabajos de bajo estatus y salario y a los hombres a trabajos mejor remunerados y de mayor estatus. Las autoras destacan la diferencia en la duración y persistencia entre segregación y estereotipos. Con relación a esto, mencionan que las percepciones estereotipadas pueden alterarse por la edad, maduración personal o visión del mundo, mientras que la percepción sobre la segregación no está sujeta a la influencia de estos elementos. Más bien, esta última es únicamente alterable por un cambio real en los entornos en los que se desarrollan las ocupaciones o trabajos. Por otro lado, los hombres tienden a notar menos la segregación de género que las mujeres, independientemente de su visión sobre los estereotipos. Es por esto por lo que es sumamente relevante, en el caso de los rubros masculinizados como bomberos, reconocer la diferencia entre las percepciones sobre los estereotipos de género referentes al campo laboral (Influenciados por la visión personal) y sobre la segregación real existente en dicho espacio (Influenciada por el

entorno en sí mismo). Es fundamental prestar atención a la diferencia de percepción por género, independientemente de si se está consultando por algún elemento influenciado por lo personal o por el entorno.

En la misma línea de estereotipos y segregación de la división sexual del trabajo, podemos destacar la investigación realizada en Chile por Sanhueza, Fernández y Montero (2020). Las académicas relatan estructuras y simbolismos que refuerzan las relaciones tradicionales de género dentro de su espacio laboral. Hay tres elementos que es necesario destacar de esta investigación. En primer lugar, la presencia de procesos de subalternización de las mujeres dentro de los entornos masculinizados. Este elemento nos plantea dinámicas por las cuales las mujeres son posicionadas como intrínsecamente subalternas a los hombres, de forma que, aunque realicen las mismas actividades o acciones que un hombre, éstas serán vistas como negativas o inferiores. En segundo lugar, se presentan los estereotipos de género como extensión de los roles domésticos, concepto que plantea no sólo la estereotipación de la mujer en los entornos laborales u ocupacionales a roles como la empatía, la disposición al diálogo y la capacidad de generar consenso, sino también a elementos asociados a la maternidad, como el cuidado y el afecto. En tercer lugar, se presenta el concepto del éxito en clave masculina, cuyo impacto se manifiesta en la tendencia de los espacios masculinizados a cargar la responsabilidad del costo de la búsqueda de logros personales y profesionales en la mujer, ignorando la inadecuación del espacio a la presencia de éstas y su favorecimiento de las dinámicas y procesos propios de la vida masculina. Estos tres elementos son comunes en los espacios masculinizados y, por tanto, también en bomberos.

Luego de comprender el punto anterior, es más sencillo comprender cómo estos elementos pueden dar lugar a la limitación material y social de la mujer desde estas concepciones simbólicas y culturales de género (Contreras y Plaza, 2007). Estas limitaciones no sólo estimulan la participación estereotípica de las mujeres en los entornos laborales, sino que también pueden desalentar la participación femenina en términos generales, pese a los avances en inclusión. En este sentido, se levanta una

relación conceptual clave no sólo para el fenómeno de los espacios masculinizados, sino también para el caso concreto de bomberos. Esta relación une los conceptos de participación femenina y entorno cultural (Contreras y Plaza, 2007), destacando la influencia entre ambos elementos. Esto implica que la participación femenina en los entornos ocupacionales es influenciada por factores culturales personales de cada individuo. En otras palabras, un entorno cultural machista o conservador afectará negativamente la participación femenina, mientras que un entorno progresista la favorecerá. Por lo tanto, reconocer esta relación conceptual de cara a la presente investigación permite comprender que las obstaculizaciones para la participación femenina en espacios masculinizados no comienzan en el mismo espacio, sino que en la crianza. De esta forma, es relevante considerar elementos personales a la hora de analizar este tipo de trayectorias. Estos elementos culturales no sólo refieren a patrones tradicionales heteronormativos de pensamiento, sino también a prácticas internas dentro del hogar de las mujeres y su influencia en la priorización del tiempo (Sánchez et. al, 2015). Esto último se entrelaza con el entorno cultural (Sánchez et. al, 2015), haciendo que la carencia de tiempo impacte negativamente el desarrollo de actividades extra debido al entorno cultural. En otras palabras, la priorización del quehacer del hogar limita el desarrollo de otras actividades menos tradicionalmente femeninas. Esto es relevante para el caso de bomberos debido a que plantea la apertura y atención a casos en los cuales, pese a su entorno cultural tradicional o machista, participen en espacios masculinizados, pero otorgándole menor prioridad en comparación a otras actividades del hogar.

Gracias a las relaciones conceptuales levantadas en estas investigaciones, se presentan elementos importantes para analizar la división sexual del trabajo, los estereotipos asociados a ésta y las limitaciones prácticas que plantea sobre las mujeres. Favoreciendo el leer la participación de estas en bomberos no sólo como situada un entorno sexualmente dividido, sino también como una participación en un espacio tan heteronormativo en su estructuración que incluso la plantea como atípica o ajena.

2.2. Las Trayectorias Laborales Atípicas de Género

Teniendo en cuenta todo lo anterior, la participación de mujeres en bomberos se posiciona como una trayectoria atípica en un espacio masculinizado. Por ello, es relevante identificar los criterios que definen una trayectoria de esta categoría. En este sentido, las trayectorias atípicas son ocupaciones donde ciertos grupos minoritarios, en este caso mujeres, son infrarrepresentados. El Departamento de Trabajo de Estados Unidos define las trayectorias atípicas u ocupaciones no tradicionales como aquellas que tienen menos de un 25% de participantes de aquel grupo (Nanda et. al, 2018). Ahora, para desarrollar esto en el caso de bomberos, se han de recabar una serie de relaciones conceptuales que ligan la construcción simbólica de la mujer a la forma en que se desarrollan estas trayectorias atípicas en áreas masculinizadas.

Uno de los aspectos más relevantes para el caso de las trayectorias atípicas en bomberos es la importancia del cuerpo y la emocionalidad como aspectos claves del trabajo y la ocupación. Etcheberry (2017) sostiene que existe una influencia entre el entorno masculinizado de la trayectoria atípica y el manejo emocional/corporal. En estos espacios se construye una definición o concepción ideal del cuerpo de acuerdo con las actividades desarrolladas. Esta dinámica genera inequidad directa entre la corporalidad y emocionalidad masculina y femenina, planteando a estas últimas en una posición de inadecuación y subordinación (Etcheberry, 2017). Para manejar esta desventaja, las mujeres generan mecanismos estratégicos de compensación, que pueden desarrollarse como una hiperfeminización para compensar lo masculino de sus labores. Sin embargo, también puede darse a la inversa, atravesando un proceso de masculinización para situarse en una relación más equitativa y respetuosa con sus pares hombres. En cualquiera de los casos, en términos generales las mujeres construyen una corporalidad y emocionalidad mucho más resistentes, donde deben disminuir su tiempo de descanso y reprimir su expresión emocional. Todos estos elementos son importantes para el caso bomberil no únicamente porque sean extrapolables directamente, sino también porque permiten prestar atención y relacionar conceptualmente cómo se percibe la corporalidad y emocionalidad de las

mujeres por sí mismas y sus pares en relación con las exigencias de la ocupación masculinizada.

Calandrón (2012), en una investigación sobre los servicios de emergencias, específicamente sobre mujeres policías en Argentina. Aquí concluye que dentro de la comisaría conviven una serie de desigualdades de género producidas por una gran variedad de elementos, como pueden ser el nivel educativo, la generación de los uniformados, el estado sentimental, el género por sí mismo, entre otras cosas. Sin embargo, uno de los aspectos claves para el caso de bomberos y descritos por Calandrón (2012) tiene relación con la restricción del rol e identidad de las mujeres en los entornos masculinizados a las relaciones que éstas tienen con los hombres. Ésta es la unión que realiza entre los conceptos de relaciones, sentimientos y experiencias afectivas con la construcción de autoridad de las mujeres. Aquí se explica que, mediante la utilización de relaciones afectivas tradicionales de género entre hombres y mujeres, estas últimas logran obtener agencia y actuar sobre su entorno. Esto, de cara al caso de las trayectorias atípicas de mujeres en bomberos es sumamente relevante, ya que no sólo plantea el foco de atención en la percepción del entorno sobre las relaciones entre mujeres y hombres, sino también las ventajas o desventajas que las primeras sacan de estas cuestiones para la construcción de su identidad, autoridad y agencia.

Con los conceptos antes descritos y relacionados en estas investigaciones, plantean un antecedente para el caso de bomberos de no sólo a la construcción de la identidad corporal y emocional de las bomberas con relación al entorno masculinizado, sino también a la construcción de su identidad y agencia en consecuencia o influencia de sus relaciones con los hombres. Siendo todos estos, aspectos claves para la construcción de la identidad femenina de quienes participan y forman parte de estas trayectorias atípicas. Sin embargo, cabe mencionar que un aspecto importante para la identidad bomberil en términos generales es su interpretación de la ayuda y, por lo mismo, un aspecto que también puede influenciar la construcción de la identidad bomberil específica de las mujeres.

2.3. La Construcción de Género en la Ayuda y El Voluntariado

Los voluntariados son entendidos como una actividad de ayuda valiosa para la persona que la realiza, pero no motivada por la ganancia material, ni tampoco obligada desde otras personas (Cnaan et al., 1996). Si bien existe una gran cantidad de investigaciones con relación a cómo se construye la división sexual del trabajo remunerado y doméstico, son escasos los estudios actuales acerca de cómo se configuran los roles de género en los voluntariados y cómo estos se reflejan en la participación femenina. La ausencia de remuneración en este tipo de trabajo indica un repertorio distinto de motivaciones, las cuales pueden desprenderse desde una intención totalmente altruista, hasta la satisfacción de objetivos sociales o psicológicos (Bussell y Forbes, 2002). Para estudiarlo con relación a lo que le compete a esta investigación, es fundamental considerar el estrecho vínculo establecido entre ser voluntario y la vocación de servicio y ayuda.

Con relación a esto, Eagly y Crowley (1986) sostienen que los comportamientos de ayuda están delimitados por los roles de género. El comportamiento de ayuda de las mujeres está ligado al servicio, soporte emocional, labores del hogar y compañía, mientras que el de los hombres está enmarcado dentro de los principios de la valentía y el honor. El hombre debe estar dispuesto a ayudar a los demás, aunque esto amenace su integridad física. Las autoras también mencionan la importancia de la influencia de las habilidades esperadas para cada sexo, ya sea en base a razones físicas o socialmente construidas. En este sentido, en su investigación se sostiene que los hombres tienden a ayudar más que las mujeres justamente porque se espera una respuesta más competente de su parte en situaciones de auxilio. En una institución voluntaria como lo es el caso de Bomberos, encargada de atender y socorrer emergencias, prima la imagen del héroe, socialmente masculinizada, por sobre la figura altruista y las labores de asistencia y domésticas atribuidas a la mujer.

Es cierto que según lo explicado por Eagly y Crowley (1986) los hombres tienen una mayor tendencia a ayudar que las mujeres, sin embargo, esto no logra explicar el funcionamiento de los voluntariados y sus participantes. La mayoría de los estudios

cuantitativos que han caracterizado el universo de participación de distintos tipos de voluntariados, tanto en Europa como en Sudamérica, han sostenido que hay una mayor presencia de mujeres en estos espacios (Fundación Mutua Madrileña, 2022; Bettoni y Cruz, 2001; Valencia y Velandia, 2013). De hecho, hay investigaciones que se han aventurado a hablar de la feminización del voluntariado. No obstante, la situación es diferente cuando se observa la diferencia entre los voluntariados socialmente entendidos como masculinos y femeninos. Ya que son solamente los voluntariados ligados al riesgo y emergencias en los que los hombres son mayoría (INJUV, 2018).

Por lo tanto, es esta división la que aplica para el caso de un servicio de emergencias como Bomberos. Esto explica por qué no habría casos de predominancia femenina a gran escala en bomberos, pese a su factor voluntario tanto en Chile como en otros países. Es posible entender esta brecha tan marcada cuando se considera que, en relación con lo mencionado por Eagly y Crowley, los comportamientos de ayuda dentro de los voluntariados también están determinados por los roles de género. Bajo esta línea argumentativa, surge la figura del héroe como un factor socio-simbólico fundamental. Rankin y Eagly (2008) definen el heroísmo como un comportamiento desinteresado por ayudar a los demás, inclusive en situaciones riesgosas que ponen en peligro al héroe. Estas autoras investigaron por qué el heroísmo está atribuido socialmente a los hombres. De manera breve y precisa, sostuvieron que esto se da principalmente por la esfera en la que se desenvuelve el heroísmo. Rakin y Eagly defendían la idea de que el héroe, para serlo, debía tener reconocimiento y, por ende, debía moverse y actuar en la esfera pública. Los actos heroicos son siempre actos con exposición, y la división de los roles de género se da por la línea que demarca lo público y lo privado. El hombre es el actor de lo público, mientras que la mujer se veía obligada a quedarse oculta en lo privado. Para las autoras, este es uno de los motivos fundamentales que han derivado en la masculinización del héroe, lo que concuerda también lo dicho anteriormente por Eagly y Crowley, separando los comportamientos de ayuda entre lo heroico y lo doméstico. A su vez, esta desigualdad en el acceso a lo

público en perjuicio de las mujeres genera un mayor número de obstáculos para ellas para desempeñar roles heroicos, reproduciendo así las lógicas tradicionales de género dentro de estos y causando la masculinización de instituciones como bomberos.

2.4. El Cuerpo de Bomberos como un Espacio Masculinizado

En lo que respecta al estudio del Cuerpo de Bomberos, si bien las investigaciones no son tantas, sobre todo para América Latina, se han estudiado distintos elementos. La configuración de las trayectorias femeninas en este tipo de instituciones es un objeto de estudio que ha logrado construir una base teórica sólida en otros países. Gran parte de las investigaciones han sido claras en evidenciar la presencia de barreras para el desarrollo de las bomberas desprendidas de lo masculinizado del entorno.

Primeramente, se sostuvo que las mujeres bomberas eran marginadas mediante un proceso de otredad por parte de sus compañeros hombres. El concepto mismo de otredad refiere a cuando las mujeres o hombres son excluidos e invisibilizados por no comportarse de manera hegemónicamente masculina en entornos masculinizados. Esta situación, según Gouliquer et al. (2020) no es dada precisa o exclusivamente por el hecho de que fuesen mujeres, sino que por carecer de características masculinas. Si bien hay un contraste muy sutil entre ambos elementos, la importancia de su diferencia radica en que aquellas mujeres que adquieran un repertorio de actitudes y habilidades validadas y aprobadas por sus compañeros hombres, dejaban, hasta cierto punto, de ser vistas como otredad. No obstante, las mujeres que no cumpliesen con este arquetipo de masculinidad eran posicionadas como no aptas para el trabajo bomberil, derivando en comportamientos de discriminación, condiciones hostiles de trabajo, cuestionamientos de sí mismas tanto por otros como por ellas y un erosionamiento de la identidad femenina en su rol como bomberas.

Por otro lado, Sinden, et al. (2013) estudiaron el impacto que ha tenido para las bomberas canadienses desempeñarse en un espacio dominado por hombres. Las autoras sostienen que, dada la presencia de barreras estructuralmente establecidas, las mujeres desarrollan una serie de mecanismos particulares de compensación. Las

mujeres entrevistadas reconocieron su labor como algo agotador y extenuante que las obligaba a mantenerse en óptimas condiciones físicas, como cabe de esperar para un trabajo de este carácter. El problema radica en que las bomberas mujeres debían adaptar su cuerpo de una manera distinta a la que lo hacen los hombres por dos motivos fundamentales: las diferencias biológicas en la fuerza y el diseño inadecuado de los equipamientos para cuerpos femeninos. Estos elementos obligaban a las mujeres a desarrollar una serie de estrategias compensatorias para no ver perjudicado su desempeño y no dañar su imagen en la compañía. Es por medio de estas estrategias que las participantes femeninas buscan ganarse el respeto y reconocimiento de su contraparte masculina, siendo validadas como bomberas capaces.

De igual forma, en espacios masculinizados se desarrolla un fenómeno particular de segregación denominado tokenismo. Este concepto refiere a la forma en que las organizaciones resisten a la inserción real de la mujer, asumiendo que su inclusión está completa sólo por su presencia y manteniendo sistemas de inequidad (Kanter, 1977). Los *token* son afectados por tres elementos: visibilidad, ya que atraen una cantidad desmesurada de atención del grupo dominante; polarización, haciendo que las diferencias entre el *token* y el grupo dominante sean exageradas; asimilación, haciendo que sus atributos sean distorsionados para ajustarlos a las generalizaciones preexistentes. Este fenómeno se da para aplacar el requerimiento social de inclusión, situando en una posición públicamente ventajosa a una persona perteneciente a un grupo marginado, dando la falsa ilusión de que es una posición alcanzable para cualquiera, cuando es solamente una situación excepcional (Grant, 2017). Perrot (2016), en un estudio sobre las bomberas australianas recurre a este concepto para explicar la posición de las mujeres en el esquema bomberil. La autora sostuvo que la experiencia de las mujeres bomberas se centra en buscar adecuarse al contexto laboral masculinizado, subvirtiendo los estereotipos de “fragilidad femenina” construidos en torno a las limitaciones biológicas. De esta forma, las mujeres en posición de *Token* también tendieron a percibirse a sí mismas como “diferentes de

otras mujeres”, lo que es el resultado de un proceso de metamorfosis que busca adaptarse a los estereotipos masculinos de género que son considerados aptos y capaces para la institución. Este proceso de transformación requiere tiempo, dedicación y paciencia, y a cambio se constituyen dentro de bomberos como actores con capacidad de agencia, aunque limitada estructural y organizacionalmente.

Respecto al caso chileno, Morales (2012) señala que la identidad de las mujeres en los cuerpos nacionales de bomberos está permeada por los roles de género. El autor sostiene que la configuración de la autopercepción de las bomberas está reforzada por un conjunto de actitudes y un tipo de conductas ligadas a un repertorio de valores masculinos aceptados colectivamente en el interior de las compañías. Es necesario destacar que, para Morales, este giro hacia lo masculino de las mujeres bomberas no es un fin, sino un medio para poder desarrollarse en un espacio masculinizado.

Otro aspecto relevante de los cuerpos de bomberos nacionales es la relevancia que adquiere el factor de la antigüedad para las trayectorias de sus integrantes. Morales (2012) indica que a mayor cantidad de años como bombero, mayor es la autoridad y la validez del discurso. En este sentido, es posible decir que los cuerpos de bomberos están configurados por una estructura no solamente masculina, sino que también generacional. Este elemento temporal ha funcionado como un arma de doble filo en cuanto al ingreso de mujeres. Es perjudicial puesto que, como la oficialización de la entrada de mujeres es reciente en comparación a la antigüedad de la institución, son pocas las mujeres que han logrado llevar trayectorias largas en sus respectivas compañías. Son las generaciones más antiguas las que concentran la mayoría del poder administrativo y operativo de la institución, que son en mayoritariamente hombres. Por otro lado, siguiendo lo que explica el autor, esto también permite una oportunidad para la construcción de la identidad de las mujeres. Es inevitable considerar que un espacio masculinizado es desventajoso para su entrada, pero su estructura generacional permite que su posición vaya mejorando orgánicamente con el paso del tiempo, sólo por continuar activas en la institución.

Morales (2012) sostiene que las formas de socialización de bomberos están determinadas por valores tradicionales desprendidos de los roles de género, convirtiéndolas en mecanismos de reproducción de un arquetipo masculino de bombero capaz. Esto deriva en una división sexual de las labores bomberiles, que si bien el autor señala no estar demasiado profundizada, se posiciona como una expresión de dominación masculina que sigue relegando a las mujeres a un papel menos protagónico. Sin embargo, la modernización y renovación generacional de la institución dada en las últimas décadas, ha contribuido a cultivar una mejor situación que debería seguir mejorando con la entrada de más mujeres y el paso del tiempo.

A modo de conclusión, la integración de mujeres en espacios masculinizados se presenta como un fenómeno multifactorial, afectando y siendo afectado de una gran variedad de maneras. Por un lado, el aspecto voluntario de la institución estudiada dota al fenómeno de un carácter totalmente distinto al que tendría un trabajo masculinizado remunerado. Por lo mismo, las motivaciones levantadas por sus integrantes se componen de elementos distintos, originados en vocaciones altruistas o familiares. No obstante, los roles de género son transversales a las conductas de ayuda sobre las que se construyen los voluntariados, al igual que en áreas no voluntarias.

Los espacios bomberiles presentan una serie de barreras para la entrada y permanencia de mujeres, principalmente fundamentados en argumentos de capacidad física, pero generalmente asociados a constructos sociales de género. La mujer es vista como la otredad en estos espacios, teniendo que luchar para poder construir su identidad y ganar su lugar al interior de las compañías. A su vez, la literatura ha demostrado que el fenómeno del tokenismo es también clave para estudiar el caso de bomberos, debido su perfil masculinizado de integrantes, donde las mujeres son excepcionales. Bomberos se presenta como un sistema de inequidad que levanta barreras para la inserción real de mujeres. Por este motivo, aquellas que logran entrar y permanecer desarrollan una serie de estrategias y maniobras para compensar su posición de minoría.

Capítulo 3: Diseño Metodológico

3.1. Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación es de tipo cualitativo no experimental, en cuanto se propone analizar las dinámicas, significados y categorías construidas respecto al fenómeno de la inclusión de mujeres en las filas de bomberos, priorizando la observación sin manipulación de las variables. Así, el propósito es comprender cómo los integrantes de la institución construyen el mundo bomberil desde una perspectiva de género y qué sucede concretamente al interior de la compañía (Gibbs, 2012), cuestión que no sería posible si se estudiase a los sujetos en un entorno controlado por los investigadores, presentándose aquí la fortaleza del diseño no experimental. De igual forma, posee un desarrollo inductivo, ya que a partir de los datos propios originados en la investigación se buscaron respuestas y sentidos, esto a modo de favorecer la flexibilidad e innovación del análisis (Herrera et al., 2015).

Por lo mismo, el alcance de esta investigación es de tipo exploratorio, dado que las trayectorias atípicas voluntarias como es el caso de los cuerpos de bomberos en Chile han sido poco estudiadas. La relevancia del alcance exploratorio recae justamente en poder indagar y aportar nueva información en un campo relativamente desconocido (Hernández et al., 2014), como lo es la inclusión de mujeres en las compañías de bomberos en Chile.

Además de lo dicho, este proyecto ha sido planteado desde una perspectiva transversal, es decir, limitando la recolección de los datos a un único momento. El propósito de esto es lograr explicar el fenómeno e interrelacionar sus variables situándolas en un tiempo específico (Hernández et al., 2014) que, en este caso, vendría siendo cómo se percibe la inclusión de mujeres en el cuerpo de bomberos de Valparaíso, 26 años después de su oficialización.

3.2. Técnicas de Producción de Datos

El proyecto se basa en la producción de datos primarios recopilados a través de la técnica cualitativa de la entrevista en profundidad. Esta técnica opera generando vinculación directa entre el entrevistador y el entrevistado, funcionando como motor de información en dos dimensiones: verbal y gestual/corporal (Canales, 2006). El uso de esta técnica es útil dada la libertad que ofrece al entrevistado, mediante el establecimiento de una relación particular entre ambas partes, permitiéndole utilizar su propio marco lingüístico para explicar su percepción y sensaciones sobre el fenómeno de estudio, sin quitarle el poder al entrevistador para guiar y orientar la dirección en la que se mueve la interacción (Canales, 2006). Esta técnica permite a los entrevistados la posibilidad de no contestar alguna pregunta, si así lo desea, convirtiendo así los silencios y las no-respuestas, en una fuente de información apreciable. Es importante destacar que se opta por la entrevista semiestructurada, es decir, con una pauta/guion de preguntas que abordan temáticas relevantes para la investigación. Si bien estas temáticas se relacionan con los elementos ya presentes en la literatura, también se abre el espacio para ahondar en nuevos tópicos informativos que pueden ser importantes. Esto mediante la realización de nuevas preguntas que surjan durante la ejecución de la entrevista gracias a lo mencionado por los entrevistados.

Concretamente, se construyeron dos guiones de entrevistas en profundidad, diferenciados según el género del sujeto entrevistado. Cada uno de los instrumentos fue construido siguiendo la operacionalización de los conceptos que estructuran el estado del arte sobre el tema en estudio. Ambos instrumentos cuentan con una sección inicial sobre el trabajo voluntario, por lo que incluyen elementos ligados a historial de participación, motivaciones y entorno cultural familiar. Por otro lado, la segunda sección aborda la variable de trayectorias atípicas, que se enfoca en elementos como proceso de incorporación, roles de género, obstáculos, proyección y, finalmente, percepción y valoraciones. Es en esta sección donde se diferencian los instrumentos según el género de la persona entrevistada, puesto que las preguntas dirigidas a mujeres fueron construidas con la intención de ahondar en sus trayectorias personales,

nociones sobre la institución y su trabajo, obstáculos y motivaciones, mientras que las preguntas dirigidas a hombres se limitan a conocer su percepción acerca del ingreso y trabajo de mujeres en Bomberos, limitando la cantidad de información que pudiesen dar respecto a su propia trayectoria en la compañía.

Tras su diseño, los guiones de las entrevistas fueron sometidos a un proceso de validación para corroborar la efectividad de las preguntas y el recibimiento de éstas por parte de los entrevistados. Se utilizó validación por sujetos de prueba para poder testear la fiabilidad y profundidad de los instrumentos, que al no ser de un único formato de guion, fue aplicado en dos sujetos de prueba que cumplieran con la característica de ser bomberos activos. El primer sujeto corresponde a un hombre con una trayectoria de 4 años como bombero activo en la Séptima Compañía de bomberos de Valparaíso. El segundo caso es una mujer con una experiencia de un total de 4 años de bombera activa, habiéndose desarrollado en dos compañías del Cuerpo de Bomberos de Valparaíso, por sus siglas CBV. Estas validaciones contribuyeron a la refinación de ambos instrumentos, aumentando su robustez y profundidad en torno a la búsqueda de información. No obstante, gracias a que estos cambios no fueron de gran envergadura y que ambas entrevistas aportaron gran cantidad de información, fueron de igual manera utilizadas en el proceso de análisis. Las entrevistas fueron grabadas previa autorización de los participantes para su posterior transcripción. A modo de agilizar el proceso de transcripción del material, se utilizó el software de libre acceso “Goodtape”. Aquí se requirió revisar cada una de las entrevistas para corregir los errores gramaticales comunes realizados por el software y adecuarlas al formato.

3.3. Universo y Muestra

El universo del presente proyecto corresponde a la totalidad de integrantes y postulantes (con pasado de brigadistas) de la séptima y décima compañías de bomberos, pertenecientes al Cuerpo de Bomberos de Valparaíso. Esta división refiere, por un lado a los integrantes formales de la institución y, por otro, a las personas que se encuentran en proceso de postulación a la institución y que, aparte, han participado

en las brigadas juveniles donde jóvenes que no forman parte de bomberos se familiarizan con las labores y tareas de la institución antes de cumplir la edad necesaria para postular. Estas compañías fueron seleccionadas principalmente por la presencia de informantes claves al interior de cada una, que facilitaron la entrada de los investigadores. Sin embargo, las características específicas de estas permiten realizar una comparativa interesante, puesto que tienen contextos de participación femenina sumamente diferentes. Dicho esto, el muestreo es de tipo intencional siguiendo los criterios que propicien una mejor adecuación a los objetivos de investigación, seleccionando así los sujetos que cumplen con las características de la muestra (Izcara, 2014). Los criterios de inclusión de la muestra corresponden a: género, para cumplir con representación de hombres y mujeres; pertinencia, es decir, participar como bombero/a activo/honorario o ser postulante con experiencia en las brigadas juveniles de bomberos, esta última operando como un período de participación previo a la postulación para adolescentes mayores de 12 y menores de 18 años; tipo de trayectoria en base a la antigüedad, para lo que se establecieron cuatro tipos de trayectorias con las que la muestra debía contar, las cuales se definieron como: a) en vías de ser bombero, que comprendía ser brigadista y postulante a alguna de las dos compañías, b) trayectoria de corta duración, entre 1 y 4 años de participación en alguna de las compañías, c) trayectoria de mediana duración, entre 5 y 9 años de participación en alguna de las dos compañías, d) trayectoria de larga duración, es decir, 10 o más años de participación en alguna de las dos compañías, recibiendo el título de bombero honorario.

Tomando en cuenta estos criterios de selección, la muestra queda definida en 10 integrantes entre ambas compañías, considerando a 6 mujeres y a 4 hombres para la aplicación de entrevistas en profundidad. El número de mujeres fue definido principalmente por la baja cantidad de bomberas mujeres participando en la Séptima Compañía, por lo que se buscó equiparar la cantidad de mujeres en la Décima Compañía, pese a que esta tenía una mayor cantidad de mujeres participantes. Por otro lado, se limitó la cantidad de hombres a sólo 2 por compañía. Estos aspectos no

fueron definidos de manera arbitraria sino en función de las características específicas del fenómeno estudiado. El estudio de la inserción de mujeres en una institución históricamente masculinizada no puede ser investigado desde un principio de equidad, por la desigual distribución de protagonismo y poder dentro de la institución. Dicho esto, si bien las cantidades no son proporcionales, el muestreo se configuró en función del principio de selección equitativa de los sujetos. González (2002) explica que la selección debe estar determinada por las interrogantes científicas, incluyendo a aquellos sujetos que se verán beneficiados por la investigación. Las características de la muestra son apreciables en la siguiente tabla:

Tabla 1

Características de la muestra: Bomberos y Bomberas Séptima y Décima Compañías

Nombre	**Género**	**Edad**	**Antigüedad**	**Estatus**	**Cargo en la oficialidad**	**Compañía**
Samanta	Mujer	29 años	4 años	Bombera activa	Sin cargo	Séptima
Simona	Mujer	31 años	2 años	Bombera activa	Sin cargo	Séptima
Susana	Mujer	27 años	2 años	Bombera activa	Sin cargo	Séptima
Sergio	Hombre	23 años	2 años	Bombero activo	Ayudante	Séptima
Sebastián	Hombre	36 años	7 años	Bombero activo	Sin cargo	Séptima

Daniela	Mujer	18 años	No aplica	Postulante y brigadista	Sin cargo	Décima
Danae	Mujer	24 años	5 años	Bombera activa	Sin cargo	Décima
Doris	Mujer	42 años	24 años	Bombera honoraria	Sin cargo	Décima
Douglas	Hombre	64 años	43 años	Bombero honorario	Sin cargo	Décima
Daniel	Hombre	41 años	23 años	Bombero honorario	Sin cargo	Décima

Fuente: Datos de elaboración propia sobre muestra de bomberos.

El reclutamiento de las y los participantes se realizó mediante informantes clave para facilitar el acceso rápido y expedito a los sujetos de estudio, esto ya que se trataba de individuos con gran cercanía y conocimiento de sus compañeros/as que operaron como una fuente importante de información sobre el espacio bomberil y facilitaron el acceso a otros miembros del entorno estudiado (Robledo, 2009). Las condiciones de la realización de las entrevistas dependían de las necesidades de los sujetos a entrevistar. Es por esto que 6 de estas fueron realizadas de manera online, para ajustarse a la disponibilidad de las personas involucradas y 4 fueron realizadas en las instalaciones de bomberos (2 mujeres y 2 hombres).

3.4. Técnicas de Análisis de Datos

Para el desarrollo del análisis, se utilizó la técnica de análisis de contenido, entendiéndose como un proceso objetivo y sistemático de medición del ordenamiento y repetición de las palabras y conceptos, haciendo énfasis en la presencia específica de los conceptos en el contexto de quienes los enuncian (Izcara, 2014).

Este proceso se constituyó siguiendo las tres etapas planteadas por Izcara (2014):

- Etapa de simplificación de los datos: En este paso inicial la información recabada mediante el grupo de discusión y entrevistas fue reducida a modo de tomar en cuenta sólo la información más relevante. Siendo realizado mediante el proceso de codificación de las entrevistas y el grupo de discusión, con el afán concreto de filtrar lo máximo posible el contenido. Acompañado posteriormente por la creación de códigos referentes a cada fragmento del material que se considera más relevante. Esto tomando en cuenta las variables teóricas centrales del proyecto: Voluntariado y trayectorias atípicas.
- Etapa de categorización: La presente etapa tuvo la intención de agrupar los códigos planteados en el proceso de simplificación en grupos temáticos y sub-temáticos, acorde a las características de estos y a las variables del proyecto (Izcara, 2014). En este sentido, si bien es complejo destacar concretamente sub-temáticas, sí podemos especificar temas generales para la clasificación de códigos que aportan al cumplimiento de los objetivos, es decir, que aportan a la reconstrucción de las percepciones: motivaciones, experiencias previas, obstáculos, estrategias de adaptación, proyecciones sobre el futuro y valoraciones. Al mismo tiempo, también se han usado las categorías planteadas desde investigaciones previas, dígase: género, roles de género, masculinización del trabajo, trabajo voluntario, discurso y otredad. Sin embargo, la categorización también cuenta con un eje dedicado a códigos emergentes, específicos y producidos gracias a las expresiones dadas desde los participantes, los cuales aportan a un mayor grado de flexibilidad y adaptabilidad investigativa.
- Etapa de resultados y análisis: En esta fase se analizó la información anteriormente reducida, categorizada y tematizada en los pasos previos, distinguiendo qué aporta concretamente a la respuesta de la pregunta y al alcance de los objetivos. Tomando en cuenta los lineamientos conceptuales y teóricos descritos en el estado del arte. Todo esto concretándose en la

construcción de un informe de resultados que presenta y explica la totalidad de este proceso final.

Dicho esto, el proceso se realizó con la intención de hacer más expedito el análisis y el abordaje de los datos. Permitiendo así que los resultados alcanzados sean producto de una forma más sistemática de simplificación y categorización (Izcara, 2014), evitando la sobresaturación de información irrelevante y dando lugar a categorías temáticas ad hoc con el eje central del proyecto la pregunta y los objetivos. Este análisis fue construido en un procedimiento de codificación cualitativo manual.

3.5. Consideraciones Éticas:

Respecto a las consideraciones éticas, el presente proyecto sigue los lineamientos estipulados por el Comité de Ética Científica de la Universidad de Valparaíso. Se procuró resguardar el bienestar y privacidad de los sujetos en el contexto investigativo se guía por el artículo 26 de su reglamento interno (Comité de Ética Científica de la Universidad de Valparaíso, 2018), la Ley 20.584 (2012), la Ley 20.120 (2006) y la Ley 19.628 (1999). El presente proyecto se llevó a cabo siguiendo los criterios de: a) beneficencia: referente maximizar los beneficios tanto de los participantes como del tejido social, b) no maleficencia: es decir, minimizar los potenciales riesgos de los participantes, c) autonomía: respeto absoluto de cara a las decisiones que puedan tomar los participantes y d) justicia: en cuanto los beneficios y riesgos de la investigación deben ser justamente distribuidos de cara a la población, de forma que un grupo no puede contar con todos los beneficios o riesgos (Loue y Molina, 2015).

Se buscó que el estudio no sólo sea plenamente transparente con sus intenciones, sino que también aporte datos que beneficien a los integrantes de la séptima y décima compañías de bomberos de Valparaíso, respetando el bienestar de estas personas, sus límites y permitiéndoles en cualquier momento restarse del proyecto. Por lo mismo, se construyó y presentó un documento de consentimiento informado a los participantes, detallando que los audios de las entrevistas iban a ser grabados para su

posterior análisis, así como también los aspectos claves del proyecto, sus objetivos, las técnicas que serían aplicadas, las temáticas centrales y demás información relacionada al tipo de investigación del que estaban siendo parte.

Debido a que el método de grabación de audio puede, potencialmente, desfavorecer el anonimato (Flick, 2004), se especificó que aceptaban participar del proyecto de manera totalmente confidencial, que el manejo de la información garantizaba el anonimato en todas sus etapas y contando con la posibilidad de restarse del mismo en cualquier momento comunicándose con los investigadores. Para apoyar este factor de anonimato, se prefirió optar por utilizar nombres ficticios para cada uno de los entrevistados, seleccionando únicamente que la inicial de los nombres correspondiera a la misma que la de la compañía a la que pertenecían. Además de estas formalidades, es necesario destacar que los datos y conclusiones obtenidas fruto del desarrollo de esta investigación, fueron devueltos a la compañía que ayudó a construirlos, velando por evitar cualquier tipo de extractivismo académico sin retribución de conocimientos.

Capítulo 4: Análisis y Discusión de Resultados:

En el presente apartado se describen y analizan los datos recabados de las personas entrevistadas. Para responder adecuadamente a los objetivos de la investigación, se procurará reconstruir las etapas principales de la trayectoria e incorporación de las mujeres en el cuerpo de bomberos, esto a partir de las percepciones de bomberos y bomberas. Primero, se revisan las motivaciones que las conducen a ser bomberas, para posteriormente analizar la presencia de barreras y facilitadores en su etapa de ingreso y permanencia. En esta última también se suma la revisión de aspectos ligados a las funciones y a las estrategias compensatorias. Por último, en los apartados finales se analiza y reconstruye, desde las percepciones de sus integrantes, el espacio bomberil en relación con sus dinámicas internas. Por un lado, un apartado se concentra en ver cómo opera la división público/privado desprendida de los roles de género y aplicada al ambiente voluntario. Y, por otro, el apartado final une las percepciones de los bomberos y bomberas para realizar un análisis de la construcción de género del espacio bomberil.

4.1. Proceso de Ingreso y Postulación

La etapa de ingreso abarca el período desde el inicio de las actividades en la institución hasta la oficialización de la postulante como integrante de la compañía. En otras palabras, refiere a la etapa de brigadista de algunas participantes, y al proceso de postulación y evaluación, acorde con los mecanismos y normativas de ingreso que están regulados desde la Academia Nacional de Bomberos. Este proceso tiene una duración que varía entre los 6 meses y el año según lo dicho por los y las entrevistadas. Se exigen una serie de exámenes cardiológicos, sanguíneos y psicológicos que demuestren un buen estado físico y mental. Estos requisitos son parte de los criterios estándar de todas las compañías para evaluar la elegibilidad de los postulantes. No obstante, esta entidad sólo se encarga de esta documentación y de establecer una

pauta básica de conocimientos teórico-prácticos. En lo que resta, cada compañía define sus propios mecanismos complementarios de ingreso, para los cuales se imparten cursos y se realizan evaluaciones en función al tipo de especialidad requerida. Estas pueden estar relacionadas con el manejo de materiales peligrosos, de agua y herramientas para combatir incendios, situaciones de accidentes y rescates, entre otras cosas.

De igual manera, pese a que este proceso exige ser mayor de edad, algunas compañías tienen implementadas brigadas juveniles para menores de edad de más de doce años, donde algunas entrevistadas participaron. En la brigada no se acercan a emergencias reales, pero sí se les enseñan los conocimientos técnicos, prácticos y académicos necesarios para la actividad bomberil. Los brigadistas, al tener más integrados los conocimientos y habilidades exigidas, tienen relativamente más sencilla su integración.

4.1.1. Facilitadores en la Postulación: Redes de apoyo y Vínculos Previos

Los facilitadores de ingreso son entendidos como elementos que puedan agilizar o favorecer la entrada de las mujeres a bomberos. Esta clase de elementos, pese a ser distinguibles, no actúan necesariamente por separado, sino que en muchas ocasiones uno deriva en otro. Por otro lado, la presencia de facilitadores no implica la desaparición de las barreras, sino que se constituyen como un elemento que contribuye a sortearlas o tolerarlas, sin ser construido por mujeres necesariamente.

En primer lugar, el apoyo familiar es fundamental para la participación de mujeres en bomberos. Todas las entrevistadas señalan que sus familias apoyaron su decisión de ingresar a la institución, pese al miedo que genera el riesgo inherente de la profesión. En este sentido, el apoyo familiar se manifiesta como un refuerzo positivo, y se constituye como una red de apoyo y sostén que alienta la participación. Este apoyo se dio tanto en familias ajenas a la institución como en casos con herencia o tradición bomberil. En la mayoría de las ocasiones, los padres bomberos o familias con una

tradición importante en la institución entregan respaldo al deseo de participar. Sólo una de las entrevistadas señaló que su padre, siendo bombero, no aprobó su decisión de postular a la institución (en este caso, fue su madre quien funcionó como su mayor apoyo), mientras que todo el resto relata que hubo mucho apoyo familiar detrás. En este sentido, el apoyo familiar, independientemente del grado de relación de la familia con bomberos, se constituye como un facilitador importante durante el proceso de postulación, puesto que alienta y fomenta la participación.

Las brigadas, en segundo lugar, también actúan como facilitador a la hora de postular. El aprendizaje temprano de conocimientos y habilidades propias de la profesión contribuye a un mejor rendimiento a la hora de ser evaluada. Además de esto, facilita orgánicamente el trato con los bomberos, puesto que son conocidas desde más jóvenes. Sin embargo, el impacto de las brigadas como mecanismo de facilitación no sólo se limita a eso. Los brigadistas tienen un proceso de incorporación parcial adelantado, a diferencia de un postulante que no lo fue. Esto les entrega un nivel mayor de cercanía e interiorización del trabajo bomberil. No obstante, este elemento también se da en casos con vinculaciones familiares con bomberos, cuya relación con la institución suele comenzar en la infancia. En este sentido, el elemento en común que tiene el haber participado en la brigada y la vinculación familiar con bomberos es que el contacto con la institución comienza antes de la mayoría de edad, generando una socialización temprana con la cultura bomberil. Esto permite un nivel de interacción mayor, que contribuye a establecer lazos con la compañía y generar una perspectiva más clara del trabajo y significado de ser bombero. Daniela, cuyo padre es bombero y participó en las brigadas juveniles menciona lo siguiente:

> *Mi papá era bombero de otra compañía, y a mí no me gustaba el ambiente que se desarrollaba ahí. Pero después mi papá se cambió, y yo empecé como a sentir que era mi segunda familia… estar ahí era súper grato y, al final, como que literalmente pasaba ahí todo el fin de semana, los días que podía ir; eso me motivó como a seguir y después volver.*
>
> *Yo creo que en general me llevo bien con los bomberos, por el mismo tema que yo vengo de muchas horas antes. Me conocen, como que saben mis intereses y como el compromiso que yo tengo con la compañía. (...) con los aspirantes* [es decir, personas

> sin una vinculación previa a bomberos]*, como que ellos son mucho más distantes en general.*
>
> (Daniela, 18 años, postulante, Décima Compañía)

Por un lado, el caso del apoyo familiar como un elemento facilitador a la participación no es algo nuevo para el desarrollo de las carreras de mujeres. Si bien Yasmin y Asmaul (2020) reconocen el apoyo familiar para carreras profesionales, esto es también extrapolable a las bomberas. Principalmente, debido a que la familia en los casos observados en bomberos también se posiciona como un refuerzo positivo que alienta la participación. De igual manera, considerando lo mencionado en la literatura, se podría esperar que en el caso de ausencia de apoyo familiar ocurra lo contrario. En este sentido, existe la posibilidad de que las bomberas que carecieron de falta de apoyo familiar dejaran la institución, lo que explicaría porque todas las bomberas entrevistadas destacan el apoyo de sus familias.

Por otro lado, el caso del vínculo familiar con el espacio bomberil como un elemento facilitador está directamente relacionado con la literatura. Nesbit (2012) reconoce que el relacionarse con miembros de la familia vinculados al voluntariado resulta ser un elemento que acentúa las posibilidades de participación. Esto se debe a que las personas con familiares voluntarios o interesados en el voluntariado se encuentran tempranamente socializadas a valorar la importancia de la ayuda. Por otro lado, el acercamiento a las brigadas también juega un papel similar, ya que da lugar al mismo fenómeno de socialización temprana. Ligado a lo mencionado por Nesbit (2012), las brigadas serían una vinculación mediante miembros no familiares. Sin embargo, la autora menciona que no posee el mismo impacto que el vínculo familiar, no obstante, sigue siendo significativo para el fomento de la participación.

4.1.2. Barreras en la postulación: Presiones masculinas y Diferencias Físicas

Entendiendo las barreras como los elementos que limitan u obstaculizan el ingreso de mujeres a las filas de bomberos, las condiciones y habilidades físicas asociadas al uso

de la fuerza son consideradas una barrera determinante. En general, quienes mencionan este tipo de barreras, no reconocen que en su proceso de ingreso haya existido alguna discriminación en base a la fuerza. Sin embargo, sí parecen interiorizar y naturalizar, incluso desde la institucionalidad, que existan diferencias en la facilidad para realizar algunas tareas basadas en este criterio. Situación que da lugar a que estas mujeres duden de sí mismas y sus capacidades para desarrollar el trabajo bomberil. Esto para la postulante incluso da lugar a un temor específico a su primera emergencia, donde le preocupa no tener las capacidades para afrontarla. Respecto a esto, lo expresa de la siguiente manera:

> *Sí, en verdad, sí. Eh... bueno, siempre dicen en bomberos que se necesita más tacto… como técnica que fuerza. Pero siento que igual hay como una… no sé, desconfianza de parte de la compañía en general como por el, "Ay, tal vez no se la pueda.", como, "Ay, tal vez no tenga como la suficiente fuerza." Pero siento que son cosas que se adquieren en el camino,* ***como igual tengo como ese temor de como qué va a pasar como en la primera emergencia en la que vaya*** *(...)*
>
> (Daniela, 18 años, postulante, Décima Compañía).

Sin embargo, también se levanta una barrera que deriva de esta noción de diferencia física, y que se manifiesta como una mayor presión y expectativa para ellas. De hecho, la presión ejercida por hombres en el proceso de ingreso de mujeres, que se manifiestan como sobreexigencias o actitudes de menosprecio está muy presente en la mayoría de los relatos. Se relatan, en el caso de las primeras bomberas de cada compañía, situaciones en las que se vieron sometidas a una presión particular por ser las primeras aspirantes. Señalan un cierto aire de intimidación y un proceso de evaluación desconectado de una preparación adecuada. Respecto a esto último, la bombera de mayor antigüedad señala lo siguiente:

> *Pero todo ese proceso de primeras academias y todo eso eran brutales, o sea, decían: ya, hay academia el sábado, yo pensando que era una academia de compañía y, en el fondo, era una academia para nosotras* [las aspirantes mujeres], *por las que estábamos ahí. Entonces eran todos los hombres mirando, vestidos de civil, o sea, ninguna intención de- (...) teníamos que parar una escala de madera, por ejemplo de 7 metros, cosa que yo nunca había visto en mi vida, nunca la había usado y nunca hubo una preparación previa, sino que yo llegué ese día me dijeron: ya tienes que parar la escala, se para así, y listo, y después la tienes que bajar. Y era un tema de que entre nosotras, con las otras chicas que estaban en ese momento, nos miramos y era: chuta, lo vamos*

> *a hacer, y era como la presión de todo el resto lo que nos hacía decir: ya, como sea paro esta cuestión, como sea lo hago. Porque todos te estaban mirando, entonces, no sé si querían que uno se sintiera intimidado, yo creo que sí (...).*
>
> (Doris, 42 años, bombera honoraria, Décima Compañía).

Cabe destacar que una de las bomberas que participó en la brigada señaló haber sentido una mayor exigencia en su proceso de postulación respecto a las pruebas y labores que se desarrollan en este espacio. Por un lado, como se mencionó recientemente, el aprendizaje obtenido en la brigada contribuyó a un desempeño óptimo en las pruebas realizadas, pero por otro, también se convirtió en una elevación de las expectativas de los evaluadores. Danae comenta lo siguiente al respecto:

> *(...) éramos tres mujeres, sólo tres mujeres. No había más hombres y no había más personas y las tres veníamos de la brigada juvenil. Entonces a las tres nos veían como las niñas de la brigada, no como las futuras bomberas de la compañía. Entonces, más que facilitarnos las cosas por venir de la brigada, como que nos dificultó más porque nos exigían más que a cualquiera. (...) siempre sentí eso, que fue más difícil incluso. En el tema de los conocimientos era más fácil porque ya conocía las cosas que había que hacer, pero como el carácter de los bomberos, ante nosotros era como más exigente.*
>
> (Danae, 24 años, bombera activa, Décima Compañía).

Por un lado, la presencia de dudas y presiones desprendidas de no cumplir con las exigencias físicas es, hasta cierto punto, también explicado en la literatura. Gouliquer et al. (2020) señala que el hecho de que las mujeres carezcan de ciertas características socialmente entendidas como masculinas da lugar a que sean planteadas como no aptas para el trabajo bomberil. Entendiendo la fuerza como uno de estos elementos masculinos, es entonces posible explicar los cuestionamientos e inseguridades experimentadas por las bomberas mediante esta ausencia. Ya que esta percepción de falta de fuerza implica un incumplimiento del arquetipo de masculinidad esperado en el espacio bomberil.

De igual manera, lo excepcional de las presiones descritas por las entrevistadas se explica no sólo en lo anterior, sino también en el grado mayor de visibilidad que experimentan en el espacio. Esta visibilidad, según la literatura, no refiere a un elemento positivo, pues implica que su desempeño es mucho más observado y, por

tanto, experimentan mayor presión (Martínez, 2018). Esta se manifiesta en que son constantemente sujetas a escrutinio general como grupo frente a cualquier tipo de error individual.

4.2. Desarrollo de la permanencia en la institución

La etapa de permanencia se entiende desde la oficialización de la participación de las entrevistadas hasta el momento actual. En esta parte de la trayectoria se toman en consideración funciones, facilitadores y barreras para la adaptación y adecuación, al igual que las estrategias compensatorias para su superación.

4.2.1. Distribución de funciones en la emergencia

Tras ingresar en el cuerpo como bomberas, las emergencias se convierten en la cotidianidad y para enfrentarles se requiere desempeñar una variedad de funciones y roles. Las compañías donde se ha centrado el estudio atienden distintos tipos de llamados, puesto que la Séptima es una compañía de agua y materiales peligrosos, y la Décima es de escala. A grandes rasgos, esto quiere decir que una acude a llamados por incendios y derivados, mientras que la otra socorre accidentes y otro tipo de siniestros más ligados al rescate.

En el contexto de una emergencia, los líderes operativos son los encargados de dirigir al personal de bomberos, tomar decisiones y gestionar los recursos. Las funciones y tareas son asignadas a los y las voluntarias en primer lugar por la disponibilidad operativa, es decir, dependiendo del personal disponible. Sin embargo, a la hora de distribuir los roles, las capacidades físicas son tenidas en gran consideración. La naturalización de las diferencias de capacidades físicas entre hombres y mujeres genera una distribución de tareas basada en el género, en la que ciertas funciones más complejas recaen más en hombres que en mujeres. Los hombres entrevistados reconocen cierto grado de discriminación en la asignación de las tareas, levantando el nivel de fuerza como uno de los factores más relevantes en el desarrollo de las funciones más apremiantes. Sergio menciona lo siguiente:

> *(...) sí veo que tengo una persona que es grande y fuerte, obviamente lo voy a elegir a esa primero para que haga el trabajo pesado. Porque va a ser más fácil para todos (...) obviamente, voy a elegir a la persona más fuerte para que haga las cosas más rápido, porque las personas que están pidiendo ayuda no pueden esperar mucho (...).*
>
> (Sergio, 23 años, bombero activo, Séptima Compañía)

Por otro lado, la experiencia es también un criterio fundamental para la asignación de tareas en la emergencia. Si se considera que la postulación de mujeres es muy reciente en comparación a la de hombres, es un factor que les afecta directamente. Por un lado, se les da un rol menor en las emergencias basado en su nivel de fuerza; lo que limita aún más el rol que desempeñan por ser novatas. En este orden lógico, dos bomberos de la Décima señalan lo siguiente:

> *Y después claramente los bomberos, y si bien cuando eres nuevo siempre que mandan como a trabajos menos exigentes, también porque tienes que ir aprendiendo de a poco. Se supone que los bomberos antiguos tienen que enseñarte o los bomberos que tienen más experiencia tienen que ir traspasándote sus conocimientos y hacer que tú hagas las cosas en una emergencia para que lo aprendas, pero conmigo no pasaba. Con nosotras en verdad en general no pasaba (...) tampoco nos enseñaban (...) costó mucho.*
>
> (Danae, 24 años, bombera activa, Décima Compañía)

> *Sí, en un inicio, por supuesto que no se les daban los trabajos a veces que eran fundamentales o más pesados, o a veces más técnicos. (...) a pesar de que las damas igual tenían las mismas instrucciones, había como una pequeña, digamos,* ***había una discriminación en ese sentido del trabajo****.*
>
> (Douglas, 64 años, bombero honorario, Décima Compañía)

Solo tras largos periodos de prueba las mujeres logran ganar la confianza de sus compañeros. En este sentido Doris, bombera honoraria de la Décima compañía afirma que estuvo sus dos primeros años realizando tareas menores, hasta finalmente poder participar de manera más activa. Respecto a esto, los hombres perciben que una vez ganada esta confianza, las mujeres han probado tener la capacidad para cumplir las mismas funciones que un hombre. Concretamente, Douglas señala lo siguiente:

> *(...) ellas se integraron es decir, demostraron que realmente podían estar a la par con los hombres, es decir, trabajando. Una mujer no tiene la misma fuerza que un hombre, pero ellas demostraron que su cabida aquí, en nuestra compañía, para cumplir las funciones, estaba bien. Estaba de acuerdo con lo que nosotros requeríamos de ellas.*

(Douglas, 64 años, bombero honorario, Décima Compañía)

Todas estas situaciones en las que las bomberas son planteadas como no aptas y son limitadas a funciones menores son superadas una vez alcanzan cierto nivel de confianza. Sinden, et al. (2013) explica que el conseguir esto está directamente vinculado con los intentos de las bomberas para adaptarse a las exigencias del espacio y ser validadas por sus pares hombres. Sin embargo, el factor temporal también es clave, respecto a esto Morales (2012) afirma que la institución de bomberos opera favoreciendo los años de trayectoria y validando a las personas en relación con estos. Dicho de otra forma, el nivel de confianza que los hombres le entregan a las mujeres depende directamente de qué tanto ellas se ajusten al ideal masculino y de qué tan extensa sea su trayectoria.

4.2.2. Cargos y Jerarquía: Operativo y Administrativo.

La distribución de los cargos en las compañías de bomberos es un aspecto muy relevante a la hora de analizar el funcionamiento de un espacio masculinizado. Por un lado, el acceso general a cargos se encuentra obstaculizado para las mujeres. Principalmente, esto se denota en la nula presencia de mujeres en cargos de poder y, cuando esto se ha dado, en la crítica y resistencia de los hombres.

> *"Oh, la décima tiene una mujer directora". (...) De hecho, muchos me cuestionaban* [por ser capitán de la compañía] *de cómo era posible que yo aceptara eso, de por qué no asumía yo el cargo de director*

(Daniel, 41 años, bombero honorario, Décima Compañía)

Esta situación descrita por los y las entrevistadas refiere a un elemento ya documentado en la literatura sobre áreas masculinizadas (Alaniz et al., 2022; Pimenta et al., 2022; Schulz, 2024). Czeranowska (2024) enfatiza que las mujeres en áreas masculinizadas son limitadas verticalmente a la hora de acceder a cargos de poder. Esta situación presente en las compañías investigadas es también descrita como techos de cristal, puesto que es un límite invisible a la movilidad que tienen las bomberas en la jerarquía de poder (Morrison et al., 1992).

Por otra parte, existe otro fenómeno similar. Para comprenderlo, es necesario entender que los cargos se dividen en dos esferas: Operativa, relacionada a la cadena de mando en las emergencias; y administrativa, relacionada al funcionamiento interno de la compañía. Hay una línea muy definida entre ambas áreas, que se manifiesta en que las mujeres sólo tienen acceso al ala administrativa de la bomba. Los cargos operativos o activos son sólo oficialmente llevados por hombres en ambas compañías, y las mujeres sólo toman el liderazgo cuando estos no están disponibles. Las entrevistadas ilustran lo siguiente:

> *(...) porque la verdad es que desde que ingresé a la bomba he tenido que ocupar algún cargo administrativo,* ***generalmente nos tiran para los administrativos las mujeres*** *(...)*
>
> (Danae, 24 años, bombera activa, Décima Compañía)

> *Y también para los cargos administrativos, si bien han habido bomberas en todos los cargos, ya sea director, secretario, tesorero,* ***siempre se cree que las bomberas como que solo están para los cargos administrativos****. Como que se han tomado de todos los cargos, pero* ***nunca se ha postulado una como para cargo activo****. Como que no es la primera prioridad que un bombero pondría, como que* ***siempre van a tirarse entre hombres.***
>
> (Doris, 42 años, bombera honoraria, Décima Compañía)

Como dicen los fragmentos, las mujeres no son postuladas a cargos activos. Son muy escasos las mujeres en el CBV que tienen algún puesto en este tipo de oficialidad, y ninguno de estos históricamente se ha dado en alguna de las bombas observadas. Existe un fenómeno de segregación horizontal que produce que las mujeres son concentradas en un área específica de cargos. Anker (1997) señala que este fenómeno se manifiesta disponiendo un repertorio específico de ocupaciones a un género en concreto. Esto se manifiesta, en este caso, limitando el acceso de mujeres a cargos operativos. Miller et al. (1999) utiliza el concepto de *glass walls* para referirse a esto, e indica que, al igual que en bomberos, tienden a persistir cuando la cultura organizacional crea impedimentos para cambiar. Czeranowska (2024) sostiene que esta distribución de posiciones está construida siguiendo criterios de género, relegando a las mujeres a aquellas posiciones más conectadas con las habilidades femeninas, que en este caso, se asocian a lo administrativo.

Considerando todo lo antes mencionado, en general, la opinión de los hombres apoya lo mencionado por las mujeres, no obstante, estos tienden a ser menos críticos que las mujeres. De forma que incluso responsabilizan a las bomberas de su poca participación en los cargos, apelando a la libertad que poseen de postularse.

> *Yo creo, o no se quieren meter, no sé, en realidad yo creo que pasa también por eso. Es que igual es una responsabilidad po', quizás algunas más jóvenes por temas de (...), porque de repente viajan y cosas así. Y otros familiares también te limitan a eso, pero no, yo creo que la restricción parte de uno mismo. Si al final cada uno es libre de postularse. De ahí que ya voten por ti es otro tema, ahí tú tienes que trabajar para que la gente te apoye. Pero las limitancias no están. Ahí yo creo que cada uno se limita no más.*
>
> (Daniel, 41 años, bombero honorario, Décima Compañía)

Este tipo de opiniones, se explican mediante un fenómeno descrito en la literatura. Específicamente, Miller y Hayward (2006) señalan que la visión de los hombres sobre los fenómenos de segregación es notablemente menos crítica que su visión sobre los estereotipos o la de las mujeres sobre ambos temas. Por lo mismo, y al igual que en el caso de los bomberos entrevistados, aunque quieran reconocer que no debe haber limitaciones estereotípicas, no logran dimensionar el origen o magnitud de la segregación presente en los cargos de poder. La responsabilización individual de las mujeres para el alcance de ciertas posiciones y logros por parte de sus compañeros, obviando los obstáculos propios del espacio, deriva de la concepción del éxito en clave masculina (Sanhueza et al., 2020).

4.2.3. Facilitadores internos: Redes de Compañerismo y Reconocimiento

Los elementos facilitadores, al igual que en el caso de la etapa de ingreso, refieren a elementos que favorecen la adecuación y adaptación de las mujeres al espacio masculinizado de bomberos. Respecto a esto, las entrevistadas reconocen dos tipos de elementos facilitadores: los que se desprenden desde su interacción con sus pares hombres y los con mujeres. Siendo todas situaciones dadas desde algunas personas, lo que no elimina el hecho de que aun así existen situaciones de segregación.

Las redes de apoyo con compañeros hombres son clave para su integración. Las entrevistadas destacan la importancia del compañerismo y de tener un grupo de confianza en el cuartel. En este sentido, el apoyo y la vinculación con sus compañeros entrega validez a su presencia y a su proceso de adaptación. Samanta y Simona mencionan al respecto lo siguiente:

> *(...) porque sí me he sentido valorada porque aquí los chiquillos en una emergencia me cuidan, ¿ya?, me cuidan, me aconsejan, no me dejan sola. Em… te apañan, en esas cosas te valorizan, el hecho de estar en la guardia y que te consideren… eh, no sé po', ya sea para comer un plato de fideos y que te digan "ya, vamos a comer y todo", eso sí po', te valorizan, te consideran.*
>
> (Samanta, 29 años, bombera activa, Séptima Compañía).

> *(...) yo existo aquí y hay un grupo al lado que me rodea, que son los que frecuentemente yo convivo con ellos acá en la bomba, son mis amigos. Entonces, ellos son también así, pues como: "yapo', perro, dale", y me meten y salen, y me motivan (...) me promueven estas ganas de que yo quiera hacer todo.*
>
> (Simona, 31 años, bombera activa, Séptima Compañía).

Otra bombera con dos años de trayectoria también reconoce en sus compañeros hombres el rol de guías o mentores, en cuanto le han facilitado aprendizajes claves para el desarrollo de sus labores, los cuales le hubiese costado obtener de otras formas, pues se aprenden directamente con la experiencia. En este sentido, enfatiza la ausencia de bomberos mayores de los que aprender debido a que llegada una cierta edad se alejan de la institución y recalca la importancia que tienen sus pares en suplir este vacío:

> *(...) entonces, es como un problema del bombero de que cree que se jubiló y que no es necesario venir más, pero aquí están, estamos como en el lote nuevo (...), pero yo te necesito aquí (...) yo necesito aprender de ti, y en la emergencia. Yo hoy por hoy la tengo del lote que sale conmigo, porque son súper buenos bomberos, (...) son unos excelentes pitoneros, excelentísimos pitoneros, trabajan súper bien, son súper ordenados, entonces estoy agarrando esas mañas (...)*
>
> (Simona, 31 años, bombera activa, Séptima Compañía).

De igual manera, una bombera menciona que un compañero mayor que ella también le facilitó material y equipamiento necesario para desarrollar sus labores. Concretamente afirma que esto se dio en un momento en el cual era sumamente difícil

acceder a estos utensilios, puesto que las puertas a las mujeres recién se estaban abriendo. En este sentido, describe la situación de la siguiente manera:

> *Fueron los menos los que nos ayudaron. Yo ahí destaco a un compañero de bomba que no está el día de hoy, lo separaron antes y, bueno, falleció el año pasado. Él me facilitó su uniforme, me facilitaba botas, me prestaba todo, porque en ese tiempo tampoco existían los recursos que hoy hay (...)*
>
> (Doris, 42 años, bombera honoraria, Décima Compañía).

Otro elemento importante relacionado con el género y el apoyo de los hombres es el reconocimiento y validación del ciclo menstrual. Concretamente dos bomberas de la Séptima Compañía afirman que el hecho de que sus compañeros empaticen con las situaciones en las que la dismenorrea les dificulta realizar ciertas labores es sumamente favorable. Ya que la posibilidad de ajustar sus tareas en estas situaciones da lugar a que se sientan mucho más comprendidas y apoyadas por su entorno. Sobre todo considerando el desconocimiento generalizado de sus pares respecto a estos temas y la poca participación de mujeres.

> *No hay diferencia, las única diferencia que se pueden como… existir, son diferencias de como, no sé po', que una como mujer igual a veces tiene su periodo, ¿no cierto? Y le puedo decir a los chiquillos, "saben qué chiquillos, no puedo pitonear porque me duele mucho o no me siento cien por ciento" y me mandan a hacer una tareíta más… como situaciones así (...)*
>
> (Samanta, 29 años, bombera activa, Séptima Compañía).

> *Entonces en algún minuto si necesitaba mujeres como para decirle: me duele la guata, pero no el estómago ni los intestinos, me duele la guatas, me duelen los ovarios, o sea me duele mi útero, y que me digan: oh, tranquila. Eso si de repente he necesitado.*
>
> (Simona, 31 años, bombera activa, Séptima Compañía).

En consonancia con la literatura, el apoyo masculino indica dos cosas: un menor grado de hostilidad en el ambiente y un mayor grado de disposición de los hombres a trabajar con mujeres, ambos siendo elementos que pueden traducirse en un mayor grado de satisfacción de las mujeres con el espacio (O'Farrell y Harlan, 1982; Sevilla et al, 2022). De esta manera, el apoyo masculino se posiciona como un elemento que facilita notablemente la adecuación de las mujeres al espacio, pues se plantea como una forma de validación y reconocimiento.

Por otro lado, los lazos de compañerismo entre mujeres también adquieren relevancia. Al igual que en el caso de los hombres, el apoyo de mujeres puede manifestarse en donación de material. Sin embargo, a diferencia del caso de los hombres, las redes de apoyo entre mujeres no operan como desde una dimensión motivacional, sino como soporte emocional en situaciones negativas. Doris es enfática en señalarlo. Su vínculo con las bomberas que entraron junto con ella fue fundamental para poder perdurar, indicando que de no ser por ellas no cree que hubiese podido permanecer. En este sentido, Danae destaca el apoyo que le prestaron algunas de sus compañeras en un caso de acoso cibernético que sufrió por parte de un compañero de cuartel. Por otro lado, Simona sostiene que, como mujer bombera, es su deber adoptar un rol de acogida con las nuevas generaciones de bomberas para construir un espacio mucho más ameno dentro de lo que es posible.

> *Éramos las tres las que nos apoyábamos, las que nos comprábamos crema, las que nos cuidábamos. (...) ¿Te pasó algo?, estaba la otra ahí (...)* ***Que fue fundamental porque si no, no hubiésemos aguantado*** *(...)*
>
> (Doris, 42 años, bombera honoraria, Décima Compañía).

> *(...) si entra una niña o una chiquilla que nunca se ha vestido al frente de un hombre y sí le dé cosa, yo ahí sí tengo que decirle, ¿sabés qué, loca? A mí me da lo mismo, pero si tú necesitas un número o alguien que te ayude, alguien que te tape o algo así, yo lo puedo hacer. Si tú necesitas sentir ese espacio más seguro, sí lo podemos hacer. (...)También nosotras tenemos que acoger a las que vienen.*
>
> (Simona, 31 años, bombera activa, Séptima Compañía).

Longo et al. (2017) sostiene que las redes de apoyo entre mujeres en este tipo de espacio permiten identificar y enfrentar problemáticas comunes. Sin embargo, cabe mencionar que este elemento facilitador ligado al apoyo entre mujeres parece disminuir durante el tiempo. Esto ya que, pese a que Doris lo menciona como fundamental para su trayectoria inicial, también afirma percibir un choque con las nuevas generaciones, que no han logrado mantener este vínculo. Siendo este cambio en las relaciones entre mujeres también descrito y observado por un bombero de su misma compañía.

> *Entonces quizás eso genera un poco el tema de que, no sé, con algunas personas o algunas personas que han ingresado en los últimos años, no tengan una muy buena relación, ¿ya? Pero es porque no ven también todo lo que uno vivió hacia atrás.*

Entonces yo respeto a los que ingresan, pero ellos no ven hacia atrás todo lo que tú viviste.

(Doris, 42 años, bombera honoraria, Décima Compañía).

Pero eso, hoy en día las veo menos unidas, pero eso también pasa por un tema de liderazgo dentro de la compañía y que de repente a mí no me gusta lo que hay, porque en realidad yo creo que ellas tienen que estar más unidas que nunca. No debiesen estar cada una por sí sola, pero no es un tema que me compete a mí hoy en día cuestionarlo, porque no soy parte de la dirección de la compañía. Pero es lo que veo.

(Daniel, 41 años, bombero honorario, Décima Compañía)

En último lugar, otro de los facilitadores a destacar es la educación superior. Los hombres destacan que aquellas compañeras con una carrera profesional logran tener una mayor adaptación o ser de utilidad en algunas funciones específicas. Las carreras de salud son destacadas, en cuanto les permiten un grado mayor de conocimientos a la hora de actuar en una emergencia. Por otro lado, una de las integrantes de la séptima es ingeniera bioquímica, por lo que lidera las capacitaciones de postulantes en el manejo de materiales peligrosos. Esto puede evidenciarse en el siguiente fragmento:

(...) tienen un estudio superior. (...) Nosotros recibimos la instrucción de la gente que es del Servicio de Salud, para poder seguir haciendo nuestra labor. (...) Tenemos que hacer una reanimación, algo así, y eso lo tenemos que saber. (...) Si hay damas que son enfermeras, o tens, saben hacer eso.

(Doris, 42 años, bombera honoraria, Décima Compañía).

4.2.4. Barreras para la permanencia: físicas, materiales y sociales

Los obstáculos para la participación de mujeres no se limitan a complicar su entrada, sino que siguen existiendo una vez dentro de la institución. Las barreras en la etapa de permanencia refieren a los obstáculos percibidos por las bomberas una vez ya fueron oficializadas como bomberas. Muchas de estas barreras derivan de la misma lógica masculinizada del espacio que define a la etapa de postulación. Sin embargo, en este punto se profundizan algunos de estos elementos y aparecen nuevas problemáticas, sobre todo en el ámbito interpersonal. Esta configuración del espacio

es desprendida del fenómeno de hegemonía masculina y las lógicas masculinizadas que se establecen al interior de los cuarteles.

Uno de los problemas más mencionados por las mujeres es el tipo de comentarios y chistes que se emiten. Concretamente, las entrevistadas señalan que los hombres participantes acostumbran a emitir comentarios y bromas enmarcados en lógicas machistas. Lo que genera malestar de estos elementos no es únicamente su contenido, sino las conductas que los rodean y su reproducción de la lógica de que las mujeres son intrínsecamente más frágiles que los hombres emocional y físicamente.

> *(...)* ***siempre están como los chistes más misóginos, comentarios machistas que para ellos son chistosos, pero que en realidad no son chistosos****. Normalización de conductas, no sé, incluso hay cosas que me molestan tanto que es como: un loco va a decir un garabato y antes de decir el garabato me mira a mí y me dice como: "discúlpame" y va y dice el garabato.* ***Entonces como en muchas actitudes se nota que nos ven a las mujeres como, no sé, los seres más delicados****.*
>
> (Danae, 24 años, bombera activa, Décima Compañía).

> *Si nosotras también podemos tener un humor negro, también podemos hacer eso. Pero incomoda, porque no es normal.*
>
> (Simona, 31 años, bombera activa, Séptima Compañía).

Estas conductas se relacionan a la interpretación del arquetipo masculino como el único capacitado para el trabajo bomberil (Gouliquer et al, 2020). Las mujeres, al no ajustarse del todo a este ideal, no sólo reciben este tipo de comentarios y bromas, sino que también sufren una serie de cuestionamientos en el desarrollo de su trayectoria. Lo que justifica, a ojos de sus pares, que muchas veces sean desvalorizadas y vistas como menos capaces, pese a desarrollarse a la par que sus compañeros hombres.

> *(...) yo voy con, no sé, una escala al hombro, voy subiendo por un cerro, caminando, con una escala en el hombro, y como que me ven, y van, y se me acercan, y me toman la escala, y me la llevan ellos. Siendo que mi compañero al lado también va con otra escala, y nadie lo ayuda, entonces, sí me ha pasado como que en la sociedad, los vecinos en general… o me ayudan con la herramienta, o me ofrecen ayuda para bajar, o para subir, y no sé qué, pero a mis compañeros hombres no se la ofrecen.*
>
> (Danae, 24 años, bombera activa, Décima Compañía)

> *(...)se te desvaloriza cuando te tiran tallas, ponte tú, o te hacen sentir inferior en un, es ay, no sé, como super contradictorio… em… no sé po', les doy un ejemplo, una*

> *situación. Estábamos acá abajo me acuerdo y tenía que sacar la escala del carro y no alcanzaba, porque soy… no alcanzaba po', [Risas] , y atrás mío habían dos compañeros que eran más altos, entonces ellos dos la sacaron en un ratito y me dijeron "no, hazte para allá no más", entonces esa cuestión, ese simple gesto así, fue como "córrete, porque no serví"' como una cosa así, entonces es súper contradictorio, porque en otras situaciones te apañan y todo (...)*
>
> (Samanta, 29 años, bombera activa, Séptima Compañía).

Esta situación, en consonancia con la literatura, puede ser leída como un fenómeno de subalternización. Sanhueza, Fernández y Montero (2020) mencionan que esto se da como una naturalización de dinámicas en las cuales la mujer es interpretada como intrínsecamente inferior al hombre, independientemente de las labores o tareas que logre desempeñar. Esta situación se desprende del posicionamiento de la corporalidad de la mujer en una posición de subordinación y poca adecuación a las tareas propias de la actividad bomberil, lo cual es también un elemento descrito por Etcheberry (2017). Aspecto que, volviendo a Gouliquer et al. (2020), se desprende de la ausencia de elementos arquetípicos y estereotípicamente vistos como masculinos e ideales para la institución

Por otro lado, una de las barreras centrales se desprende de los problemas de infraestructura y material. De esta manera, las mujeres mencionan que la infraestructura de los recintos no se encuentra o encontraba adecuada a su participación en la institución. Esto pues carecían de espacios privados exclusivos para hombres y mujeres, principalmente baños y camerinos. Las bomberas, incluso, enfatizando que estos son espacios mínimos y necesarios para poder trabajar de manera adecuada.

> *Claro, las condiciones, claro, en ese, sí po', por ejemplo aquí el baño, como siempre han habido hombres, no había baño de mujeres, no había… un baño único por ejemplo. En infraestructura sí po', como condiciones… eh… no un palacio que sea así, no, pero condiciones mínimas, una ducha para las chiquillas… eso.*
>
> (Samanta, 29 años, bombera activa, Séptima Compañía).

En esta misma línea, las bomberas mencionan que los trajes tampoco se encuentran adecuados para sus cuerpos, debido a que están únicamente adaptados a la corporalidad masculina. De igual manera, las mujeres enfatizan que esto no sólo

resulta incómodo, sino que también puede ser peligroso durante las emergencias, ya que puede dar lugar a accidentes.

> *Yo creo que partiendo por los uniformes, las tallas. Creo que eso es súper importante para evitar algún tipo de accidente. (...) Pero eso para mí principalmente son la indumentaria, que es todo muy grande. Todo es para un hombre gringo de dos metros que pesa 90 kilos.*
>
> (Susana, 27 años, bombera activa, Séptima Compañía).

Estos problemas de adaptación a las necesidades de las mujeres también coinciden con lo mencionado anteriormente por Etcheberry (2017). Sin embargo, los consecuentes riesgos y esfuerzos mayores descritos por las entrevistadas son también reconocidos por Sinden, et al. (2013). La presencia de barreras materiales y de infraestructura, sumado a otros elementos tanto sociales como simbólicos, deriva en que las mujeres deben pasar por un proceso de adaptación distinto al de los hombres. En este punto, para que las mujeres puedan integrarse correctamente a bomberos deben pasar por un período de asimilación de la cultura masculinizada, donde internalicen inequidades de género. Doris señala lo siguiente al respecto:

> *Estaba tan normalizado todo que yo consideraba que estaba bien que fuese así. Llegó un momento en que consideré que estaba bien, y que para qué iba a pelear, si tanto que nos costó entrar, que en realidad ya no… no me molestaba. Yo ya estaba adentro y podía salir a emergencias, le gustara a quien le gustara. O sea, yo lo había logrado, eso.*
>
> (Doris, 42 años, bombera honoraria, Décima Compañía).

Etcheberry (2017) sostiene que las mujeres en espacios masculinizados alteran tanto su corporalidad como su emocionalidad, para hacerlas más resistentes y poder cumplir con las expectativas. Martínez (2018) menciona que esta transformación estratégica genera tensiones con otras mujeres, puesto que, con el fin de disimular las diferencias con el grupo dominante, terminan alejándose de sus similares. Perrot (2016), en la misma línea, señala que las mujeres *token* buscan posicionarse como excepcionales. Esto se ve ilustrado en el siguiente fragmento:

> *Pero sí con las mujeres me ha pasado mucho que esta misma situación de querer demostrar o de necesitar demostrar como para que te consideren y todo, como que les es muy fácil pisotear a la otra. Como que si hay que hacerlo para que a ella la pesque,*

te van a hacer cagar, se van a ir en contra tuya, te van a buscar como los "peros" que puedan encontrarte para que ellas puedan ser consideradas más que tú. Y en mi compañía me ha pasado con todas, entonces por eso como que no son de confianza para mí.

(Danae, 24 años, bombera activa, Décima Compañía).

Pero tampoco es la idea que llegues tú y que esto sea una guardería, porque no lo va a ser. (...) yo creo que hay muchas mujeres que llegan buscando como un lugar de acogida, y no es un lugar de acogida. (...) esto, en sí, el trabajo y lo que hay, no, es bruto, es duro y uno ve cosas feas. No es como bonito.

(Simona, 31 años, bombera activa, Séptima Compañía).

Por último, es relevante puntualizar cómo se desarrolló la inserción femenina en la décima compañía. Como se mencionó previamente, esta bomba se caracteriza porque fue una de las primeras unidades de bomberos en abrir sus postulaciones a mujeres. Esto sucedió muy poco después del cambio constitucional, por lo que la coyuntura sociopolítica es significativamente diferente a la del presente. Dicho esto, las entrevistadas relatan que, luego de las primeras generaciones de mujeres, el proceso de postulación de mujeres fue clausurado durante más de 10 años.

(...) estuvimos más de 15 años si no me equivoco, en donde solamente fueron cinco bomberas. (...) de hecho yo fui, cuando asumí capitán, el que volvió a abrir las puertas para que las mujeres entraran. Porque hubo en varios periodos de los que asumían los cargos de capitanes no estaban aceptando mujeres con la excusa de que no teníamos los espacios (…)

(Daniel, 41 años, bombero honorario, Décima Compañía).

En otras palabras, durante más de una década hubo mujeres en la compañía, pero no se permitió el acceso de ninguna más. Las entrevistadas no profundizan mucho en este aspecto, pero este suceso sugiere la idea de que esta primera generación funcionase como una cuota simbólica de presencia femenina. Perrot (2016) señala que las mujeres *token* son concebidas por algunos varones como bomberas simbólicas, señalando que su presencia contribuye solamente al cumplimiento de cuotas. Siguiendo esta línea, esta función utilitaria de las mujeres al interior termina posicionándose como una barrera también. Dicho de otra manera, si ya se cumple con un mínimo indispensable, ¿es necesario que entren más? Esto explicaría esta apertura

y cierre de las puertas, sumado a la falta de espacios que es señalada por varios de los y las entrevistadas.

4.2.5. Maternidad como Barrera en la Institución.

Una barrera no muy presente en la literatura respecto a voluntariados es la maternidad. Ninguna de las entrevistadas es madre, pero consideran que el trabajo de crianza es incompatible con bomberos. Esto es una perspectiva compartida con los hombres, y no problematizada por las entrevistadas, lo que da cuenta de una naturalización del rol de la mujer como madre. Esto se ilustra a continuación:

> *(...) al ser mujer, la sociedad te entrega como muchas más responsabilidades, como el ser mamá, como tú tienes que estar a cargo de los hijos, de la casa, y como todo eso te quita tiempo, no permite una trayectoria como continua de bomberos. Y el ser oficial usa bastante tiempo, entonces, tampoco creo que sea como algo viable ser como mamá y bombera. (...) siento que muchas bomberas dejan la compañía por la crianza de sus hijos y cuando sus hijos están más grandes, vuelven a retomar.*
>
> (Daniela, 18 años, postulante, Décima Compañía)

> *Ahora tenemos 11, y se han ido integrando otras también que han estado un periodo y se han retirado, porque han formado su familia y las cosas no compatibilizan con el trabajo del bombero, algunas.*
>
> (Douglas, 64 años, bombero honorario, Décima Compañía)

> *Pero después no siguió, no quiso seguir porque justo quedó embarazada, quiso llevar su maternidad y bien po'.*
>
> (Daniel, 41 años, bombero honorario, Décima Compañía)

En consonancia con esto, la literatura referente a espacios masculinizados menciona que una parte de la segregación experimentada por las mujeres tiene relación con la maternidad. Pimenta et al. (2022), enfatiza que la poca adaptación de los espacios masculinizados a la presencia de madres dificulta el ingreso y permanencia de mujeres a estas áreas. No obstante, esto no se da de la misma forma con los hombres. 2 de los 4 entrevistados sí son padres. Esto indicaría una diferencia sustancial en cómo afecta la crianza a la construcción de trayectorias entre hombres y mujeres. Esto se evidencia a continuación:

> *(...) se resintió la relación, digamos, de pareja. Es decir, no tengo problema con mis hijos pero estoy separado más de 22 años. Así como yo hay en otras compañías. (...) cuando tú con tu pareja no concuerdan con lo que tú haces en esta vocación, a veces las cosas no funcionan bien.*
>
> (Douglas, 64 años, bombero honorario, Décima Compañía)

Tampoco es mencionado ningún caso de retiro de algún hombre por el nacimiento de hijos, pese a que los bomberos padres mencionaron algunos problemas generados en el hogar por el tiempo que exige participar en una compañía, mostrando que pueden priorizar su trayectoria por sobre una labor doméstica.

4.2.6. Percepciones Acerca de la Violencia de Género en la Institución

En un reciente informe, la violencia de género en bomberos alcanzó cifras preocupantes, dando cuenta de muchas vulneraciones y abusos a lo largo del país (Fundación Yo Te Creo, 2021). Por este motivo, en el año 2022 la Junta Nacional de Bomberos estableció un protocolo de prevención de violencia de género para disponer de canales de denuncia y seguimiento de estos casos.

En primer lugar, las mujeres, con una excepción, relatan nunca haber sido víctima de acoso o abuso sexual dentro su compañía, pero reconocen que han escuchado de casos y que ha sido un tema de conversación en su cuartel. No hay ninguna que niegue que exista violencia de género en el cuerpo de bomberos, tanto bomberas de la séptima como de la décima:

> *(...) sí han habido casos de abusos, sí, violencia de género, sí, y para un lado y para otro. (...) También lo he visto en varios compañeros que lo han sufrido y que han sido vulnerados, así, tal cual, y que a veces prefieren callar por no tener problemas. Así que sí, totalmente. Y de hecho me da pena, porque siento que no se ha avanzado nada en eso.*
>
> (Doris, 42 años, bombera honoraria, Décima Compañía).

> *Porque sí po', han habido casos de abuso, violaciones, de maltrato psicológico, sí po', esas cosas sí han pasado, porque sí y yo creo que siguen pasando, sólo que todavía no salen a la luz.*
>
> (Samanta, 29 años, bombera activa, Séptima Compañía).

Un aspecto relevante es que algunas de las entrevistadas manifiestan desconfianza con la institución, y son críticas con los canales de denuncia y protección de las víctimas. Esto se ilustra a continuación:

> *Para mí, en este momento, si a mí me llega a pasar algo, voy a tener que buscar un abogado por fuera. Y créeme que la que se va a ir del cuerpo de Bomberos voy a ser yo, [Risa] de verdad así se ve. Y la persona que hace estos abusos los va a seguir haciendo, así lo veo. Y lamentablemente lo veo así, porque insisto, yo amo la institución, pero las personas que la componen no están dando la nota a lo que actualmente como sociedad se nos pide: el resguardar, el cuidar a tu gente.*
>
> (Doris, 42 años, bombera honoraria, Décima Compañía).

> *(...) no puedo dejar mi seguridad en manos de otras personas. Porque ¿si esas personas no están cuando yo me siento insegura? Pero yo crecí así. Yo lo veo así. Yo vivo así.*
>
> (Simona, 31 años, bombera activa, Séptima Compañía).

Esta concepción de que las autoridades y canales de denuncia no son confiables se ve aún más evidenciada por Danae, quien relata haber sido víctima de acoso cibernético por parte de uno de sus compañeros. Ella sostiene que siguió los protocolos dispuestos e hizo la denuncia correspondiente, pero que su compañero no fue sancionado y finalmente no hubo una respuesta a la altura. Las únicas personas que la apoyaron fueron dos mujeres, quienes la incitaron a recurrir a las autoridades pertinentes. Esto situación es mencionada en los siguientes fragmentos:

> *(...) yo viví una situación de ciberacoso por un bombero de mi compañía (...) Mi caso hizo su conducto regular, pero al momento de llegar como a la sala donde te dan la sentencia o la justicia hacia el otro bombero, todos los que estaban en esas salas eran bomberos mayores, bomberos viejos, que para ellos esos tipos de comentarios son normales. Porque en su criterio, en su perspectiva de la de las cosas, de los comentarios, lo que me decía ese bombero, era como lo que ellos le decían en sus tiempos a la gente, cachai', como que era normal. Entonces como que desestimaron mi denuncia de ciberacoso y quedó en nada y actualmente, ese bombero tiene un cargo en mi compañía y actualmente tengo que verlo, tengo que informarle, tengo que hacer todo normal como que nunca pasó nada porque así lo tomaron ellos (:..)*
>
> (Danae, 24 años, bombera activa, Décima Compañía)

No obstante, esta denuncia no sólo no derivó en una sanción para el acusado, sino que trajo algunos problemas para la denunciante. Danae menciona que, luego de que

esto sucediese, hubo personas que evitaron acercarse a ella. Los resultados de la encuesta de la Fundación Yo Te Creo (2021), sostienen que el 29% de las mujeres que denunciaron violencia de género fueron juzgadas disciplinariamente, mientras que el 18% recibió además sanciones. Lo relatado por Danae se ve ejemplificado a continuación:

> *(...) en ese tiempo no querían acercarse a mí porque se habían enterado de esta situación. Que en verdad no tendrían por qué haberse enterado porque debería haber sido una situación que pasara desapercibida, o sea no desapercibida, sino como privada, cosa que no pasó. Pero sí estas personas se habían enterado de eso y en esa época no querían acercarse a mí porque decían que yo iba por cualquier cosa iba a levantar la mano e iba a decir que era acoso.*
>
> (Danae, 24 años, bombera activa, Décima Compañía)

En segundo lugar, al consultar a los hombres sobre su percepción sobre la violencia de género al interior de la institución, la mayoría piensa que no ha habido grandes problemas en ese sentido. Por un lado, algunos afirman que si bien ha habido casos en sus compañías estos no han sido graves, denominándolos como solamente malas interpretaciones que han sido tratadas de buena manera. Incluso, siguiendo esta misma idea, hay menciones a que los mecanismos de prevención y sanción instaurados han sido una iniciativa visionaria por parte de las compañías. Enfatizando que todos estos procedimientos abarcan y dan solución a la totalidad de los posibles problemas que puede haber en cuanto a la violencia de género. Concretamente, mencionan lo siguiente:

> *Sí, aquí la compañía tiene un reglamento. Esos casos se dieron a conocer si alguna persona se sentía discriminada o bien acosada, y se dieron a conocer. Pero no hubieron un caso graves aquí, digamos, acoso directamente y cosas así. Aquí ha habido, digamos, algunos problemas de… justamente, como de mala interpretación, no mayores, digamos, a otros que ha habido en otros lados.*
>
> (Douglas, 64 años, bombero honorario, Décima Compañía)

> *Ahí sí empezaron a salir procedimientos de acoso. Y creo que la oficialidad de esta compañía fue muy visionaria en ese sentido. (...) Sí, porque creo que el procedimiento de acoso cubre lo que es el proceder también para los abusos y todas esas cosas. Entonces es más genérico el de acoso. Así que en ese sentido la oficialidad yo creo que fue muy visionaria y se adelantó a lo que era inevitable prácticamente, que iban a entrar mujeres en algún momento.*

(Sebastián, 36 años, bombero activo, Séptima Compañía)

Esta contradicción entre la percepción de los hombres en comparación con lo mencionado por las mujeres es explicable mediante lo recolectado en la literatura. Miller y Hayward (2006) mencionan que aunque los hombres intenten ser más conscientes en cuanto a evitar los estereotipos de género, de todas maneras presentan dificultades a la hora de percibir situaciones de segregación. Esto tiene sentido con lo mencionado por los entrevistados, ya que aunque intentan enfatizar su compromiso con la participación de las mujeres, son incapaces de percibir la gravedad real de las situaciones de violencia y segregación vividas por sus compañeras. Siguiendo esta misma lógica, se logra explicar el hecho de que sean menos capaces de percibir y evidenciar los limitantes de los protocolos institucionales.

4.2.7. Estrategias de Compensación para la Superación de Barreras

Teniendo ya establecidas cuáles son las barreras que afectan a las mujeres a nivel interno, cabe dar lugar a describir y analizar sus estrategias de compensación. Una estrategia de compensación es entendida como una solución creada por las mujeres para mitigar las desventajas experimentadas a la hora de desarrollar su actividad bomberil (Sinden, et al., 2013). Dicho esto, estas estrategias compensatorias pueden tener distintas aplicaciones y formas, dependiendo de la barrera a la que estén respondiendo.

En primera instancia, estrategias materiales son aquellas que están enfocadas en las modificaciones que las mujeres realizan a sus trajes para ajustarlos a su tipo de cuerpo, o para manejar mejor el peso de los implementos. En general, las entrevistadas mencionan doblar, cortar y ajustar sus trajes para poder hacerlos más cómodos. También hacen un esfuerzo económico por comprarse implementos que puedan ser más funcionales en su cuerpo.

> *Yo soy una persona súper baja, súper baja. Yo casi mido 1,50 y claramente el uniforme y los equipos son más pesados, son de hombre (…) pero, he sabido adaptarlo y buscar*

> *como las mañas para poder hacer las cosas bien (...) El uniforme yo lo arreglé con cosas plásticas lo tengo doblado, uso cinturón. En cambio, la careta, por ejemplo, me compré mi propia careta talla chica, entonces va más que nada como buscar la forma de para que no sea un impedimento y sea algo cómodo para uno.*
>
> (Susana, 27 años, bombera activa, Séptima Compañía).

Este tipo de estrategias se condice con lo mencionado en la literatura por Sinden, et al. (2013), puesto que la aplicación de estrategias de adaptación a los implementos se desprende de la poca adecuación de los mismos a los cuerpos femeninos. Lo que da lugar a la necesidad de las mujeres de manipular el material a modo de acomodarlo a sus necesidades. En cuanto a lo mencionado por Sinden, et al. (2013) también juega un papel importante la adaptación a las diferencias físicas de fuerza mediante estrategias de manejo de *momentum* corporal. Respecto a esto, las entrevistadas mencionan buscar adaptarse a estos obstáculos de manera similar. Concretamente hablan sobre la utilización de técnicas específicas o conocimientos de leyes físicas. Donde destacan que, para lograr las exigencias de la institución y sus pares, buscan poseer un mayor conocimiento técnico, mayor inteligencia y sutileza a la hora de desempeñar sus labores.

> *Mira, la verdad, eso es algo que desde el inicio nos preguntaron mucho y una cosa es la fuerza y otra cosa es la técnica. O sea, y como yo no tengo la fuerza de un hombre, ¿no? Tengo que tener sutileza y ser inteligente, y tener técnica del asunto. Entonces yo digo, ya, a ver, ¿de qué me sirve estudiar en la universidad? Ya, distribución de fuerzas. Ya, empiezo, ya, así estoy. Entonces son cosas que uno tiene que (...) tengo que entrenar esa parte, ¿no? (...)*
>
> (Simona, 31 años, bombera activa, Séptima Compañía)

Las estrategias de masculinización tienen una relación directa con la asimilación de la cultura masculinizada. Kanter (1977) explica que las mujeres en posición de *token* buscan disimular las diferencias entre ellas y el grupo dominante. Esto se enmarca en la lógica de subvertir los estereotipos de fragilidad femenina (Perrot, 2016), presentándose como una de ellos, es decir, buscando ajustarse lo más posible al arquetipo masculino (Martínez, 2018).

Yo creo que una igual tiene como que adaptarse si una va a entrar a algo independiente si es bombero o un mundo totalmente de hombre, la persona que viene ingresando, viene llegando.

(Samanta, 29 años, bombera activa, Séptima Compañía).

Ya nosotras pasamos a ser como un hueón más.

(Simona, 31 años, bombera activa, Séptima Compañía).

(...) los más antiguos me dicen Marcelito. Y en algún momento yo lo veía como súper bien, pero después decía: no po, o sea, ¿cómo yo pierdo mi identidad por algo que quiero? que amo, que adoro, me encanta ser bombera y todo, pero no puedo perder mi identidad. Pero en ese momento era tan cómodo ser Marcelito, porque me veían como uno más. Prefería adoptar esa… no me molestaba que me dijeran así, porque podía quedarme en la guardia, porque era uno más del montón po, entonces ya no era alguien externo, sino que era alguien del grupo.

(Doris, 42 años, bombera honoraria, Décima Compañía).

El endurecimiento del carácter es un aspecto propio de estas estrategias. Etcheberry (2017) destaca que las mujeres robustecen su corteza emocional para hacerla más resistente. Un carácter más fuerte les contribuye a manejar mejor los nervios y lo inesperado de las emergencias. Al respecto, se menciona lo siguiente:

(...) cambió en mi carácter, totalmente, generó un cambio de carácter del cielo a la tierra, yo antes era súper, no sé, podían pasarme a llevar todas las personas, ahora no po', me paro frente a la gente (...)

(Doris, 42 años, bombera honoraria, Décima Compañía).

En sacar más valentía, en sacar más personalidad, en sacar… eh… como más pachorra así, por ejemplo yo me pongo muy nerviosa en situaciones que son mínimas, ¿ya?, y esto me ha ayudado como igual a controlarme así internamente y tener como más valor frente a situaciones, sí. Y eso lo he notado en la guardia también po', sí po'... se puede decir como en mi personalidad como más así, aperrada, como más empoderada (…)

(Samanta, 29 años, bombera activa, Séptima Compañía).

Conclusión

En conclusión, fue posible caracterizar las barreras y facilitadores en la trayectoria de las mujeres bomberas percibidas por las/os integrantes de la Séptima y Décima compañía de bomberos de Valparaíso. En primer lugar, se logró conocer las barreras y facilitadores propios del proceso de incorporación, diferenciándolos de los de la etapa de permanencia. En segundo lugar, se realizó una descripción de la distribución de las tareas y del acceso de mujeres a cargos, logrando reconstruir cuáles son las dinámicas que predominan al interior de las compañías. Dicho esto, muchos de los elementos encontrados coinciden con los mencionados en la literatura. No obstante, ciertos facilitadores del proceso de incorporación y barreras identificadas en la etapa de permanencia no fueron consideradas en la literatura revisada.

Dicho esto, siguiendo la división predispuesta, los principales facilitadores del proceso de ingreso y postulación están relacionados principalmente al apoyo familiar y vinculaciones previas con la institución. En un primer lugar, el apoyo familiar funciona como un refuerzo positivo a la decisión de las mujeres. Este factor se ve profundizado cuando la familia está conformada por algún bombero. Esto se da por dos motivos principales: primero, la convivencia con familiares voluntarios fomenta la participación voluntaria (Nesbit, 2012), y segundo, la interacción sostenida con una compañía contribuye a generar una asimilación temprana de la cultura bomberil, lo que a su vez, genera un sentido de pertenencia y una vinculación emocional con esta. Otra vinculación previa que favorece la entrada de mujeres es haber estado en una brigada juvenil de bomberos. Esto también desarrolla una asimilación temprana, además de que relacionarse con otros voluntarios, aunque no sean familiares, también favorece la participación voluntaria (aunque en menor grado que con vínculos familiares) (Nesbit, 2012). Es necesario destacar que ni la vinculación familiar ni la participación temprana (en brigadas) eran elementos considerados en la literatura revisada.

Por otro lado, las barreras de esta etapa están relacionadas a las exigencias físicas. Esta barrera no actúa en relación con la dificultad de las pruebas, ya que todas las bomberas entrevistadas las superaron en su primera postulación, sino que sus

implicaciones producen un aumento de las presiones masculinas y el surgimiento de autocuestionamientos; ambos elementos encontrados previamente en la literatura revisada.

En cuanto a la etapa de permanencia, los facilitadores identificados están principalmente relacionados a la construcción de redes de apoyo al interior de la compañía. Por una parte, el apoyo de los hombres impacta en el nivel de satisfacción obtenido por mujeres en un espacio masculinizado (O'Farrell y Harlan, 1982; Sevilla et al, 2022) y generalmente se manifiesta como un golpe motivacional para las participantes. Por otra parte, el apoyo entre mujeres fue destacado por las bomberas en dos sentidos. La más antigua explicaba que el apoyo con sus congéneres fue lo que le permitió perdurar en la institución. Por otro lado, otra bombera señaló que el apoyar a las nuevas mujeres que ingresan contribuirían a la construcción de un espacio más ameno, y por ende, mejor adaptado a su presencia. A diferencia de los hombres, el apoyo entre mujeres funciona como un espacio de acogida. Sin embargo, es necesario destacar que en la décima, la compañía observada con más mujeres, sus integrantes destacan que la vinculación femenina ha ido menguándose a través de los años. Es posible que su relación se haya visto afectada por la estrategia femenina de asimilación de la cultura masculinizada. Esta técnica de adaptación, si bien, disminuye las diferencias con el grupo dominante, también aleja a las mujeres de sus congéneres, generando tensiones entre sí mismas (Martínez, 2018). Por otro lado, la violencia de género también se encuentra presente como barrera. Una de las entrevistadas fue ciber acosada por uno de sus compañeros, por lo que realizó la denuncia respectiva a las autoridades correspondientes. No obstante, esto quedó sin sanción y ella sufrió algunas consecuencias sociales en la compañía. Tanto ella como varias otras de las entrevistadas relatan no confiar ni en la utilidad de los canales de denuncia y protección, ni en las autoridades encargadas de revisar estos casos. Además de esto, las deficiencias en infraestructura y material adaptado a mujeres también son una barrera importante, puesto que dificulta la habitabilidad de los cuarteles y el desarrollo de las funciones para las mujeres. Además de esto, en la permanencia también se

profundizan las lógicas masculinizadas y la desconfianza hacia las mujeres, que se manifiestan en problemas interpersonales con hombres y el desplazamiento de las mujeres a cargos y funciones específicas. Este aspecto es muy relevante para entender la configuración del espacio bomberil. Si bien, tanto hombres como mujeres inicialmente explican que no hay diferencias en la distribución de funciones, de los de relatos se desprende que si tienen un reparto por género. En un primer punto, las capacidades físicas son consideradas a la hora de dar tareas. Los líderes operativos tienden a preferir personas con más fuerza, generalmente hombres, para los trabajos más complejos. Pero además de esto, las mujeres pasan por un período de novatez mucho más extenso que los hombres, donde realizan actividades básicas y alejadas del protagonismo en las emergencias. Los cargos siguen una lógica similar; existe una línea marcada entre los cargos operativos, que lideran las emergencias, y los administrativos, que gestionan la compañía a nivel interno. En ambas compañías, ninguna de las entrevistadas tenía un cargo operativo, y tampoco lo tenía ninguna de sus compañeras. En otras palabras, las mujeres son limitadas al área administrativa de los cuarteles. Esta distribución de tareas y cargos sigue una lógica masculinizada de segregación, y puede ser explicado porque las mujeres no cumplen con el arquetipo idealmente masculino exigido por la institución.

Estando conscientes de cuáles son las principales barreras de la etapa de permanencia, es posible adentrarse en cuáles son las estrategias compensatorias desarrolladas por mujeres para sortearlas o disminuir su impacto. Estas pueden ser de tres tipos: a) materiales, relacionadas al ajuste o modificación de los implementos para ajustarlos a sus cuerpos y capacidades, b) técnicas, enfocadas en el desarrollo de aprendizajes teórico-técnicos para cumplir con las exigencias físicas, y c) estrategias de masculinización, relacionadas a la adopción de actitudes tradicionalmente masculinas.

En este sentido, las barreras percibidas para la participación de mujeres son derivadas principalmente de la poca adaptación del espacio a arquetipos no tradicionalmente masculinos. Las lógicas masculinizadas y la falta de espacios e implementos

adecuados existen porque la construcción simbólica-espacial de bomberos está limitada a una noción tradicional del género, donde el hombre es posicionado como el tipo ideal. En este sentido, para poder acceder y perdurar en este lugar, las mujeres deben pasar por un proceso de metamorfosis donde adoptan conductas socialmente masculinas, transformándose paulatinamente. Por otro lado, los facilitadores percibidos para la participación femenina están principalmente relacionados a la construcción de redes de apoyo tanto a nivel interno, en la compañía, como externo, con la familia. Esto habla de que vínculos sólidos de apoyo contribuyen a combatir las barreras presentes en la institución.

La relevancia particular de estos hallazgos está fundamentada principalmente en contribuir a la comprensión del problema observado. Si bien, muchos de los elementos considerados, tanto en barreras como facilitadores, responden a las lógicas desplegadas en espacios masculinizados, no todos tenían una aplicación concreta a espacios voluntarios, y mucho menos a bomberos. En este sentido, la confirmación de lo revisado y la identificación de nuevos elementos es útil para reconstruir las particularidades de una institución como bomberos. Uno de los aportes más importantes de esta investigación es el estudio de un espacio masculinizado voluntario, que no puede ser explicado por los mismos argumentos que uno remunerado. Los motivos para permanecer son sustancialmente distintos, por lo que construir una carrera en bomberos responde a dimensiones distintas a las propias de la esfera laboral. Por último, estos datos pretenden ser de utilidad para las compañías estudiadas y para todo el CBV, en función de lograr reducir las inequidades de género y lograr una mejor inserción femenina en la institución.

En otro orden de cosas, las limitaciones de la investigación responden principalmente a aspectos muestrales. Por un tema de viabilidad, la selección de la muestra sólo alcanza las 10 personas. No es uno de los objetivos del proyecto generalizar sus hallazgos o hacerlos representativos de toda la institución. Sin embargo, aun así una muestra reducida se convierte en un limitante en relación con la recolección de datos. Por otro lado, es posible que sólo 2 compañías de un total de 16 también sean menos

de lo deseable si lo que se pretende es poder representar el CBV. En este sentido, las recomendaciones para solucionar estas problemáticas están orientadas, en primer lugar, al aumento de la muestra para lograr una reconstrucción más nítida de las compañías observadas. En segundo lugar, otra recomendación sería aumentar el universo de la investigación a uno que contenga todas las compañías del CBV. Esto con la finalidad de poder representar fielmente la inserción de mujeres a nivel comunal. Esto implicaría considerar la observación de compañías sin un proceso abierto de postulación de mujeres, añadiendo un matiz interesante a la investigación.

Por otra parte, hay algunos elementos y dudas que emergieron del estudio. En este sentido, nuestras proyecciones van con relación a dos nuevos objetos de estudio en bomberos. Primeramente, la aparición de la maternidad como una barrera en la etapa de permanencia y su posible impacto también en el proceso de incorporación podría ser un fenómeno interesante. Esta investigación no cuenta con entrevistadas que sean madres, puesto que no fue un elemento considerado en la construcción teórico-metodológica de esta. Por este motivo, sería buena idea ahondar en esos casos específicos de bomberas y exbomberas con hijos, para medir el nivel de impacto que tiene la maternidad en su participación. En segundo lugar, otro posible foco de investigación podrían ser los motivos de exbomberas para abandonar la institución. Esto podría llegar a profundizar los objetivos de la presente investigación y, por tanto, representar de mejor manera qué barreras son más determinantes para limitar y dificultar la participación de mujeres en una institución tan relevante como es bomberos.

Bibliografía

Alaniz, A., Moreno, J., Puertas, M., Llanos, C., Dapas, Y. y Morales, A. (2022). Reflexiones sobre el acceso de la mujer a la Institución Policial: Caminos recorridos y desafíos pendientes. *Gobierno y Administración Pública*, *3*, 84–110.

Anker, R. (1997). Theories of occupational segregation by sex: an overview. *International Labour Review*, *136*(3), 315–339.

Anker, R. (1998). *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World*. International Labor Office.

Bettoni, A. y Cruz, A. (2001). *Voluntariado en Uruguay: perfiles, impacto y desafíos.* [Seminario]. Perspectivas latinoamericanas sobre el tercer sector, Buenos Aires, Argentina.

Blackstone, A. (2003). Gender Roles and Society. En J. Miller, R. Lerner y L. Schiamberg, *Human Ecology: An Encyclopedia of Children, Families, Communities, and Environments* (pp. 335-338). ABC-CLIO.

Bomberos de Chile. (2022). *Las primeras Bomberas de Chile.* https://www.bomberos.cl/contenidos/home-noticias/las-primeras-bomberas-de-chile

Bomberos Chile. (2018). *Censo nacional de bomberos de Chile*. https://www.bomberos.cl/bomberos_2017/Informe_Final.pdf

Biblioteca del Congreso Nacional. (1999). *Ley 19.628.* https://bcn.cl/2eqfn

Biblioteca del Congreso Nacional. (2006). *Ley 20.120*. https://bcn.cl/2eu9b

Biblioteca del Congreso Nacional. (2009). Ley 20.348. https://bcn.cl/3lemx

Biblioteca del Congreso Nacional. (2012). *Ley 20.584. https://bcn.cl/25b3z*

Bussell, H., y Forbes, D. (2002). Understanding the volunteer market: the what, where, who and why of volunteering. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, *3*, 244–257.

Canales, M. (2006). *Metodologías de investigación social.* Lom Ediciones.

Calandrón, S. (2012). Amor y autoridad. Ejercicios legítimos del poder de las policías mujeres en su trabajo. *Revista del Museo de Antropología*, *5*(1), 89-100.

Calandrón, S. y Galar, S. (2014). La tragedia de Barracas. Elaboración pública de la muerte y el heroísmo en la figura de bomberos [Conferencia]. *VIII Jornadas de Sociología de la UNLP*, La Plata, Argentina.

Carmona Santander, C. (2014). Las reformas a la Constitución entre 1989 y 2013. *Revista De Derecho Público*, 57–81.

Castillo Riveros, B. ., y Mendoza Venegas, C. (2022). Análisis generacional de la participación de la mujer CPA en cargos de gerencias y directorios en Chile. *Revista Summa De Arithmetica*, *1*(6), 17–32

CEPAL (2011). *Panorama Social de América Latina.* Naciones Unidas.

CEPAL (2018). *Introducción a la desigualdad de género.* Naciones Unidas.

Clarke, H. M. (2020). Gender Stereotypes and Gender-Typed Work. Handbook of Labor. *Human Resources and Population Economics*, 1–23.

Cnaan, R. A., Handy, F. y Wadsworth, M. (1996). Defining who is a volunteer: Conceptual and empirical considerations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, *25* (3), 364-383.

Contreras, D. y Plaza, G. (2007). Participación laboral femenina en Chile. ¿cuánto importan los factores culturales?. *Serie de documentos de trabajo. 235*. 1-22.

Comité de Ética Científica de la Universidad de Valparaíso. (2018). *Reglamento Interno del Comité Ético-científico de la Universidad de Valparaíso.*

Criteria. (2023). *Hablemos de Confianza.* Cuerpo de Bomberos de Santiago.

Czeranowska, O. (2024). Women in Masculinized Occupations, Men in Feminized Occupations: Experiences of Gender Occupational Minorities and Their Roles within the Occupational Group. *Przegląd Socjologii Jakościowej*, *2*, 174–195.

Eriksen, C. y Waitt , G. (2016). Men, masculinities and wildfire: embodied resistance and rupture. En E. Enarson y B. Pease (Ed.). *Men, Masculinities and Disaster*, 69-80.

Eagly, A. y Crowley, M. (1986). Gender and Helping Behavior: A Meta-Analytic Review of the Social Psychological Literature. *Psychological Bulletin*, *1* (3), 283-308.

Etcheberry, L. (2017). Cuerpos y emociones de mujeres en trabajos masculinizados. Estudio en una empresa minera chilena. *Revista Latinoamericana de Estudios sobre Cuerpos, Emociones y Sociedad. 9*(24), 61-70.

Flick, U. (2004). *Introducción a la investigación cualitativa*. Ediciones Morata S. L.

Fundación Yo Te Creo. (2021). *Resumen: Primer estudio nacional violencia de género en Bomberos.* Fundación Yo Te Creo.

Fundación Mutua Madrileña. (2022). *Estudio sobre Voluntariado Universitario*. XI Premios al Voluntariado Universitario.

Gaete Quezada, Ricardo, y Álvarez Rodríguez, Juliana. (2020). Alta dirección pública y techo de cristal. Acceso de las mujeres a los puestos directivos en Chile. *Espiral (Guadalajara)*, *27*(77), 179-222.

Gibbs, G. (2012). *El análisis de datos cualitativos en Investigación Cualitativa*. Ediciones Morata.

Gouliquer, L., Poulin, C., y McWilliams, J. (2020). Othering of Full-Time and Volunteer Women Firefighters in the Canadian Fire Services. *Qualitative sociology review, 16 (3)*, 48-69.

González, M. (2002). Aspectos éticos de la investigación cualitativa. *Revista Iberoamericana de Educación*, (29), 85–103.

Grant, B. (2017). Tokenism. *The SAGE Encyclopedia of Political Behavior*, 834–837.

Herrera J., Guevara, G. y Munster de la Rosa, H. (2015). Los diseños y estrategias para los estudios cualitativos. Un acercamiento teórico-metodológico. *Gaceta Médica Espirituana*, *17*(2), 120-134.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Batista Lucio, M. del P. (2014). *Metodologia De La Investigación* (6ta Edicion). McGraw Hill.

Hernández, M. J., Perestelo-Pérez, L., & Bravo, P. (2021). Barreras Y Facilitadores Percibidos por Profesionales de Salud para la Práctica de La Toma de Decisiones Compartida en Atención Primaria. *Revista Chilena De Medicina Familiar*, *15*(1).

Heilman, M. E., y Parks-Stamm, E. J. (2007). Gender Stereotypes in the Workplace: Obstacles to Women's Career Progress. *Social Psychology of Gender*, *24*, 47-77.

Hirata, H., Kergoat, D. y Zylberberg-Hocquard, M. (1997). *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio.* Asociación Trabajo y Sociedad.

Horton, D. (1975). Voluntary Action and Voluntary Groups. *Annual Review of Sociology*, *1*, 247–270

Instituto Nacional de Juventud. (2018). *Sondeo N°3: Sondeo Voluntariado de jóvenes 2018.* DESUC.

Instituto Nacional de Estadísticas. (2022). *Encuesta Nacional de Empleo (Subdepartamento estadísticas continuas del Trabajo).*

Izcara, S. (2014). *Manual de investigación cualitativa*. Editorial Argumentos.

Longo, R., Lenta, M. M., y Zaldúa, G. (2017). Mujeres Ferroviarias: Participación, Estrategias DE Cuidado Y Sororidad. *Anuario de Investigaciones*, XXIV, 159-168.

Loue, S. y Molina, D. (2015). Las consideraciones éticas sobre la vulnerabilidad en la investigación cualitativa. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, *33*(0), 128–130.

Nanda, N., Corea, C., Roy, M. y Patterson, L. (2018). *Feasibility study and evaluation of nontraditional occupation demonstrations.* IMPAQ Internacional.

Nesbit, R. (2012). The Influence of Family and Household Members on Individual Volunteer Choices. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, *6*, 1134–1154.

Martínez Méndez, K. I. (2018). Mujeres en profesiones masculinas. El caso de las ingenieras mecánicas electricistas. ¿Mujeres florero?. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género, 3*(1), 147-160.

Miller, W., Kerr, B., y Reid, M. (1999). A National Study of Gender-Based Occupational Segregation in Municipal Bureaucracies: Persistence of Glass Walls? *Public Administration Review*, *59*(3), 218.

Miller, L., y Hayward, R. (2006). New jobs, old occupational stereotypes: gender and jobs in the new economy. *Journal of Education and Work*, *19* (1), 67–93.

Ministerio de Hacienda. (2024). *V Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile: Mientras más aumenta el nivel de responsabilidad, disminuye la presencia de mujeres*. Gobierno de Chile. https://www.hacienda.cl/noticias-y-eventos/noticias/v-reporte-de-indicadores-de-genero-en-las-empresas-en-chile-mientras-mas

Morales, C. (2012). *Identidad femenina en mundos masculinos: El caso de las Bomberas y Bomberos de Chile*. [Tesis de pregrado, Universidad de Chile]. Archivo digital. https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113423/cs39-ravestc1161.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Morrison, A., White, R., y Velsor, E. (1992). *Breaking The Glass Ceiling: Can Women Reach The Top Of America's Largest Corporations? Updated Edition*. Basic Books.

Muccio, L. (2012). *Head start instructional professionals' perceptions and practices: Facilitators and barriers for including young children with disabilities* [Tesis de doctorado, George Mason University, Estados Unidos].

O'Farrell, B., y Harlan, S. L. (1982). Craftworkers and Clerks: The Effect of Male Co-Worker Hostility on Women's Satisfaction with Non-Traditional Jobs. *Social Problems*, *3*, 252–265.

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Más allá del techo de cristal: Por qué las empresas necesitan a las mujeres en puestos directivos*. ILO Homepage. https://webapps.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/beyond-the-glass-ceiling#cracking

Perrott, T. (2016). Beyond “Token” Firefighters: Exploring Women’s Experiences of Gender and Identity at Work. *Sociological Research Online*, *21* (1), 1–14.

Pimenta, M. de M., Fachinetto, R. F., Lemos da Rosa, N. A., Dos Santos, G. R., y De Mello, L. B. (2022). Mujeres en las policías militares brasileñas. *Sociología Del Trabajo*, *101*, 301–314.

Pulso Ciudadano. (2023). *Percepción Contexto Económico/Evaluación de Gobierno/Proceso Constituyente.* Pulso Ciudadano.

Rankin, L. E., y Eagly, A. H. (2008). Is His Heroism Hailed and Hers Hidden? Women, Men, and The Social Construction of Heroism. *Psychology of Women Quarterly*, *32*(4), 414–422.

Rizo, S. y Hernández, E. (2016). 9. Incorporación de las mujeres a trabajos masculinizados: un acercamiento al mundo laboral de las mujeres policías en el municipio de Guadalajara. En Chapa, J. B., Cázarez, M (Ed.), *Cultura política, género y movimientos sociales: una mirada desde la ciencias sociales* (pp. 215-146). Universidad de Guadalajara.

Rosales, J. (2015). Percepción y Experiencia*. EPISTEME*, *35*(2), 21-36.

Robledo, J. (2009). Observación Participante: informantes claves y rol del investigador. *Departamento de Investigación FUDEN*. (42), 1-4.

Sanhueza Díaz, L., Fernández Darraz, C. y Montero Vargas, L. (2020). Segregación de género: narrativas de mujeres desde la academia. *Polis (Santiago)*, *19* (55), 310-334.

Sánchez, A., Herrera, A., y Perrotini, I. (2015). La participación laboral femenina y el uso del tiempo en el cuidado del hogar en México. *Contaduría y Administración*, *60* (3), 651–662.

Sevilla, M., Farías, M., Montecinos, M., Valdebenito, M., Slachevky, N., Sepúlveda, L., Becerra, Á., Rojas, M., y Enríquez, M. (2022). *Abriendo Caminos: Prácticas profesionales de estudiantes mujeres en áreas masculinizadas de la educación media y superior técnico-profesional*. FONIDE.

Schulz, D. M. (2024). When will women chiefs break the brass ceiling without falling off the glass cliff? *Policing: A Journal of Policy and Practice*. *18*(1)

SIES. (2021). *Brechas de género en educación superior 2020*.

Sinden, K.E., Macdermid, J., Buckman, S., Davis, B., Matthews, T.A., y Viola, C. (2013). A qualitative study on the experiences of female firefighters. *Work, 45* (1), 97-105 .

Sistema de Información Bomberil. (s.f.) *Registro nacional de Bomberos*. https://www.bomberos.cl/sib/

Valencia, L. y Velandia, A. (2013). Percepciones y motivaciones sobre el voluntariado. *Revista Eleuthera*, *9*, 116-131.

Vargas, L. M. (1994). Sobre el concepto de percepción. *Alteridades*, *4*(8), 47-53.

Wood, W. y Eagly, A. (2013). Gender Identity. En M. Leary y R. Hoyle*, Handbook of Individual Differences in Social Behavior* (pp. 109–125). Guilford Publications.

Yasmin, T., y Asmaul, C. (2020). Familial Support as a Determinant of Women Career Development: A Qualitative Study. *Asian Journal of Social Sciences and Legal Studies*, 76–81.

Anexos

Anexo A: Declaración de Consentimiento Informado

Proyecto de memoria: **“Mujeres bomberas: Estudio de las percepciones sobre barreras y facilitadores en la participación femenina en la Séptima y Décima Compañías de Bomberos de Valparaíso” de Nelson C. Álvarez Palma y Malcom R. Zurita Campos, Escuela de sociología de la Universidad de Valparaíso, durante el año 2024.**

Nuestros nombres son Nelson C. Álvarez Palma y Malcom R. Zurita Campos. venimos de parte de la Escuela de Sociología, de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Valparaíso.

Esta investigación se desarrolla dentro del marco del proyecto de memoria para la titulación del grado de Sociólogo. El objetivo de esta memoria es conocer cómo se percibe la incorporación y permanencia de mujeres bomberas desde las/os integrantes del Cuerpo de Bomberos de Valparaíso, Chile. Durante las entrevistas y/o grupos de discusión se le pedirá que comparta sus experiencias y apreciaciones en torno a la incorporación de mujeres al cuerpo de bomberos y sus trayectorias.

Formar parte de este estudio es completamente voluntario. Puede retirarse del estudio en cualquier momento si así lo decide. Tanto las entrevistas, como los grupos de discusión, quedarán grabados, pero todo el material de las grabaciones se publicará sin ningún nombre propio. Tampoco nunca se publicará su nombre en relación con las entrevistas. Al aceptar ser parte de esta investigación sin fines de lucro, está voluntariamente aceptando el uso de la información anónima que entregará con fines únicamente académicos y científicos.

¿Acepta participar en el estudio?

Sí No

Nombre:_____

Fecha:_____

Firma:_____

Anexo B: Instrumento Mujeres

a. Ingreso

- ¿Cuánto tiempo lleva participando en bomberos?
- ¿Cuáles fueron tus principales motivaciones o motivos, ya sea personales o externos, para sumarte a la institución?(Familia, amigos, entorno social, etc.)
- Antes de estar en bomberos ¿realizó alguna labor voluntaria de ayuda o perteneció a alguna organización similar?
- ¿Qué prueba de ingreso tuvo que realizar? ¿Te generaron alguna dificultad? ¿fueron las mismas que las de un bombero hombre?
- ¿Cómo crees que fue el proceso de tu incorporación a la Bomba? ¿Cuál fue la reacción de tus compañeros bomberos cuando ingresaste a trabajar a la bomba? ¿Y de las otras mujeres?
- ¿Cuál fue la reacción de tus familiares y amigos cuando ingresaste a trabajar a la bomba?
- ¿Es tu trabajo remunerado/doméstico compatible con tu labor en la bomba?

b. Permanencia

- ¿Qué labores desempeñas dentro de la bomba y en los llamados? ¿Son diferentes a las de tus compañeros hombres? *(exigencias preguntar) ¿Sientes que como mujeres tienen ciertos privilegios o desventaja a la hora de asignarles tareas?
- ¿Cuáles son las principales dificultades que has experimentado como bombera? ¿Qué has tenido que realizar para sobrellevarlo/compensarlo?
- En cuanto a tus compañeros, ¿Cómo te llevas con ellos? ¿Crees que tienes la misma cercanía con hombres que con mujeres?
- ¿Cómo es la conducta de tus compañeros varones? ¿Hay algo que te moleste? ¿Cómo los sobrellevas, qué medidas tomas?

c. Violencia

- Respecto a tu experiencia y lo que has observado, ¿crees que los resultados de la primera encuesta de violencia de género en bomberos reflejan la realidad de la institución?
- El 2022, la Junta Nacional de Cuerpos de Bomberos de Chile publicó un protocolo para la prevención y denuncia ante este tipo de casos, ¿lo conoces? ¿Crees que ha sido bien implementado en el cuerpo?

d. Proyección

- ¿Te sientes conforme con tu cargo actual o aspiras a subir dentro de la jerarquía de la institución? ¿Cómo es el acceso de las mujeres a los puestos jerárquicos? ¿Qué opinas de ello?
- ¿Has sentido el deseo de retirarte, en qué circunstancia, que te ha hecho cambiar de idea?

e. Valoraciones

Interna

- ¿Cómo crees que ha aportado tu presencia dentro de la bomba o en general la presencia de mujeres en la institución? ¿Dirías que te sientes valorada por ésta?

Externa

- ¿Cómo te perciben las mujeres y los hombres cuando dices que eres bombera ¿Crees que la valoración de la comunidad hacia la mujer bombera es igual que la valoración hacia los bomberos hombres?

Personal

- ¿Cómo crees que ha impactado en ti misma tu participación en bomberos?
- ¿Qué aspecto crees que se debe seguir mejorando para adaptarse a la presencia de mujeres?

Anexo C: Instrumento Hombres

a. Ingreso:

- ¿Cuánto tiempo lleva participando en bomberos?
- ¿Cuáles fueron tus principales motivaciones o motivos, ya sea personales o externos, para sumarte a la institución?(Familia, amigos, entorno social, etc.)
- ¿Cuál es tu rol/cargo dentro de la bomba?
- ¿Es tu trabajo remunerado/doméstico compatible con tu labor en la bomba? ¿Genera dificultades?

b. Ingreso de mujeres

- ¿Qué piensas respecto a la incorporación de mujeres en las filas de bomberos? ¿Le parece positivo o negativo?

- ¿Siente que hay resistencia por parte de la institución o sus compañeros?
- Respecto a las pruebas de ingreso, ¿Cuáles son las pruebas que se les exigen? ¿Son las mismas exigencias para hombres y mujeres o, por el contrario, se ejerce un criterio distinto en cada caso?

c. Permanencia de mujeres

- ¿Qué labores desempeñan las mujeres? ¿son las mismas que los hombres dentro de la bomba/llamados?¿Crees que reciben un trato igual? *preguntar por diferencias físicas
- ¿Cómo crees que se han integrado las mujeres?
- ¿Cómo valoras a tus compañeras? ¿Cómo crees que aportan al desempeño de la bomba?
- En general, ¿cómo te llevas con ellas? ¿crees que tienes la misma cercanía con tus compañeras mujeres que con los hombres?
- (Dependiendo de la generación de ingreso del entrevistado) ¿Hubo algún cambio en el comportamiento de los hombres de la bomba con el ingreso de mujeres?/¿Actúan los hombres de la misma manera con las mujeres que con sus compañeros varones?
- ¿Cree que deberían ingresar más bomberas de las que ya hay hoy? ¿cree que las mujeres puedan alcanzar cargos de mayor jerarquía en un futuro?
- ¿Qué piensa que podría hacer la institución o las mujeres para favorecer la incorporación y adaptación de las bomberas? si quieres algo?