



Female firefighters' experiences of discrimination and harassment:

Implications for an institutional gender policy

(Experiencias de discriminación y acoso de bomberas: Implicancias para la política institucional de género)

Nadia Ramos ¹, Paula García ², María Paz Vega ³, Natalia Cancino ⁴, and Susana Campos ^{5,*}

¹ Centro de Psicología Aplicada and Facultad de Psicología, Universidad de Talca, Chile; nramos@utalca.cl 

² Facultad de Psicología, Universidad de Talca, Chile; paula.garcia@synergiabio.com 

³ Facultad de Psicología, Universidad de Talca, Chile; mariapazvegarivera@gmail.com 

⁴ Centro de Psicología Aplicada and Doctorado en Psicología, Universidad de Talca, Chile; ncancino@utalca.cl 

⁵ Centro de Psicología Aplicada, Universidad de Talca and Núcleo Milenio para Mejorar la Salud Mental de Adolescentes y Jóvenes (Imhay); susana.campos@utalca.cl 

* Correspondence: susana.campos@utalca.cl, Tel. +56712201783

Reference: Ramos, N., García, P., Vega, M. P., Cancino, N., & Campos, S. (2024). Female firefighters' experiences of discrimination and harassment: Implications for institutional gender policy (*Experiencias de discriminación y acoso de bomberas: Implicancias para la política institucional de género*). *Ibero-American Journal of Psychology and Public Policy*, 1(2), 123-146.
<https://doi.org/10.56754/2810-6598.2024.0010>

Editor: Alba Zambrano Constanzo

Reception date: 02 Nov 2023

Acceptance date: 15 Apr 2024

Publication date: 29 Jul 2024

Language: English and Spanish

Translation: Helen Lowry

Publisher's Note: IJP&PP remains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

OPEN ACCESS



Copyright: © 2024 by the authors. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY NC SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).

Abstract: Women in uniformed professions, including firefighters, are at high risk of being victims of institutional discrimination and sexual harassment. The aim is to describe the occupational, social, and psycho-emotional experience of female firefighters in Chile in situations of discrimination and harassment in the organization and formulate guidelines for creating institutional gender policies. Data collection was carried out through three focus groups. Eleven female firefighters participated. The information obtained was analyzed through content analysis, forming four themes. Difficulties were identified in women doing their jobs as firefighters. Simultaneously, the presence of situations of gender discrimination and institutional sexual harassment were identified, which causes emotional exhaustion in female firefighters. Our results highlight the need for effective implementation and dissemination of institutional policies that protect female workers from abusive situations. Guidelines are proposed for the development of such institutional policies.

Keywords: firefighters, women, mental health, gender discrimination, institutional discrimination, qualitative study.

Resumen: Las mujeres en profesiones uniformadas, incluyendo Bomberos, tienen riesgo elevado de ser víctimas de discriminación y acoso sexual institucional. Se pretende describir la experiencia laboral, social y psicoemocional de mujeres bomberas en Chile, ante situaciones de discriminación y acoso al interior de la organización; y generar directrices para la creación de políticas institucionales en género. Se realizó la recolección de datos a través de tres *focus group*. Participaron 11 mujeres bomberas. La información obtenida fue analizada mediante análisis de contenido, conformando cuatro temáticas. Se identificaron dificultades en el ejercicio bomberil para mujeres. Simultáneamente, emergieron situaciones de discriminación por género y acoso sexual institucional, las cuales ocasionan un desgaste emocional en las bomberas. Nuestros resultados destacan la necesidad de implementación y difusión efectiva de políticas institucionales que protejan a las trabajadoras de situaciones abusivas. Se proponen directrices para el desarrollo de tales políticas institucionales.

Palabras clave: bomberos, mujeres, salud mental, discriminación de género, discriminación institucional, estudio cualitativo.

Resumo: As mulheres que exercem profissões uniformizadas, incluindo bombeiros, correm alto risco de serem vítimas de discriminação institucional e assédio sexual. O objetivo é descrever a experiência profissional, social e psicoemocional de mulheres bombeiras no Chile, em situações de discriminação, assédio

e dentro da organização; e gerar diretrizes para a criação de políticas institucionais de gênero. A coleta de dados foi realizada por meio de três grupos focais. Participaram 11 bombeiros mulheres. As informações obtidas foram analisadas por meio de análise de conteúdo, formando quatro temas. Foram identificadas dificuldades no exercício de combate a incêndios para mulheres. Simultaneamente, identificou-se a presença de situações de discriminação de gênero e assédio sexual institucional, que provocam desgaste emocional nos bombeiros. Os nossos resultados destacam a necessidade de implementação e divulgação eficazes de políticas institucionais que protejam os trabalhadores de situações abusivas. São propostas diretrizes para o desenvolvimento de tais políticas institucionais.

Palavras-chave: bombeiros, mulheres, saúde mental, discriminação de gênero, discriminação institucional, estudo qualitativo.

1. Introduction

Worldwide, fire brigades are male-dominated institutions, consisting primarily of male employees or volunteers who perform stereotypically male functions (e.g., highly demanding physical labor). The gradual inclusion of women in these organizations has exposed various discriminatory institutional practices to closer scrutiny. From a gender perspective, a work environment where stereotypes of male behavior predominate can be considered harassing (Gouliquer et al., 2020) and directly associated with gender-based discrimination (Meeussen et al., 2021) and sexual harassment in the workplace (Fuentealba-Carrasco et al., 2022). Sexual harassment in the workplace is defined as unwelcome sexual advances, requests for sexual favors, and other verbal or physical conduct of a sexual nature where submission to or rejection of such conduct becomes explicitly or implicitly a condition of employment, and where the conditions of an individual's employment create an intimidating, hostile, or offensive work environment (United Nations, 2008). Additionally, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (United Nations General Assembly, 1979) defines gender-based discrimination as any gender-based distinction, exclusion, or restriction in the political, economic, social, cultural, civil, or any other field, which is not necessarily of a sexual nature. In Chile, a survey of 1,263 people on harassment found that 39.4% of respondents reported having suffered at least one situation of sexual harassment at work. Of these, 35.1% are men and 44.5% are women (Observatorio contra el Acoso Chile, 2020), which shows that this is a widespread workplace phenomenon and affects women more. From a sociological perspective of the theory of materialist feminism, we can understand this gender discrimination in workplace settings as one of the many forms of marginalization that women experience in formal or informal work institutions. These marginalizations are attributable to the characterization of women workers as less desirable and suitable for professional job performance than men, who are seen as the ideal workers (Adkins, 2018).

The literature on the consequences of exposure to discrimination, sexual harassment, and workplace practices for female firefighters is relatively abundant (e.g., Jahnke et al., 2019). It describes negative effects on women's mental health, equal employment opportunity, equal pay, productivity, access to training, and work motivation (Begeny et al., 2020). In particular, female firefighters are a group at high risk of sexual harassment due to the masculine work context in which they are immersed (Nguyen-Lanau & Smith, 2019). Studies show that 37% of female firefighters describe being victims of sexual harassment and/or sexual advances by their colleagues (Jahnke et al., 2019). These experiences of sexual harassment, together with the chronic exposure to stress inherent to the role of firefighter, increase the likelihood of experiencing mental health problems and the severity of these problems (Ståhl & Dennhag, 2021). For example, a higher prevalence of symptoms of anxiety, depression, post-traumatic stress disorder, somatic symptoms, and other medical and psychiatric conditions is evident in this group (Khubchandani & Price, 2015; Vargas et al., 2020).

In the Chilean context, firefighters are a private, non-profit, voluntary corporation that performs rescue, salvage, and fire control work without pay (Bomberos de Chile, 2020). This is considered a public service within the framework of Law 20.564. This law empowers this private institution to receive partial funding from the state for its operations. In addition, some laws allow firefighters to obtain benefits comparable to those paid workers receive in social protection, labor, and health (e.g., Law 21.086, Law 16.774, and Law 20.907). Therefore, although mostly voluntary, firefighter activity is understood as a labor activity in these areas, positioning this institution at the intersection of volunteering and paid and/or formal work (Morales, 2012). On the other hand, it is also a militarized institution with a strong hierarchy, traditionally linked to masculinity, composed exclusively of men for 150 years. This contributed to the development of a patriarchal disciplinary system, where the expression of regulations and traditions within the organization are configured around male positioning (Morales, 2012). In 1998, the entry of women into its ranks was made official (Bomberos de Chile, 2022), and today, they make up 18.8% of the total number of registered volunteers. In response to new social needs related to gender equity, the institution has a protocol for preventing, reporting, and investigating cases of mistreatment, harassment, and/or sexual abuse and discrimination (Bomberos de Chile, 2019). Nevertheless, a study conducted by the Fundación Yo Te Creo (2021), with the participation of 392 female firefighters mainly from Santiago, Chile, revealed that 85% of the respondents had suffered psychological violence, 10% physical violence, and 46% reported having been victims of sexual harassment, sexual abuse, or rape. When female firefighters reported these situations, in 29% of the cases, the institution took disciplinary action against the complainants themselves, and 18% were even penalized.

This demonstrates that, despite the existence of a series of institutional and public regulations that establish anti-discrimination and/or sexual harassment protocols in work settings (Arellano, 2017; Junta Nacional de Bomberos de Chile, 2022; Law 21.155, 2019; Law 20.940, 2023; Law 20.607, 2012; Law 20.005, 2005), these situations are prevalent in institutions like the Chilean Fire Brigade. In this context, incorporating a gender perspective in the policies that permeate such institutions could contribute to preventing situations of gender-based discrimination and harassment in the workplace. For instance, gender-focused leadership is an institutional component that, by modeling behaviors and representativity of the messenger, positively affects the implementation of policies at the organizational level (Straus, 2023). However, the current policies do not seem to incorporate these definitions, leaving a deficit in the face of current labor demands. To achieve such incorporation, it is essential to know the issue thoroughly, addressing the construction of the problem and possible solutions from the behavioral sciences, which have set the guidelines for evidence-based interventions that can affect decisional aspects at the individual and organizational levels (Schmidt, 2019).

Considering the historical underrepresentation of female firefighters in research and participation regarding discrimination, institutional harassment, and sexual harassment within the fire service, as well as the personal and institutional repercussions of such situations, the current study aims to provide a comprehensive account of the experiences of female firefighters in south-central Chile who have been subjected to harassment and discrimination within the firefighters' organization. It is hoped that the information obtained can be used to create institutional policies for different organizations, even guiding the creation of public gender policies in uniformed professions dependent on the state.

2. Objectives

The objectives of the study were:

1. To describe the work, social, and psycho-emotional experience of female firefighters in a city in south-central Chile, in situations of discrimination and harassment within the firefighting organization.
2. To generate guidelines for the creation of institutional gender policies for firefighters.

3. Methods

3.1. Participants

Eleven female firefighters from a city in south-central Chile participated in the study, with an average of 6 years of experience in the institution. The age range of the participants was 19 to 58 years, and most were studying for a university degree ($n = 6$) or already had a professional degree ($n = 5$). Of the total number of participants, three had an administrative position within the fire brigade, one had an operational position, and seven had no defined position.

3.2. Design

This is an exploratory phenomenological study with a qualitative design that gathers the experiences reported by the female personnel of the Chilean Fire Brigade in a city in the south-central zone of the country.

3.3. Instruments

The study data were obtained through *focus groups*. A 16-question guideline was divided into two sections for these group interviews. In the first section, 6 questions focused on sociodemographic variables: age, profession, fire brigade to which they belong, years of service, position, and others. The second section comprised 10 questions that addressed 4 thematic axes related to the perception of equal opportunities and obstacles to professional development in the firefighting institution, gender discrimination and sexual harassment within the institution, and mental health consequences.

3.4. Ethical procedures and safeguards

Approval was obtained from the firefighters' superintendent and director of the city where the information was collected. Subsequently, the invitation was sent to the entire city's fire brigade, and those interested contacted the research team. Written consent was obtained from the people concerned. Three focus groups were conducted with these participants (2 face-to-face and 1 online) made up of 5, 2, and 4 people, respectively, which lasted approximately 90 minutes. The number of groups and participants was within the parameters indicated by the literature to obtain adequate code saturation and meaning (between 2 and 4 groups; Hennik et al., 2019), avoiding redundancy in the data (Malterud et al., 2016). The last group interview was conducted online (Zoom) to favor the participation of the female firefighters who declined in the second group due to scheduling conflicts. All the *focus groups* were audio-recorded, and the responses were later transcribed and analyzed. This study was approved by the Ethics Committee of the Faculty of Psychology, University of Talca, on 09/11/2022.

3.5. *Plan of analysis*

A content analysis was performed on the anonymized qualitative data collected. First, the data obtained from the semi-structured questions asked in the *focus groups* were transcribed. Through this transcription, the four units of analysis or thematic axes were identified: "participation within the institution", "obstacles to the performance of professional activities", "situations of discrimination and sexual harassment," and "psycho-emotional and mental health consequences." Subsequently, the responses were grouped, and codes were assigned to the categories. These codes emerged from the segments of the identified meaning units and made it possible to generate independent categories (concepts, experiences, ideas, relevant and meaningful facts) until data saturation was reached. All analyses were conducted using the NVivo v14 software.

4. Results

4.1. *Participation in the institution*

In this study, participation in the institution is understood as the degree of participation/involvement, the professional development requirements, and opinions on decision-making that female volunteers are permitted. Female firefighters perceive that there are equal opportunities and benefits concerning the requirements, conditions, and interventions of volunteers within their brigade:

"At the institutional and national level (...), there is no limitation to a position option" (Participant 11).

"...Here, for example ... if we have to go into a fire, we have to go in, pulling either with a 70 or 50 (meter) hose, it doesn't matter, or if we have to lift a person who, I don't know, weighs three times as much as we do, that's the same. There is no difference between one and the other" (Participant 5).

"The tests are the same, the courses are the same (...) I remember when I first entered, I felt that way, partly like protected by my classmates" (Participant 8).

4.2. *Obstacles to the performance of professional activities*

Job dissatisfaction and irregularities in the protocol are identified as institutional elements that hinder the entry, maintenance, and development of women's professional work within the institution.

4.2.1. **Job Dissatisfaction**

Understood as the feeling of discomfort in the context of the firefighting activity caused by comments or opinions made in a hostile manner, the perception of lack of appreciation by the institution, and restriction in the execution of professional activities:

"...That you're not good at this (...) with everything against you and you work, and work and they don't value you" (Participant 2).

"I feel that they take us into consideration, but (...) the work of women is not really appreciated, or we're not allowed to participate, but in an emergency... we're included in the administrative part, but not in the operational part" (Participant 12).

4.2.2. Lack of knowledge of the protocol

Reference is made to gaps within the institution's protocols and official documents, where no clear sanctions are expressed concerning acts of harassment by volunteers or where no training is provided in this regard:

"As far as I know, I don't know about the protocol for reporting this type of thing; at least in my brigade, they have not publicized it" (Participant 2).

"The protocol is, I don't really know, I don't know how it works" (Participant 3).

"I know because I found out about it. Actually, it wasn't something that was done on a wide scale, and at the institutional level, we are in the early stages (...) There are many girls who don't know (...) (*gender training is done*) only for women, but never for men, which I believe that in the end is what's needed" (Participant 11).

4.3. Situations of discrimination and sexual harassment

The participants identify situations where different treatment has occurred between male and female volunteers, with the latter being disadvantaged or unwanted gender-based behavior in the institution, divided into two categories: discrimination and sexual harassment.

4.3.1. Discrimination

Female firefighters describe situations of discrimination as follows:

- a) Comments with negative connotations made by men to female colleagues to defame or offend them:

"Loose woman, whore" (Participant 5).

- b) Expressions and/or words that expose them to ridicule:

"No, this one came in, and 'she won't be able to do it'; she took the job just because she wants to take photos, just for show (...) Women are only good for washing dishes... No, they'll wreck their nails, they'll mess their hair, they'll ruin their make-up" (Participant 3).

- c) Short, fast-spreading messages with pejorative and defamatory content have an impact on the intimate lives of female firefighters:

"If they see you talking to someone else, they already say 'she's' with someone" (Participant 6).

- d) Gender-based judgments and decisions based on prejudices made by one person about another:

"They say to me: 'I have a problem, you can't go' ... 'I don't know what your emotional health is like', 'I don't know', 'if you're already crying', 'how are you going to react there?'" (Participant 4).

"Because she's a mother and there are dead children inside, she's not going to be able to keep things separate inside" (Participant 2).

"That if you get pregnant, you'll have to leave the job, you'll have to repeat the process... 'Ah, no, they're moms', 'a total pain'..." (Participant 9).

e) Hostile gender-based behaviors in the organizational culture:

"In the fire brigade, they are very generational... many years ago they treated me in such a way, then another generation arrives, and since they treated me like that, I start to treat the generations that arrive the same way" (Participant 3).

"I think it comes a lot from the generation of male firefighters because at least with them we go to fires; the ones who participate are young men and don't discriminate for being male or female" (Participant 6).

f) Situations where colleagues of the same level or higher rank increase their voice volume to communicate, inform, or criticize:

"But officers were shouting negative comments" (Participant 11).

g) Situations where brigade workmates have attributed an incorrect meaning to the behavior of female firefighters:

"Or let's keep our distance, or else they're going to think badly of us" (*refers to the man-woman work duo*), like I'm messing around, but at the same time, I'm careful because someone else might come along and think something bad" (Participant 3).

4.3.2. Sexual harassment

Eight female firefighters out of the 11 participants indicated having experienced sexual harassment situations and described them as:

a) Experiences where fellow firefighters invade the personal space of female volunteers without their consent:

"...in the sense that he would touch me, that he would be on top of me, the words he would say to me and all that (...) like he would hug me from behind and I would try to move away, or he would go look for me and things like that..." (Participant 3).

"She accused an honorary member who wanted to get slightly intimate with her; it was a kiss..." (Participant 11).

b) Repetitive sexual harassment or bullying behaviors experienced by female firefighters through digital technologies:

"Also, the issue of harassment is that some firefighters are very insistent on social media; they are very intense" (Participant 5).

"I look, and I had a message from him on Instagram, and he tells me: "I like it when you come in those pants, they fit you better, I can see the outline of your butt more" (Participant 12).

c) Comments in the form of jokes that denigrate the body or sexual behavior:

"They would comment on how we were dressed in the brigade or that they would do such and such a thing with us and comments, really, super disgusting" (Participant 1).

"As well as: 'Oh, look at the way her butt is showing,' things like that" (Participant 12).

"For example: 'Aren't you ashamed to go around showing your breasts in front of all the men?'" (Participant 9).

d) Sayings or actions performed by firefighters perceived as having sexualized intent:

"My husband works out of town (...) then, all of a sudden, they throw that comment at me: 'and those 14 days, how can you not need them to keep you company?'" (Participant 2).

e) Non-consensual dissemination of images or videos of female volunteers by male staff:

"I once uploaded a story milking a goat, and they sent a screenshot of that and kind of started attributing sexual comments to it, like: 'how does she do it, how could she do it to me!'" (Participant 1).

"They talk about women among themselves; they show each other pictures" (Participant 3).

4.4. *Psycho-emotional and mental health consequences*

4.4.1. *Avoidant behavior*

This refers to behaviors where they avoid sharing with fellow firefighters with whom they have experienced unpleasant situations, as well as preferring not to talk about an issue of discrimination that occurred within the organization:

"So now I 'dodge him', so I check who's on duty, and if he is, I don't stand guard with him; if I see that he's on duty, I try not to be on duty with that person" (Participant 2).

"Like, to avoid that, it's better to wear a long T-shirt or loose pants or something like that" (Participant 12).

"But also, like, I didn't say anything, I didn't tell anyone" (Participant 3).

"Well, I have an experience that marked me a lot and that maybe I should have reported it..." (Participant 1).

4.4.2. *Emotional burnout*

This refers to the fatigue or overload perceived by firefighters as a result of repeatedly experiencing emotions that produce psychological distress, such as lack of protection and/or attributions of responsibility by the victim female firefighters themselves:

"Frustration, anger, impotence...anguish, a lot of anguish and anxiety (...) because I don't feel comfortable, because I did feel violated in my space" (Participant 2).

"And I turned around and went to cry, I felt super offended" (Participant 9).

"...at one point, I was afraid to talk to anyone and the insecurity..." (Participant 5).

"I kind of think you have to 'suck it up' yourself and let it pass because sometimes you don't gain anything by complaining or telling someone else because it doesn't really change much" (Participant 3).

"I did question myself a lot if it was my fault what I uploaded to social media; maybe if I hadn't done it, if I had told him: 'hey, knock it off', and even though I did, he still went on; maybe it would have been different" (Participant 6).

"The truth seems that he was right because no matter how much I reported this, nothing happened until today; it was like 'let's talk to him' and nothing more, and then he is elected to a position (...), besides, there is no psychological support if this were to happen, there are no measures" (Participant 12).

4.4.3. Unfavorable external questioning

Described as the reaction of another person to the disclosure of harassment where victims are held responsible for some or all the harassment:

"But being there is like a merry-go-round of telling you: 'no, you asked for it' or 'you made advances' or 'you did this so he would do that'" (Participant 3).

"(...) I reported the case, it was filed, they never called me, and many people let me know that in the end, it was my responsibility. Someone said that I 'exaggerated', that I had played the victim" (Participant 9).

In this context, unfavorable external questioning comes mainly from within the institution, either from peers or superiors, and is consistent with secondary victimization.

5. Discussion

This study aimed to describe the occupational, social, and psycho-emotional experience of female firefighters in situations of discrimination and harassment within the fire brigade and to formulate guidelines for creating institutional gender policies in the Chilean Fire Brigade. The analysis of four thematic axes revealed that, although female firefighters perceive some support and acceptance, there is a perception of vulnerability and hopelessness concerning discrimination and sexual harassment within the institution, added to a lack of knowledge of the protection measures proposed by the Chilean Fire Brigade. In this sense, the findings of the Fundación Yo te Creo (2021) study confirm the presence of situations of sexual harassment within the fire brigade.

Although the participants perceive that they are actively considered in tasks that volunteers should perform, they also point out that there are implicit barriers to performing operational tasks for women, but not administrative tasks. From a gender perspective, operational tasks are more associated with the male stereotype of physical prowess (Almagià et al., 2009), so there would be a bias that favors and maintains traditional gender roles within the institution. This reinforces the gender stereotype that women are less competent and assertive at work than men, which could hinder the professional development, work motivation, and the continued presence of female firefighters within the institution (Gouliquer et al., 2020; Hentschel et al., 2019; Horbath & Gracia, 2014). On the other hand, this hindrance to career advancement for female firefighters can also be understood through the perspective of materialist feminism, where it is made explicit that hierarchical inequalities in institutions are a direct result of the perception of work as inherently masculine, labeling women as persistently out of place in their own jobs (Adkins, 2018). Consequently, the participants' narrative hints at a dissonance between the positive perception of gender equity at the beginning of the interviews and the recurrent presentation of situations of gender-based non-inclusion within the institution, which points to a normalization of discriminatory behaviors within the fire brigade.

On the other hand, the female firefighters report that although there are situations of discrimination and sexual harassment within the fire brigade, these are isolated and do not reflect the regular behavior of their colleagues. They feel that these situations arise from the normalization of harassment situations, which is attributed to the patriarchal organizational culture (Rao, 2016), and that the consequences of denouncing or questioning this system are negative (Perket & McQueeney, 2023), not being included in the brotherhood of firefighters. In addition, the participants were aware that the Chilean Fire Brigade has official protocols that protect firefighter personnel in situations of rights violations, as in the case of sexual harassment in the workplace. However, people are unaware of the content of these documents, and they agree that there is a lack of institutional dissemination of the information contained in all the well-being and human resources protocols. Regarding individuals' well-being, the literature shows that exposure to situations of discrimination and/or sexual harassment may be associated with psychological distress and psychiatric symptomatology, particularly depressive, anxiety, and trauma-related symptoms (Hom et al., 2017) in female firefighters (Jahnke et al., 2019). This is reflected in the testimony of the study participants; for example, the avoidance response evidenced in the female firefighters' narrative can be considered a recurring coping response in people who have experienced systematic gender-based harassment and discrimination (Cortina & Wasti, 2005). Psychological discomfort, combined with a lack of knowledge about protection protocols for workers and the normalization of gender stereotypes in the institution, tends to generate distrust and hopelessness in female firefighters (Perket & McQueeney, 2023). This would likely explain the high incidence rates, but low reporting rates of sexual harassment and abuse in the Chilean Fire Brigade (Fundación Yo te Creo, 2021).

This background highlights the need to effectively implement institutional policies on gender equity that ensure the institutional protection of workers and volunteers in the Chilean Fire Brigade (Dávila & Soto, 2011). The results of this study indicate that the creation of protocols for action to safeguard the welfare of workers/volunteers, covered by Law 20.564, is insufficient if not accompanied by adequate education and dissemination of such information to potential beneficiaries. Therefore, rather than offering modifications to legal frameworks, mechanisms must be proposed for implementing such institutional policies, ensuring that they are sustainable over time and maintain an applied gender perspective.

We propose that public policies guiding institutional interventions should be developed from solid theory; it is not enough to indicate whether the programs work, but also to understand the mechanisms underlying their functioning, including the context and impact on the population. At the same time, public policies should be developed from behavioral sciences rather than proposing initiatives based on this framework to add to existing policies (Dávila & Soto, 2011).

In this vein, the following guidelines are suggested for the development and implementation of institutional policies for the prevention of discrimination and sexual harassment among firefighters:

- a) The person who delivers a message can be as important as the message itself. It is advisable to provide training and deploy authoritative leaders to demonstrate desired behaviors and establish a sense of identification among workers. This is particularly relevant for public policies focused on gender and equity, where female leaders are perceived as more effective in implementing gender policies (Pande & Ford, 2012). In this case, the institution needs to allow and encourage the hierarchical promotion of female volunteers to leadership positions.

- b) Institutional gender policies, conceived from the behavioral sciences, must be adapted to the context in which they will be implemented; hence, it is relevant to generate studies that enable a better understanding of the phenomenon and evidence of the effectiveness of the strategies. Accordingly, the actions undertaken must be assessed and closely monitored to make any necessary modifications. For example, for the dissemination of the protocol for the prevention, reporting, and investigation of cases of mistreatment, harassment, and/or sexual abuse and discrimination among female firefighters, it is not enough to provide the information; it is also necessary to evaluate and verify that it reaches the target group.
- c) Comprehensive training in gender perspective is required at all levels of the hierarchy.
- d) The desired conduct inside the institution must be clearly defined, including expedient disciplinary procedures with unambiguous penalties for harmful and inappropriate behaviors that contradict the values of respect and inclusiveness.

The fact that the fire brigade, a militarized, hierarchical, and patriarchal institution, has begun to implement regulations with a gender perspective makes it possible for uniformed institutions of a public and/or state nature, such as Carabineros, Armed Forces, Prison Guards, etc., to adopt measures along these lines in the long term, which would involve the development of public policies on gender. This is in line with the Chilean Government's plan for 2022-2026, which aims to consolidate the integration of women and their contribution to National Defense without arbitrary barriers or exclusions, strengthening the prevention of and approach to institutional mistreatment and harassment in the workplace and/or sexual harassment. In this sense, the institutional gender guidelines proposed based on the evidence collected in this study could facilitate the task of creating and implementing such guidelines in public institutions with characteristics like the Chilean Fire Brigade.

It should be noted that this study is not without limitations. First, while the qualitative design permits collecting multiple types of information, it does not provide objective markers to quantify certain experiences discussed in groups, like those about psychological distress. Such aspects should be included in future research, leading to a mixed quantitative-qualitative methodology study. Second, because of its brevity and focus, the present study does not focus in-depth on the experiences of female firefighters, particularly those associated with mental health and psycho-emotional well-being. A new manuscript is expected to address this limitation in the future. A final limitation is the non-inclusion of men in the focus groups, which was intentional to protect the female participants, but it is important to include them in future research to learn about their perception of these phenomena.

6. Conclusions

In conclusion, female volunteer firefighters in Chile are exposed to gender-based discrimination and sexual harassment at the institutional level, which, added to the normalization of some of these behaviors, leaves them at risk of suffering high levels of gender-based violence in the workplace, with negative consequences for their mental health. Thus, this study contributes to the visibility of the experiences of members of the fire brigade, which reveal the presence of some risk factors for both workers' professional development and their mental health and provides suggestions for addressing these factors from a perspective of institutional policies based on behavioral sciences to advance the inclusion of women in the fire brigade in a culture of respect and equity. Reconstructing the processes of forming a female identity based on internal hierarchy, the continuation of acts that justify symbolic violence, and

the legitimization of masculinity are all relevant when analyzing an organization like the Chilean Fire Brigade. Additionally, the sociocultural changes of modernization with forms of social differentiation are crystallized in this organization (Morales, 2012).

Experiencias de discriminación y acoso de bomberas: Implicancias para la política institucional de género

1. Introducción

A nivel mundial, Bomberos es una institución masculinizada, que cuenta principalmente con trabajadores o voluntarios hombres, quienes, además, cumplen funciones estereotípicamente asociadas a lo masculino (*p. ej.*, labores físicas altamente demandantes). La integración progresiva de las mujeres en este tipo de organizaciones ha ocasionado la visibilización y problematización de una serie de prácticas institucionales discriminatorias. Desde una perspectiva de género, un ambiente de trabajo donde predominan estereotipos de conducta masculina puede ser considerado hostigador (Gouliquer et al., 2020) y estar directamente asociado con discriminación basada en género (Meeussen et al., 2021) y acoso sexual laboral (Fuentealba-Carrasco et al., 2022). El acoso sexual laboral se define como insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual en donde la sumisión o rechazo de dicha conducta se convierte explícita o implícitamente en un condicionante del empleo y donde las condiciones de empleo de un individuo crean un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo (United Nations, 2008). Por otro lado, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (United Nations General Assembly, 1979) define la discriminación basada en género como cualquier distinción, exclusión o restricción basada en el género en el ámbito político, económico, social, cultural, civil o en cualquier otro ámbito, que no necesariamente es de naturaleza sexual. En Chile, una encuesta sobre acoso realizada a 1.263 personas encontró que el 39,4% de los/as encuestados/as reportan haber sufrido al menos una situación de acoso sexual laboral. De ellos un 35,1% son hombres y 44,5% mujeres (Observatorio contra el acoso Chile, 2020), lo que da cuenta que se trata de un fenómeno generalizado en el ámbito el trabajo y que afecta más a las mujeres. Desde una perspectiva sociológica de la teoría del feminismo materialista, podemos entender esta discriminación por género en los ambientes laborales como una de las muchas formas de la marginalización que las mujeres reciben en instituciones de trabajo formal o informal. Estas marginalizaciones son atribuibles a la caracterización de las mujeres trabajadoras como menos deseables y adecuadas para el desempeño de una labor profesional que los hombres, quienes son vistos como el trabajador ideal (Adkins, 2018).

La literatura sobre las consecuencias de la exposición a prácticas de discriminación, acoso sexual y laboral en mujeres bomberas es relativamente abundante (*p. ej.*, Jahnke et al., 2019) y describe los efectos negativos en la salud mental, la igualdad de oportunidades en el empleo, la igualdad de salario, la productividad, el acceso a la capacitación y la motivación laboral de mujeres (Begeny et al., 2020). En particular, las bomberas son un grupo que se encuentra en un alto riesgo de acoso sexual, debido al contexto laboral masculinizado donde se encuentran inmersas (Nguyen-Lanau & Smith, 2019). Estudios revelan que 37% de las bomberas describen haber sido víctimas de acoso y/o avances sexuales por parte de sus colegas (Jahnke et al., 2019). Estas experiencias de acoso sexual, junto con la exposición crónica a estrés propia del rol de bombero, aumentan la probabilidad de experimentar problemas de salud mental y la severidad de éstos (Ståhl & Denhag, 2021). Por ejemplo, en este grupo se evidencia una mayor prevalencia de síntomas de ansiedad, depresión, estrés postraumático, síntomas somáticos, entre otras condiciones médicas y psiquiátricas (Khubchandani & Price, 2015; Vargas et al., 2020).

En el contexto chileno se crea una situación particular; Bomberos es una corporación de derecho privado, sin fines de lucro, de carácter voluntario, que realiza labores de rescate, salvataje y control de incendios de toda índole, sin remuneración (Bomberos de Chile, 2020), que simultáneamente se considera un servicio de utilidad pública, en el marco de la Ley 20.564. Simultáneamente, esta ley faculta a esta institución privada para recibir financiamiento parcial del estado para su funcionamiento. Además, existen leyes que permiten a bomberos obtener beneficios equiparables a aquellos recibidos por trabajadores remunerados en temas de protección social, laboral y salud (*p. ej.*, Ley 21.086, Ley 16.774 y Ley 20.907). Por tanto, la actividad bomberil, si bien es voluntaria en su mayoría, funciona y se entiende como una actividad laboral en estas áreas, posicionando a esta institución en la intersección del voluntariado y el trabajo remunerado y/o formal (Morales, 2012). Por otro lado, es también una institución militarizada, con una sólida jerarquía, y tradicionalmente vinculada a lo masculino, integrada exclusivamente por hombres por 150 años. Esto contribuyó al desarrollo de un sistema disciplinar patriarcal, donde la expresión de reglamentaciones y tradiciones al interior de la organización se configuran en torno a un posicionamiento masculino (Morales, 2012). En 1998, se oficializó el ingreso de mujeres a sus filas (Bomberos de Chile, 2022), conformando hoy el 18,8% del total de voluntarios inscritos. Respondiendo a nuevas necesidades sociales relativas a la equidad de género, existe en la institución un protocolo para la prevención, denuncia e investigación ante casos de maltrato, acoso y/o abuso sexual y discriminación (Bomberos de Chile, 2019). Aun así, un estudio realizado por la Fundación Yo te creo (2021), donde participaron 392 mujeres bomberas principalmente de Santiago de Chile, reveló que el 85% de las encuestadas ha sufrido violencia psicológica, el 10% violencia física y el 46% denuncia haber sido víctima de acoso, abuso sexual o violación. Cuando las bomberas reportaron estas situaciones, en el 29 % de los casos la institución tomó acciones disciplinarias contra las mismas denunciadas e incluso el 18 % se sancionó por esta situación.

Lo anterior evidencia que, a pesar de que existe una serie de regulaciones institucionales y públicas que establecen protocolos antidiscriminación y/o acoso sexual en contextos laborales (Arellano, 2017; Junta Nacional de Bomberos de Chile, 2022; Ley 21.155, 2019; Ley 20.940, 2023; Ley 20.607, 2012; Ley 20.005, 2005), estas situaciones son prevalentes en instituciones como Bomberos de Chile. En este contexto, la incorporación de una perspectiva de género en las políticas que permean a este tipo de instituciones podría contribuir a prevenir situaciones de discriminación y acoso laboral basado en género. Por ejemplo, el liderazgo con perspectiva de género es un elemento institucional que genera un impacto positivo en la implementación de políticas a nivel organizacional a través de un proceso de modelaje de conductas y representatividad del mensajero (Straus, 2023). Sin embargo, las políticas puestas en marcha en la actualidad parecen no incorporar estas definiciones, quedando al déficit ante las demandas laborales actuales. Para lograr tal incorporación es fundamental conocer la problemática a cabalidad, abordando la construcción del problema y posibles soluciones desde las ciencias del comportamiento, las cuales han sentado las directrices para intervenciones basadas en evidencia que puedan influir en aspectos decisionales a nivel individual y organizacional (Schmidt, 2019).

Así, considerando que históricamente ha existido una escasez de investigaciones y participación de bomberas en estudios relacionados con discriminación, acoso a nivel institucional y acoso sexual dentro de la institución, y considerando las consecuencias a nivel personal e institucional que estas situaciones tienen, el presente estudio busca describir la experiencia de las mujeres bomberas de la zona centro-sur chilena, ante situaciones de discriminación y acoso al interior de la organización de Bomberos. Se espera que la información obtenida pueda ser utilizada a futuro en la creación de políticas institucionales de diferentes organismos, llegando a guiar la creación de políticas públicas de género en profesiones uniformadas dependientes del estado.

2. Objetivos

Los objetivos del estudio fueron:

1. Describir la experiencia laboral, social y psicoemocional de las mujeres bomberas de una ciudad de la zona centro-sur chilena, ante situaciones de discriminación y acoso al interior de la organización de Bomberos
2. Generar directrices para la creación de políticas institucionales en género para Bomberos.

3. Método

3.1. Participantes

Participaron del estudio 11 mujeres bomberas de una ciudad de la zona centro sur de Chile, las cuales tenían en promedio 6 años de experiencia dentro de la institución. El rango de edad de las participantes es de 19 a 58 años, y la mayoría se encontraban estudiando una carrera universitaria ($n = 6$) o ya poseían un título profesional ($n = 5$). Del total de participantes, tres tenían un cargo administrativo dentro de Bomberos, 1 tenía un cargo operacional, y 7 no tenían cargos definidos.

3.2. Diseño

El presente es un estudio exploratorio fenomenológico de diseño cualitativo que recoge las experiencias relatadas por el personal femenino de Bomberos de Chile de una ciudad de la zona centro-sur.

3.3. Instrumentos

Los datos del estudio fueron obtenidos a través de *focus group*. Para la realización de estas entrevistas grupales, se contó con una pauta de 16 preguntas, dividida en 2 secciones. En la primera sección, se establecieron 6 preguntas enfocadas en variables sociodemográficas: edad, profesión, cuerpo de bomberos al que pertenecen, años de servicio, cargo, entre otros. La segunda sección estaba compuesta por 10 preguntas que abordaban 4 ejes temáticos relacionados con la percepción de igualdad de oportunidades y obstáculos para el desarrollo profesional en la institución de Bomberos, discriminación por género y acoso sexual dentro de la institución, y las consecuencias en salud mental.

3.4. Procedimientos y resguardos éticos

Se contó con la aprobación por parte del superintendente y del director de bomberos de la ciudad donde se recogió la información. Posteriormente, se envió la invitación a todos los cuerpos de Bomberos de la ciudad, y las personas interesadas se pusieron en contacto con el equipo de investigación. Se obtuvo el consentimiento escrito de las personas interesadas. Con estas participantes se llevó a cabo tres *focus group* (2 presenciales y 1 online) conformados por 5, 2 y 4 personas, respectivamente; los que tuvieron una duración aproximada de 90 minutos. La cantidad de grupos y participantes estuvo dentro de los parámetros indicados por la literatura para obtener la adecuada saturación de código y significado (entre 2 y 4 grupos; Hennik et al., 2019), evitando la redundancia en los datos (Malterud et al., 2016). La última entrevista grupal se realizó en modalidad online (Zoom) para favorecer la participación de las bomberas, la cual decayó en el segundo grupo por conflictos de horarios. Todos los *focus group* fueron grabados en audio y posteriormente se realizó la transcripción de las respuestas y su análisis. Este estudio obtuvo la aprobación del Comité de Ética de la Facultad de Psicología, Universidad de Talca en 09/11/2022.

3.5. Plan de análisis

Se realizó un análisis de contenido de los datos cualitativos anonimizados recopilados. En primer lugar, se transcribieron los datos obtenidos mediante preguntas semiestructuradas realizadas en los *focus group*. A través de esta transcripción, se identificaron las cuatro unidades de análisis o ejes temáticos: “participación dentro de la institución”, “elementos obstaculizadores para el desempeño de las actividades profesionales”, “situaciones de discriminación y acoso sexual” y “consecuencias psicoemocionales y de salud mental”. Posteriormente, se agruparon las respuestas y asignaron códigos a las categorías. Estos códigos surgieron de los segmentos de las unidades de significado identificadas y permitieron generar categorías independientes (conceptos, experiencias, ideas, hechos relevantes y con significado) hasta llegar a una saturación de datos. Todos los análisis se llevaron a cabo utilizando el software NVivo v14.

4. Resultados

4.1. Participación dentro de la institución

La participación dentro de la institución es entendida, en el contexto de este estudio, como el grado de participación/intervención, los requisitos para desarrollarse profesionalmente y la entrega de opiniones sobre la toma de decisiones que se le permite a las voluntarias dentro de la institución de Bomberos. Las bomberas perciben que existe igualdad de oportunidades y beneficios en relación con los requisitos, condiciones e intervenciones de los voluntarios al interior de sus compañías:

“A nivel institucional y nacional (...) no hay ninguna limitante para una opción de cargo” (Participante 11).

“...Aquí, por ejemplo ... si tenemos que entrar a un incendio, tenemos que entrar, o con una tira de 70 o de 50 (metros), da lo mismo, o si tenemos que levantar una persona que, no sé, pesa el triple que nosotras, también. No está esa diferencia entre uno y otro” (Participante 5).

“Las pruebas son las mismas, los cursos son los mismos (...) yo recuerdo, cuando yo recién ingresé, yo me sentía así, en parte como protegida por mis compañeros” (Participante 8).

4.2. Elementos obstaculizadores para el desempeño de las actividades profesionales

Se identifican la insatisfacción con las labores y las irregularidades en el protocolo como elementos institucionales que obstaculizan el ingreso, mantenimiento y el desarrollo del quehacer profesional de la mujer al interior de la institución.

4.2.1. Insatisfacción con las labores

Entendido como el sentimiento de malestar en el contexto de la actividad bomberil, causado por los comentarios u opiniones que se realizan de manera hostil, la percepción de ausencia de valoración por parte de la institución, y restricción en la ejecución de actividades profesionales:

“...Que no sirves para esto (...) con todo en contra y te esfuerzas y te esfuerzas y no valoran” (Participante 2).

“Siento que sí nos consideran, pero (...) no se aprecia realmente el trabajo de las mujeres o no se nos deja participar, pero en la emergencia... en la parte administrativa sí se considera, pero en la operativa no” (Participante 12).

4.2.2. Desconocimiento del protocolo

Se hace referencia a vacíos dentro de los protocolos y documentos oficiales de la institución, donde no se expresan sanciones claras con respecto a actos de acoso por parte de voluntarios, o donde no se realiza una formación al respecto:

“Yo, que sepa, de protocolo para denunciar este tipo de cosas, no lo sé, por lo menos en mi compañía no lo han informado” (Participante 2).

“El protocolo está, yo no lo conozco la verdad, no sé cómo funciona” (Participante 3).

“Yo lo sé porque lo averigüé, en realidad no fue algo que se hiciera muy masivo, y a nivel institucional estamos muy ‘en pañales’ en eso (...) hay muchas niñas que no saben (...) (*las capacitaciones en materia de género se hacen*) solamente a mujeres, pero nunca hacia hombres, que yo creo que al final es lo que se necesita” (Participante 11).

4.3. Situaciones de discriminación y acoso sexual

Las participantes identifican situaciones donde ha acontecido un trato diferente entre voluntarios y voluntarias, siendo perjudicadas estas últimas, o conductas no deseadas por motivos de género dentro de la institución de Bomberos, dentro de dos categorías: discriminación y acoso sexual.

4.3.1. Discriminación

Las bomberas describen situaciones de discriminación como:

- a) Comentarios con connotaciones negativas realizados por hombres hacia compañeras, con el fin de difamar u ofender:

“Suelta, puta” (Participante 5).

- b) Expresiones y/o palabras que exponen al ridículo:

“No, que esta entró y ‘no se la va a poder’, si entró no más porque quiere sacarse fotos, aparecer no más (...) Las mujeres solo sirven para lavar los platos... no, se les van a dañar las uñas, se van a despeinar, se van a desmaquillar” (Participante 3).

- c) Mensajes breves, que se extienden con rapidez, cuyo contenido es peyorativo y difamatorio, impactan la vida íntima de las bomberas:

“Si te ven hablando con otro ya dicen que ‘está’ con alguien” (Participante 6).

- d) Juicios y decisiones basadas en prejuicios realizados por una persona sobre otra, por motivos de género:

“Me dice: ‘tengo un problema, tú no puedes ir’ ... ‘lo que pasa es que yo no sé cómo es tu salud emocional’, ‘no sé’, ‘si ya estás llorando’, ‘¿cómo vas a reaccionar allá?’” (Participante 4).

“Porque es mamá y hay niños muertos adentro, entonces no va a tener la capacidad de separar las cosas adentro” (Participante 2).

“Que si quedas embarazada vas a tener que dejar el cargo, se va a tener que volver a repetir el proceso... ‘Ah, no, es que son mamás’, ‘un cacho’...” (Participante 9).

e) Comportamientos hostiles basados en género en la cultura organizacional:

“En Bomberos son muy generacionales... hace tantos años me trataron a mí de tal manera, entonces llega otra generación y como me trataron así, yo comienzo a tratar igual a las generaciones que llegan” (Participante 3).

“Yo creo viene mucho de la generación de bomberos hombres, porque por lo menos con los que vamos a los incendios, los que participan son como jóvenes y no son de discriminar por ser hombre o mujer” (Participante 6).

f) Situaciones donde compañeros de su mismo nivel o rango mayor aumentan su volumen de voz para comunicar, informar o realizar alguna crítica:

“Pero había oficiales que gritan comentarios negativos” (Participante 11).

g) Situaciones donde compañeros de compañía han atribuido un significado incorrecto al comportamiento de las mujeres bomberas:

“O ‘de lejitos’ no más, no vayan a ‘pensar mal’ de nosotros” (*se refiere a la dupla de trabajo hombre-mujer*), igual ahora yo lo tiro como ‘talla’, pero al mismo tiempo tengo cuidado, porque puede venir otra persona y pensar algo malo” (Participante 3).

4.3.2. Acoso sexual

Ocho bomberas del total de 11 participantes indicaron haber experimentado situaciones de acoso sexual, y las describieron como:

a) Experiencias en donde compañeros bomberos sobrepasan el espacio personal de las voluntarias sin su consentimiento:

“...en el sentido de que me tocara, de que estuviera encima mío, las palabras que me decía y todo eso (...) como que me abrazaba por atrás y yo me trataba de alejar o me iba a buscar y cosas así...” (Participante 3).

“Acusó a un honorario que se quiso proparar levemente con ella, fue un beso...” (Participante 11).

b) Comportamientos repetitivos de acoso sexual o intimidación experimentados por las bomberas por medio de las tecnologías digitales:

“También el tema de acoso, que algunos bomberos son muy insistentes, en redes sociales, son muy intensos” (Participante 5).

“Veo y tenía un mensaje de él por Instagram y me dice: ‘me gusta cuando vienes con pantalones, te quedan mejor, se te ‘marca’ más” (Participante 12).

c) Comentarios en forma de broma que denigran el cuerpo o la conducta sexual:

“Comentaban cómo nosotras íbamos vestidas a la compañía o que harían tal y tal cosa con nosotras y comentarios, en verdad, súper asquerosos” (Participante 1).

“Así como: ‘¡Oh! mira cómo se le ve el pote’, cosas así” (Participante 12).

“Por ejemplo: ‘¿A usted no le da vergüenza andar mostrando los pechos en frente de todos los hombres?’” (Participante 9).

d) Dichos o acciones realizadas por bomberos percibidas con intención sexualizada:

“Mi marido trabaja afuera (...) entonces, de repente, me tiran ese comentario: ‘y esos 14 días, ¿cómo no necesitas que te hagan compañía?’” (Participante 2).

e) Difusión no consentida de imágenes o videos de voluntarias por parte del personal masculino:

“Una vez subí una historia ordeñando una cabra y mandaron un pantallazo de eso y como que empezaron a atribuirle comentarios sexuales, en referencia a: ‘¡cómo lo hace!, ¡cómo lo podría hacer conmigo!’” (Participante 1).

“Hablan de las mujeres entre ellos, se muestran fotos entre ellos mismos” (Participante 3).

4.4. Consecuencias psicoemocionales y de salud mental

4.4.1. Comportamiento evitativo

Hace referencia a conductas donde se evita compartir con aquellos compañeros bomberos con los que han experimentado situaciones desagradables, así como el preferir no hablar sobre una situación de discriminación ocurrida dentro de la organización:

“Entonces yo ahora ‘le saco el quite’, entonces reviso quien está de guardia, y si él está, yo no hago guardia con él, si yo veo que él está de turno, yo trato de no estar de turno con esa persona” (Participante 2).

“Como que para evitar eso, una mejor va con una polera larga o con un pantalón suelto o cualquier cosa así” (Participante 12).

“Pero también, como que yo no dije nada, no le dije a nadie” (Participante 3).

“Bueno, yo tengo una experiencia que igual me marcó harto y que a lo mejor no denuncié...” (Participante 1).

4.4.2. Desgaste emocional

Referido al cansancio o sobrecarga percibida por bomberas producido por la reiterada experimentación de emociones que producen malestar psicológico, como desprotección y/o atribuciones de responsabilidad de las mismas bomberas víctimas:

“Frustración, rabia, impotencia... angustia, mucha angustia y ansiedad (...) porque no me siento cómoda, porque sí me sentí vulnerada en mi espacio” (Participante 2).

“Y me di media vuelta y me fui a llorar, me sentí súper ofendida” (Participante 9).

“...en un momento tuve miedo como de hablar con cualquier persona y la inseguridad...” (Participante 5).

“Como que creo que hay que ‘tragárselo’ uno mismo y dejar que pase, porque a veces uno no gana nada alegando o diciéndole a otra persona, porque en realidad no cambia mucho” (Participante 3).

“Sí me cuestionaba mucho si era culpa mía lo que yo subía a las redes sociales; a lo mejor si no hubiera hecho esto, si le hubiera dicho: ‘¡oye, para!’, aunque lo hice, igual seguía; a lo mejor sería diferente” (Participante 6).

“La verdad parece que tenía razón, porque por más que yo haya denunciado eso, hasta el día de hoy no pasó nada, fue como ‘vamos a hablar con él’ y nada más, y después lo eligen en un cargo (...), aparte, tampoco hay un apoyo psicológico si es que esto pasara, no hay medidas” (Participante 12).

4.4.3. Cuestionamiento externo desfavorable

Descrita como la reacción de otra persona ante la develación de acoso donde se responsabiliza a las víctimas por una parte o la totalidad del acoso:

“Pero al ser ahí esto como este circo de decirte: ‘no, si tú te lo buscaste’ o ‘tú te insinuaste’, o ‘tu hiciste esto para que él hiciera lo otro’” (Participante 3).

“(…) Denuncié el caso, se archivó, nunca me llamaron y muchas personas me hicieron saber que al final era responsabilidad mía. Alguien dijo que yo le ‘daba mucho color’, que me había hecho la víctima” (Participante 9).

En este contexto, el cuestionamiento externo desfavorable proviene principalmente de la institución, ya sea de pares o de superiores, y es consistente con una victimización secundaria.

5. Discusión

Este estudio tuvo por objetivo describir la experiencia laboral, social y psicoemocional de las mujeres bomberas ante situaciones de discriminación y acoso al interior de la organización de Bomberos, y generar directrices para la creación de políticas institucionales en género en Bomberos de Chile. El análisis de cuatro ejes temáticos reveló que, a pesar de que las bomberas perciben cierto apoyo y aceptación, existe una percepción de vulneración y desesperanza en relación con la discriminación y acoso sexual dentro la institución, junto con un desconocimiento de las medidas de protección propuestas por Bomberos de Chile. En este sentido, se confirman los hallazgos reportados por el estudio de la Fundación Yo te creo (2021), que indica la presencia de situaciones de acoso sexual al interior de la institución de Bomberos.

A pesar de que las participantes perciben que son consideradas activamente en labores que los voluntarios deben desarrollar, también indican que existen barreras implícitas para desarrollar tareas operativas para el caso de las mujeres, mas no para las tareas administrativas. Desde una perspectiva de género, las tareas operativas se encuentran más asociadas al estereotipo masculino de proeza física (Almagià et al., 2009), por lo que existiría un sesgo que favorece y mantiene roles tradicionales de género dentro de la institución. Esto refuerza el estereotipo de género de que las mujeres son menos competentes y asertivas laboralmente que los hombres, lo cual podría obstaculizar el desarrollo profesional, motivación laboral y permanencia dentro de la institución de las mujeres bomberas (Gouliquer et al., 2020; Hentschel et al., 2019; Horbath & Gracia, 2014). Por otro lado, esta obstaculización al ascenso profesional de las bomberas también puede ser comprendida a través de la perspectiva del feminismo materialista, donde se explicita que las desigualdades jerárquicas en instituciones son resultado directo de la percepción del trabajo como inherentemente masculino, calificando a las mujeres como persistentemente fuera de lugar en sus propias ocupaciones (Adkins, 2018). Consecuentemente, la narrativa de las participantes deja entrever una disonancia entre la percepción positiva de equidad de género

al inicio de las entrevistas y la presentación recurrente de situaciones de no-inclusión basada en género dentro de la institución, lo cual apunta a una normalización de las conductas discriminatorias dentro del cuerpo bomberil.

Por otro lado, las bomberas relatan que a pesar de que existen situaciones de discriminación y acoso sexual al interior del cuerpo de bomberos, estas son aisladas y no reflejan el actuar regular de sus compañeros. Estiman que estas situaciones son ejecutadas desde la normalización de situaciones de acoso, lo cual es atribuido a la cultura organizacional de carácter patriarcal (Rao, 2016) y a que las consecuencias de denunciar o cuestionar este sistema son negativas (Perket & McQueeney, 2023), no siendo consideradas dentro de la hermandad de bomberos. Adicionalmente, las participantes estaban en conocimiento de que Bomberos de Chile posee protocolos oficiales que protegen al personal bomberil en situaciones de vulneración de derechos, como en el caso de acoso sexual laboral. Sin embargo, existe un desconocimiento del contenido de tales documentos, mostrándose de acuerdo en cuanto a la falta de difusión institucional con respecto a la información contenida en todos los protocolos de bienestar y recursos humanos. Relativo al bienestar de los individuos, la literatura nos demuestra que la exposición a situaciones de discriminación y/o acoso sexual puede estar asociada a malestar psicológico y sintomatología psiquiátrica, particularmente síntomas depresivos, ansiosos y relacionados a trauma (Hom et al., 2017) en mujeres bomberas (Jahnke et al., 2019), lo cual se ve reflejado en el testimonio de las participantes del estudio; por ejemplo, la respuesta de evitación evidenciada en la narrativa de las bomberas puede ser considerada como una respuesta de afrontamiento recurrente en personas que han experimentado acoso y discriminación sistemática por género (Cortina & Wasti, 2005). El malestar psicológico, combinado con el desconocimiento de protocolos de protección para los trabajadores y la normalización de estereotipos de género en la institución, tiende a generar desconfianza y desesperanza en las bomberas (Perket & McQueeney, 2023), probablemente explicando las altas tasas de incidencia, pero bajas tasas de denuncias por acoso y abuso sexual en Bomberos de Chile (Fundación Yo te Creo, 2021).

Estos antecedentes dejan en evidencia la necesidad de la implementación efectiva de políticas institucionales sobre equidad de género que aseguren la protección institucional de trabajadores/as y voluntarios/as en Bomberos de Chile (Dávila & Soto, 2011). Los resultados de este estudio indican que la creación de protocolos de acción para salvaguardar el bienestar de trabajadores/voluntarios, amparadas en la ley 20.564, es insuficiente si no está acompañada con una adecuada educación y difusión de tal información a los beneficiarios en potencia. Por tanto, más que ofrecer modificaciones a los marcos legales, es importante plantear mecanismos de implementación de tales políticas institucionales, asegurando que estas sean sostenibles en el tiempo y que conserven una perspectiva de género aplicada.

Nuestra propuesta es que las políticas públicas que guíen intervenciones institucionales deben ser desarrolladas desde una sólida teoría; no es suficiente indicar si los programas funcionan, sino también entender los mecanismos subyacentes a su funcionamiento, incluyendo el contexto e impacto en la población. Simultáneamente, el desarrollo de políticas públicas debe tener su concepción desde las ciencias del comportamiento más que proponer iniciativas basadas en este marco para adicionar a políticas existentes (Dávila & Soto, 2011).

Siguiendo esta línea, se sugieren las siguientes directrices para el desarrollo e implementación de políticas institucionales para la prevención de la discriminación y acoso sexual en bomberos:

- e) Quien transmite un mensaje puede ser tan importante como el mensaje en sí. En este sentido, se recomienda formar y utilizar líderes con autoridad para ejemplificar conductas deseadas, y con quien, simultáneamente, los/as trabajadore/as se pueden identificar. Esto es particularmente relevante para las políticas públicas enfocadas en género y equidad, donde las líderes se perciben más efectivas en implementación de políticas de género (Pande & Ford, 2012). En este caso, es fundamental que la institución permita y fomente el ascenso jerárquico de las voluntarias a posiciones de liderazgo.
- f) Las políticas institucionales en género, concebidas desde las ciencias del comportamiento, deben estar adaptadas al contexto en el cual van a ser implementadas, de allí la relevancia de generar estudios que permitan la mejor comprensión del fenómeno y evidenciar la efectividad de las estrategias efectuadas. En este sentido, las acciones que se realicen deben ser evaluadas y monitoreadas con el fin de realizar ajustes a ellas. Por ejemplo, para la divulgación del protocolo para la prevención, denuncia e investigación ante casos de maltrato, acoso y/o abuso sexual y discriminación entre las bomberas no es suficiente entregar la información, sino que también se requiere evaluar y verificar que ésta llegue al grupo objetivo.
- g) Se requiere de formación exhaustiva en perspectiva de género en todos los niveles de jerarquía.
- h) Se debe explicitar lo que se espera como comportamiento deseado al interior de la institución, lo que implica además establecer procedimientos disciplinarios rápidos con sanciones claras a los comportamientos dañinos y no permitidos que vayan en contra de la cultura de respeto e inclusión.

Que Bomberos, una institución militarizada, jerárquica y patriarcal, haya comenzado a implementar regulaciones con perspectiva de género, permite que instituciones uniformadas de carácter público y/o estatal, como Carabineros, Fuerzas Armadas, Gendarmería, etc., puedan adoptar medidas en esta línea a largo plazo, lo cual implicaría el desarrollo de políticas públicas en género. Esto se ajusta al plan del Gobierno de Chile para el 2022-2026, donde se pretende consolidar la integración de las mujeres y su aporte a la Defensa Nacional sin barreras o exclusiones arbitrarias, fortaleciendo la prevención y abordaje del maltrato y acoso laboral y/o sexual institucional. En este sentido, los lineamientos institucionales en género propuestos a partir de la evidencia recopilada en este estudio podrían facilitar la labor de crear e implementar tales directrices en instituciones públicas de similares características a Bomberos de Chile.

Cabe destacar que este estudio no está exento de limitaciones. Primero, aunque el diseño cualitativo permite recoger información variada, carece de indicadores objetivos para medir algunas experiencias abordadas en grupos, como las relacionadas con malestar psicológico. En futuras investigaciones, tales aspectos deberían ser considerados, dando paso a un estudio de metodología mixta cuantitativa-cualitativa. En segundo lugar, por su brevedad y foco, el presente estudio no se centra en profundidad en las experiencias de las bomberas, particularmente en las vivencias asociadas a salud mental y bienestar psicoemocional. Se espera poder contribuir con un nuevo manuscrito que aborde esta limitación en el futuro. Una última limitación es la no inclusión de hombres en los grupos focales, lo cual fue intencionado con la finalidad de resguardar a las participantes mujeres, pero es importante incluirles en investigaciones futuras para recopilar su percepción sobre estos fenómenos.

6. Conclusiones

En conclusión, las voluntarias de Bomberos de Chile se encuentran expuestas a discriminación basada en género y acoso sexual a nivel institucional, lo cual, sumado a una normalización de algunas de estas conductas, las deja en riesgo de sufrir elevados niveles

de violencia de género en su lugar de trabajo, con consecuencias negativas para su salud mental. Así, este estudio contribuye a la visibilización de las experiencias de miembros de la institución de Bomberos, las que denotan la presencia de algunos factores de riesgo, tanto para el desarrollo profesional como la salud mental de los trabajadores, y entrega sugerencias de abordaje de estos factores desde una perspectiva de políticas institucionales basadas en las ciencias del comportamiento, de manera de avanzar en la inclusión de las mujeres en la organización de Bomberos en una cultura de respeto y equidad.

La relevancia que entrega analizar una organización como Bomberos de Chile, es re-construir los procesos de conformación de la identidad femenina, a partir de la jerarquización interna, la perpetuación de acciones que justifican violencia simbólica y legitimación de la masculinidad, en tanto en esta organización se cristalizan los cambios socioculturales propios de procesos de modernización con formas de diferenciación social (Morales, 2012).

References

- Acker, J. (1992). Gendered Institutions. From Sex Roles to Gendered Institutions. *Contemporary Sociology*, 21, 565-569. <http://dx.doi.org/10.2307/2075528>
- Adkins, L. (2018). Work in the shadow of finance: Rethinking Joan Acker's materialist feminist sociology. *Gender, Work and Organization*. <https://doi.org/10.1111/gwao.12227>
- Almagià, F., Lizana, A., Rodríguez, R., Ivanovic, M., & Binignat, G. (2009) Variables antropométricas y rendimiento físico en estudiantes universitarios de educación física. *International Journal of Morphology*, 27(4), 971-975. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022009000400001>
- Arellano, A. (2017). La discriminación en la legislación social chilena. La necesidad de profundizar su estudio. In P. Arellano (Ed.), *La discriminación en la legislación social chilena* (pp. 9-23). Ediciones Universitarias de Valparaíso.
- Begeny, C. T., Ryan, M. K., Moss-Racusin, C. A., & Ravetz, G. (2020). In some professions, women have become well represented, yet gender bias persists—Perpetuated by those who think it is not happening. *Science Advances*, 6(26), eaba7814. <https://doi.org/10.1126/sciadv.aba7814>
- Bomberos de Chile. (2020). *Memoria Institucional Anual 2020 de la Junta Nacional de Bomberos de Chile*. https://issuu.com/fzerene/docs/memoria_2020
- Bomberos de Chile. (2022, June 15). *Las primeras bomberas de Chile*. <https://www.bomberos.cl/contenidos/home-noticias/las-primeras-bombras-de-chile>
- Dávila, M., & Soto Soutullo, X. (2011). ¿De qué se habla cuándo Se Habla de Políticas Públicas? Estado de la discusión y actores en el Chile del Bicentenario. *Estado, Gobierno y Gestión Pública*, 9(17), 5-33. <https://doi.org/10.5354/0717-6759.2011.15590>
- Dirección del Trabajo. (2018). *Código del Trabajo*. https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articulos-95516_recurso_1.pdf
- Fuentealba-Carrasco, P., Sánchez, G., Gauché, X., Bustos, C., Domínguez, Á., Santana, D., Sanhueza, C., Pérez, C., & Barría, M. (2022). La discriminación laboral en el Poder Judicial chileno. Una caracterización de las percepciones al interior de la institución. *Ius et Praxis*, 28(1), 60-81. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122022000100060>
- Fundación “Yo te creo”. (2021). *Primer estudio nacional violencia de género en bomberos*. <https://www.ciperchile.cl/wp-content/uploads/INFORME-VIOLENCIA-FUNDACION-YO-TE-CREO.pdf>
- Gouliquer, L., Poulin, C., & McWilliams, J. (2020). Othering of full-time and volunteer women firefighters in the Canadian fire services. *Qualitative Sociology Review*, 16(3), 48-69. <http://dx.doi.org/10.18778/1733-8077.16.3.04>
- Hennink, M. M., Kaiser, B. N., & Weber, M. B. (2019). What influences saturation? estimating sample sizes in Focus Group Research. *Qualitative Health Research*, 29(10), 1483-1496. <https://doi.org/10.1177/1049732318821692>
- Hentschel, T., Heilman, M. E., & Peus, C. V. (2019). The multiple dimensions of gender stereotypes: A current look at men's and women's characterizations of others and themselves. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00011>
- Hom, M. A., Stanley, I. H., Spencer-Thomas, S., & Joiner, T. E. (2017). Women firefighters and workplace harassment: Associated suicidality and mental health sequelae. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 205(12), 910-917. <https://doi.org/10.1097/NMD.0000000000000759>
- Horbath, J. E., & Gracia, A. (2014). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. *Economía, Sociedad y Territorio*, 14(45), 465-495. <https://est.cmq.edu.mx/index.php/est/article/view/382/611>
- Jahnke, S. A., Haddock, C. K., Jitnarin, N., Kaipust, C. M., Hollerbach, B. S., & Poston, W. S. (2019). The prevalence and health impacts of frequent work discrimination and harassment among women firefighters in the US Fire Service. *BioMed Research International*. <https://doi.org/10.1155/2019/6740207>
- Junta Nacional de Bomberos de Chile. (2022). *Protocolo para los cuerpos de bomberos para la prevención, denuncia e investigación ante casos de maltrato, acoso y/o abuso sexual y discriminación arbitraria*. https://www.bomberos.cl/images/documentos/pdf/Protocolo_Abusos_CEEG.pdf

- Khubchandani, J., & Price, J. (2015). Workplace Harassment and Morbidity Among US Adults: Results from the National Health Interview Survey. *Journal of Community Health, 40*, 555-563. <https://doi.org/10.1007/s10900-014-9971-2>
- Ley 21.155 del 18 de abril de 2019. *Establece medidas de protección a la lactancia materna y su ejercicio*. Publicada en el Diario Oficial el 02 de mayo de 2019 (Chile). <https://bcn.cl/2kqux>
- Ley 20.940 del 30 de mayo del 2023. *Moderniza el sistema de relaciones laborales*. Publicada en el Diario Oficial el 08 de septiembre de 2016 (Chile). <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1094436>
- Ley 20.005 del 08 de marzo del 2005. *Tipifica y sanciona el acoso sexual*. Publicada en el Diario Oficial el 18 de marzo del 2005 (Chile). <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=236425&idVersion=&idLey=&tipoVersion=&cve=&i=>
- Ley 20.607 del 31 de julio del 2012. *Modifica el código del trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral*. Publicada en el Diario Oficial el 08 de agosto del 2012 (Chile). <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1042709>
- Malterud, K., Siersma, V. D., & Guassora, A. D. (2016). Sample size in qualitative interview studies: guided by information power. *Qualitative health research, 26*(13), 1753-1760. <https://doi.org/10.1177/1049732315617444>
- Meeussen, L., Begeny, C. T., Peters, K., & Ryan, M. K. (2021). In traditionally male-dominated fields, women are less willing to make sacrifices for their career because discrimination and lower fit with people up the ladder make sacrifices less worthwhile. *Journal of Applied Social Psychology, 52*(8), 588-601. <https://doi.org/10.1111/jasp.12750>
- Morales, C. (2012). *Identidad femenina en mundos masculinos: El caso de las Bomberas y Bomberos de Chile*. [Unpublished undergraduate thesis]. Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/113423>
- Nguyen-Lanau, M., Smith L., & Vujanovic, A. (2019). *Women in the Fire Service: Mental Health Correlates of Workplace Sexual Harassment*. [Unpublished undergraduate thesis]. University of Houston. <https://hdl.handle.net/10657/7546>
- Observatorio contra el Acoso Chile (2020). *Radiografía del acoso sexual en Chile: Primera encuesta nacional sobre acoso sexual callejero, laboral, en contexto educativo y ciberacoso*. <https://www.ocac.cl/wp-content/uploads/2020/07/Informe-encuesta-OCAC-2020.-Radiograf%C3%ADa-del-acoso-sexual-en-Chile.pdf>
- Pande, R., & Ford, D. (2012). *Gender quotas and female leadership*. Open Knowledge Repository. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/9120>
- Perket, S., & McQueeney, K. (2023). Harassment, discrimination, and assault: The unseen crisis in fire service professions. *Journal of Student Research, 11*(4). <https://doi.org/10.47611/jsr.v11i4.1742>
- Rao, A. (2016). Challenging patriarchy to build workplace gender equality. *Revista d'anàlisi de Dret del Treball, 2*. <https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/312028>
- Schmidt, A. T. (2019). Getting Real on Rationality—Behavioral Science, Nudging, and Public Policy. *Ethics, 129*(4), 511-543. <https://doi.org/10.1086/702970>
- Ståhl, S., & Denhag, I. (2021). Online and offline sexual harassment associations of anxiety and depression in an adolescent sample. *Nordic Journal of Psychiatry, 75*(5), 330-335. <https://doi.org/10.1080/08039488.2020.1856924>
- Straus, M. A. (2012). Blaming the messenger for the bad news about partner violence by women: The methodological, theoretical, and value basis of the purported invalidity of the conflict tactics scales. *Behavioral Sciences & the Law, 30*(5), 538-556. <https://doi.org/10.1002/bsl.2023>
- United Nations. (2008). *Prohibition of discrimination, harassment, including sexual harassment, and abuse of authority*. <https://hr.un.org/content/prohibition-discrimination-harassment-including-sexual-harassment-and-abuse-authority>
- United Nations General Assembly. (1979). *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, adopted and opened for signature, ratification and accession by General Assembly resolution 34/180 of 18 December 1979 entry into force 3 September 1981, in accordance with article 27(1)*. <https://www.ohchr.org/sites/default/files/cedaw.pdf>
- Vargas, S. M., Huey, S. J., & Miranda, J. (2020). A critical review of current evidence on multiple types of discrimination and mental health. *American Journal of Orthopsychiatry, 90*(3), 374-390. <https://doi.org/10.1037/orto000441>

Statements

Author Contributions: Nadia Ramos: Conceptualization, Method, Writing - Review & Editing. Paula García: Investigation, Formal analysis, Writing - Original draft. María Vega: Investigation, Formal analysis, Writing - Original draft. Natalia Cancino: Writing - Review & Editing, Visualization. Susana Campos: Writing - Review & Editing, Visualization. All authors have read and agreed to the published version of the manuscript.

Funding: This study received no external funding. Natalia Cancino received sponsorship from Chile's Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo-Subdirección de Capital Humano through the Doctorado Nacional Scholarship Program 2022, scholarship No. 21221538.

Conflicts of Interest: Nadia Ramos is a member of the Editorial Board of IPJ&PP. The rest of the authors declare no conflict of interest.

Ethics Committee Review Statement: The study was carried out in accordance with the Declaration of Helsinki and was approved by the Ethics Committee of the Faculty of Psychology, University of Talca on 11/09/2022.

Informed Consent Statement: Informed consent was obtained from all subjects involved in the study.

Data Availability Statement: The entire data set supporting the results of this study is available upon request to the corresponding author Susana Campos. The data set is not publicly available as it contains information that could compromise the privacy of the study's participants.