

## CUERPO DE BOMBEROS DE SANTIAGO

### **Sesión N° 4 de Directorio, con carácter de extraordinaria celebrada el 4 de marzo de 2020.**

Se abrió la Sesión a las 19:00 hrs., en el Cuartel General “José Luis Claro Cruz”, presidida por el Superintendente don Marco A. Cumsille Eltit, y, además, contó con la siguiente asistencia:

Vicesuperintendente		don	Pablo Cortés de S.,
Comandante		“	Gabriel Huerta T.,
Segundo Comandante		“	Diego Velásquez M.,
Cuarto Comandante		“	Jorge Guevara U.,
Tesorero General		“	Guillermo Pinto A.,
Intendente General		“	Álvaro Sainte-Marie H.,
Director Honorario		“	Alejandro Artigas M-L.,
“	“	“	Próspero Bisquertt Z.,
“	“	“	Enrique Matta R.,
“	“	“	Alfredo Egaña R.,
“	“	“	Mario Banderas C.,
“	“	“	Luis Claviere C.,
“	“	“	José Matute M.,
“	“	“	Erick Folch G.,
Director de la	1ª. Cia.	“	Luis A. Ovalle del P.,
“	“ “	“	Rodrigo Lira B.,
“	“ “	“	Jorge Banderas C.,
“	“ “	“	Eduardo Prieto Q.,
“	“ “	“	Humberto Marín U.,
“	“ “	“	Sergio Caro S.,
“	“ “	“	Daniel Alarcón P.,
“	“ “	“	Antonio Arévalo S.,
“	“ “	“	Mario Baracatt M.,
“	“ “	“	Felipe Lavallo B.,
“	“ “	“	Cristián Vásquez A.,
“	“ “	“	Eric Huerta T.,
“	“ “	“	Rodrigo Ready S.,
“	“ “	“	Sergio Leiva Z.,
“	“ “	“	Cristhian Bedwell G.,
Capitán	“ “	“	Piero Tardito A.,
“	“ “	“	José Estéfane G.,
“	“ “	“	Francisco Vidal V.,

y el Secretario General, don Jorge Echeverría Noton.

**El Secretario General** excusó la inasistencia del Tercer Comandante don Ivo Zuvic G., y de los Directores de la 9ª., 11ª., 13ª., 14ª., 19ª. y 20ª. Compañías, señores Carlos Tiznado L., Cristián Pincetti G., Juan Valdés R., Andrés Márquez C., Germán Bouey O. y Alejandro Figueroa M., respectivamente. Los Directores de la Novena, Undécima y Vigésima fueron reemplazados por sus Capitanes. También excusó la inasistencia del Capitán de la Decimonovena, don Nicolás Oliver C.

Se dio cuenta y se trató:

**1°.- PROYECTO DE ADQUISICIÓN DE MATERIAL MAYOR.- El Superintendente** señaló que iba a ofrecer la palabra al Vicesuperintendente para que se refiriera a esta materia.

**El Vicesuperintendente** informó que, el día lunes, la Comisión de Asuntos Financieros y Contables sesionó con el objeto de revisar antecedentes atinentes a la adquisición de 4 piezas de Material Mayor: una ambulancia, una camioneta para Comandancia y dos máquinas BX, BX16 y BX10. Este proyecto, agregó, en su oportunidad también fue abordado por la Comisión de Evaluación de Proyectos Técnicos y Tecnológicos. El financiamiento para la compra de la ambulancia, de la camioneta y de una de las BX (BX16), en términos de la reserva de los fondos, se llevaría a efecto con cargo al Presupuesto del año 2020, conforme a lo que estaba planificado. La otra BX (BX10), se compraría con cargo al Presupuesto del año 2021. Ambas BX son máquinas estándar, adquiridas a través de licitación de la Junta Nacional de Cuerpos de Bomberos de Chile y cada una sería subvencionada en aproximadamente \$ 98.000.000.- por el Gobierno Regional, a través del CORE. Por lo tanto, habría que adquirirlas durante el presente año para que no se pierda ese beneficio. Conforme a lo señalado por el Tesorero General, estaban reservados los flujos de las piezas de Material Mayor que se comprarían durante el año 2020, dos máquinas, MX-13 y B3, cuya autorización para la adquisición fue conferida el año pasado por parte del Directorio. En consecuencia, la compra de estas 4 nuevas piezas de Material Mayor no afectaría las finanzas de la Institución. Para el año 2021 sólo quedaría pendiente el pago del remanente por la compra de la B3, aproximadamente \$ 300.000.000.-, y el pago de la segunda BX respecto de la cual se estaba conversando en esta oportunidad. La Comisión de Asuntos Financieros y Contables no tuvo mayores observaciones en relación a la compra de estas 4 piezas de Material Mayor.

**El Superintendente** manifestó que, en el caso de la ambulancia y de la camioneta que se comprarían, no entraban en el proceso del Contrato Marco de dicha Junta Nacional, por lo tanto era posible que el valor de las máquinas fuese inferior. Por lo tanto, se solicitaba al Directorio que aprobara los montos indicados por el Vicesuperintendente, sin perjuicio de que se gestione un mejor valor de compra para cada una de esas máquinas.

Ofreció la palabra.

Como nadie hizo uso de ella, se entendió como conferida la autorización para la adquisición de este nuevo Material Mayor en la forma indicada.

Así se acordó.

**Se incorporó a la Sesión el Director de la Octava.**

**2°.- PROYECTO NUEVO CUARTEL DE LA 3ª. COMPAÑÍA.-** El **Superintendente** expresó que iba a ofrecer la palabra al Vicesuperintendente para que se refiriera a este tema.

**El Vicesuperintendente** señaló que, durante el año 2019, en enero o febrero, la 3ª. Compañía inició gestiones para mejorar las condiciones de su Cuartel. Posteriormente, en el mes de septiembre, la Tercera dio a conocer al Consejo de Oficiales Generales la propuesta de la empresa AKI KABE, dedicada al mini bodegaje, a través de la cual manifestó su interés en adquirir el terreno donde se encontraba el Cuartel. A partir de ese instante se inició la evaluación de diferentes alternativas, como por ejemplo suscribir un arriendo del terreno a largo plazo, de tal forma que el Cuerpo mantuviera la propiedad, lo que no revestía interés para esa Empresa. También se prospectó la posibilidad de establecer una sociedad con esa Empresa para asegurar la plusvalía que pudiera tener el terreno en el tiempo a través de su explotación. En todo momento, agregó, se tuvo en consideración el lineamiento de la Comandancia, en cuanto a que la Tercera debía mantenerse en la misma zona, de tal forma que la Compañía pudiese hacer uso de una superficie en el mismo terreno. Se logró avanzar en el sentido que no se constituyera una sociedad, alternativa que se consideró riesgosa para la Institución por parte de la Comisión de Asuntos Financieros y de Bienes Raíces y Patrimonio Institucional, y tampoco el esquema del arrendamiento. Por lo tanto, se convino en que el Cuerpo vendería el terreno, el cual le sería pagado en dinero en efectivo, a través de 1.500 mts. cuadrados de superficie construidos para Cuartel y de 80 estacionamientos subterráneos de los cuales sería propietario el Cuerpo. Dicho eso, luego se comenzaron a analizar alternativas complementarias por razones de transparencia y de valores de mercado. Así, fue contactada otra empresa del mismo rubro. Señaló que no era menor la Empresa con la cual se deseaba efectuar esta transacción. Al contar con un vecino que iba a cohabitar en el mismo edificio, como lo era el Cuerpo, la Empresa iba a tener un vecino cuyas condiciones de operatividad del Cuartel eran particulares y específicas. Por lo tanto, se debía asegurar que la Tercera desarrollara sus actividades sin inconvenientes. A la Compañía y al Consejo de Oficiales Generales le pareció que era un buen vecino una Empresa de ese rubro. La otra empresa contactada fue Red Megacentro, con la cual se prospectó la idea de que también formulara una oferta. Esta Empresa estaba conformada por capitales Chilenos: el Grupo Angelini controlaba el 30% y el resto, inversionistas locales. En definitiva, por lo que implicaba en términos de rentabilidad y de lo que había sucedido a partir del 18 de octubre de 2019, la Empresa declinó formular una propuesta, sin bien el negocio fue considerado como interesante. Por otra parte, un 98% de la empresa AKI KABE era controlada por una administradora de fondos de pensiones americanos de empresas públicas,

Bomberos, Policía, con sede en Washington, la cual, por el origen de los fondos, tenía acceso a financiamiento competitivo y barato. Por lo tanto, para esa Empresa la exigencia del proyecto era viable. El Director de la 3ª. Compañía recibió dos propuestas de la Empresa, siendo más interesante la segunda, que fue la que conoció el Consejo de Oficiales Generales en el mes de septiembre. Con la Empresa se avanzó en resolver lo concerniente a los riesgos asociados al proyecto, como por ejemplo, el funcionamiento operativo del Cuartel de la Tercera, el período de construcción del nuevo edificio, y la eventual posterior venta del inmueble por parte de AKI KABE. En todo esto se avanzó hasta el jueves de la semana pasada, oportunidad en que la Empresa solicitó plazo hasta el mediodía del lunes pasado para enviar su propuesta final, porque debía validarla su Directorio. El día lunes, continuó, el Directorio de AKI KABE resolvió suspender sus inversiones en nuestro país, en razón de la incertidumbre político-social existente, lo que le fue informado el día lunes, aproximadamente a las 16 hrs., por el Gerente General de la Empresa. Esto se traducía en que la Empresa no confirmaría la propuesta que hizo llegar en el mes de septiembre de 2019. Por lo tanto, en este momento no se contaba con oferta alguna por el Cuartel de la 3ª. Compañía.

**El Superintendente** ofreció la palabra.

**El Director de la Sexta** consultó si en el espíritu de la conversación se consideró la posibilidad de algún futuro contacto con la Empresa, por ejemplo, por el Cuartel de otra Compañía.

**El Vicesuperintendente** señaló que, con anterioridad, la Empresa ya había manifestado su interés por el Cuartel de otra Compañía. En diversas oportunidades el Gerente General de AKI KABE manifestó que la empresa también tenía interés en otras ubicaciones de la Institución, además del Cuartel de la Tercera. La Empresa consideraba que el Cuerpo de Bomberos de Santiago habría sido un buen vecino, en razón de la naturaleza de negocio del mini bodegaje. Lamentablemente, la Empresa determinó congelar sus inversiones en Chile, hasta que no se clarificara la situación del país. Más aún, llevó algunos ajustes relacionados con su plana ejecutiva y, al parecer, también habría suspendido operaciones en otros países, pero él no tenía certeza de esto último.

**El Director de la Duodécima** expresó que, a su juicio, las condiciones actuales estaban dadas para comprar, pero no para vender, porque era el momento para invertir, pero no consideraba conveniente enajenar propiedades durante este año.

**El Director de la Séptima** manifestó que, de acuerdo a lo que se informó en la Sesión del mes de febrero, la propuesta era bastante conveniente para la Institución y, sobre todo, para la 3ª. Compañía. Agregó que, sin perjuicio de lo sucedido, consultaba si se iba o no a continuar

adelante explorando alternativas con otras empresas, para contar con otra proposición que pueda resultar interesante para el Cuerpo.

**El Superintendente** indicó que la idea era continuar trabajando en el tema. Por ejemplo, agregó, la corporación que estaba encargada del desarrollo del barrio cívico del centro de Santiago desde Plaza Bulnes hasta la Plaza Almagro, tomó contacto con el Cuerpo por las propiedades ubicadas en la calle Zenteno y el Intendente General ya estaba trabajando en esto porque existía la posibilidad de que al Cuerpo se formula alguna oferta. Recordó, que durante el primer gobierno del Presidente Piñera, hubo una oferta por esas propiedades. Por otro lado, el bien raíz propiedad del Cuerpo ubicada en Melipilla fue afectada por un incendio, por lo cual se estaba gestionando la venta de ese terreno. Si se concretara la venta de estos inmuebles, los dineros que se obtuvieran se destinarían a inversiones o ahorro. También había que tener presente que, en su momento, el Directorio acordó que en caso de venta de alguna propiedad, el dinero debía invertirse en la compra de otra. Había que buscar otras alternativas inmobiliarias, a pesar de que la situación actual jugaba en contra de los inversionistas.

**El Vicesuperintendente** manifestó que, si bien era cierto no fue posible concretar el negocio con la empresa AKI KABE, por las razones ya explicadas, fue posible obtener varios aprendizajes, por ejemplo, conocer las implicancias para el Cuerpo al constituir una sociedad, por lo cual se determinó que no era una buen camino. También se definió que era viable participar como copropietario de un inmueble, tomando los debidos resguardos, para minimizar los posibles riesgos para la Institución. Esto facilitará las cosas en caso que el Cuerpo cuente con otra posibilidad que le resulte conveniente.

**El Director Honorario don Próspero Bisquertt** señaló que lo que había expuesto el Vicesuperintendente era categórico. Agregó que, sin duda alguna, esto fue un cambio de paradigma en la forma en que el Cuerpo había procedido siempre. El tipo de negocio que estaba abordando la Institución difería de lo que la Institución estaba acostumbrada a realizar. Se estimó que si se debía caminar con este tipo de negociación, resguardando debidamente los intereses de la Institución, se trataba de un avance. Por otra parte, no era un tema menos importante la definición de la Comandancia sobre la ubicación del Cuartel de la Tercera, porque no permitía trasladarlo a un lugar fuera de la zona donde se encontraba actualmente. Si a esto se sumaba el hecho de que la Compañía se encontraba en la “zona cero”, también se iba a asumir el riesgo de que quizás la empresa con la cual se iba a negociar, posiblemente se hubiese visto impedida de ejecutar las obras. Había una serie de incógnitas sobre las cuales no había respuesta. Agregó, que él veía el vaso más lleno que vacío y consideraba que no “había mal que por bien no viniera”. Agregó,

que hoy día no había claridad sobre el valor del metro cuadrado de superficie en esa zona. En el sector había una gran cantidad de departamentos que estaban desocupados y mucha gente los estaba vendiendo. Había que tener claro que estos inconvenientes no fueron producto de un trabajo descuidado por parte del Cuerpo, porque se hizo todo lo posible para colaborar con la Tercera. Agregó, que no sólo por lo que significaba la Tercera por su condición de Fundadora, sino también por todo el trabajo que había desarrollado desde el 18 de octubre de 2019 en adelante, estaba viviendo en carne propia todas las dificultades domésticas de su Cuartel, porque presentaba condiciones deplorables en los servicios de todo orden. Si el Cuartel fuese una casa normal, casi nadie la habitaría. La Guardia y los baños tenían serios problemas. Como en algún instante el Cuartel deberá ser demolido en casi su totalidad, dada lo mismo que la instalación de cañerías se efectuara por fuera del Cuartel, a la vista, de tal forma que los Voluntarios tengan una Guardia donde puedan descansar y baños para ducharse normalmente. Era muy solidario con la Tercera, al igual que todos, pero los Voluntarios de la Compañía no podían estar habituados a la situación que se estaba viviendo en la calle. Por lo tanto, a través del Superintendente, solicitaba al Consejo de Oficiales Generales el apoyo a la 3ª. Compañía, dotándola de la infraestructura práctica, que le permita un digno vivir cotidiano.

**El Superintendente** señaló que el Consejo de Oficiales Generales compartía el parecer del Director Honorario señor Bisquertt Zavala y, tan era así, que el tema lo había abordado en la Sesión del día de ayer, ocasión en que se encomendó al Intendente General que requiera al Director de la Tercera las prioridades de los trabajos que había que realizar, no sólo por la antigüedad, ya que había Cuarteles más antiguos, sino también porque la condición particular de la ubicación de la Compañía le imponía una serie de necesidades de las cuales había que hacerse cargo. Se abordará el tema.

Se tomó conocimiento.

**3°.- PROPUESTA DE DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS, COMISIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO.-** El Superintendente informó que, durante el mes de enero, comenzó su trabajo la Comisión de Equidad de Género, integrada por el Secretario General, los Directores de la Sexta y Decimoséptimas, las Voluntarias de la 8ª., 12ª., 19ª. 20ª. y 22ª. Compañías, Macarena Gálvez F., Carolina Lazo E., Marcela Álvarez E., Ingeborg Esser T., Francesca Báez V., y el Voluntario de la 14ª. Compañía don Leonardo Moreno N., respectivamente. Esta Comisión, agregó, se hizo asesorar por diversos expertos, entre éstos, la Tte. Coronel Bárbara Ojeda, hija de un ex Voluntario de la Décima, la Ingeniera Loreto Martínez, especialista en desarrollo organizacional y asesora en el tema de equidad de género. Además, la Comisión dispuso de bastante bibliografía sobre el tema, destacando la memoria de título de un Voluntario de la 2ª.

Compañía del Cuerpo de Bomberos de Ñuñoa, referida a la incorporación y a la identidad de Voluntarias en los Cuerpos de Bomberos. Continuó señalando, que el Director de la 6ª. Compañía sugirió que los alcances del trabajo de la Comisión fuesen públicos y se hiciesen llegar a toda la Institución, porque existían dudas en cuanto al ámbito de trabajo de la referida Comisión, a pesar de que estaba normado por el Acuerdo del Directorio N° 20 de Carácter Permanente. Dicha Comisión, agregó, quiso elaborar un documento que fuese una especie de hoja de ruta, una guía, que estuviese en completa armonía con el Reglamento General y con el espíritu del Directorio en términos de abordar el tema de frente y con altura de miras. El documento en cuestión, que fue enviado a los Miembros del Directorio el día de ayer una vez que fue conocido por el Consejo de Oficiales Generales, abordaba diversos aspectos que se deseaba revisar en este Directorio y si consideraba que estaba en la línea de su pensamiento, se publicaría en la página web de la Institución el 8 de marzo en curso, Día Internacional de la Mujer, como una forma de reafirmar la postura del Cuerpo de Bomberos de Santiago respecto de la presencia de la mujer en las filas de la Institución, considerado como algo de suma importancia. Señaló que ofrecía la palabra al Secretario General para que diera a conocer el citado documento.

En seguida, **el Secretario General**, apoyado en el sistema data show, dio a conocer el mencionado documento, que era del siguiente tenor:

#### DECLARACIÓN.

El Cuerpo de Bomberos de Santiago reitera su compromiso a avanzar en los temas de equidad de género, con miras a desterrar de la Institución todo trato discriminatorio, como demanda nuestra tradición republicana.

A continuación, aclaramos algunas de las consultas que se han recibido al respecto.

#### PREGUNTAS Y RESPUESTAS.

1. ¿Qué es la equidad de género?

La pregunta alude a dos conceptos.

El primero, Género, se refiere a los conceptos o construcción (simbolización) que como sociedad hacemos a la relación entre los sexos. Así, vamos construyendo lo que consideramos adecuado como comportamientos, funciones, tareas, etc. para hombres y mujeres (Por ejemplo: las mujeres deben quedarse en la casa y no trabajar).

Por su parte, la equidad no es lo mismo que la igualdad. La equidad se refiere a un principio de justicia y equilibrio social, mientras que igualdad habla de situaciones idénticas, indistintamente del contexto en el que nos encontremos.

Así, la equidad de género busca la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para que participen en todos los ámbitos de la vida en igualdad de condiciones, con el fin de que redistribuyan no sólo los ingresos sino también el poder (fundamentalmente el poder hacer). Es, en definitiva, eliminar las barreras para igualar las oportunidades. Ello le corresponde hacerlo particularmente a las políticas públicas.

La equidad de género es el medio para llegar a la igualdad de género.

## 2. ¿Es lo mismo que feminismo?

No. El feminismo es un conjunto de teorías sociales y de prácticas sociales y políticas en oposición a las concepciones del mundo que excluyen a las mujeres, privándolas de experimentar diversos aspectos vitales, reservados solo para los hombres.

El feminismo revela y critica la desigualdad entre los sexos y a la vez reclama y promueve los derechos e intereses de las mujeres. El movimiento feminista surge en la historia como consecuencia de la conciencia de las mujeres respecto de su estatus de subordinación en la sociedad.

## 3. ¿Es opuesto al machismo?

El término machismo se refiere a dos hechos complejos e interrelacionados: por una parte a una situación social de dominio y privilegio del hombre sobre la mujer en los aspectos económicos, jurídicos, políticos, culturales y psicológicos. Por otra, se refiere a los mitos de la superioridad del hombre en muchos o todos los aspectos, tales como lo biológico, lo intelectual, lo emocional, etc.

## 4. ¿Por qué es necesario preocuparse de la igualdad de género?

La igualdad de género implica que hombres y mujeres tienen los mismos derechos y beneficios, y deben ser tratados de la misma manera. Para lograr la igualdad se usan medidas de equidad

## 5. ¿Es lo mismo abuso, acoso u hostigamiento?

Los términos abuso, acoso y hostigamiento están regulados en diversos cuerpos legales. El abuso sexual es un delito contemplado en los artículos 365 y siguientes del Código Penal.

El acoso sexual está definido en materia laboral, entendiéndose por tal "el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo." (inciso segundo del artículo 2 del Código del Trabajo).

El Cuerpo de Bomberos de Santiago ha dado una definición ad hoc a nuestro trabajo para abuso, acoso y hostigamiento. De esta manera, el artículo 1° del ACUERDO DEL DIRECTORIO DE CARÁCTER PERMANENTE N°70, "PROTOCOLO DE DENUNCIA E INVESTIGACIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL Y OTROS ABUSOS", señala: *"Las relaciones al interior de la Institución deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su integridad o su situación personal o bomberil. La denuncia, investigación y sanción de este tipo de conductas se regulará por las normas del presente Acuerdo de Carácter Permanente.*

*Infringen asimismo las normas del Reglamento General aquellas otras formas de abuso o acoso, entendidas como toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterado, ejercida por un Voluntario, Oficial de Compañía o por uno o más Voluntarios, en contra de otro u otros Voluntarios, por cualquier medio, y que tenga como resultado para la o las personas afectadas, su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación personal o bomberil al interior de los Cuarteles o en alguna dependencia de la Institución. El acoso, que también puede ser de carácter psicológico, hace referencia a conductas negativas continuadas que son dirigidas contra uno o varios Voluntarios, realizadas por uno o más Voluntarios u Oficiales de Compañía. El conocimiento y sanción de este tipo de conductas se regirá por las normas del Reglamento General y los Reglamentos de Compañía.*

6. ¿Por qué siempre que se habla de género se releva sólo a la mujer?

Existe un error muy extendido que malentende que "el género es "un concepto asociado con el estudio de las cosas relativas solo a las mujeres."

En realidad el género afecta tanto a hombres como a mujeres. Lo importante del concepto de género es que al emplearlo se designan las relaciones sociales entre los sexos. La información sobre las mujeres es necesariamente información sobre los hombres. Se trata de dos cuestiones que no se pueden separar.

Dada la confusión que se establece por la acepción tradicional del término género, una regla útil es tratar de hablar de los hombres y las mujeres como sexos y dejar el término género para referirse al conjunto de ideas, prescripciones y valoraciones sociales sobre lo masculino y lo femenino.

7. ¿Por qué se requiere de una Comisión Permanente de Equidad de Género?

El Directorio del CBS consideró que era necesario crear una Comisión Permanente de Equidad de Género, dada la importancia del tema, para asesorar a la Institución en esta materia, proponer políticas y hacerle

seguimiento. Se trata de un cambio cultural que requiere de una preocupación especial, explícita y activa para su resguardo. Corresponde a la necesidad de los tiempos actuales, donde el respeto se transforma en un pilar fundamental de la institución.

8. ¿El CBS obligará a que las Compañías tengan mujeres en sus filas?  
¿Obligarán a las Compañías que no tienen mujeres a que ingresen?

Las Compañías mantendrán sus procesos de selección, conforme a la autonomía que se les reconoce, pero no se admitirá en estos que se discrimine por género.

9. ¿Qué hace la Comisión Equidad de Género del CBS? ¿Cuál es el objetivo de la Comisión de Equidad de Género?

La Comisión de Equidad de Género se rige según lo dispuesto en el Acuerdo de Carácter Permanente N°20, que regula todas las Comisiones, y se establece como una Comisión asesora del Directorio. Por ende, propone y hace seguimiento a las políticas del Cuerpo de Bomberos de Santiago. Es una Comisión mixta conformada por Miembros del Directorio y Voluntarios y Voluntarias del CBS, designados por este Organismo.

10. ¿En esta Comisión sólo ven temas relacionados con la mujer?

Esta Comisión se preocupa de temas de equidad de género en su visión más amplia. Propone políticas a Institución y propone temas relacionados con esta área al CBS.

11. ¿Habrá algún número o correo de denuncia? ¿Cómo funciona la Comisión frente a una denuncia de abuso-acoso?

Esta Comisión no recibe denuncias, si no que asesora al Directorio y a los Oficiales Generales. El procedimiento de denuncia está regulado en el Acuerdo de Carácter Permanente del Directorio N°70.

12. ¿Tiene el CBS alguna normativa relacionada con género?

El Acuerdo de Carácter Permanente del Directorio N°70, el Reglamento General (recientemente modificado), y ha suscrito a un convenio al respecto con el Ministerio de la Mujer.

13. ¿Se harán capacitaciones o academias sobre esta Comisión y sus alcances? ¿Esta Comisión tendrá un rol educativo?

Sí. Esta Comisión orientará y guiará las actividades de difusión y de capacitación, las que estarán a cargo de la Escuela de Bomberos de Santiago.

14. ¿Quién compone la Comisión?

La Comisión está compuesta por las Voluntarias y Voluntarios que se nombran a continuación, por orden de antigüedad:

Será presidida por el Superintendente Sr. Marco Antonio Cumsille Eltit

Integrantes

Secretario General	Sr. Jorge Echeverría Noton
Director 6a. Cía.	Sr. Humberto Marín Uribe
Director 17a. Cía.	Sr. Eric Huerta Torres
Vol. Hon. 14a. Cía.	Sr. Leonardo Moreno Núñez
Vol. Hon. 12a. Cía.	Srta. Carolina Lazo Espinoza
Vol. Hon. 19a. Cía.	Sra. Marcela Álvarez Echeverría
Vol. Hon. 20a. Cía.	Srta. Ingeborg Esser Toledo
Vol. 22a. Cía.	Srta. Francesca Báez Villalón
Vol. 8a. Cía.	Sra. Macarena Gálvez Fouilloux

15. ¿Esta Comisión verá temas de bullying y discriminación?  
No. Única y exclusivamente se verán temas de equidad de género.

16. ¿La Comisión verá temas con Personal Rentado?  
No. Los temas relativos al Personal Rentado se rigen por las normas pertinentes del Código del Trabajo.

\*\*\*

**El Superintendente** ofreció la palabra.

**El Director Honorario don Próspero Bisquertt** señaló que, desde el momento en que se decidió llevar esto a la formalidad, había estado claro, y así había sido desde el instante en que ingresó la primera mujer a la 8ª. Compañía, que nunca había sido un drama el ingreso de personal femenino a las filas. Sin embargo, considerada que faltaba una declaración de principios al inicio del documento. Cuando se fundó el Cuerpo el año 1863, continuó, probablemente no se pensó que la Institución podría contar con mujeres, quizás por la forma como era Chile en ese entonces. Esto llevó a que se identificara la actividad bomberil con los hombres, más que con las mujeres. Por ende, tenía la impresión de que se podían emitir todas las declaraciones de principios y establecer todas las normas que se deseen, pero no necesariamente eso va a significar que ingresen al Cuerpo las mujeres en una mayor cantidad. Tal vez se podría tener clara conciencia de la necesidad de compartir con mujeres al interior de las Compañías, pero a las Compañías no se les podía imponer su ingreso, y esto estaba considerado en el documento. Entonces, cuando se señalaba que se estaba a favor de la paridad de género, no era categóricamente claro que cuando las Compañías voten por el ingreso de una mujer, necesariamente sea aceptada, como cualquier hombre cuyo ingreso sea rechazado por una Compañía. Por lo tanto, este aspecto debía quedar muy claro en la declaración de principios. El Cuerpo no tenía la facultad de imponer a las Compañías el ingreso de personal femenino a sus filas, a diferencia de lo que podría suceder, por ejemplo, en una empresa. Las Voluntarias de la Institución debían tener claridad en el sentido que este

proceso, un tanto presionado por las circunstancias, tardará lo que corresponda, hasta que las Compañías se mentalicen en cuanto al ingreso de mujeres a sus filas. Esto significará un costo importante por las adecuaciones que será necesario llevar a efecto en aquellos Cuarteles cuyas Compañías no contaban con personal femenino, a diferencia de lo que ocurría en el Cuerpo de Bomberos de Viña del Mar, cuyas Guardias Nocturnas eran mixtas. En consecuencia, esta declaración de principios que estaba esbozando, la consideraba absolutamente necesaria porque, de lo contrario, todo lo que se escriba, prácticamente quedará al interior del Directorio. Estimaba necesario un pensamiento filosófico en orden a cómo era la Institución, su estructura, cómo se manejaban las Compañías y al proceso de ingreso de mujeres a las Compañías.

**El Director Honorario don Alfredo Egaña** manifestó que leyó el documento con detenimiento, que lo encontraba bueno y con un contenido potente, lo cual trasuntaba que hubo estudio, mucho análisis y mucha reflexión, pero le asaltaba la duda de cuál era su objetivo, porque si era una declaración como lo señalaba el primer enunciado, la consideraba pobre porque eran sólo tres líneas y lo demás eran preguntas y respuestas. Si eran preguntas y respuestas, era un documento preparado para la Escuela de Bomberos de Santiago, para ser publicado en la página web? En lo conceptual, agregó, sí había varios conceptos, y en los diversos puntos había algunas frases con un buen concepto. Por lo tanto, a su juicio, no se trataba de un documento de conceptos. Tampoco el documento definía políticas, ya que, como lo había indicado el Superintendente, las políticas debían desprenderse de las preguntas y respuestas. Por lo tanto, se debía definir la política Institucional. Por ejemplo, se señalaba que la Institución no obligará a las Compañías al ingreso de mujeres, pero esa no era una política, era una consecuencia de la política Institucional en el sentido que se respetaba la autonomía y la autodeterminación de las Compañías, en tanto no sean contrarias a las normas reglamentarias y estatutarias del Cuerpo. Por lo tanto, le quedaba la duda sobre hacia dónde apuntaba el documento.

**El Superintendente** agradeció los conceptos y la consulta del Director Honorario señor Egaña Respaldiza. Agregó, que tenía claridad en el sentido que la política sobre equidad de género debía establecerla el Directorio. Más bien lo que pretendía la Comisión era dar una orientación sobre su ámbito de acción y los alcances de su trabajo, pero no quiso profundizar en lo concerniente a la política sobre el tema, por la razón señalada. Agregó, que no se trataba de un documento doctrinario, sino de una guía que se dará a conocer a la Institución, con un marco normativo, explicativo, teórico, en su inicio, de tal forma que se conozca el ámbito en el cual se estaba manejando la Comisión. Los conceptos posteriores son los que guiarán a la Comisión, pero en cuanto a la política propiamente tal, debía definirla el Directorio. Continuó señalando, que había un

concepto básico, cual era el respeto de la autonomía de las Compañías, por cuanto no se les podía imponer una verdad absoluta ya que cada una resolvía lo que estimara pertinentes, en cuanto no contravengan las disposiciones reglamentarias. El ingreso de mujeres a las Compañías debía ser producto de su evolución, en su forma y tiempo. Nuestra Institución estaba conformada por 22 Compañías, es decir, por 22 identidades que se habían desarrollado en forma particular durante el transcurso de la historia Institucional. Algunas de estas identidades ya habían resuelto la aceptación de mujeres, otras quizás tarden más en hacerlo y, otras, tal vez no lo hagan. Lo que no se podía hacer era amparar conductas discriminatorias contrarias a la ley y la constitución, y la Institución no se podía ver expuesta a este tipo de situaciones, en razón de sus intereses generales. Reiteraba que la idea era informar y dar a conocer el contexto del trabajo de la mencionada Comisión, y la política deberá establecerla el Directorio. Consideraba que el Directorio debía estar en sintonía con lo consignado en el referido documento. Era relevante que el Directorio estuviese informado desde el inicio acerca de las acciones y fines de esta Comisión. Agregó, que la memoria a que había hecho mención inicialmente, señalaba que uno de los méritos de la supervivencia de los Cuerpos de Bomberos durante más de 160 años, radicaba en que habían sabido acoger los cambios sociales al interior de sus filas, lo que les había permitido mantenerse vigentes en esta evolución, que, a veces, tomaba más tiempo y, en otras, menos tiempo. Por ejemplo, continuó, el caso de los Auxiliares de la Institución era un paradigma. La Quinta se fundó sin Auxiliares y sólo después de 25 años el Directorio acordó que no habría más Auxiliares y que sólo se mantendrían lo que ya existían. Respecto del género todas las Compañías debían evolucionar y se debía dar el tiempo necesario para que este proceso madure.

**El Director Honorario don Alfredo Egaña** agradeció la explicación del Superintendente, y señaló que el tenor de la minuta fue lo que lo llevó a confusión, que señalaba “declaración de principios”.

**El Superintendente** precisó que en realidad debió haber señalado “minuta informativa de la Comisión de Equidad de Género”.

**El Director Honorario don Alejandro Artigas** señaló que compartía lo que había señalado el Superintendente y los Directores Honorarios señores Próspero Bisquertt y Alfredo Egaña. Efectivamente, agregó, la minuta llamó a confusión. Concordaba en que el objetivo del documento, señalado inicialmente, salvo en una expresión que iba a solicitar su cambio. Sin embargo, deseaba traer a colación, como lo había señalado en algunas Sesiones pasadas sobre el mismo tema, que el Cuerpo de Bomberos de Santiago, aun cuando no estaba seguro si fue aprobado o no, que el año 2009 él presentó lo que enseñaba la Escuela de Bomberos de Santiago sobre doctrina y principios Institucionales.

**El Superintendente** señaló que esto lo trató la Comisión de Equidad de Género el lunes pasado, la necesidad de replantear la doctrina Institucional, de tal forma que sea el punto de partida en relación a lo que se estaba discutiendo.

**Se incorporó a la Sesión el Segundo Comandante.**

**El Director Honorario don Alejandro Artigas**, continuó señalando, que la doctrina que se enseñaba naturalmente se podía perfeccionar. Entonces, lo que proponía el Director Honorario señor Egaña Respaldiza coincidía plenamente con esto. Los principios que se enseñaban en esos cursos eran conocidos por todos: éramos voluntarios, civiles, republicanos, democráticos, disciplinados, jerarquizados y colegiados. Eran los 7 pilares que se habían enseñado durante los últimos años. Esto era producto de una lata investigación de cartas, artículos, discursos, memorias, documentos, etc., de todos quienes estaban en los retratos que adornaban el Salón del Directorio. La gran mayoría de ellos coincidieron en estos 7 pilares. Hoy, la historia nos daba la posibilidad de agregar un octavo, que no tenía que ver exclusiva y necesariamente con la equidad de género, que podría denominarse “principio de no discriminación”. En lo personal, no le gradaban las declaraciones negativas: el Cuerpo de Bomberos de Santiago no era militar, era civil. Habría que buscar la palabra precisa para generar este octavo principio, que incluyera todos los elementos que se habían señalado. En el encabezado del documento, agregó, solicitaba que se cambiara el término “desterrar”, porque el hablarse de “desterrar” se reconocía que estaban en esta tierra y no creía que hubiese una política sistemática de discriminación. Se podría cambiar por “evitar” o por algún otro sinónimo. También deseaba señalar que no había que tener horror respecto de la discriminación. La RAE tenía como primera acepción de la palabra discriminar, “seleccionar excluyendo”. Se seleccionaba algo todos los días y, por lo tanto, se excluía lo otro. En el año calendario en que se fundó al Partido Radical, La Masonería, el Club de la Unión y el Cuerpo de Bomberos de Santiago, todos generaron un instituto dentro de la institución denominado “Comité de Selección y Exclusión”. En nuestra Institución se llamó “Compañías”. El Directorio del Cuerpo no tenía facultades para seleccionar, sí las Compañías, que también podían excluir. Conforme a la Ley Marco, eran Bomberos todos aquellos que siendo aceptados por los propios reglamentos, estaban inscritos en el registro de la Junta Nacional de Cuerpos de Bomberos de Chile. De 56.000 Bomberos, una Compañía que contaba con 40 Bomberos asistentes a una Sesión en la cual había una postulación a Bombero, los 2/3 eran 27 Voluntarios. Agregó, que si se efectuaba un cálculo rápido, “el 0.0000 algo %” de los Bomberos de Chile aceptaban a un Bombero dentro de esos 56.000, con todo lo que eso conllevaba. Por lo tanto, nuestra Institución tenía derecho a seleccionar. La palabra “discriminación” era dura. El término “selección” le parecía mejor, la “postulación” aún mejor. Era la gente la que postulaba

a la Institución y se debía respetar la autonomía de las Compañías en cuanto al ingreso de personal, aspecto que las hacía únicas e irrepetibles, no por sus colores, sino porque se trataba de barrios, familias, especialidades, etc. En consecuencia, en la propuesta que había formulado habría que reemplazar la palabra “respetar” por “reconocer”, reconocer la autonomía de las Compañías en cuanto a la selección de su personal, porque era algo que venía desde hacía 156 años, sin que esto implique una discriminación. Agregó, que sería conveniente que se estableciera si el Directorio en su oportunidad conoció, aprobó e hizo suya la doctrina que actualmente se enseñaba a los Voluntarios. Si fuese así, proponía que el tema fuese traído al Directorio porque debía abordarse con la opinión de sus integrantes.

**El Director Honorario don Enrique Matta** señaló que había concurrido a esta Sesión con el propósito de aprobar una declaración de principios. Creía que el error en la minuta no fue en vano, porque había permitido escuchar palabras muy interesantes y tranquilizadoras de nuestros ánimos. Era muy importante que las Compañías tuviesen tranquilidad respecto de sus capacidades para decidir. Las expresiones de los Directores Honorarios señores Egaña y Artigas habían sido sumamente claras, en el sentido que se respetará el derecho de las Compañías en cuanto a resolver sobre el ingreso de personal. Eso era muy importante. Las preguntas y respuestas que se habían conocido al inicio de la Sesión, revelaban un trabajo interesante y habían servido para aclarar la mente sobre el tema. Agregó, que concurrió para aprobar algo y se encontró con un documento que no se prestaba para una aprobación, sino para satisfacer inquietudes, lo que también era valioso.

**El Superintendente** agradeció las palabras del Director Honorario señor Matta Rogers.

Agregó, que el Director Honorario don Alejandro Artigas había formulado dos observaciones, por lo cual había que corregir el primer párrafo del mencionado documento, porque no se deseaba aparecer amparando conductas discriminatorias. Adicionalmente, deseaba reafirmar algo sobre lo cual le asistía una firme convicción, porque si bien era cierto se sabía que él era “pro mujer”, era un principio esencial en el Cuerpo el respeto a la autonomía de las Compañías en cuanto al ingreso de personal a sus filas y evolución sobre el tema. Por lo tanto, no estaba dispuesto a que se vulnerara este principio y a la filosofía de ver al Cuerpo de Bomberos de Santiago.

**El Director de la 18ª. Compañía** manifestó que, en las preguntas y respuestas, la redacción hacía pensar que la Institución estaba definiendo lo que se entendía por equidad de género, pero eso no era así porque ya estaba definido. Por lo tanto, sugería que se mejorara la redacción.

**El Superintendente** señaló que se solicitó al Voluntario señor Leonardo Moreno que citara la fuente de las definiciones, con el objeto de incorporarlas al texto, y aún se disponía de tiempo para hacerlo. Además, en el primer párrafo también se debía modificar el título, ya que no era una declaración de principios, y señalar que se trataba de información sobre la Comisión de Equidad de Género de la Institución.

**El Director Honorario don Alfredo Egaña** expresó que como este documento se iba a hacer público, consideraba conveniente que se señalara que, a la fecha, los integrantes de la Comisión eran los que estaban señalados. O sea, sería interesante consignar la temporalidad de los integrantes de la referida Comisión.

**El Superintendente** expresó que así se procederá.

**El Director de la 7ª. Compañía** consultó si era o no conveniente vincular la pregunta N° 16, con la reciente reforma del Reglamento General en relación a los Funcionarios del Cuerpo.

**El Superintendente** informó que eso se discutió bastante con el asesor legal del Cuerpo, quien sugirió que no se mezclaran las disposiciones bomberiles con las de carácter laboral, porque se trataba de normativas que iban por otra vía. Por esta razón, de este tema se excluyó a los Funcionarios. Si algún Voluntario o Voluntaria incurriera en una conducta inapropiada respecto de algún Funcionario (a), el caso se ventilaría en la justicia.

**El Director de la Séptima** señaló que formuló la consulta porque como en varias Compañías trabajaba personal femenino y se habían presentado algunos inconvenientes con Voluntarios. Entonces, entendía que si en algún caso estuviese involucrado un Bombero (a), se trataría de acuerdo a lo establecido en el Reglamento General.

**El Superintendente** precisó que si el afectado (a) era Funcionario (a) y presentaba un reclamo ante algún organismo en contra de un Voluntario (a), el caso habría que tratarlo de acuerdo a la normativa legal vigente, sin perjuicio de que el Voluntario (a) quede sometido a la disposiciones reglamentarias del Cuerpo. En realidad eran caminos paralelos. En forma prudente habría que esperar la resolución de la justicia para actuar, posteriormente, en términos bomberiles.

**El Director de la 12ª. Compañía** consulto si se podría o no colocar como protocolo la iniciativa de la equidad de género de la Comisión, en el trabajo que se había realizado. Tenía la impresión que como protocolo quedaría mejor que como declaración.

**El Superintendente** manifestó que el Acuerdo del Directorio N° 70 de Carácter Permanente y la reciente reforma reglamentaria que entrará en vigencia el 15 del mes en curso, se relacionaban con la materia, y ambos reforzaban el tema. Agregó, que se deseaba marcar dos hitos: la publicación de este documento, el Día Internacional de la Mujer, y la vigencia de las nuevas disposiciones reglamentarias del Cuerpo sobre el mismo tema.

**El Director de la 6ª. Compañía** expresó que, como ésta era la instancia donde se sancionará finalmente el texto, sugería que se considerara la eliminación de las preguntas dobles, que en algún instante utilizó la Comisión para orientar las respuestas. Agregó, que también sería conveniente establecer que el Cuerpo de Bomberos de Santiago venía pensando en este tema desde hacía mucho tiempo, con el objeto de desmarcarse de la contingencia actual. Por ejemplo, el acuerdo suscrito con el Ministerio de Equidad de Género fue suscrito bastante antes y el referido Acuerdo del Directorio de Carácter Permanente se conoció hacía dos años.

**El Superintendente** expresó que se suprimirán las preguntas dobles. Agregó, que el acuerdo con ese Ministerio fue suscrito en el mes de abril y el proyecto se presentó en el mes de septiembre de 2019. Sería interesante incorporar las fechas, porque esto no estaba relacionado con la actual contingencia.

**El Director Honorario don Alejandro Artigas** señaló que el Director de la Sexta se había referido a un aspecto interesante, el cual deseaba complementar con algo que posiblemente todos conocían. Agregó, que el año 1981, hacía casi 40 años, donde estaba sentado el Superintendente lo estaba don Gonzalo Figueroa Yáñez, entonces Superintendente. A su lado, estaba su señora. En el asiento de don Jorge Echeverría, estaba la señora de don Alberto Márquez Allison. En el lugar del Vicesuperintendente, estaba la esposa del entonces Vicesuperintendente. El único hombre que estaba en la Sala era don Gonzalo Figueroa. En el asiento de cada Director, estaba la esposa del correspondiente Director de Compañía. La esposa de él ocupaba el asiento del Cuarto Comandante. En el asiento del Director de la Primera estaba la señora María del Pilar Velasco de Prieto, nieta de don Fanor Velasco. Recordaba esto, porque el Cuerpo siempre había estado mirando hacia el futuro. En esa ocasión, la conclusión de todas las mujeres fue que en ese minuto las cosas no estaban suficientemente maduras para hacer “qué cosa”. Entonces venía el qué, el cómo, el cuándo, el dónde. Esto estaba en las Actas del Directorio. No esperaba que esto se incorporara la declaración que se formulará, pero sí que se tuviera conciencia en el sentido que el Cuerpo no era una Institución anquilosada y atrasada en estos temas. El Cuerpo había sido

muy visionario. Finalmente, en esa ocasión se resolvió dejar pendiente el tema para cuando estuviera maduro. Cada cosa en su tiempo.

**El Director Honorario don Próspero Bisquertt** solicitó que, por intermedio del Superintendente, se solicitara al Director las palabras del Director de la Compañía, con ocasión del ingreso de la Voluntaria Vilma Fernández. Seguramente ahí había algún concepto sobre el ingreso de mujeres el Cuerpo, porque ella fue la primera en ingresar a las filas de la Institución.

**El Superintendente** señaló que se solicitará el texto al Director de la Octava.

Se levantó la Sesión a las 20:35 hrs.

**ACTA APROBADA EN SESIÓN ORDINARIA DE DIRECTORIO  
CELEBRADA EL DÍA DE DE 2020.**

**SECRETARIO GENERAL.**

**SUPERINTENDENTE.**