

**DIAGNÓSTICO DE RIESGOS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y
DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL INSTITUTO INTERNACIONAL
DE ARTES CULINARIAS Y SERVICIOS**

**Insumos para la Política Integral contra el Acoso Sexual, la
Violencia y la Discriminación de Género**

RESUMEN EJECUTIVO DEL DIAGNÓSTICO

I. PRESENTACIÓN

A partir de la entrada en vigencia de la Ley N°21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en la educación superior, el 15 de septiembre de 2021, todas las instituciones de educación superior deben implementar medidas que permitan prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual, la violencia de género y la discriminación por sexo, expresión de género u orientación sexual, así como reducir la exposición a estas conductas y sus consecuencias.

A partir de la comprensión del acoso sexual como una *manifestación de violencia de género, que atenta contra la dignidad, la libertad y la integridad de las personas, limitando las reales posibilidades de ejercicio de derechos fundamentales*, todos/as quienes integran a las comunidades educativas en el nivel superior (docentes, estudiantes, colaboradores, etc.) deben implementar una serie de modificaciones normativas y relacionales.

Entre dichas obligaciones está el contar con una política integral contra el acoso sexual, la violencia y discriminación de género que considere un modelo de investigación y sanción de estos hechos y, en el ámbito de la prevención, un modelo de prevención, considerando participar de actividades formativas y de sensibilización en la temática, así como la implementación de unidades especializadas en la materia.

Cada institución de educación superior tiene una composición particular, así como también desafíos particulares y, con el fin de que las normativas y las acciones respondan a los problemas internos y se nutran de las capacidades instaladas, el artículo 5º de la Ley N°21.369 mandata en su letra a) la realización de un *diagnóstico que identifique las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el interior de la respectiva institución de educación superior, basado en información actualizada*.

El Instituto Profesional desarrolló este proceso durante el mes de junio de 2022, con una metodología mixta, participativa y que garantizó la incorporación de estudiantes, colaboradores y docentes de todas las sedes, con paridad de género. Se estudió información de registros internos, así como también se produjo nueva información mediante técnicas cuantitativas y cualitativas, la que fue analizada a la luz de un completo marco conceptual.

II. PRINCIPALES HALLAZGOS

Los principales hallazgos del diagnóstico se sistematizan en los siguientes apartados que responden a los objetivos específicos planteados para dicho diagnóstico.

2.1 Fortalezas institucionales

En primer lugar, se destacan las autoridades comprometidas con la temática, la importancia que el Instituto Profesional otorga al cumplimiento fiel de las disposiciones y regulaciones en lo pertinente a la educación superior, el cumplimiento de leyes laborales y el desarrollo de las personas.

Además, los liderazgos femeninos impactan positivamente en la comprensión de la perspectiva de las mujeres y la conciliación del trabajo/estudios con la vida familiar y la carga doméstica y de cuidados.

La mayor flexibilidad que el Instituto Profesional ha experimentado en los últimos años y la profesionalización progresiva de funciones identificadas como críticas para la mejora continua también emergen como aspectos que pueden apoyar la gestión del cambio.

El pensamiento basado en los valores del respeto y la tolerancia de las diferencias, que se encuentra en los discursos, permite conversar sobre las perspectivas de las demás personas y ampliar el nivel de conocimientos técnicos para el uso del lenguaje respetuoso de las diferencias.

2.2 Actividades de riesgo de sufrir acoso sexual

La Dirección de Género, Inclusión y Convivencia elaboró un formulario basado en los diagnósticos de relaciones de género de otras instituciones de educación superior. Se implementó como encuesta en línea de preguntas cerradas. El muestreo fue no aleatorio, por conveniencia y la técnica de recolección de información fue la disponibilización de un formulario en línea.

Se consultó a las y los estudiantes sobre el riesgo potencial de sufrir acoso sexual en alguna de las situaciones listadas. Es posible observar que, tanto los hombres como las mujeres encuestados/as consideran que el menor riesgo de sufrir acoso sexual en cualquier situación lo tienen los hombres heterosexuales y que las mujeres y las personas de la diversidad sexual tienen riesgos mayores. Además, las mujeres encuestadas califican como más altos los riesgos en las situaciones consultadas, tanto para hombres como para mujeres.

Las mujeres consideran que el riesgo de ser víctima de acoso sexual es alto a muy alto para mujeres y personas de la diversidad sexual, en celebraciones fuera del Instituto, mientras que para mujeres en traslados entre su casa y el Instituto Profesional y en prácticas tanto en Chile como en el extranjero.

Además, hay una percepción de riesgo medio a alto para mujeres y personas de la diversidad sexual de sufrir acoso sexual en los baños, camarines, clases presenciales, celebraciones dentro del Instituto Profesional, talleres de cocina y traslados dentro del instituto. Las personas de la diversidad sexual se perciben con riesgo medio a alto, de sufrir acoso sexual en los talleres de pastelería, lockers y estacionamiento y en los grupos de chat de curso, lo que no se observa entre las mujeres ni los hombres hetero. En las actividades consideradas menos riesgosas en general, las personas de la diversidad sexual son consideradas con mayores niveles de riesgo que las mujeres y hombres hetero.

En el caso de los hombres encuestados, no se percibe ninguna situación con un riesgo alto a muy alto, para ningún grupo. El mayor riesgo percibido (medio a alto riesgo) lo tienen las mujeres en celebraciones fuera del Instituto Profesional, en los traslados para ir desde su casa al Instituto Profesional y en las prácticas en el extranjero y en Chile.

Respecto de los riesgos a los que se ven expuestas las personas de la diversidad sexual solo se perciben como con riesgo medio a alto, las celebraciones fuera del Instituto Profesional y las prácticas en el extranjero.

2.3 Discriminaciones potenciales

En las entrevistas no se describen, en primera instancia y abiertamente, situaciones o relaciones que impliquen discriminación, inequidades, brechas o barreras de género. Se declara frecuentemente que en el Instituto Profesional no existe discriminación ni violencia de género en general y que no observan barreras de acceso para las mujeres a puestos de mayor jerarquía o poder dentro de la institución, destacando que las máximas autoridades de la institución son mujeres.

En la encuesta realizada a los estudiantes, las mujeres encuestadas consideran que es mediana a altamente probable que en el Instituto Profesional se discrimine a una mujer por ser lesbiana. Los hombres encuestados perciben que las mujeres lesbianas tienen los mayores riesgos de discriminación, pero en un nivel bajo a medio. Para las mujeres encuestadas, tener un nivel socioeconómico bajo ocupa el segundo lugar en riesgo de discriminación y la discapacidad el tercero, seguido por ser indígena.

Los hombres son percibidos de manera distinta. Para los estudiantes varones que respondieron la encuesta, el ser hombre y pertenecer a un nivel socioeconómico bajo en el Instituto Profesional es el principal factor potencial de discriminación, seguido por la orientación sexual homosexual. Para las mujeres encuestadas, un hombre en el Instituto Profesional tiene más riesgo de ser discriminado por ser homosexual, seguido de tener un nivel socioeconómico alto, ser discapacitado o indígena.

En la encuesta se consultó a los estudiantes sobre el apoyo que el Instituto Profesional entregaría a aquellos que atravesaran una serie de situaciones. Hombres y mujeres coinciden en que el Instituto no entrega niveles altos de apoyo en la mayoría de las situaciones listadas, siendo el mayor nivel de apoyo percibido hacia quienes vivan algún episodio de acoso sexual. En el caso de las mujeres, perciben que el Instituto Profesional podría apoyar frente a discapacidad permanente, bullying y discriminación, mientras que los hombres, consideran que el Instituto Profesional los podría apoyar frente a bullying y discriminación. Los menores niveles de apoyo percibidos para las mujeres son frente a un embarazo no deseado y para los hombres frente a problemas económicos. Llama la atención la percepción mayor de los varones de apoyo frente a un embarazo no deseado.

a. Igualdad de género

A partir de las entrevistas fue posible identificar un significado colectivo del concepto de igualdad, que destaca que mujeres y hombres tengan los mismos deberes y derechos ante la ley, que todos seamos iguales y seamos tratados de la misma manera, que tengamos el mismo acceso a puestos, cargos, estudios, las mismas oportunidades. Vinculado al concepto de igualdad también emergen los conceptos de “*seres humanos*” y de “*igualdad ante Dios*” y de “*derechos humanos*”. El respeto por las creencias, pensamientos, acciones particulares o incluso la raza, también aparece.

La noción de género, sin embargo, es confusa. Por una parte, se hace referencia al binomio “hombre-mujer”, pero por otra se incorpora la diversidad de expresión de género o de orientación sexual no heterosexual, la identidad de género comprendida con “lo que me identifico”.

b. Familia y desempeño laboral/académico

Las medidas de conciliación entre trabajo remunerado y carga doméstica que implementa la institución se circunscriben a aquellas que se estipulan en las leyes. Cualquier medida extraordinaria que un colaborador requiera, es interpretada frecuentemente como “faltar a trabajar”, “incumplir” o similar.

La maternidad real o posible, entonces, es vista como un factor que puede impactar en la organización del trabajo, lo que, sin ser declarado abiertamente, se deja representar como un factor que jugaría en contra a la hora de optar por una mujer joven para ocupar un puesto de trabajo en el Instituto Profesional, independientemente de las características positivas que pudiesen asociarse al sexo femenino. En la contraparte, el ejercicio de la paternidad no es visto como impedimento u obstáculo para el desempeño de las funciones. Esta situación se conceptualiza como una elección masculina, lo que sitúa a la división sexual del trabajo en el terreno de las “decisiones personales”. Las mujeres, por el contrario, no solo deben liderar y responder completamente a las labores domésticas y laborales, sino que, para lograrlo, sacrifican el tiempo de ocio y la vida social. Lo mismo ocurre en las proyecciones profesionales de las estudiantes, quienes frecuentemente se ven enfrentadas a la “opción de hierro¹” en su proyección de vida, dada la forma de organización del trabajo que se les ha transmitido, incompatible con los ritmos de la vida familiar.

El resultado de esta línea de pensamiento es que se asume que las mujeres “quieren” hacerse cargo de las necesidades de los hijos, porque estarían en condiciones de poder elegir. Sin embargo, ellas en la práctica postergan sus opciones laborales, mientras que ellos pueden compatibilizar más de una fuente de ingresos.

Otro ámbito de atención es el de estudiantes que son madres o padres. Especialmente las estudiantes madres y que no cuentan con políticas de apoyo a la maternidad.

c. Machismo y sexismo

El machismo que se vive entre chefs es reconocido por una amplia mayoría de las personas entrevistadas. La incorporación de más mujeres ha contribuido a erradicar lentamente algunas prácticas y relaciones machistas y sexistas. El sexismo se grafica en la división sexual del trabajo, donde los hombres son más propensos a realizar tareas que implican fuerza física y las mujeres tareas de motricidad fina o administrativas.

Además, el sexismo se reproduce validando estrategias de liderazgo basadas en la expresión de emociones tales como la rabia, el enojo y la utilización de gritos para la gestión de los equipos, que son estrategias masculinizadas. Las mujeres y los hombres deben adaptarse, aceptar estas

¹ La opción de hierro da cuenta de una elección forzada que deben realizar las mujeres entre seguir carreras profesionales competitivas o demandantes versus el desarrollo de la maternidad. Esto redundaría en que las mujeres, y no los hombres, deben postergar o negar el desarrollo profesional, el tiempo personal o reducir o postergar la maternidad.

dinámicas y ser capaces de utilizarlas para poder ser “exitosos/as” en el rubro de los eventos o la cocina. No son problematizados estos estilos de relación laboral, como sí serían problematizados en otros contextos: el maltrato está normalizado como parte de la industria.

d. Diversidad sexual y de expresión de género

Otra expresión de discriminación basada en el género es la que viven las personas de la diversidad sexual. Estas personas sufren más discriminación en la industria, sobre todo en las prácticas profesionales.

e. Liderazgo

Los estilos de liderazgo y gestión de personas invisibilizan brechas y barreras de género. A nivel de chef hay una naturalización de estilos de liderazgo autoritarios. Estos liderazgos se dan en el marco de una cultura organizacional rígida, que es frecuentemente señalada como estricta, poco flexible a adaptarse y donde los avances se dan a paso lento.

Así, en el Instituto Profesional emergen dos grupos de personas: aquellas que conocen cómo era el Instituto Profesional de “antes” y quienes no. El primer grupo reconoce grandes avances en términos de flexibilidad, y sienten que hoy la cultura se considera flexible en comparación con cómo era hace un tiempo atrás. En el otro grupo en cambio, se expresa cierto grado de malestar o incomodidad que incluso es verbalizado en algunos discursos, mientras que en otros sólo es dado a entender por contexto. Producto de lo anterior, muchas personas “nuevas” expresan desmotivación, falta de ganas y de compromiso.

En cuanto a la representación del estudiantado, para muchas personas, el alumno en el Instituto Profesional no se ve, es considerado invisible. En el caso de las estudiantes mujeres, la infantilización y el paternalismo adopta la forma del “reineteo” y del “mijiteo”.

f. Percepción del apoyo que el Instituto da frente a situaciones de violencia, acoso o discriminación.

La discriminación y el bullying aparecen como problemáticas que son más bien contenidas que abordadas, sin que se realicen procesos reflexivos e intervenciones dirigidas a modificar patrones relacionales, por lo que se requiere de capacitación a los/las docentes y colaboradores en abordaje de las situaciones de maltrato, los procedimientos internos de denuncia, investigación y sanción y en mecanismos de contención y reparación a víctimas.

2.4 Inequidades, brechas y barreras de género

Se detectaron inequidades, brechas y/o barreras de género en tres ámbitos diferentes:

a) Normativas y regulaciones internas

Desde lo normativo fue posible concluir que en general, los reglamentos internos combinan ámbitos disciplinarios, académicos, contractuales y de seguridad lo que, por una parte, dificulta el entendimiento del ámbito de acción del reglamento o normativa, así como también define someramente las conductas sancionadas, los procedimientos para su investigación y la vinculación

existente entre la falta cometida, el procedimiento de investigación y la sanción. Esto es especialmente importante, puesto que cualquier persona que se enfrenta a un procedimiento disciplinario debe tener claridad y confianza en la transparencia del proceso, así como también en la imparcialidad de quienes deberán investigar y fallar la sanción pertinente.

Respecto de las políticas internas, en general, los documentos no incorporan desagregación por sexo para el análisis de las medidas que consideran, ni los requerimientos de la Ley N°21.369 en miras a incorporar la variable de género en los procesos de acreditación. Los documentos utilizan los pronombres masculinos como universales.

b) Procesos académicos

No se observaron procesos de admisión que reproducen patrones de género dominantes, a pesar de que existe una brecha en favor de los hombres en Administración de Artes Culinarias y Servicios y a favor de las mujeres en Administración de Empresas Hoteleras y Servicios y Dirección y Producción de Eventos.

Sin embargo, el emprendimiento sí emerge con una fuerte segregación por sexo, polarizando el emprendimiento formal en lo masculino y el informal en lo femenino. De la misma manera, dentro del rubro culinario, la cocina se identifica como masculina y la pastelería como femenina.

La segregación vertical se presenta más en la sede de Viña del Mar que en las de Santiago, tanto en cantidad de mujeres líderes referentes, como en cantidad de mujeres en general.

En cuanto a las prácticas profesionales, emergieron barreras para mujeres y personas de la diversidad sexual, sobre todo en las prácticas en Chile.

En el Instituto Profesional no se problematiza que no haya representatividad de distintos tipos de personas como indicador de brechas de acceso a la institución. Se describe con neutralidad que no se sepa si hay estudiantes indígenas, madres, padres, con condiciones de salud o impedimentos físicos o mentales, etc. Las discapacidades física y sensorial emergen como aspectos que no requieren mayor atención ni tampoco se registran, al igual que las personas indígenas, migrantes u otras.

La discriminación que más aparece en las entrevistas es por situación socioeconómica. Esta discriminación opera en el acceso al Instituto Profesional a causa del costo del arancel y la percepción de escasez de medidas de apoyo económico para cubrirlo, así como también por el precio de los implementos que los estudiantes requieren para desarrollar sus talleres, en la carrera de Artes Culinarias y Servicios.

La acreditación institucional y la posibilidad de acceder al Crédito con Aval del Estado, ha permitido una mayor diversidad de estudiantes matriculados en el Instituto, provenientes de diversas instituciones de educación media y de otras instituciones de educación superior.

c) Información

Existe una carencia de reportes estadísticos que permitan visualizar las brechas de género en distintas etapas de las trayectorias educativo-laborales.

2.5 Propuestas de la comunidad

Las estrategias comunicacionales emergen en los discursos como primera medida y están dirigidas a que se informe del tema y a que toda la comunidad conozca las medidas de prevención, denuncia y sanción.

También aparecen en los discursos la importancia de generar espacios institucionales que eleven la seguridad y la percepción de ella por parte de los y las estudiantes, y la importancia de contar con procedimientos de denuncia, investigación y sanción de situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de cualquier tipo.

También para los y las estudiantes que estén realizando sus prácticas en Chile o en el extranjero, se proponen herramientas y actividades de cuidado, tales como protocolos y contactos periódicos con ellos/as para saber cómo están.

Respecto de la infraestructura, emerge la figura del baño universal, que acoja a personas trans y a familias.

Sin embargo, se reconoce que, en última instancia, el cambio cultural finalmente pasa por las personas, por limitar las conductas, pero también por instalar la noción de respeto.

2.6 Ámbitos de mejora

A partir del análisis de la información presentada, se establecen diversos ámbitos que deben ser mejorados en la institución:

- Capacitar a docentes y colaboradores en contenidos respecto de sexo, expresión de género y orientación sexual, así como también sobre la igualdad y la equidad de género en general y en educación superior en particular.
- Visibilizar las distintas formas que adopta la discriminación y la violencia de género en las instituciones educativas y los entornos laborales en general y en el Instituto Profesional en particular, mediante jornadas o actividades de capacitación respecto de derechos humanos, género y acoso sexual, mediante campañas comunicacionales internas sobre la violencia, la discriminación y el maltrato.
- Realizar análisis periódicos de indicadores institucionales, con perspectiva de género, para identificar discriminaciones que están ocurriendo en la institución.
- Formalizar y difundir canales de denuncia y procedimientos de investigación y sanción de situaciones que constituyen discriminación arbitraria, violencia o acoso, mediante el fortalecimiento de los reglamentos en términos de descripción de actos u omisiones que constituyen discriminación y/o violencia, así como también los mecanismos que tienen las personas que están siendo víctimas para denunciar y proteger su trayectoria académica y/o laboral. Para ello se deberán desarrollar procedimientos de denuncia, investigación y

sanción de estas situaciones con altos estándares de transparencia, resguardo de la confidencialidad y mecanismos de protección a personas denunciantes y testigos.

- Construir y difundir periódicamente indicadores institucionales analizados con perspectiva de género.
- Fortalecer la institucionalidad para la igualdad de género y la inclusión, difundiendo los avances en estas materias a la comunidad interna.

III. LÍNEAS DE ACCIÓN PROPUESTAS

Se proponen 6 líneas de acción que organizan el trabajo contenido en la Política:

1. **Normativas y reglamentos:** Establece el marco de adecuación de los documentos internos que regulan conductas dentro de la institución, en todos los niveles. Su propósito es que este marco normativo permita acoger y resolver situaciones de discriminación, violencia o acoso en base al sexo, género y orientación sexual. De la misma manera, busca actualizar los reglamentos y los distintos códigos de conducta internos, incorporando la promoción de la inclusión y el respeto por los derechos humanos de todos y todas las personas que se vinculan con la institución.
2. **Académico-curricular:** Establece los lineamientos de adecuación curricular, de manera que la formación recoja la igualdad y equidad de género, así como también el enfoque de derechos humanos.
3. **Gestión de personas:** Establece lineamientos institucionales que potencien la inclusión y el desarrollo laboral de todos y todas las personas que trabajan en la institución y define lineamientos de tolerancia cero frente a prácticas discriminatorias o violentas en la organización.
4. **Producción y análisis de información institucional:** Establece los lineamientos y estándares mínimos para la producción y el análisis de los registros institucionales en materias de género e inclusión. Así también, este punto establece las estrategias de monitoreo del avance del Instituto Profesional en materia de igualdad de género y no discriminación mediante un sistema de indicadores.
5. **Infraestructura:** Establece los lineamientos básicos para la creación y/o la modificación de los espacios físicos, considerando las variables de sexo, género y de inclusión de todos y todas. Además, establece lineamientos para la elaboración de medidas paliativas, cuando no sea posible que los espacios sean inclusivos para personas con movilidad reducida.
6. **Implementación y revisión:** Establece los plazos y mecanismos institucionales para la puesta en marcha de las acciones, así como también desarrolla los procedimientos y plazos de evaluación de la Política Integral como carta de navegación y de las acciones implementadas.

DIAGNÓSTICO

I. PRESENTACIÓN

A partir de la entrada en vigencia de la Ley N°21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en la educación superior, el 15 de septiembre de 2021, todas las instituciones de educación superior deben implementar medidas que permitan prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual, la violencia de género y la discriminación por sexo, expresión de género u orientación sexual, así como reducir la exposición a estas conductas y sus consecuencias.

A partir de la comprensión del acoso sexual como una *manifestación de violencia de género, que atenta contra la dignidad, la libertad y la integridad de las personas, limitando las reales posibilidades de ejercicio de derechos fundamentales*, todos/as quienes integran a las comunidades educativas en el nivel superior (docentes, estudiantes, colaboradores, etc.) deben implementar una serie de modificaciones normativas y relacionales.

Entre dichas obligaciones está el contar con una política integral contra el acoso sexual, la violencia y discriminación de género que considere un modelo de investigación y sanción de estos hechos y, en el ámbito de la prevención, un modelo de prevención, considerando participar de actividades formativas y de sensibilización en la temática, así como la implementación de unidades especializadas en la materia.

Cada institución de educación superior tiene una composición particular, así como también desafíos particulares y, con el fin de que las normativas y las acciones respondan a los problemas internos y se nutran de las capacidades instaladas, el artículo 5º de la Ley N°21.369 mandata en su letra a) la realización de un *diagnóstico que identifique las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el interior de la respectiva institución de educación superior, basado en información actualizada*.

El Instituto Profesional desarrolló este proceso durante el mes de junio de 2022, con una metodología mixta, participativa y que garantizó la incorporación de estudiantes, colaboradores y docentes de todas las sedes, con paridad de género, a partir del cual se realizan propuestas de ejes de trabajo a ser incorporados en la Política Integral Contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género.

II. METODOLOGÍA

Objetivo General

- Identificar actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas que generan o incrementan el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el instituto.

Objetivos Específicos

- Conocer las actividades regulares y/o esporádicas que podrían representar un riesgo aumentado de experimentar situaciones de acoso sexual, violencia y/o discriminación para estudiantes, funcionarios/as y docentes del Instituto, de cada una de las sedes.
- Caracterizar las dinámicas relacionales dentro de las sedes y los estamentos que podrían constituir ventanas de oportunidad para la ocurrencia de acoso sexual, violencia y/o discriminación, en cada una de las sedes, para cada estamento.
- Identificar procesos de gestión de personas que podrían constituir discriminación de colaboradores y/o docentes por razones de sexo, expresión de género u orientación sexual.
- Identificar procesos académicos o de asuntos estudiantiles que podrían constituir discriminación de estudiantes por razones de sexo, expresión de género u orientación sexual.
- Caracterizar las inequidades, brechas y barreras de género presentes en los documentos regulatorios y normativos del instituto.
- Identificar conductas sexistas o discriminadoras naturalizadas que deban ser abordadas en la prevención de la discriminación por sexo, género u orientación sexual.
- Establecer las medidas que la comunidad educativa define como prioritarias para la prevención, la investigación y la sanción de conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y/o discriminación, tanto para estudiantes, como para docentes y colaboradores.
- Identificar ámbitos en los que se requiere sensibilizar y capacitar a la comunidad del Instituto Profesional en términos del respeto por los derechos humanos, prevención, detección y sanción del acoso sexual, la violencia y discriminación de género u otras problemáticas que impactan en las proyecciones de las personas en función de su sexo, expresión de género u orientación sexual.

Fuentes de Información

Para la realización del diagnóstico se produjo información de diversas fuentes: cuantitativas: (i) datos administrativos de los colaboradores, (ii) datos administrativos de los estudiantes, (iii) encuestas a los estudiantes; y cualitativas: (i) entrevistas individuales semiestructuradas, (ii) entrevistas grupales semiestructuradas; (iii) análisis de inequidades, brechas y barreras en normativas y regulaciones institucionales.

Participación

Los datos de registro del personal y del estudiantado concentraron al 100% de las personas que componen el Instituto Profesional. En cuanto a la información complementaria, 47 personas respondieron la encuesta a colaboradores, correspondientes al 78,3% de la planilla, mientras que 105 estudiantes contestaron la encuesta a estudiantes, lo que representa al 15,2% de la matrícula. Se entrevistó a 14 docentes y colaboradores, cuyos criterios de selección fueron tener una antigüedad igual o mayor a 12 meses de en la institución, desempeñarse en cada uno de los tres campus y con paridad de sexo y función.

Plan de análisis

Cada una de las fuentes de información tuvo un plan de análisis propio, acorde con sus particularidades. Dado que cada una de las fuentes no logra, por sí misma, dar cuenta de la información requerida para lograr el objetivo general y cada una aporta una arista para el diagnóstico, a continuación, se describe la manera en que se desarrolló el análisis de cada una de ellas.

- a) Caracterización de los estamentos: se realizó un análisis descriptivo de la planilla de colaboradores, así como también de estudiantes. Se levantaron brechas de información y se complementaron mediante una encuesta.
- b) Las entrevistas se analizaron mediante la técnica de análisis de contenido categorial. La información se organizó en 10 categorías, que fueron diseñadas al momento de elaborar la pauta de entrevista:
- c) Los documentos normativos y regulatorios internos se analizaron en función de la presencia o ausencia de varias características:
 - a. El lenguaje del documento incorpora de manera explícita al menos a hombres y mujeres.
 - b. Existe suficiente claridad en la definición, regulación de conductas y procedimientos de investigación y/o sanción frente a situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación².
 - c. Existen normativas que abordan problemáticas específicas relativas a la expresión de género³.
- d) Los sistemas de datos y registros internos se analizaron en función de:
 - a. La presencia o ausencia de datos desagregados por sexo, para colaboradores y estudiantes.
 - b. La disponibilidad de registros de capacitaciones en temas de salud mental, derechos humanos y género.

III. MARCO CONCEPTUAL

Comprender los fenómenos de la discriminación y la violencia por sexo, expresión de género y la orientación y el acoso sexuales, requiere la incorporación de un núcleo conceptual para comprender los fenómenos, las formas en que se expresan e identificar medidas para prevenir su ocurrencia y mitigar sus efectos.

Este marco conceptual permitirá interpretar la información producida mediante las diversas técnicas ya presentadas, de manera tal, de que los hallazgos sean comprensibles para todas las personas que integran a la institución.

² Claridad en las etapas del proceso; resguardo de la confidencialidad; proporcionalidad de las sanciones; resguardo de la imparcialidad de quienes instruyen una investigación interna; medidas de protección a denunciantes, víctimas y testigos; medidas de reparación a personas víctimas o personas afectadas por las situaciones denunciadas; acompañamiento para víctimas de acoso sexual, violencia o discriminación basada en el sexo, la expresión de género y la orientación sexual.

³ Identidad de género, no discriminación, baños inclusivos, apoyo a estudiantes madres, padres o cuidadores, lactancia, sala cuna, flexibilidad para madres, padres y cuidadores/as, etc.

A continuación, se describirán las condiciones de trabajo en instituciones de educación superior técnico profesional en Chile, el plan de acción para la igualdad de género en las instituciones de educación superior técnico profesional, el acoso en la educación superior en Chile y la situación de género y división sexual del trabajo que se observa en el sector del turismo, la gastronomía y hotelería.

La docencia en institutos profesionales (IP) o en centros de formación técnica (CFT) en Chile es un campo de desempeño específico, no comparable con la docencia universitaria ni con la carrera académica. Ello se basa en el énfasis de institucionalidad que rige la formación universitaria en la generación de nuevo conocimiento, mientras que la formación técnico-profesional se fundamenta en la generación de competencias y habilidades para el trabajo. Por ello, los perfiles de las personas que se desempeñan en ambos tipos de centros educativos difieren. Además, los institutos profesionales no entregan grados de licenciatura, ni tampoco de magíster ni doctorado, por lo que el desarrollo de una tesis de investigación no es requisito para acceder a la habilitación profesional.⁴

La investigación sobre las características de la docencia en IP y CFT es más escasa que la investigación respecto de la docencia universitaria y la carrera académica. Con todo, es posible encontrar alguna investigación original y primaria, que aborda de manera tangencial el mercado laboral en estas instituciones.⁵

A diferencia de las universidades, donde la plana docente ha presentado una tendencia constante al aumento, en los IP y CFT ésta ha mostrado fluctuaciones, e incluso bajas a lo largo de los años. Para caracterizar la composición del mercado laboral en IP se realizó el análisis de los datos reportados por el Consejo Nacional de Educación, respecto de los docentes anuales por tipo de institución y sexo, para el periodo 2017 a 2021, así como también se caracterizó la composición por sexo de los y las docentes de los IP para el mismo período, según tipo de jornada y nivel académico.

Es posible observar que la distribución por sexo es similar entre universidades, IP y CFT. El 75% de las mujeres y de los hombres que se desempeñan como docentes en la educación superior, lo hace en universidades y este porcentaje ha tendido a aumentar, en ambos sexos, pero a una tasa mayor entre varones. En los IP, las mujeres representan alrededor del 17%, mientras que los varones un porcentaje levemente mayor (18%). Sin embargo, las mujeres en IP han perdido presencia a una tasa menor que los varones. En los CFT las mujeres tienen mayor presencia que los varones, en todos los años revisados. Esto puede deberse a las profesiones altamente feminizadas del ámbito de la estética, las labores de secretariado, entre otras.

⁴ Ministerio de Educación. Reconocimiento Oficial Instituciones de Educación Superior | Ayuda Mineduc [Internet]. [cited 2022 Jun 22]. Available from: <https://www.ayudamineduc.cl/ficha/reconocimiento-oficial-instituciones-de-educacion-superior>

⁵ Jiménez H. Universidad de Chile. Facultad de Economía y Negocios. Escuela de Economía y Administración. Caracterización de la educación técnica de nivel superior en Chile [Internet]. [Santiago]: Universidad de Chile; 2015 [cited 2022 Jun 22]. Available from: <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/129849/Caracterizaci%C3%B3n%20de%20la%20educaci%C3%B3n%20t%C3%A9cnica%20de%20nivel%20superior%20en%20Chile.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tabla 1. Distribución profesorado por sexo y tipo de institución periodo 2017 a 2021.

	UNIVERSIDAD				IP				CFT			
	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%
2017	29862	75,6	39513	75,6	6927	17,5	10097	19,3	2720	6,9	2687	5,1
2019	29876	75,3	38179	75,9	6956	17,5	9568	19,0	2836	7,1	2538	5,0
2020	29598	76,1	37205	76,4	6620	17,0	9035	18,6	2700	6,9	2438	5,0
2021	29463	76,5	36475	77,1	6261	16,3	8221	17,4	2783	7,2	2636	5,6

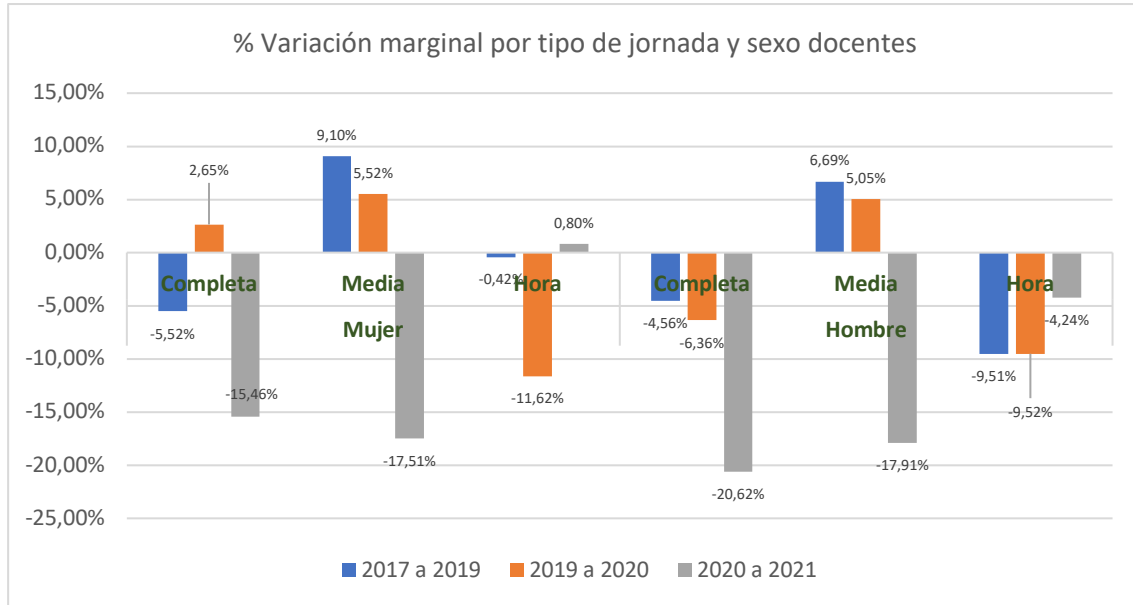
Al mirar en profundidad los IP, se puede observar que, tanto en mujeres como en hombres, prima la contratación por horas, seguida de la jornada completa. Las mujeres tienen menor proporción de jornadas completas que los varones y mayor proporción de medias jornadas. Las contrataciones horas alcanzan el 61% en ambos grupos.

Tabla 2. Distribución profesorado en IP por tipo de jornada y sexo, periodo 2017 a 2021.

	Completa				Media				Hora			
	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%
2017	1396	20,2	2062	20,4	1199	17,3	1633	16,2	4332	62,5	6402	63,4
2019	1323	19,0	1972	20,6	1319	19,0	1750	18,3	4314	62,0	5846	61,1
2020	1359	20,5	1854	20,5	1396	21,1	1843	20,4	3865	58,4	5338	59,1
2021	1177	18,8	1537	18,7	1188	19,0	1563	19,0	3896	62,2	5121	62,3
	1313,75	19,6	1856,25	20,1	1275,5	19,1	1697,25	18,5	4101,75	61,3	5676,75	61,5

Para ver si la pandemia ha afectado de alguna manera las contrataciones de mujeres y de hombres según los tipos de jornada, se analizó el porcentaje de variación interanual de contrataciones masculinas y femeninas en el período, y se pudo constatar que los empleos masculinos de jornada completa se redujeron 20,6% entre 2020 y 2021, mientras que los femeninos los hicieron en un 15,5%. En el tramo de docentes contratados a media jornada, ambos sexos vieron sus empleos reducidos en un 17%, mientras que las mujeres con hora aumentaron levemente (0,8%) en el periodo, mientras que los varones disminuyeron en 4,2%. Es interesante mostrar que, a nivel de medias jornadas, la pandemia cambió la tendencia al alza de contrataciones mostrada en los años anteriores, en ambos sexos.

Gráfico 1. Porcentaje de cambio marginal de docentes contratados en IP por sexo y tipo de jornada y sexo.



Respecto del grado académico de los y las docentes de IP, la mayor parte tiene grado profesional, seguido de magíster y técnico. Hay, proporcionalmente, más mujeres técnicas mientras que en los demás grados predominan los varones.

Tabla 3. Distribución porcentual de docentes en IP por grado académico y sexo, periodo 2017 a 2021.

	Doctorado				Magister				Profesional				Técnico				Otro			
	M	%	H	%	M	%	H	%	M	%	H	%	M	%	H	%	M	%	H	%
2017	19	0,3	47	0,5	1055	14,5	1577	15,6	5626	77,4	7405	73,5	427	5,9	869	8,6	139	1,9	183	1,8
2019	24	0,3	57	0,6	1069	15,4	1522	15,9	5296	76,2	7017	73,4	471	6,8	847	8,9	89	1,3	118	1,2
2020	34	0,5	64	0,7	1215	18,4	1729	19,1	4846	73,3	6376	70,6	415	6,3	738	8,2	105	1,6	125	1,4
2021	31	0,5	65	0,8	1208	19,3	1751	21,3	4539	72,5	5690	69,2	458	7,3	620	7,5	25	0,4	94	1,1

Para abordar algunas de las características de los centros de formación técnica e institutos profesionales en el nivel nacional, el Plan de Acción para la Equidad e Igualdad de Género en la Formación Técnico Profesional y la Inclusión de otros grupos socialmente vulnerables⁶ ha identificado siete (7) nudos críticos en materia de género que deben ser abordados:

⁶ Ministerio de Educación de Chile. Equidad e Igualdad de Género en la Formación Técnico Profesional y la Inclusión de otros grupos socialmente vulnerables [Internet]. 1st ed. Matthei A, Mora A, Ferrari L, Barria C, González M, Brevis M, et al., editors. Santiago: Ministerio de educación de Chile; 2022 [cited 2022 Jun 22]. Available from: <https://educacionsuperior.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/49/2022/03/INFORME-EQUIDAD-GENERO-FTP.pdf>

1. Procesos de admisión que reproducen patrones de género dominantes, al no apuntar a atraer estudiantes con interés de cursar carreras no tradicionales a su género, como es el caso de mujeres en áreas tecnológicas u hombres en áreas de la educación y la salud.
2. Ausencia de mecanismos de apoyo a estudiantes que son minoría de género en sus carreras que reconozcan las dificultades extras que enfrentan en entornos educativo-laborales altamente segregados por género.
3. Dificultades en el acceso y desarrollo de prácticas profesionales de estudiantes que son minoría de género en sus carreras que se enfrentan sin el soporte de las instituciones educativas.
4. Composición de equipos directivos y de docentes disciplinares que tienden a replicar la segregación de género presente en los mercados laborales, privando a estudiantes que son minoría de género de contar con referentes de su mismo sexo que sean un ejemplo a seguir.
5. Débil mirada crítica del rol que cumplen las instituciones educativas en la reproducción de patrones de género dominantes y en la producción de desigualdades específicas que contribuyen al mantenimiento de la segregación de género en su oferta formativa.
6. Carencia de reportes estadísticos a nivel de sistema y de instituciones educativas que permitan visualizar las brechas de género en distintas etapas de las trayectorias educativo-laborales de estudiantes (acceso, permanencia, titulación, inserción laboral) en carreras con predominancia femenina o masculina y en la FTP en general.
7. Ausencia de antecedentes sistemáticos sobre las problemáticas que enfrentan estudiantes en situación de discapacidad o minorías sexuales u otros grupos socialmente vulnerables o susceptibles de discriminación en la FTP.

A raíz de ello, el plan de acción establece el siguiente objetivo: *Contribuir a la superación de las desigualdades de género en la FTP, asegurando condiciones justas, inclusivas y sensibles a las experiencias particulares de sus estudiantes para el desarrollo de sus trayectorias educativas-laborales independientemente de su género y otros marcadores sociales de la diferencia, como la clase social, la identificación racial, la edad, la diversidad por orientación sexual, identidad o expresión de género, entre otros.*

Para lograrlo, establece seis ejes de acción que articulan las acciones:

1. **Acceso especial:** Promover el acceso de estudiantes de grupos socialmente vulnerables o subrepresentados en la FTP, tales como mujeres en carreras masculinizadas u hombres en carreras feminizadas, a través de programas especiales de atracción y admisión que fomenten sus aspiraciones profesionales y que sean sensibles a sus necesidades.
2. **Procesos formativos inclusivos y no discriminatorios:** Resguardar procesos formativos que reconozcan el valor de la diversidad, que sean libres de discriminaciones y que incluyan apoyos a estudiantes de grupos socialmente vulnerables o subrepresentados, identificando y remediando las dificultades específicas que enfrentan en los planos académico y psicoemocional.
3. **Equipos directivos y docentes diversos e inclusivos:** Promover la conformación de equipos directivos y docentes diversos en términos de género que incluyan a profesionales competentes que puedan ser vistos como referentes cercanos por estudiantes de grupos socialmente vulnerables o subrepresentados en la FTP.

4. **Prácticas profesionales oportunas y pertinentes para la inserción laboral:** Promover el desarrollo de prácticas profesionales oportunas, pertinentes y libres de discriminaciones para estudiantes de grupos socialmente vulnerables o subrepresentados en la FTP, principalmente mujeres en carreras masculinizadas y hombres en carreras feminizadas, abriendo espacios de diálogo y formación sobre equidad de género con empresas que colaboran con la provisión de cupos de práctica.
5. **Perspectiva de género e inclusión en las instituciones educativas:** Promover la integración de la perspectiva de género e inclusión en las instituciones FTP tanto en su estructura organizacional como en sus procesos claves.
6. **Información y análisis institucional sobre género e inclusión en la FTP:** Socializar información a nivel de sistema, y de instituciones educativas que identifiquen brechas y avances en la equidad de género e inclusión de grupos socialmente vulnerables o subrepresentados en la FTP.

Si bien el fenómeno del acoso sexual se ha tomado la agenda de la educación superior, lo ha hecho vinculada a la educación provista en universidades más que en institutos profesionales. Es escasa o nula la investigación académica en nuestro entorno y sólo es posible establecer similitudes con el marco relacional que se genera en contextos universitarios. El tema en las universidades se ha puesto en la agenda a raíz de una serie de denuncias públicas y de movilizaciones que las estudiantes han generado, demandando el fin de conductas de acoso y abuso por condición de sexo, género u orientación sexual.⁷

A partir de las movilizaciones feministas de 2018, bajo la consigna “educación no sexista y libre de violencia”, se implementa la agencia civil para la promulgación de la Ley N°21.369, que puede contribuir a fortalecer la institucionalidad de los centros de educación superior para prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual, la violencia y la discriminación basada en el sexo, género y la orientación sexual, pero también proveer de un marco de legitimidad a los procesos administrativos internos sancionatorios, a fin de evitar la judicialización de las sanciones que las universidades han visto ocurrir⁸.

Si bien las características de la formación técnico-profesional difieren de la formación profesional universitaria, es posible establecer que ambos contextos reproducen sistemas de organización generales similares, es decir, un marco relacional basado en un contexto de educación de personas adultas, con habilitación para el ejercicio de determinado trabajo y con una progresión académica escalonada. Ello implica que las relaciones entre estudiantes y profesores/as es asimétrica, basada en la impartición de clases teóricas o prácticas y en la evaluación de los aprendizajes.

Por ello, observar la trayectoria del abordaje del acoso sexual en las instituciones universitarias, nos permite vislumbrar hacia dónde se deben dirigir nuestros pasos con miras a convertir nuestras

⁷ Del R, Flores-Bernal C, Bernardo O’Higgins U. Políticas de educación superior sobre acoso sexual en Chile. *Educación y Educadores* [Internet]. 2019 Dec 12 [cited 2022 Jun 22];22(3):343–58. Available from: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012312942019000300343&Ing=en&nrm=iso&tIng=es

⁸ Luspa Santelices C. La autonomía de las universidades chilenas para sancionar hechos de violencia contra las mujeres. *Polis* (Santiago) [Internet]. 2021 Sep 7 [cited 2022 Jun 22];20(60):229–52. Available from: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071865682021000300229&Ing=es&nrm=iso&tIng=es

instalaciones y las relaciones que los y las estudiantes tienen, a propósito, y en el marco de su formación, en espacios seguros, libres de todo tipo de discriminación, acoso o violencia.

El mayor de los avances en esta materia en el país es la Ley N°21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en la educación superior, en vigencia desde el 15 de septiembre de 2021. La ley entiende que el acoso sexual es una manifestación de violencia de género, que atenta contra la dignidad, la libertad y la integridad de las personas, limitando las reales posibilidades de ejercicio de derechos fundamentales y rige a todos/as quienes integran a las comunidades educativas en el nivel superior: docentes, estudiantes y colaboradores.

Dentro de sus directrices, dicta la obligatoriedad de contar con una política integral contra el acoso sexual, la violencia y discriminación de género, un modelo de prevención y un modelo de investigación y sanción de estos hechos. En el ámbito de la prevención contempla la obligatoriedad de actividades formativas y de sensibilización en la temática y la implementación de unidades especializadas para la implementación de ellas.

La masculinización o feminización de ciertos rubros es un fenómeno que se asienta en prejuicios sexistas respecto de un grupo de características que tendrían las personas en función de su sexo para ejercer determinados roles sociales. En este sentido, las mujeres se visualizan con ventajas para las labores de educación y cuidado de niños pequeños, el lenguaje, las labores de cuidado del cuerpo, mientras que los hombres se visualizan en condiciones de ventaja para las labores que exigen fortaleza física, pensamiento racional y analítico, como las ciencias naturales o las matemáticas y el liderazgo y conducción política.

Estos estereotipos, profundamente anclados en las sociedades, tienen consecuencias prácticas sobre las personas, limitando sus posibilidades de desempeño en rubros que no son tradicionalmente reconocidos como propios del sexo de quien está interesado/a. Es así, como las distintas carreras se van segregando, lo que a su vez refuerza el estereotipo de que “los hombres” o “las mujeres” no se desempeñan en ciertas labores en la sociedad. Cuando una persona toma el riesgo de desempeñarse en un rubro, a pesar de que el mandato cultural dicta que no debería, se expone a una serie de barreras, ya sea de ingreso o permanencia. Estas barreras son sociales, como el cuestionamiento de los otros significativos (¿pero por qué te vas a dedicar a eso?), económicos (mayor nivel de riesgo de fracaso atribuido impacta en la obtención de créditos o alternativas de financiamiento), así como también familiares, puesto que ponen en tensión la distribución de las tareas y la asignación de los roles de género en el núcleo familiar.

Hay poca información sobre las problemáticas de género en el turismo, cocina y hotelería en Chile. Sin embargo, a nivel mundial se describe que la cocina es un ambiente altamente masculinizado, donde las mujeres se desempeñan marginalmente y en puestos de menor jerarquía⁹. La cocina, a pesar de ser en lo doméstico un espacio de dominio femenino, en lo profesional se describe como espacio masculinizado, frecuencia asociada a condiciones de trabajo duras, físicas y con horarios

⁹ Sanchez A. Restaurantes top, entre explotación, abusos y acoso sexual. La Silla Rota [Internet]. 2021 Jun 4 [cited 2022 Jun 22]; Available from: <https://lasillarota.com/lacaderadeeva/restaurantes-top-entre-explotacion-abusos-y-acoso-sexual/525772>

extenuantes, lo que actúa como barrera de ingreso y permanencia para las mujeres¹⁰. Las mujeres, al estar tradicionalmente asociadas a la cocina doméstica, familiar, son percibidas como generadoras de productos “comunes”, mientras que la cocina de los hombres es percibida como una cocina “profesional”¹¹.

El fenómeno de la segregación vertical del trabajo se manifiesta en el medio culinario, porque se ha encontrado que cerca del 90% de quienes ejercen labores de liderazgo en cocina (chefs) son hombres y las mujeres desempeñan labores de menor poder o jerarquía¹². Además, se expresa una división sexual del trabajo, donde las mujeres son relegadas a tareas consideradas más “compatibles”, como la pastelería. Algunos autores han postulado que la comida está generizada, encontrando que, a nivel social y cultural, las ensaladas y los postres se identifican con lo femenino, mientras que los hombres con la comida caliente y la carne, lo que soportaría en el imaginario que las mujeres están fuera de las líneas de cocina caliente, lo que es reforzado en el lenguaje usado para enseñar y discutir sobre comida y cocina.

Todo lo anterior redundaría en que históricamente, las mujeres han encontrado barreras para desempeñarse como chef en cocinas altamente competitivas o para formalizar restaurantes u otro tipo de emprendimientos. Por ello, la investigación muestra que las mujeres chefs con frecuencia despliegan características masculinas como la agresividad o la rabia para parecer menos nutricias y más profesionales lo que aleja aún más las expresiones de género feminizadas de las cocinas competitivas.

La cocina y sus horarios son difícilmente compatibles con las labores de cuidado de niños/as pequeñas, lo que genera dificultades para que las mujeres madres se desempeñen en ambas labores¹³. Emerge entonces la “opción de hierro” en la que las mujeres deben elegir postergar, reducir o renunciar a la maternidad en pos del desarrollo profesional como chefs, situación que no afecta a los hombres.

Estas barreras, al ser arbitrarias, puesto que no se fundamentan en las competencias técnicas que las mujeres tienen¹⁴, sino que en estereotipos sobre lo que “una mujer puede hacer” o “el lugar que una mujer puede ocupar”, constituyen discriminaciones de género.

Además, se observa una brecha salarial que desincentiva aún más a las mujeres a desempeñarse en las cocinas de manera competitiva y aun en la pastelería, ya que las mujeres chef reciben salarios un 28% menores que sus pares varones, reportan algunos estudios en Estados Unidos y Europa.

¹⁰ Selçuk Kurtuluş S, Kılıç B, Kurnaz A. Evaluation of Women Chefs in Professional Kitchens. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*. 2018 Oct 2;6(3):119–32.

¹¹ Harris DA, Giuffre P. Taking the heat: women chefs and gender inequality in the professional kitchen. 2015.

¹² Szmodis A. The Feminization of Baking and Pastry Work: Dissecting Gender Roles in the Foodservice Industry | Semantic Scholar. Johnson & Wales University [Internet]. 2018 Mar 21 [cited 2022 Jun 22]; Available from: https://scholarsarchive.jwu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1031&context=student_scholarship

¹³ Cooper Ann. “A woman’s place is in the kitchen”: the evolution of women chefs. 1998;312.

¹⁴ Barnes S. Do men and women cook differently? - Table Hopping [Internet]. 2009 [cited 2022 Jun 22]. Available from: <https://blog.timesunion.com/tablehopping/7133/do-men-and-women-cook-differently/>

Restaurantes que proveen de beneficios, mayores salarios y seguridad social son más propensos a tener mujeres en posiciones más altas¹⁵.

Respecto del acoso sexual, investigaciones en Estados Unidos muestran que el 60% de mujeres y personas transgénero y el 46% de los hombres han experimentado acoso sexual en la cocina profesional, dando cuenta de cómo estas conductas son normalizadas y validadas en ambientes masculinizados y hegemónicos.

Fuera de la cocina, el escenario no es mejor para las mujeres. En el turismo, la hotelería y la industria de la hospitalidad en general, las mujeres están expuestas a situaciones de acoso sexual, debido a la importancia que se le otorga a la amabilidad con los y las clientas, lo que puede ser mal comprendido. Ello, sumado a la disponibilidad de alcohol y el ambiente distendido, expone a las mujeres a situaciones de comentarios indeseados sobre su apariencia, proposiciones de carácter sexual, hasta a situaciones de abuso sexual o violación. Si bien el rubro en sí mismo no necesariamente crea las condiciones para que la violencia ocurra, frecuentemente sus características contribuyen a intensificarla¹⁶.

La industria del turismo es una de las que más mujeres emplea, especialmente en los países en vías de desarrollo¹⁷. A pesar de que estos empleos proveen a las mujeres de chances de independencia financiera y movilidad social, las condiciones contractuales y las posiciones a las que las mujeres pueden acceder en esta industria no son especialmente beneficiosas para ellas. Las mujeres están sobre representadas en ocupaciones con menor salario promedio y experimentan altas tasas de acoso sexual. Ambas dimensiones interactúan fomentando distintas formas de subordinación y vulnerabilidad de género, contribuyendo a la legitimación de la violencia de género y se agudiza más cuando el género interactúa con otras formas de subordinación como son la raza, la orientación sexual, etc¹⁸.

¹⁵ El Economista. Los chefs hombres ganan un 28% más de sueldo que las mujeres en la alta cocina - EcoDiario.es [Internet]. El Economista.es. 2017 [cited 2022 Jun 22]. Available from: <https://www.eleconomista.es/espana/noticias/8786343/12/17/Los-chefs-hombres-ganan-un-28-mas-de-sueldo-que-las-mujeres-en-la-alta-cocina.html>

¹⁶ Devine J, Ojeda D. Violence and dispossession in tourism development: a critical geographical approach. *Journal of Sustainable Tourism*. 2017 May 4;25(5):605–17.

¹⁷ World Tourism Organization. Annual report 2011. Madrid; 2012.

¹⁸ Eger C. Gender matters: Rethinking violence in tourism. *Annals of Tourism Research*. 2021 May 1;88:103143.

IV. RESULTADOS

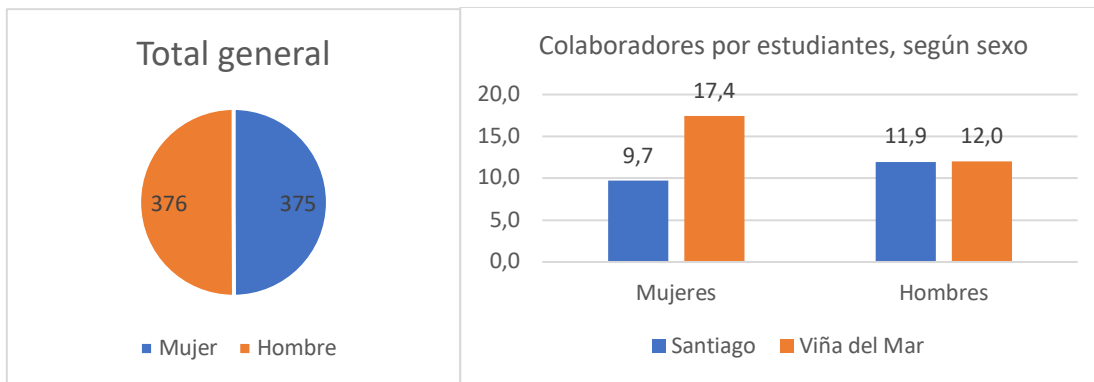
En el Instituto Profesional hay una mayoría de las personas trabajadoras y estudiantes que se desempeñan en Santiago (63,8% versus 36,2% en Viña del Mar).

Tabla 4. Distribución de personas que componen Culinary, según si son estudiantes y trabajadores, por sexo y sede, año 2021.

	Santiago			Viña del Mar			Total general
	Estudiante	Trabajador/a	Total	Estudiante	Trabajador/a	Total	
Mujer	223	23	246	122	7	129	375
Hombre	215	18	233	132	11	143	376
Total	438	41	479	254	18	272	751

A nivel general, sumando estudiantes y colaboradores, hombres y mujeres tienen paridad casi perfecta, sin embargo, las mujeres en Viña del Mar tienen una representación menor que en Santiago, especialmente a nivel de mujeres colaboradoras, donde sólo hay 17,4 mujeres estudiantes por cada mujer colaboradora, lejos de las 9,7 mujeres colaboradoras por cada estudiante. En los hombres, Viña del Mar y Santiago muestran similar cantidad de varones colaboradores por estudiante hombre (11,9 en Santiago y 12 en Viña del Mar). Ello da cuenta de que en Santiago las mujeres tendrían mayor cantidad de referentes femeninos que en Viña del Mar.

Gráficos 2 y 3. Distribución por sexo de personas que componen Culinary y razón de estudiantes respecto colaboradores, según sede, año 2021.



4.1 Docentes y colaboradores

La cantidad de personas que componen la planilla de dotación contratada en el Instituto Profesional es de 60, al 1 de junio de 2022. De ellas, el 48,3% es hombre y el 51,7% es mujer. Al analizar por sede, podemos observar que el 57,1% del personal de sede Santiago es mujer, versus el 38,9% de la sede Viña del Mar. Ello da cuenta de que los perfiles de colaboradores de ambas sedes son distintos.

Tabla 5. Distribución del personal contratado por sexo y sede, a junio de 2022.

Sexo	Total		Santiago		Viña del Mar	
	N	%	N	%	N	%
Hombre	29	48,3%	18	42,9%	11	61,1%
Mujer	31	51,7%	24	57,1%	7	38,9%
Total	60	100,0%	42	100,0%	18	100,0%

Respecto de la edad, es posible observar que las mujeres que se desempeñan en la Región Metropolitana son mayores, en promedio, 3,5 años que sus pares varones, mientras que las mujeres que se desempeñan en la sede Viña del Mar son 2,8 años más jóvenes que los hombres de dicha sede:

Tabla 6. Promedio de edad del personal contratado según sexo y sede de desempeño, a junio de 2022.

Sexo	General	Santiago	Viña del Mar
Hombre	40,3	38,5	43,4
Mujer	41,7	42,0	40,6
Diferencia	1,3	3,5	-2,8

Respecto de la distribución de responsabilidades, se observa que en Santiago se presenta una composición paritaria en la mayoría de los niveles de responsabilidad, excepto entre docentes y colaboradores, con diferencias a favor de las mujeres. Sin embargo, en Viña del Mar se presenta el escenario inverso, observándose brechas en todos los niveles de responsabilidad y siendo sólo el nivel de jefatura a favor de las mujeres.

Tabla 7. Distribución porcentual de mujeres y hombres por nivel de responsabilidad, junio de 2022.

	Santiago				Viña del Mar			
	Hombre	Mujer	% mujeres	% diferencia	Hombre	Mujer	% mujeres	% diferencia
Admin.	4	5	55,6%	11,1%	4	3	42,9%	-14,3%
Auxiliar	2	2	50,0%	0,0%	1		0,0%	-100,0%
Directivo	4	4	50,0%	0,0%	1		0,0%	-100,0%
Docente	4	8	66,7%	33,3%	4	3	42,9%	-14,3%
Jefatura	1	1	50,0%	0,0%		1	100,0%	100,0%
Profesional	3	3	50,0%	0,0%	1		0,0%	-100,0%
Total	18	23	56,1%	12,2%	11	7	38,9%	-22,2%

Al comparar la distribución del promedio de edad por tipo de cargo, se observa que las mujeres en Santiago son, en promedio, 3 años y medio más jóvenes que los varones, mientras que en Viña del Mar, las mujeres son 2,8 años menores que los varones. Al visualizar por tipo de cargo, en Santiago, los cargos de mayor responsabilidad (directivos/as y jefaturas) tienen varones mayores que sus pares mujeres, mientras que las mujeres son mayores a nivel de profesionales, administrativos, docentes y auxiliares. En Viña del Mar, las mujeres son en promedio, 2,8 años menores que los hombres y en los niveles de responsabilidad donde existen mujeres y hombres para comparar, se presentan mujeres en promedio menores a los varones.

Tabla 8. Distribución edad promedio de mujeres y hombres por nivel de responsabilidad, junio de 2022.

	Santiago			Viña del Mar		
	Hombre	Mujer	Brecha	Hombre	Mujer	Brecha
Admin.	32,5	36,8	4,3	48,3	45,0	-3,3
Auxiliar	38	56,5	18,5	41,0		
Directivo	48,3	46,7	-1,6	48,0		
Docente	31,5	36,6	5,1	40,5	38,7	-1,8
Jefatura	57	43,0	-14,0		33,0	
Profesional	37	49,0	12,0	33,0		
Total	38,5	42,0	3,5	43,4	40,6	-2,8

Se solicitó información complementaria a los colaboradores del Instituto Profesional, que permitiera caracterizarles en función de variables de género y cuidado de personas dependientes. Además, se

profundizó sobre las cualificaciones formales de cada uno/a. La encuesta fue respondida por 46 personas, que representan al 76,6% del total de colaboradores del Instituto Profesional. La participación de los hombres alcanzó al 82,8% y la de las mujeres al 71%.

Tabla 9. Tasa de respuesta información complementaria Instituto Internaciona de Artes Culinarias y Servicios.

	Dotación total	Responde encuesta	%
Hombre	29	24	82,8%
Mujer	31	22	71,0%
Total	60	46	76,7%

El mayor porcentaje de participación se presentó entre varones de la sede Santiago, alcanzando el 88,9%, mientras la menor participación se dio en mujeres de Santiago con el 70,8%.

Tabla 10. Tasa de respuesta según sexo y sede.

	No	Sí	% participación	Total
Santiago	9	33	78,6%	42
Hombre	2	16	88,9%	18
Mujer	7	17	70,8%	24
Viña del Mar	5	13	72,2%	18
Hombre	3	8	72,7%	11
Mujer	2	5	71,4%	7
Total	14	46	76,7%	60

En Santiago, los hombres son principalmente solteros (75%), mientras que, en Viña del Mar, a pesar de que también predominan los varones solteros (37,5%), hay mayor presencia de hombres casados y divorciados. Las mujeres, por su parte, son principalmente solteras en Viña del Mar (80%), mientras que la distribución de mujeres con distintos estados civiles es más variada.

Tabla 11. Distribución porcentual estado civil reportado trabajadores Culinary según sexo y sede, junio de 2022.

	Santiago				Viña del Mar			
	Hombre	% hombres	Mujer	% mujeres	Hombre	% hombres	Mujer	% mujeres
Soltero/a	12	75,0%	8	47,1%	3	37,5%	4	80,0%
Casado/a	4	25,0%	7	41,2%	2	25,0%	1	20,0%
Divorciado	0	0,0%	1	5,9%	1	12,5%	0	0,0%
Otro/ PND	0	0,0%	1	5,9%	2	25,0%	0	0,0%
Total	16	100%	17	100%	8	100%	5	100%

En Santiago, la mayoría de los hombres y las mujeres no tienen hijos, mientras que, en Viña del Mar, la mayor parte de las mujeres tienen hijos.

Tabla 12. Porcentaje de personas con hijos/as según sexo y sede, junio de 2022.

	Santiago				Viña del Mar			
	Hombre	% hombre	Mujer	% mujer	Hombre	% hombre	Mujer	% mujer
No	9	56,3%	9	52,9%	4	50,0%	1	20,0%
Sí	6	37,5%	8	47,1%	4	50,0%	4	80,0%
PND	1	6,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	16	100,0%	17	100,0%	8	100,0%	5	100,0%

Hay más mujeres que hombres con hijos/as. Las mujeres que son madres tienen familias levemente más grandes que los hombres que son padres (2,5 hijos por mujer versus 2,3 hijos por hombres). En el caso de la edad de las mujeres madres, son 1,1 año mayores, en promedio, que los varones. Los hijos mayores de las mujeres son casi un año mayores que los hijos mayores de los hombres y los hijos menores son 2,6 años mayores que los hijos menores de los hombres. Ello da cuenta de que las mujeres que trabajan en el Instituto Profesional están más avanzadas en el proceso de crianza.

Tabla 13. Caracterización madres y padres del Instituto Profesional según sexo, junio de 2022.

	Hombres	Mujeres	Brecha
Tiene hijos	10	12	2
Cantidad	23	30	7
Hijos por persona	2,3	2,5	0,2
Promedio edad	42,6	43,7	1,1
Edad hijo mayor promedio	16,9	17,75	0,85
Edad hijo menor	8,6	11,2	2,6

Respecto del cuidado de los hijos e hijas, las mujeres cuidan más que los varones en el Instituto Profesional. En general, las mujeres que son madres viven con 1,2 hijos, versus los hombres padres que sólo viven con 0,6 hijos. Ello significa que, en promedio, los varones que son padres viven con el 26,1% de sus hijos y las mujeres que son madres con el 46,7%. Este dato es importante, puesto que muestra que las mujeres en el Instituto Profesional tienen mayor carga de cuidado que los varones.

Tabla 14. Cantidad promedio de hijos/as a cargo trabajadores del Instituto Profesional según sexo y sede, junio de 2022.

	Hombre	Mujer	Brecha
General	0,6	1,2	0,6
Santiago	0,7	1,3	0,6
Viña del Mar	0,5	1	0,5
Casado/a	0,7	1,4	0,8
Otro	0,5	0,8	0,3

Las mujeres solteras, divorciadas o con otro estado civil, en promedio, conviven con sus hijos más frecuentemente que los hombres solteros. Es un 35% más frecuente que las mujeres madres solteras cuiden hijos que los hombres padres solteros. En el caso de quienes están casados y tienen hijos, los hombres conviven con sus hijos solo el 33,3% de las veces, mientras que las mujeres el 57,1% de las veces. Ello da cuenta de que son las mujeres en el Instituto Profesional quienes, preferentemente, deben resolver lo relativo a la crianza.

Tabla 15. Proporción de persona que viven con sus hijos según sexo y estado civil, junio de 2022.

	Sexo	N	Con hijos	%	Convive ¹⁹	%	Brecha cuidados
Solteros	Hombre	18	4	22,2%	1	25,0%	35,0%
	Mujer	14	5	35,7%	3	60,0%	
Casados	Hombre	6	6	100,0%	2	33,3%	23,8%
	Mujer	8	7	87,5%	4	57,1%	
Sumatoria		46	22		10		

Respecto de las edades de los hijos e hijas que viven con los colaboradores de la institución, solo 3 hombres y 5 mujeres son cuidadores/as de niños y niñas menores de edad. Solamente 2 personas, un hombre y una mujer, reportaron tener un hijo o hija con alguna condición de discapacidad, es decir el 3,3% de la planilla y sólo 1 funcionaria reportó tener un hijo/a con discapacidad sensorial. Los tres casos ya están contenidos en el grupo que convive con hijos/as, por lo que, al focalizar, **el universo que requiere medidas de conciliación para cuidados de hijos corresponde al 13,3% de la planilla.**

Respecto del profesorado, la mayor cantidad son mujeres en ambas sedes. La cantidad de mujeres excede en un 32% a los hombres en sede Santiago y un 38% en la sede de Viña del Mar.

Tabla 16. Distribución y brecha profesores por sexo y sede, junio de 2022.

	Hombres	Mujeres	Brecha
Santiago	28	37	32%
Viña del Mar	16	22	38%

Respecto del grado máximo alcanzado hay 2 hombres y no hay mujeres con grado de doctorado en el Instituto Profesional. Sin embargo, las mujeres con grado de magíster triplican prácticamente la cantidad de hombres (14 mujeres y 5 varones) con este grado y casi doblan a los hombres con título profesional (40 mujeres y 27 varones). Los hombres con grado técnico triplican a las mujeres con este nivel de formación (9 hombres y 3 mujeres). Ello da cuenta de que las mujeres que se desempeñan como docentes en el Instituto Profesional tienen, en promedio, mayor nivel educativo que sus pares varones.

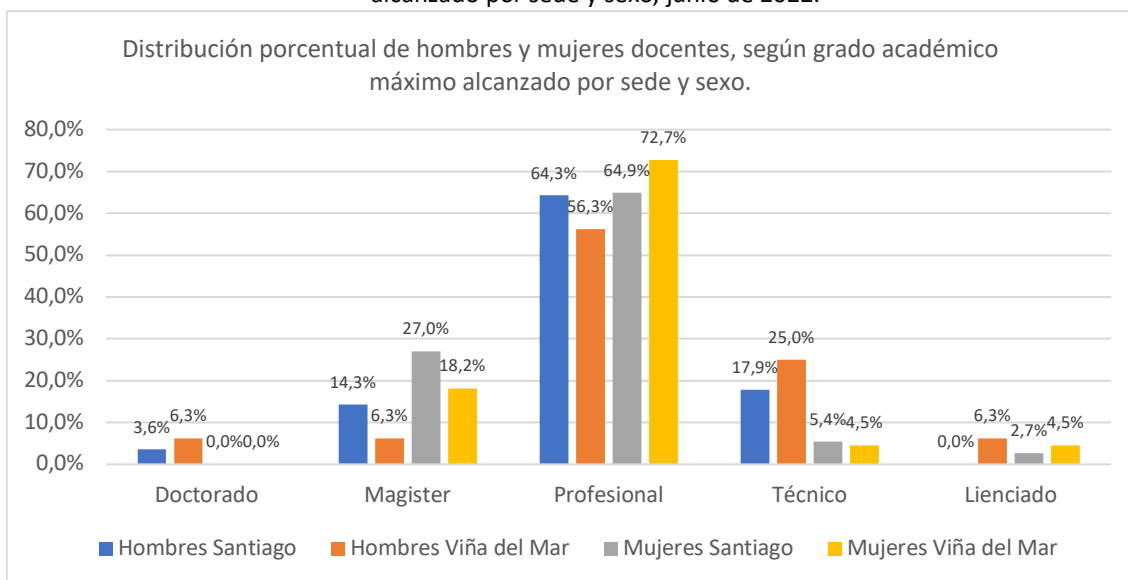
¹⁹ Convive con al menos 1 hijo/a.

Tabla 17. Nivel educativo máximo alcanzado, según sexo, junio de 2022.

	Hombre	% hombres	Mujer	%	Brecha	% brecha
Doctorado	2	4,5%	0	0,0%	-2	-100,0%
Magister	5	11,4%	14	23,7%	9	180,0%
Profesional	27	61,4%	40	67,8%	13	48,1%
Licenciado	1	2,3%	2	3,4%	1	100,0%
Técnico	9	20,5%	3	5,1%	-6	-66,7%
Total general	44	100,0%	59	100,0%	15	34,1%

En Viña del Mar, los varones con grado de doctor corresponden al 6,3% del total de varones docentes, mientras que en Santiago al 3,6%. Hay mayor representación de hombres con magister en Santiago en comparación con Viña del Mar (14,3% versus 6,3%), situación inversa a lo que ocurre con los grados técnicos, que tienen un peso relativo mayor en la sede Viña del Mar que en Santiago (Viña del Mar 25% y Santiago 17,9%). En el caso de las mujeres docentes, la sede de Viña del Mar concentra una menor proporción de magíster que Santiago y un mayor porcentaje de mujeres con pregrado profesional. Las docentes con perfiles técnicos de mujeres en ambas sedes, son muy inferiores que los varones con estos perfiles.

Gráfico 4. Distribución porcentual de hombres y mujeres docentes, según grado académico máximo alcanzado por sede y sexo, junio de 2022.



4.2 Estudiantes

El universo de estudiantes en el Instituto Profesional no es homogéneo, especialmente entre Viña del Mar y Santiago. En ambas sedes, la mayor parte del estudiantado matriculado cursa Administración de Artes Culinarias y Servicios, seguida por Dirección y Producción de Eventos.

Tabla 18. Distribución de estudiantes por carrera y sede, según sexo, junio de 2022.

	Santiago			Viña del Mar		
	Mujer	Hombre	% mujeres	Mujer	Hombre	% mujeres
Administración de Empresas Hoteleras y Servicios	27	7	79,4%	3	2	60,0%
Administración de Artes Culinarias y Servicios	166	194	46,1%	112	129	46,5%
Dirección y Producción de Eventos	30	14	68,2%	7	1	87,5%

Los y las estudiantes mayoritariamente egresaron de la educación media antes de 2020. La distribución porcentual de hombres y mujeres por período de egreso escolar son similares.

Tabla 19. Distribución porcentual de mujeres y hombres según periodo de egreso del sistema escolar, junio de 2022.

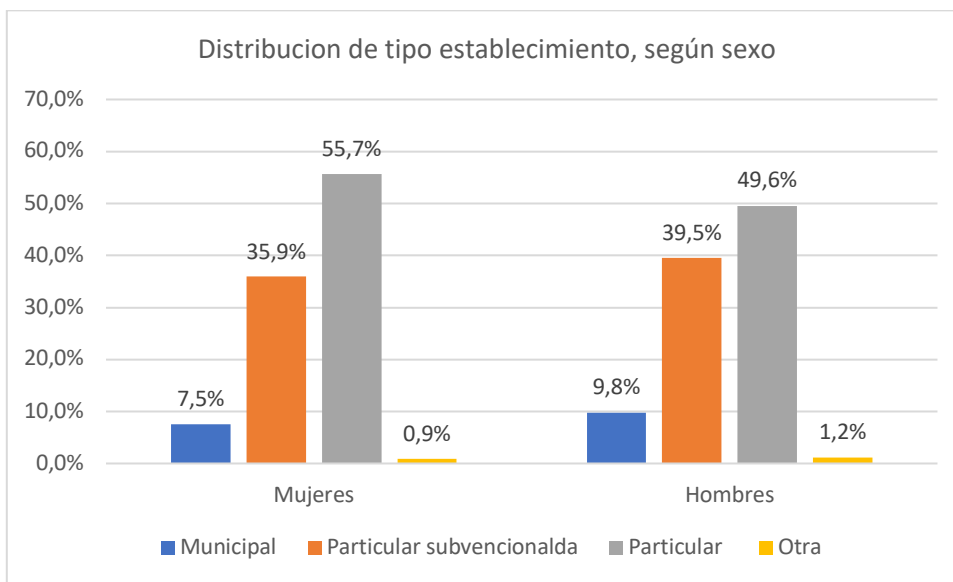
	Mujer	% mujeres	Hombre	% hombres
Antes 2000	1	0,3%	1	0,3%
2001 a 2009	4	1,2%	4	1,2%
2010 a 2019	235	68,1%	229	66,0%
2020 a 2021	105	30,4%	111	32,0%

Según tipo de establecimiento, hay un mayor porcentaje de hombres en el Instituto Profesional provenientes de la educación municipal y particular subvencionada, mientras que las mujeres concentran mayor porcentaje en educación particular.

Tabla 20. Distribución porcentual de estudiantes por sistema de educación de egreso, según sexo.

	Mujer	%	Hombre	%
Municipal	26	7,5%	34	9,8%
Particular subvencionado	124	35,9%	137	39,5%
Particular	192	55,7%	172	49,6%
Otra	3	0,9%	4	1,2%

Gráfico 5: Distribución porcentual de estudiantes por tipo de establecimiento, según sexo, junio de 2022.



La mayor parte de los y las estudiantes del Instituto Profesional residen en la Región Metropolitana y la Región de Valparaíso.

Tabla 21. Porcentaje de estudiantes residentes en la RM y Región de Valparaíso, según sexo. Junio de 2022.

	Mujer	%	Hombre	%
Metropolitana	202	32,2%	247	37,7%
Valparaíso	304	48,5%	303	46,2%

Al buscar información para caracterizar al estamento estudiantil fue posible identificar información necesaria pero no disponible, ya sea porque no se recoge o bien porque no es posible acceder a ella. Los campos faltantes son:

- Cantidad de estudiantes que son madres o padres, desagregados por sexo, carrera y sede.

- Cantidad de estudiantes que son cuidadores/as de personas con discapacidad, desagregados por sexo, carrera y sede²⁰.
- Cantidad de estudiantes indígenas, inmigrantes, etc., desagregados por sexo, carrera y sede.
- Cantidad de estudiantes por decil de ingreso, desagregados por sexo, carrera y sede.
- Cantidad de denuncias o procedimientos disciplinarios, ingresados, tramitados y su resultado, según tipo, sexo de la persona denunciante, sexo de la persona denunciada, sede de la persona denunciada y cargo de ambas partes.

V. FORTALEZAS INSTITUCIONALES

En primer lugar, se destacan las autoridades comprometidas con la temática, la importancia que el Instituto Profesional otorga al cumplimiento fiel de las disposiciones y regulaciones en lo pertinente a la educación superior, el cumplimiento de leyes laborales y el desarrollo de las personas.

Además, los liderazgos femeninos impactan positivamente en la comprensión de la perspectiva de las mujeres y la conciliación del trabajo/estudios con la vida familiar y la carga doméstica y de cuidados.

La mayor flexibilidad que el Instituto Profesional ha experimentado en los últimos años y la profesionalización progresiva de funciones identificadas como críticas para la mejora continua también emergen como aspectos que pueden apoyar la gestión del cambio.

El pensamiento basado en los valores del respeto y la tolerancia de las diferencias, que se encuentra en los discursos, permite conversar sobre las perspectivas de las demás personas y ampliar el nivel de conocimientos técnicos para el uso del lenguaje respetuoso de las diferencias.

VI. ANÁLISIS DE LA NORMATIVA INTERNA

El Instituto Profesional cuenta con 9 políticas internas y 3 reglamentos. En ninguno de estos instrumentos se incorporan consideraciones de género y todos ellos están escritos considerando el masculino como pronombre universal.

Además, cuenta con un protocolo de acción en caso de denuncias de acoso sexual, que no define suficientemente el procedimiento ni los plazos de investigación y que, al igual que otros procedimientos disciplinarios vigentes, no establece con claridad suficiente los mecanismos para la designación de instructores/as de los procedimientos ni fiscales/as de investigación, las subrogancias, los procedimientos de apelación ni las particularidades de los procedimientos y las sanciones en función de la calidad de las personas denunciantes y denunciadas, de manera de garantizar la imparcialidad y la objetividad, pero también de reducir al mínimo la percepción de impunidad y de costos secundarios a denunciar estas situaciones.

²⁰ Para conseguir esta información se incorporará en el formulario de preguntas un consentimiento de los estudiantes.

En general, los reglamentos combinan ámbitos disciplinarios, académicos, contractuales y de seguridad lo que, por una parte, dificulta el entendimiento del ámbito de acción del reglamento o normativa, así como también define someramente las conductas sancionadas, los procedimientos para su investigación y la vinculación existente entre la falta cometida, el procedimiento de investigación y la sanción. Esto es especialmente importante, puesto que cualquier persona que se enfrenta a un procedimiento disciplinario debe tener claridad y confianza en la transparencia del proceso, así como también en la imparcialidad de quienes deberán investigar y fallar la sanción pertinente.

A continuación se hará un análisis de cada uno de los reglamentos

Reglamento General Académico

- Es importante que, en una nueva versión, el Reglamento General Académico incorpore medidas de respeto al uso del nombre social y la identidad de género en la interacción con estudiantes transgénero.
- También es importante que se reglamenten medidas académicas de apoyo a estudiantes que son madres, padres o tutores principales de niños, niñas y adolescentes, a fin de que cuando un/a estudiante se encuentre en esta condición, sus posibilidades estén claras.

Este reglamento, al menos, debe abordar:

- Condiciones físicas y/o de flexibilidad académica para que las estudiantes que están amamantando mantengan la lactancia materna.
- Condiciones de congelamiento de estudios especiales en períodos de pre y posnatal para estudiantes madres o padres, de duración al menos igual a lo establecido para las y los trabajadores en Chile. Estas condiciones deben permitir suspender y retomar estudios fuera de los períodos establecidos por condiciones generales y ajustarse a los períodos de gestación y posparto. Además, debe aplicar para estudiantes que hayan sufrido muertes perinatales.
- Posibilidad de otorgar permisos especiales para estudiantes con hijos/hijas con enfermedades que requieren cuidados maternos/paternos. Las condiciones de solicitud y los plazos deben establecerse en el reglamento.
- Explicitar las condiciones para suspender y retomar estudios que tendrán estudiantes con hijos/as con alguna enfermedad crónica u otra condición discapacitante transitoria o permanente, que demande cuidados.
- Procedimientos de permisos y recuperación de clases y/o evaluaciones para estudiantes que acrediten problemas de salud general.
- Incorporar criterios de matrícula para estudiantes con alguna condición de discapacidad física o sensorial, así como también el marco de ajustes que pueden ser realizados por el instituto a fin de que estos/as estudiantes completen con éxito su proceso formativo.

Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad

- Es importante que, en una nueva versión, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad incorpore medidas de respeto al uso del nombre social y la identidad de género en la interacción con colaboradores transgénero.

- También es importante que se reglamenten medidas de apoyo a colaboradores que son madres, padres o tutores principales de niños, niñas y adolescentes, a fin de que, cuando se encuentren en esta condición, sus posibilidades estén claras para todos/as las personas que interactúan con ellos/ellas. Este reglamento, al menos, debe abordar:
 - Condiciones físicas y/o de flexibilidad para que las colaboradoras que están amamantando mantengan la lactancia materna.
 - Condiciones de traspaso de funciones en períodos de pre y posnatal para madres o padres. Estas condiciones deben permitir retomar el trabajo con facilidad una vez finalizados los períodos de gestación y posparto establecidos por ley. Debe aplicar para colaboradores que hayan sufrido muertes perinatales.
 - Posibilidad de otorgar permisos especiales para colaboradores con hijos/hijas con enfermedades que requieren cuidados maternos/paternos. Las condiciones de solicitud y los plazos deben establecerse en el reglamento.
 - Explicitar las condiciones de traspaso de funciones de colaboradores que deban hacer uso de la ley SANNA²¹, a fin de que puedan retomar sus labores con facilidad y sin que el trabajo se transforme en una fuente de preocupación en estas circunstancias.
 - Procedimientos de permisos y evaluar la pertinencia de mecanismos de recuperación de horas laborales para colaboradores que acrediten problemas de salud general.
 - Especificaciones de roles, funciones, causas y períodos de flexibilidad horaria o teletrabajo, acorde a la Ley N°21.391.
 - Evaluar en cada sede la factibilidad de hacer accesible su infraestructura, para posibilitar la contratación de personas con alguna condición de discapacidad física o sensorial e implementar un plan de adaptación, a fin de que, cuando sea necesario, el Instituto Profesional pueda cumplir con las disposiciones establecidas en la Ley N°21.015.

Reglamento de Disciplina

- Incorporar el procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia por condición de sexo, género u orientación sexual y la discriminación dentro del procedimiento general disciplinario del Instituto Profesional.
- Establecer con claridad las conductas susceptibles de ser denunciadas.
- Establecer con claridad las medidas de protección a víctimas denunciadas, en lo relativo a calificaciones, despidos, fuero, procesos laborales, traslados, etc.
- Establecer con claridad las atenuantes y las agravantes y en qué casos operan y en cuáles no.
- Establecer las medidas de reparación a víctimas de violencia por condición de sexo, género u orientación sexual y la discriminación dentro del instituto.
- Establecer medidas de apoyo para quienes denuncien en la justicia penal o laboral situaciones de acoso sexual o discriminación arbitraria.

²¹ Ley N°21.063 Seguro obligatorio para los padres y madres trabajadores de niños y niñas afectados por una condición grave de salud.

- Establecer procedimientos de mejora, con encargados/as, periodicidad y mecanismos de monitoreo de implementación de cambios al propio procedimiento.

Además de los reglamentos ya señalados, el Instituto Profesional ha desarrollado políticas en distintos ámbitos. A continuación se presentan cada una de ellas.

Política de Aseguramiento de la Calidad

- La comparación con otras instituciones y las mediciones internas no consideran la desagregación por sexo ni el análisis de inequidades, brechas y barreras de género que puedan estar a la base de resultados diferentes obtenidos por mujeres y hombres.
- La información que propone generar para la toma de decisiones no incorpora los análisis diferenciados por sexo, así como tampoco los reportes de la progresión estudiantil.
- No incorpora aún los requerimientos de la Ley N°21.369 en miras a incorporar la variable de género en los procedimientos de acreditación.

Política de Recursos Humanos

- No incorpora estrategias para fomentar el desarrollo de carrera en mujeres madres o en etapa de crianza.
- No establece mecanismos de desarrollo profesional que recojan las diferencias en las trayectorias laborales de hombres y mujeres.

Política de Desarrollo del Cuerpo Académico

- No establece mecanismos de desarrollo profesional que recojan las diferencias en las trayectorias laborales de hombres y mujeres.

Política de Internacionalización

- No explicita mecanismos dirigidos a que los convenios reduzcan la exposición de las y los estudiantes a situaciones de acoso, discriminación o violencia en los lugares de prácticas, de manera activa.
- No establece criterios ni mecanismos de apoyo para estudiantes que en el proceso de una actividad internacional resulten embarazadas, sean agredidas/os o discriminadas/os o sufran otras situaciones complejas.

Política de Innovación

- No incorpora estrategias para aumentar la participación de mujeres en el emprendimiento formal.
- No incorpora la participación de mujeres emprendedoras en el desarrollo de los proyectos u actividades, a fin de incorporar mujeres que sirvan de ejemplo e inspiración para las estudiantes.

Política de Vinculación con el Medio

- No incorpora estrategias dirigidas a disminuir los riesgos que enfrentan las mujeres en los rubros de la hotelería, gastronomía y turismo.

Política para la Creación, Apertura y Cierre de Carreras, Programas, Sedes y Campus

- Sin observaciones

Política de Transacciones con Personas Relacionadas y sobre Reinversión de Utilidades

- Sin observaciones

Política de Sostenibilidad

- Sin observaciones

VII. ENCUESTA DE PERCEPCIÓN DE RIESGOS DE SUFRIR ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN POR SEXTO, EXPRESIÓN DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL INSTITUTO

La Dirección de Género, Inclusión y Convivencia elaboró un formulario, basado en los diagnósticos de relaciones de género de otras instituciones de educación superior. Se implementó como encuesta en línea de preguntas cerradas. El muestreo fue no aleatorio, por conveniencia, y la técnica de recolección de información fue la disponibilización de un formulario en línea.

Las preguntas fueron planteadas en formato de escala tipo Likert, con un rango de percepción de riesgo que va desde “muy bajo” a “muy alto”. Cada opción se calificó con un puntaje equivalente de 1 a 5, donde 1 es “muy bajo” y 5 es “muy alto”. De esta manera, las situaciones se clasifican según la siguiente tabla:

Tabla 22. Puntaje asignado a las variables de respuesta de la encuesta.

Puntaje	Riesgo o chance percibida
1	Muy bajo
2	Bajo
3	Medio
4	Alto
5	Muy alto

La encuesta fue aplicada en línea entre el 14 y el 30 de junio de 2022, ambas fechas inclusive. Se recibieron 105 respuestas efectivas. De ellas, el 70% corresponde a estudiantes de la sede de Santiago y 30% a estudiantes de la sede de Viña del Mar. La distribución de respuestas por sexo y por sede se presenta en la tabla a continuación:

Tabla 23. Distribución muestral encuesta por sexo y sede.

	Hombre	Mujer	Total
Santiago	27	46	73
Viña del Mar	9	23	32
Total	36	69	105

Respecto de la jornada de estudios, el 83% de quienes contestaron corresponde a estudiantes en jornada diurna y el 13% a estudiantes en jornada vespertina:

Tabla 24. Distribución muestral encuesta por jornada y sede.

	Hombre	Mujer	Total	% jornada
Diurno	27	61	88	83,8%
Vespertino	9	5	14	13,3%
Prefiero no decirlo	0	3	3	2,9%
Total	36	69	105	100,0%

7.1 Resultados

Los resultados de la encuesta serán presentados según la percepción de los estudiantes frente a los riesgos de sufrir acoso sexual y de ser discriminados/as, así como la percepción del apoyo que el Instituto Profesional les entrega.

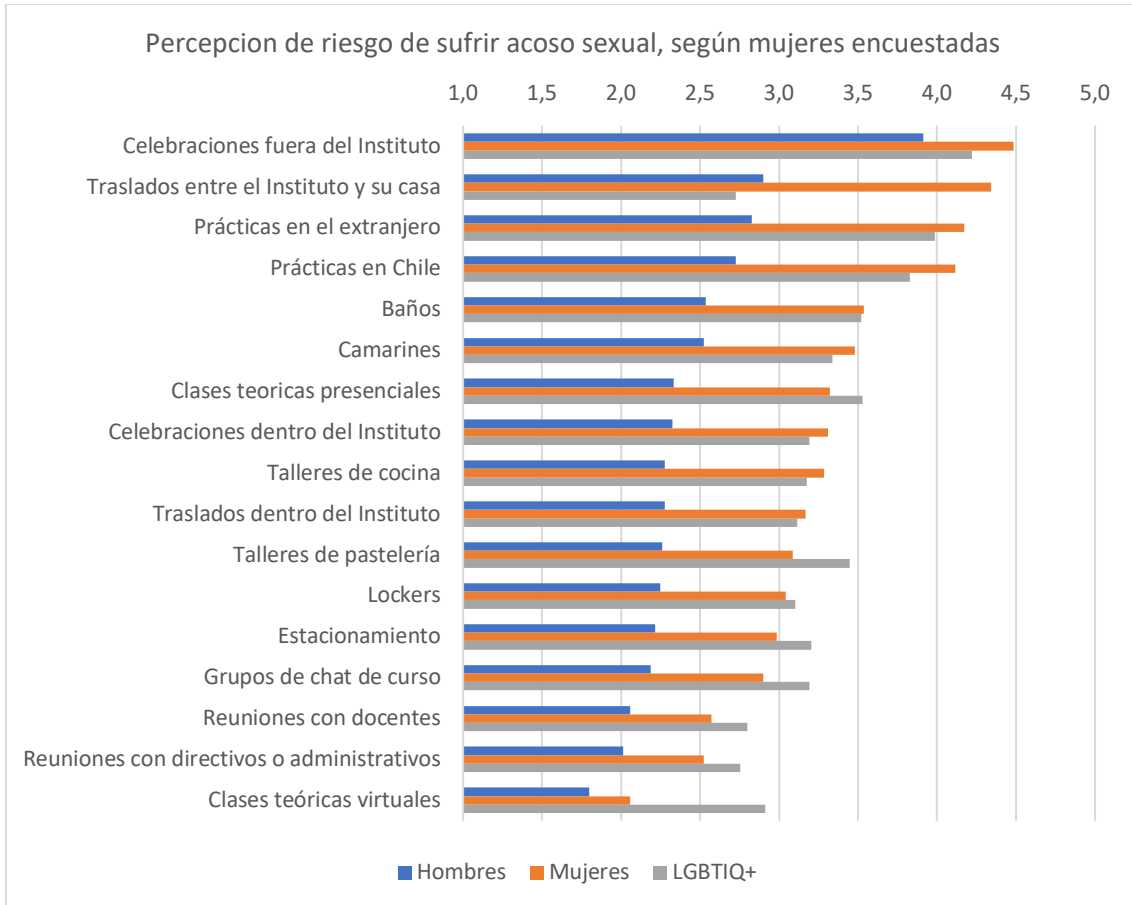
Se consultó a las y los estudiantes sobre el riesgo potencial de sufrir acoso sexual en alguna de las situaciones listadas. Es posible observar que, tanto hombres como mujeres encuestadas/as consideran que el menor riesgo de sufrir acoso sexual en cualquier situación lo tienen los hombres heterosexuales y que las mujeres y las personas de la diversidad sexual tienen riesgos mayores. Además, las mujeres encuestadas califican más altos los riesgos en las situaciones consultadas, tanto para hombres como para mujeres.

Las mujeres consideran que el riesgo de ser víctima de acoso sexual es alto a muy alto para mujeres y personas de la diversidad sexual en celebraciones fuera del Instituto Profesional, mientras que para mujeres en traslados entre su casa y el Instituto Profesional y en prácticas tanto en Chile como en el extranjero.

Además, hay una percepción de riesgo medio a alto para mujeres y personas de la diversidad sexual en los baños, camarines, clases presenciales, celebraciones dentro del Instituto Profesional, talleres de cocina y traslados dentro del Instituto Profesional. Las personas de la diversidad sexual se perciben con riesgo medio a alto, de sufrir acoso sexual en los talleres de pastelería, lockers y

estacionamiento y en los grupos de chat de curso, lo que no se observa entre las mujeres ni los hombres hetero. En las actividades consideradas menos riesgosas en general, las personas de la diversidad sexual son consideradas con mayores niveles de riesgo que las mujeres y hombres hetero.

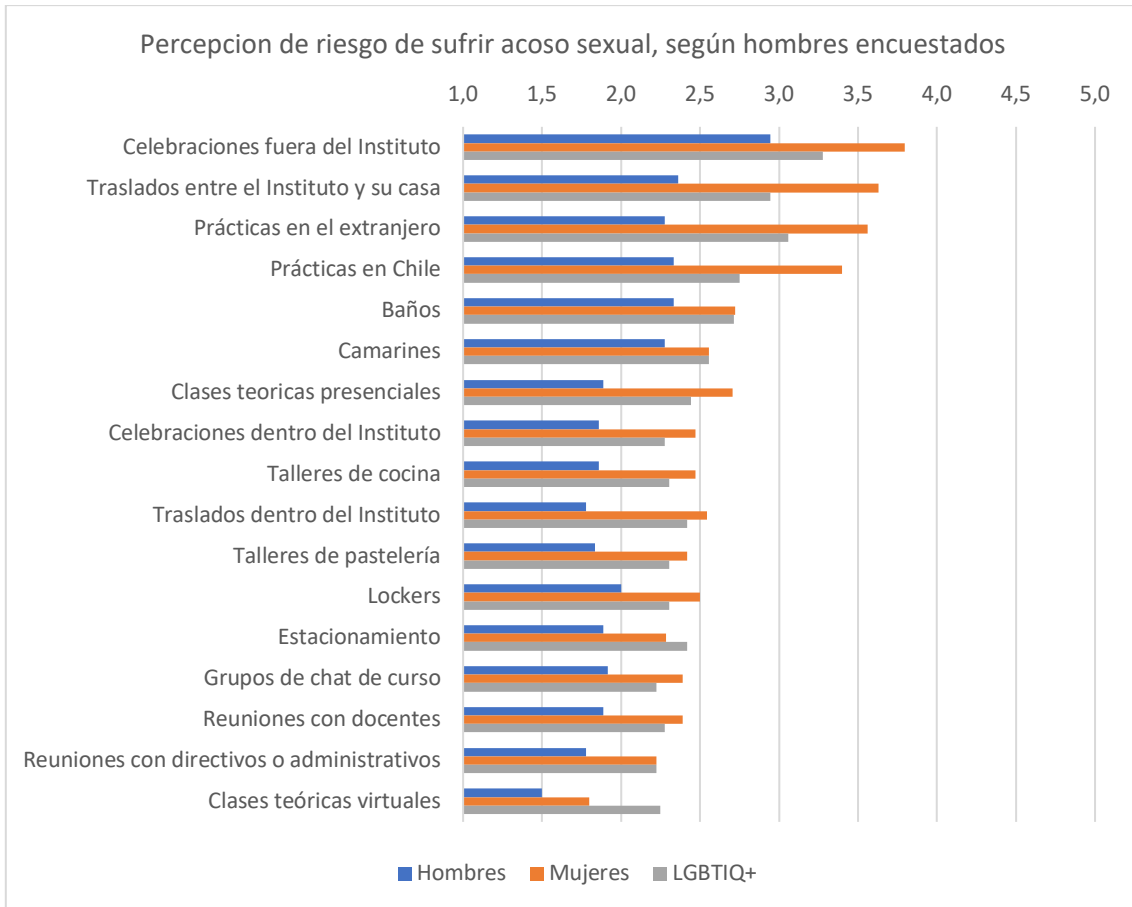
Gráfico 6. Percepción de riesgo de sufrir acoso sexual en distintas situaciones para mujeres y hombres hetero y personas de la diversidad sexual en Culinary, según mujeres encuestadas.



En el caso de los hombres encuestados, no se percibe ninguna situación con un riesgo alto a muy alto, para ningún grupo. El mayor riesgo percibido (medio a alto riesgo) lo tienen las mujeres en celebraciones fuera del Instituto Profesional, en los traslados para ir desde su casa al Instituto Profesional y en las prácticas en el extranjero y en Chile.

Respecto de los riesgos a los que se ven expuestas las personas de la diversidad sexual solo se percibe como con un medio a alto riesgo, las celebraciones fuera del Instituto Profesional y las prácticas en el extranjero.

Gráfico 7. Percepción de riesgo de sufrir acoso sexual en distintas situaciones para mujeres y hombres hetero y personas de la diversidad sexual en Culinary, según hombres encuestados.



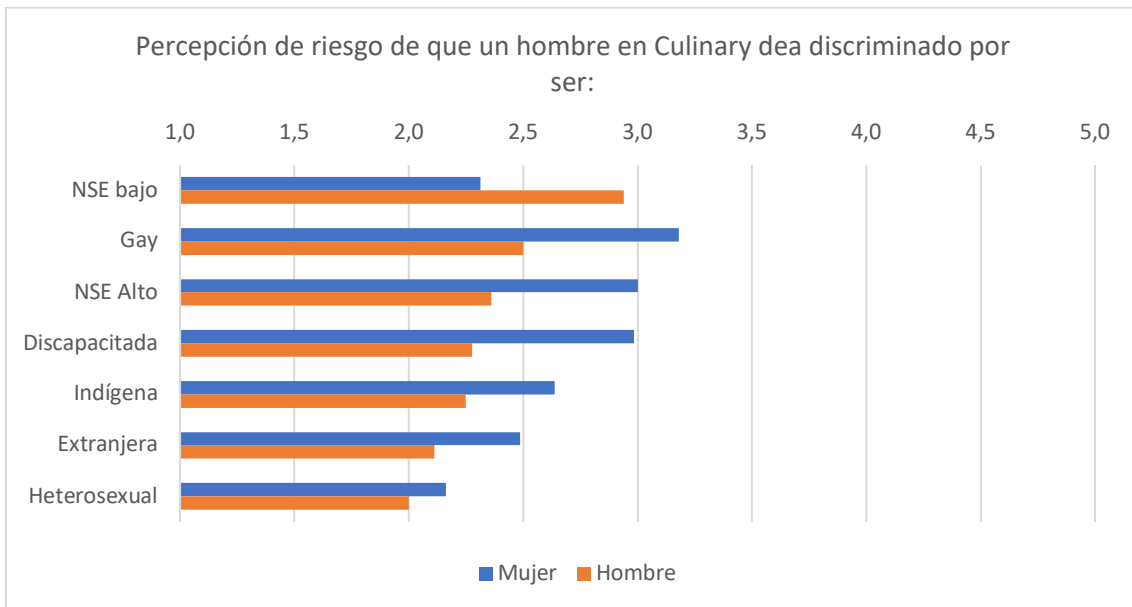
Respecto de las posibilidades de que las personas discriminadas, las mujeres encuestadas consideran que es medianamente a altamente probable que en el Instituto Profesional se discrimine a una mujer por ser lesbiana. Los hombres encuestados perciben que las mujeres lesbianas tienen los mayores riesgos de discriminación, pero en un nivel bajo a medio. Para las mujeres encuestadas, tener un nivel socioeconómico bajo ocupa el segundo lugar en riesgo de discriminación y la discapacidad el tercero, seguido por ser indígena.

Gráfico 8. Percepción de riesgo de que una mujer en Culinary sea discriminada por diversas razones, según sexo de encuestados/as.



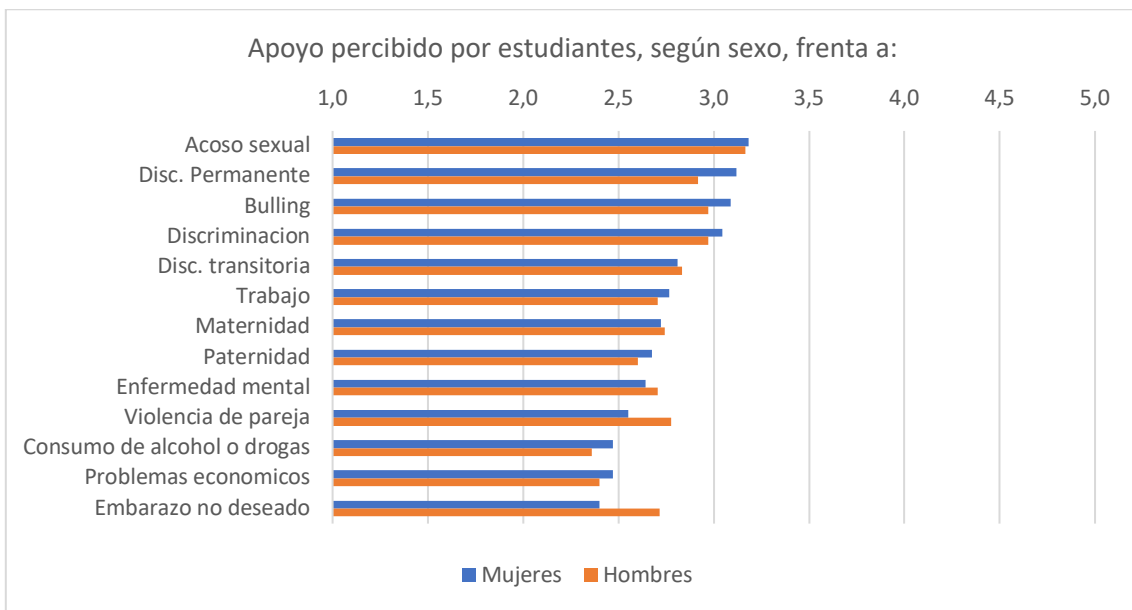
Los hombres son percibidos de manera distinta. Para los estudiantes varones que respondieron la encuesta, el ser hombre y pertenecer a un nivel socioeconómico bajo en el Instituto Profesional es el principal factor potencial de discriminación, seguido por la orientación sexual homosexual. Para las mujeres encuestadas, un hombre en el Instituto Profesional tiene más riesgo de ser discriminado por ser homosexual, seguido de tener un nivel socioeconómico alto, ser discapacitado o indígena.

Gráfico 9. Percepción de riesgo de que un hombre en Culinary sea discriminado por diversas razones, según sexo de encuestados/as.



Se consultó a los y las estudiantes sobre el apoyo que el Instituto Profesional entregaría a un/a estudiante que atravesara una serie de situaciones. Hombres y mujeres coinciden en que el instituto no entrega niveles altos de apoyo en la mayoría de las situaciones listadas, siendo el mayor nivel de apoyo percibido hacia quienes vivan algún episodio de acoso sexual. En el caso de las mujeres, perciben que el Instituto Profesional podría apoyar frente a discapacidad permanente, bullying y discriminación, mientras que los hombres, consideran que el Instituto Profesional los podría apoyar frente a bullying y discriminación. Los menores niveles de apoyo percibidos para las mujeres son frente a un embarazo no deseado y para los hombres frente a problemas económicos. Llama la atención la percepción mayor de los varones de apoyo frente a un embarazo no deseado.

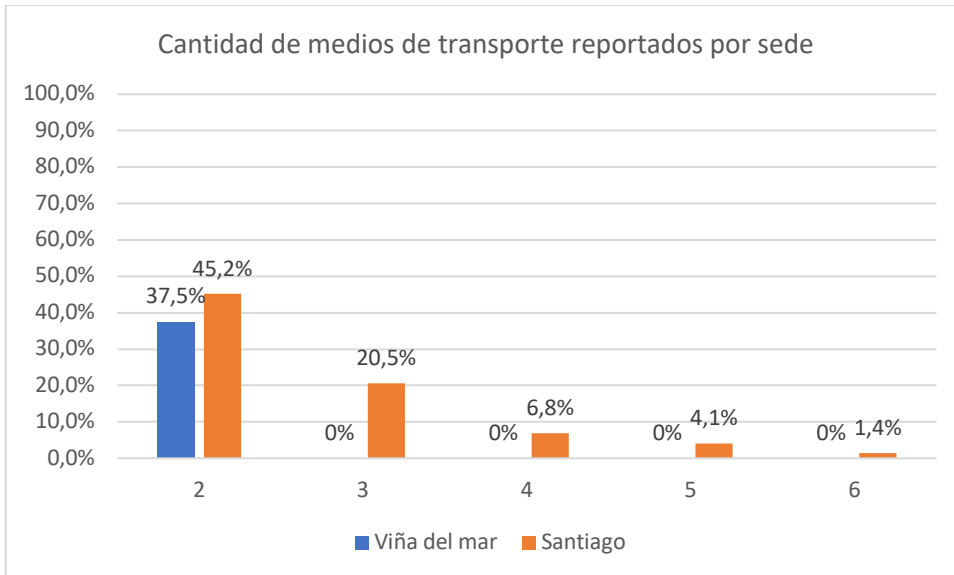
Gráfico 10. Percepción de apoyo de Culinary a estudiantes que atravesen diversas situaciones vitales, según sexo de los/las encuestados.



Dado que se anticipa que el traslado desde el domicilio al Instituto Profesional podría ser identificado como una actividad de riesgo, se pidió a los y las estudiantes que contestaran la encuesta que informasen sobre sus medios de transporte.

En Viña del Mar, sólo el 37,5% de los estudiantes reportó un segundo medio de transporte, mientras que, en Santiago, se reportaron hasta 6 medios distintos. El 45,2% de los estudiantes reportó usar 2, el 20,5% reportó 3.

Gráfico 11. Cantidad de medios de transporte usados por estudiantes para llegar al IP, según sede de los/las encuestados.



Respecto de los medios más usados, tanto en Santiago como en Viña del Mar, es el transporte público. El uso del automóvil particular es más reportado en Santiago que en Viña del Mar, probablemente por la disponibilidad de estacionamiento para estudiantes. El *carpooling* es reportado en Santiago, pero no en Viña del Mar.

VIII. ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS

Existe un significado colectivo sobre el concepto de igualdad, que destaca que mujeres y hombres tengan los mismos deberes y derechos ante la ley, que todos seamos iguales y seamos tratados de la misma manera, que tengamos el mismo acceso a puestos, cargos, estudios, las mismas oportunidades. Vinculado al concepto de igualdad también emergen los conceptos de “*seres humanos*” y de “*igualdad ante Dios*” y de “*derechos humanos*”. El respeto por las creencias, pensamientos, acciones particulares o incluso la raza, también aparece.

La noción de género, sin embargo, es confusa. Por una parte, se hace referencia al binomio “hombre-mujer”, pero por otra se incorpora la diversidad de expresión de género o de orientación sexual no heterosexual, la identidad de género comprendida con “lo que me identifico”. Solo 3 personas incorporan nociones de equidad, distribución de recursos, brechas y barreras e incluso la Ley N°21.369.

La discriminación se define con frecuencia aduciendo el desmedro o la pérdida en distintas dimensiones, derivadas de características inherentes como el sexo o la raza. También se les atribuye un componente intencional, ya que se plantean como acciones que buscan castigar a las personas por su tendencia sexual o por ser mujeres.

En lo social se mencionan los estereotipos y los prejuicios respecto de lo que una persona es capaz de lograr solo en función de su sexo.

La discriminación institucional se describe como no existente ya que, a partir de la censura social, las instituciones no hacen declaraciones que puedan considerarse discriminatorias, invisibilizando las prácticas discriminatorias habituales. La Iglesia Católica aparece repetidas veces como ejemplo de flexibilización progresiva ya que en la actualidad está clasificando a las personas de la diversidad sexual como *“seres humanos igual que uno/a”*.

Cuesta más lograr que se defina la violencia de género. Algunas personas señalan el machismo y el feminismo, como si fueran dos caras de la misma moneda, donde ambos implican la búsqueda de sumisión del otro/de la otra; otras personas abordan la violencia física, la violencia verbal y la violencia que niega las necesidades del otro/de la otra y otras sitúan la violencia de género apuntada a las personas de la diversidad sexual. Los conceptos de *“burla”* y de *“bulling”* son las formas más identificadas de violencia hacia las personas de la diversidad sexual.

En todos los discursos la diversidad sexual es señalada desde la diferencia con el sujeto hablante, como un *“otro distinto”*, que hay que aceptar, por sus *“conductas”* y sus *“preferencias”*. Es a la vez humanizado, pero al mismo tiempo excluido del grupo de las personas *“normales”* y esta carencia de normalidad debe ser aceptada, principalmente porque es mal visto discriminar.

Emerge muy potente la figura del *“que piensa distinto”* para referirse a personas de la diversidad sexual, lo que da a entender que la orientación sexual o la expresión de género se identifican a ideas más que a características.

Se consultó a las personas entrevistadas respecto de cómo ven que ser víctima de discriminación o violencia basada en el sexo, expresión de género u orientación sexual impacta en las trayectorias laborales o académicas. En general, se reconoce que hay un impacto sobre el grado de participación y la integración de los estudiantes en la institución. Además, se identifica que los y las estudiantes que sufren burlas o violencia van a verse afectados/as en su rendimiento y motivación de asistir a estudiar.

El sexismo secundario aparece vinculado al desempeño profesional de las mujeres chefs, que se ven limitadas en sus posibilidades a causa de estereotipos de género y sexismos que operan restringiendo sus posibilidades de desarrollo e invisibilizando sus logros.

Además, la invisibilización de las prácticas de discriminación y violencia contribuye a mantener el *status quo*, de manera que se siguen perpetuando. El verse o no afectado/a psíquicamente por estas prácticas dependería, en última instancia, de la entereza personal y las características propias. Ello fortalece la noción de que el ser *“víctima”* de acoso, violencia o discriminación es finalmente responsabilidad de quien experimenta estas situaciones.

A pesar de que en el discurso no se describen en primera instancia y abiertamente muchas situaciones o relaciones que impliquen discriminación, inequidades, brechas o barreras de género,

sí se explicitan prácticas discriminatorias, sexistas y situaciones que efectivamente operan como, al impedir o limitar que las mujeres progresen en sus carreras o trayectorias laborales.

Se declara frecuentemente que en el Instituto Profesional no existe discriminación ni violencia de género en general y que no observan barreras de acceso para las mujeres a puestos de mayor jerarquía o poder dentro de la institución, destacando que las máximas autoridades de la institución son mujeres.

La discriminación y el bullying aparecen como problemáticas que son más bien contenidas que abordadas, sin que se realicen procesos reflexivos e intervenciones dirigidas a modificar patrones relacionales en la comunidad.

Las medidas de conciliación entre trabajo remunerado y carga doméstica que implementa la institución se circunscriben a aquellas que se estipulan en las leyes.

Las proyecciones profesionales de las estudiantes, quienes frecuentemente se ven enfrentadas a la “opción de hierro²²” en su proyección de vida, dada la forma de organización del trabajo que se le ha transmitido son incompatible con los ritmos de la vida familiar. El resultado de esta línea de pensamiento es que se asume que las mujeres quieren hacerse cargo de las necesidades de los hijos, porque estarían en condiciones de poder elegir. Sin embargo, ellas en la práctica postergan sus opciones laborales mientras que ellos pueden compatibilizar más de una fuente de ingresos.

Además, las medidas dirigidas a que los colaboradores puedan estar presentes en la vida de sus hijos/as, pasan por la buena voluntad de las jefaturas, sin que exista un criterio único para hombres y mujeres.

Lamentablemente, estas tensiones de la triple carga: doméstica y de cuidados, laboral y sin vida social que limita la red de apoyos, genera en las mujeres un miedo permanente y constante a perder el trabajo, aumentando la presión aún más.

El desarrollo y la proyección profesional de los estudiantes y titulados también se vincula a una segregación por sexo, por ejemplo, en el tipo de emprendimiento. La labor de chef instructor/a o de la docencia se vincula a las mujeres de manera más estable, mientras que los hombres mantienen trayectorias más cambiantes, vinculadas al ejercicio del oficio en el mundo del emprendimiento que, tangencialmente pasa por la docencia.

El machismo que se vive entre chefs es reconocido por una amplia mayoría de los y las entrevistadas. La incorporación de más mujeres ha contribuido a erradicar lentamente algunas prácticas y las relaciones machistas y sexistas.

²² La opción de hierro da cuenta de una elección forzada que deben realizar las mujeres entre seguir carreras profesionales competitivas o demandantes versus el desarrollo de la maternidad. Esto redundando en que las mujeres, y no los hombres, deben postergar o negar el desarrollo profesional, el tiempo personal o reducir o postergar la maternidad.

El sexismo se grafica en la división sexual del trabajo, donde los hombres son más propensos a realizar tareas que implican fuerza física y las mujeres tareas de motricidad fina o administrativas. Además, el sexismo se reproduce validando estrategias de liderazgo basadas en la expresión de emociones tales como la rabia, el enojo y la utilización de gritos para la gestión de los equipos, que son estrategias masculinizadas. Las mujeres y los hombres deben adaptarse, aceptar estas dinámicas y ser capaces de utilizarlas para poder ser “exitosos/as” en el rubro de los eventos o la cocina. No son problematizados estos estilos de relación laboral, como sí serían problematizados en otros contextos: el maltrato está normalizado como parte de la industria.

Las personas no binarias o trans sufren más discriminación en la industria, sobre todo en las prácticas y ello puede impactar en sus decisiones posteriores. Los trans masculinos sufren menos discriminación y maltrato que las mujeres trans femeninas, lo que corresponde con la literatura.

Otro ámbito de atención es el de estudiantes que son madres o padres. Especialmente las estudiantes madres y que no cuentan con políticas de apoyo a la maternidad/paternidad y los cuidados. Ello redundaría en que las estudiantes que son madres, en ciertas circunstancias se ven en la disyuntiva de faltar a clases o de ir con su(s) hijos/as.

Se observa una cultura organizacional con un clima particular, donde ciertas relaciones y estilos tienen una amplia legitimación, mientras que otras formas son más resistidas. Por ejemplo, a nivel de chef hay una naturalización de estilos de liderazgo autoritarios. Estos liderazgos se dan en el marco de una cultura organizacional rígida, que es frecuentemente señalada como estricta, poco flexible a adaptarse y donde los avances se dan a paso lento.

Sin embargo, la cultura organizacional no releva el bienestar de los colaboradores y los mensajes que les hacen sentir valiosos/as en igual medida, habiendo diferencias que son evidentes y que tensionan las relaciones. Hay dos grupos de personas. Aquellas que conocen cómo era el Instituto Profesional de “antes” y quienes no. El primer grupo reconoce grandes avances en términos de flexibilidad, y sienten que hoy la cultura se considera flexible en comparación con cómo era hace un tiempo atrás.

En el otro grupo en cambio, se expresa cierto grado de malestar o incomodidad que incluso es verbalizado en algunos discursos, mientras que en otros sólo es dado a entender por contexto. Producto de lo anterior, muchas personas “nuevas” expresan desmotivación, falta de ganas y de compromiso.

En cuanto a la representación del estudiantado, para muchas personas, el alumno en el Instituto Profesional no se ve, es considerado invisible. En el caso de las estudiantes mujeres, la infantilización y el paternalismo adopta la forma del “reineteo” y del “mijiteo”.

A pesar de que en el discurso individual nadie reconoce tener “problemas” con la orientación sexual o la expresión de género divergente, emerge con fuerza que visto en “los otros” la orientación sexual sí es tema.

En el Instituto Profesional no se problematiza que no haya representatividad de distintos tipos de personas como indicador de brechas de acceso a la institución. Se describe con neutralidad que no se sepa si hay estudiantes indígenas, madres, padres, con condiciones de salud o impedimentos físicos o mentales, etc. La discapacidad física, sensorial emergen como aspectos que no requieren mayor atención ni tampoco se registra, al igual que las personas indígenas, migrantes, etc.

La discriminación que más aparece en las entrevistas es por clase o situación socioeconómica. Esta discriminación opera en el acceso al Instituto Profesional a causa del costo del arancel y la percepción de escasez de medidas de apoyo económico para cubrirlo, así como también por el precio de los implementos que los y las estudiantes requieren para desarrollar sus talleres en la carrera de Administración de Artes Culinarias y Servicios.

La acreditación institucional y la posibilidad de acceder al Crédito con Aval del Estado, han permitido una mayor diversidad de estudiantes matriculados en el Instituto Profesional, provenientes de diversas instituciones de educación media y de otras instituciones de educación superior.

La Ley N°21.369 mandata que las instituciones de educación superior identifiquen lugares y/o situaciones de mayor riesgo de exposición a sufrir acoso sexual, violencia o discriminación por sexo, expresión de género u orientación sexual. En las entrevistas, se destacan los riesgos a los que las y los estudiantes se ven expuestos fuera del Instituto Profesional, en fiestas, transporte público y prácticas.

Las mujeres que se desempeñan en el horario vespertino se identifican con un nivel de riesgo mayor. La responsabilidad última por limitar el acoso sexual termina puesta en la mujer.

La Política de Investigación del Acoso Sexual institucional y la implementación de “comunicados” y “charlas” en torno al género se mencionan en los relatos, pero sin explicitar contenidos abordados ni objetivos. No se identifica un plan de desarrollo en materia de igualdad de género, ni tampoco se reconoce una problematización del tema en ningún nivel ni ámbito académico o de gestión. La creación de la Dirección de Género, Inclusión y Convivencia es la institucionalidad que se reconoce como responsable de visibilizar este ámbito y que, previo a su creación el tema “no era tema”.

Los avances formales, tales como la Dirección y el Protocolo de Acoso Sexual se reconocen como respuestas a exigencias para las instituciones de educación superior y la acreditación. Sin embargo, como herramienta, no se posiciona como válido, reconocido y utilizado para generar un lugar más seguro y que se utiliza sólo para cumplir con lo que se demanda a la institución.

En los relatos, el que actualmente haya estudiantes de la diversidad sexual se señala como prueba de la apertura de la institución a incorporar a la “diversidad” y de la ausencia de barreras para los y las estudiantes, a pesar de la incertidumbre que pueden generar en docentes que no están preparados para relacionarse con personas diversas. Por ello, es que la Dirección de Género, Inclusión y Convivencia se visualiza como la unidad responsable de incorporar estos temas a nivel institucional.

Las estrategias comunicacionales emergen en los discursos dirigidas a que se informe del tema, que las conversaciones hagan natural a la diversidad, a exponer que las situaciones de acoso sexual, sexismo y discriminación existen y con ello, al mismo tiempo, dejen de ser invisibles o veladas. La estrategia preferente es la “charla”, donde se generen espacios de conversación y también de formación en mecanismos de abordaje y procedimientos. Se destaca la importancia que tienen que las autoridades estén presentes, para dar realce a los temas.

También aparecen en los discursos la importancia de generar espacios institucionales que eleven la seguridad y la percepción de seguridad de los y las estudiantes y se destaca la importancia de contar con procedimientos de denuncia, investigación y sanción de situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de cualquier tipo, que sean claros, conocidos por todos, imparciales y justos.

Para los y las estudiantes que estén realizando sus prácticas en Chile o en el extranjero, se proponen herramientas y actividades de cuidado, tales como protocolos y contactos periódicos con ellos/as para saber cómo están.

Contratar más mujeres es una estrategia que se considera importante para que las mujeres estudiantes tengan referentes femeninos, debido a que hay una mayor participación de chef varones.

En cuanto a la gestión de personas, se enfatiza en que el Instituto Profesional debe avanzar en la implementación de medidas de conciliación y cuidado de la salud mental.

Respecto de la infraestructura, emerge la figura del baño universal, que acoja a personas trans, familias y personas con discapacidad.

IX. CONCLUSIONES

A continuación, se listan las principales conclusiones que se desprenden del diagnóstico, agrupadas en ámbitos de acción necesarios de abordar en la Institución y que se sugiere incorporar en la Política contra el Acoso Sexual, la Violencia y la discriminación de Género.

Académico – curricular:

- Incorporar capacitación de género y derechos humanos en la formación profesional de docentes y colaboradores del Instituto Profesional.
- Incorporar la perspectiva de género y derechos humanos en la formación de los y las estudiantes.
- Implementar jornadas de reflexión en torno al género y la discriminación y violencia con estudiantes.
- Incorporar en la formación profesional de los y las estudiantes las medidas que las empresas deben incorporar en materia de prevención del acoso sexual y el acoso laboral, como parte del sello de emprendimiento del Instituto Profesional.
- Problematizar prácticas y dinámicas propias de los talleres que pueden resultar en dinámicas agresivas, descalificadoras o discriminatorias, de manera tal de ir modificándolas

y reemplazándolas por otras que conduzcan a los mismos resultados y con igual efectividad, sin los costos que las prácticas vigentes tienen.

- Incorporar en los reglamentos y normativas internas las condiciones necesarias para evitar la discriminación activa y pasiva, en el estamento estudiantil y en el cuerpo docente.
- Revisar los reglamentos generales y académicos para establecer las conductas que no están permitidas en el Instituto Profesional.
- Capacitar a los y las estudiantes y académicos en la existencia de los reglamentos y como abordar situaciones de discriminación, violencia y acoso.

Gestión de personas:

- Fortalecer la normativa institucional de manera tal que se reconozcan y aborden las diferentes condiciones en las que hombres y mujeres trabajan y estudian.
- Reconocer expresiones de género y orientaciones sexuales diversas, dejando de lado el paradigma de la invisibilización de las diferencias.
- Crear políticas de gestión de personas que incorporen la variable género de manera gradual.
- Formar a las personas en los canales de denuncia, procedimientos de investigación y sanciones administrativas disciplinarias en el Instituto Profesional.
- Desarrollar actividades de capacitación que permitan reconocer las manifestaciones diarias e invisibilizadas de discriminación que existen en el Instituto.
- Revisar los reglamentos internos para establecer con claridad las conductas que no están permitidas en el Instituto Profesional.
- Capacitar a los docentes y colaboradores en la existencia de los reglamentos y en la forma de abordar situaciones de discriminación, violencia y acoso.
- Establecer mecanismos de protección a las personas denunciantes.
- Propiciar que el Instituto Profesional sea un espacio donde se respeten las diferencias.

Manejo de información y análisis de datos:

- Incorporar la variable sexo en todas las desagregaciones estadísticas de estudiantes, docentes y colaboradores.
- Incorporar el análisis de género en los informes internos y externos de datos administrativos.
- Generar procedimientos de registro y administración de datos de procedimientos disciplinarios, que resguarden la confidencialidad de las personas involucradas, incluyendo los procedimientos por acoso sexual o discriminación.
- Generar estadísticas anuales que recojan la exposición de alumnos/as y titulados/as a situaciones de violencia, a fin de incorporar mecanismos para reducir estos riesgos y/o mitigar sus consecuencias.
- Transparentar la cantidad de denuncias por violencia o acoso tramitadas en un año, con los resultados disciplinarios de dichas medidas, a fin de reducir la percepción de impunidad que fomenta la no denuncia.
- Identificar fuentes de segregación o discriminación en el Instituto Profesional.

- Incorporar variables relativas a nivel socioeconómico, nacionalidad, autodenominación indígena, orientación sexual, maternidad y paternidad en la ficha de matrícula de primer año y anual, así como también en la contratación.

Lenguaje:

- Incorporar a las políticas y reglamentos internos el lenguaje inclusivo y respetuoso de las diferencias.
- Incorporar el femenino en los textos y comunicaciones oficiales del Instituto Profesional.
- Implementar la posibilidad de que las personas elijan el pronombre con el que quieren ser llamados/as.
- Realizar la incorporación del nombre social como normativa interna.

Infraestructura:

- Incorporar baños universales, inclusivos para personas no binarias, en situación de discapacidad y mudadores.
- Habilitar espacios adecuados para dar lactancia materna o extracción de leche.
- Evaluar las rampas de acceso para personas con movilidad reducida.
- Evaluar los riesgos de exposición a la violencia en los distintos espacios físicos del Instituto Profesional e implementar adecuaciones que reduzcan dichos riesgos
- Evaluar las instalaciones en función de si son o no inclusivas y no conducen a la exclusión de personas con condiciones que afecten su capacidad de desplazamiento autónomo.
- Prohibir el consumo de alcohol y drogas en el estacionamiento.
- Evaluar la incorporación de un bus de acercamiento entre una estación de metro y el Instituto Profesional en Santiago.

X. ANEXOS

A continuación, se incorporan los instrumentos que fueron utilizados para la encuesta de riesgos sobre acoso sexual, violencia o discriminación de género aplicada a los estudiantes

Encuesta de riesgos sobre acoso sexual, violencia o discriminación de género

A propósito de la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior, Culinary se encuentra realizando un diagnóstico que identifique las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Para ello, es importante conocer tu percepción sobre distintas actividades o situaciones que podrían constituir un mayor riesgo de sufrir acoso sexual, violencia o discriminación de género en Culinary.

Los resultados de la encuesta serán confidenciales, solamente analizados por la Dirección de Género, Igualdad y Convivencia de manera agregada y anonimizada y, en ningún caso, se compartirán las respuestas indicando el nombre del encuestado o alguna otra variable que permita su identificación.

El contestar esta encuesta no conlleva ningún premio o beneficio, así como no hacerlo no implica ninguna sanción ni castigo. Desde ya te agradecemos tu participación en este importante proceso de diagnóstico institucional.

Se ha registrado el correo del encuestado (**null**) al enviar este formulario.

***Obligatorio**

1. Correo *

2. Autorizo a Culinary a vincular mi correo electrónico al inicio del presente formulario, sólo para efectos de verificar que las respuestas provienen de alumnos o alumnas que estudian en Culinary. *

Marca solo un óvalo.

Sí

No *Salta a la sección 4 (Muchas gracias por tus respuestas)*

Identificación
de Riesgos

Por favor, cuéntanos qué tan alto te parece el riesgo de que cada una de las personas descritas se vean expuestas a las siguientes situaciones.

3. Para ti ¿qué tan alto es el riesgo de que una mujer sufra acoso sexual en cada una de estas situaciones? *

Selecciona todos los que correspondan.

	Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
Clases teóricas virtuales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grupos de chat de curso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Clases teóricas presenciales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Talleres de cocina	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Talleres de pastelería	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Camarines	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lockers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Baños	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Traslados dentro del instituto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Traslados entre el instituto y tu casa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prácticas en Chile	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prácticas en el extranjero	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reuniones con docentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reuniones con directivos o administrativos/as	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Celebraciones dentro del instituto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Celebraciones fuera del instituto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estacionamiento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Para ti ¿qué tan alto es el riesgo de que un hombre sufra acoso sexual en cada una de estas situaciones? *

Selecciona todos los que correspondan.

	Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
Clases teóricas virtuales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grupos de chat de curso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Clases teóricas presenciales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Talleres de cocina	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Talleres de pastelería	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Camarines	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lockers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Baños	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Traslados dentro del instituto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Traslados entre el instituto y tu casa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prácticas en Chile	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prácticas en el extranjero	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reuniones con docentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reuniones con directivos o administrativos/as	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Celebraciones dentro del instituto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Celebraciones fuera del instituto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estacionamiento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Para ti ¿qué tan alto es el riesgo de que una persona LGBTQ+ sufra acoso sexual en cada una de estas situaciones?

Selecciona todos los que correspondan.

	Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
Clases teóricas virtuales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grupos de chat de curso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Clases teóricas presenciales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Talleres de cocina	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Talleres de pastelería	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Camarines	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lockers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Baños	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Traslados dentro del instituto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Traslados entre el instituto y tu casa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prácticas en Chile	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prácticas en el extranjero	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reuniones con docentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reuniones con directivos o administrativos/as	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Celebraciones dentro del instituto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Celebraciones fuera del instituto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estacionamiento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Para ti ¿Qué tan alto es el riesgo de que un/a estudiante sea discriminado/a en Culinary por alguna de las características listadas? *

Selecciona todos los que correspondan.

	Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
Hombre heterosexual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mujer heterosexual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hombre homosexual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mujer lesbiana	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hombre con discapacidad física o sensorial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mujer con discapacidad física o sensorial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hombre indígena	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mujer indígena	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hombre extranjero	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mujer extranjera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hombre de nivel socioeconómico alto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mujer de nivel socioeconómico alto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hombre de nivel socioeconómico bajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mujer nivel de socioeconómico bajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Para ti ¿qué tan probable es que un/a estudiante de Culinary encuentre apoyo del instituto frente a alguna de las siguientes situaciones?

Selecciona todos los que correspondan.

	Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
Embarazo no deseado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Discapacidad transitoria por enfermedad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Discapacidad permanente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Problemas económicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Compatibilizar estudios con maternidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Compatibilizar estudios con paternidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Compatibilizar trabajo y estudios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Enfermedad mental	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Violencia en la relación de pareja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Acoso sexual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Discriminación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bulling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adicciones o consumo de alcohol y otras sustancias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Caracterización

Para poder analizar los resultados de esta encuesta, necesitamos algunos datos que nos permitan conocer las percepciones similares dentro de subgrupos, como por ejemplo, entre sedes, entre hombres y mujeres, entre carreras. Por eso te solicitamos información adicional que nos permitirá construir conglomerados para describir con más detalle estos subgrupos:

8. Sexo asignado al nacer *

Marca solo un óvalo.

- Hombre
- Mujer
- Prefiero no decirlo
- Otro

9. Género *

Marca solo un óvalo.

- Masculino
- Femenino
- Prefiero no decirlo
- Otro: _____

10. Sede *

Marca solo un óvalo.

- Santiago
- Viña del Mar

Pauta de entrevistas:

1. ¿Qué entiendes tú por igualdad de género? ¿Qué entiendes por discriminación y/o violencia basada en el sexo, el género o la orientación sexual?
2. ¿Cómo afecta la discriminación y/o la violencia en cualquiera de sus manifestaciones, el desarrollo formativo?
3. ¿Conoces algunas acciones que Culinary haya implementado para la igualdad de género?
4. ¿Cómo crees que el instituto debiera abordar la igualdad de género?
5. ¿Cómo afecta ser mujer en la carrera profesional en Culinary?

6. ¿Cómo afecta pertenecer a la diversidad sexual sobre la proyección profesional o académica en Culinary?
7. ¿Tu crees que en Culinary se producen otras discriminaciones, como, por ejemplo, por nacionalidad, nivel socioeconómico, pertenencia a pueblos indígenas o algunas otras características?
8. ¿Conoces de alguien o has vivido tú alguna situación de acoso sexual o de discriminación?
9. ¿En qué situaciones crees que es más posible que un/a estudiante en Culinary sufra acoso sexual, violencia de género o discriminación?
10. ¿Qué podría hacer el instituto para disminuir o evitar las situaciones que nos han relatado?
11. ¿Qué avances has visto que el Instituto ha tenido en materias de prevención y sanción de estas conductas?
12. ¿Qué respuesta crees que debiera tener el Instituto frente a estos problemas?
13. ¿Tienen algún otro tema que les parezca relevante plantear en esta materia?

Julio de 2022