

**2025**

# **DIAGNÓSTICO DE EVALUACIÓN**

**IMPLEMENTACIÓN DE  
POLÍTICA INTEGRAL CONTRA  
EL ACOSO SEXUAL,  
LA VIOLENCIA Y  
DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO**

Instituto Internacional  
de Artes Culinarias

Versión Ejecutiva



**INSTITUTO  
INTERNACIONAL  
DE ARTES CULINARIAS**

# Índice

<b>I. Introducción .....</b>	<b>4</b>
<b>II. Alcances y metodología .....</b>	<b>6</b>
<b>III. Resultados Diagnóstico de evaluación de implementación de la Política Integral contra el acoso sexual, la violencia y discriminación de género.....</b>	<b>10</b>
A) Caracterización de la Comunidad Educativa en Culinary .....	10
B) Caracterización de la diversidad.....	16
C) Percepción del ambiente institucional .....	17
D) Conocimiento de políticas y modelos institucionales .....	19
E) Experiencias de formación y capacitación.....	20
F) Experiencias personales .....	21
G) Aspectos destacables y buenas prácticas.....	22
H) Recomendaciones y propuestas de mejora de la comunidad .....	26
<b>IV. Continuidades y aprendizajes institucionales .....</b>	<b>31</b>
<b>V. Conclusiones .....</b>	<b>34</b>



# INTRODUCCIÓN



# I. Introducción

El presente estudio se enmarca en el compromiso institucional del Instituto Internacional de Artes Culinarias y Servicios, con la construcción de ambientes educativos seguros, inclusivos y libres de violencia. En continuidad con el Diagnóstico de Riesgos realizado en 2022, que permitió identificar brechas, factores de riesgo y necesidades específicas en la comunidad educativa, se desarrolló la Política Integral contra el acoso sexual, la violencia y discriminación de género, la que incorpora acciones de sensibilización, formación, protocolos y espacios de participación.

El objetivo principal de este estudio es evaluar la implementación, los resultados y los impactos de las acciones desarrolladas entre 2022 y 2025, poniendo especial énfasis en el grado de avance de la Política Integral contra el acoso sexual, la violencia y discriminación de género. Asimismo, se considera la relación con el Plan General de Desarrollo Institucional —que incorpora aspectos de género y ambientes seguros—, la identificación de barreras, el reconocimiento de buenas prácticas y factores facilitadores, junto con la valoración de los cambios percibidos en materia de seguridad, equidad y convivencia desde una perspectiva interseccional. Este proceso busca fortalecer la gestión institucional y orientar mejoras en el abordaje integral de estas materias.

En este contexto, la presente evaluación considera la revisión de documentos institucionales, la aplicación de encuestas, entrevistas y grupos focales a estudiantes, docentes, colaboradores/as y directivos, con el fin de:

- Evaluar la percepción de la comunidad educativa respecto a cambios en seguridad, equidad y convivencia.
- Identificar barreras en la implementación de la Política Integral contra el acoso sexual, la violencia y discriminación de género.
- Sistematizar buenas prácticas y factores facilitadores que fortalezcan la gestión institucional.
- Formular recomendaciones accionables para actualizar y robustecer la Política Integral contra el acoso sexual, la violencia y discriminación de género



# ALCANCES Y METODOLOGÍA



## II. Alcances y metodología

Para el desarrollo de este estudio, se implementó una estrategia metodológica de carácter mixto –cuantitativo y cualitativo– que combinó diversas fuentes y técnicas de recolección de información. Se realizó una revisión de documentación institucional relevante, la aplicación de encuestas a estudiantes, docentes y colaboradores/as, y la ejecución de entrevistas y grupos focales con representantes de los distintos estamentos de la comunidad educativa. Esta combinación de métodos permitió obtener una visión amplia y complementaria sobre la implementación de la Política Integral contra el acoso sexual, la violencia y discriminación de género facilitando la triangulación de la información y la identificación de brechas, avances y oportunidades de mejora.

En el ámbito cuantitativo, la encuesta fue respondida por 52 personas de un universo total de 714, lo que representa una tasa de respuesta global de 7,3%. La distribución por estamento fue la siguiente:

- **Estudiantes:** de un total de 604, respondieron 23 (3,8%).
- **Docentes:** de 60, respondieron 13 (21,6%).
- **Colaboradores/as:** de 50, respondieron 16 (32%).

Se presenta a continuación una tabla consolidada con el número de respuestas obtenidas por estamento y su respectivo porcentaje de representación:

Estamento	Total por estamento	Respuesta recibida	Porcentaje
Estudiantes	604	23	3,8%
Docentes	60	13	21,6%
Colaboradores	50	16	32%

Si bien la tasa de respuesta institucional resulta reducida (7,3%), particularmente en el estamento estudiantil (3,8%), la información recabada adquiere valor en tanto posibilita la construcción de un diagnóstico de carácter exploratorio. Este diagnóstico, aun con sus

limitaciones, permite no solo detectar problemáticas emergentes, sino también identificar tendencias y patrones iniciales, levantar hipótesis fundamentadas y aproximarse de manera analítica al estado actual de la institución en relación con la implementación de la Política Integral contra el acoso sexual, la violencia y discriminación de género.

En paralelo a la aplicación de encuestas, se desarrollaron entrevistas y grupos focales en las sedes de Santiago y Viña del Mar. Estas instancias cualitativas permitieron profundizar en las percepciones de los distintos actores, aportando una comprensión más rica y matizada de la experiencia institucional. El análisis de estos espacios hizo posible identificar tensiones, matices y narrativas particulares vinculadas a la Política Integral contra el acoso sexual, la violencia y discriminación de género, así como evidenciar factores facilitadores y obstáculos en su implementación. De este modo, la triangulación entre los datos cuantitativos y cualitativos enriquece el diagnóstico, otorgando mayor solidez al análisis y contribuyendo a delinear tendencias y significados compartidos dentro de la comunidad educativa.

En total, se aplicaron 17 instrumentos cualitativos, distribuidos en 11 entrevistas semiestructuradas y 6 grupos focales. Este componente cualitativo aseguró la representación de las voces de los distintos grupos de la comunidad, aportando perspectivas diferenciadas según estamento, rol y contexto institucional. La inclusión de esta diversidad permitió recoger experiencias, percepciones y significados que no siempre emergen en los datos cuantitativos, enriqueciendo así la comprensión del estado actual de la implementación de la Política Integral contra el acoso sexual, la violencia y discriminación de género. De este modo, el análisis cualitativo no solo complementa, sino que también amplía y profundiza el diagnóstico, al visibilizar dinámicas relacionales, tensiones y aprendizajes relevantes para la consolidación de la política institucional.

A continuación, se presenta una tabla con la distribución de los instrumentos cualitativos aplicados por Sede y estamento.

<b>Sede</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Estamento</b>	<b>Cantidad</b>
Sede Santiago	Entrevista	Directivo (a)	2
	Entrevista	Rectora	1
	Entrevista	Colaborador(a)	1

	Entrevista	Estudiante	1
	Entrevista	Docente	2
	Focus Group	Colaboradores(as)	1
	Focus Group	Centro Estudiantes	1
Sede Viña del Mar	Entrevista	Colaboradores(as)	2
	Entrevista	Docentes	2
	Focus Group	Docentes	2
	Focus Group	Colaboradores(as)	1
	Focus Group	Centro Estudiantes	1

Los instrumentos utilizados en este estudio fueron estructurados en torno a siete ejes temáticos que orientaron la recolección y el análisis de la información. El primero correspondió a la **caracterización de la diversidad y composición de la comunidad institucional**. El segundo abordó el **ambiente institucional y la convivencia**, considerando los espacios comunes y las interacciones entre pares y estamentos. El tercer eje se orientó a evaluar el **nivel de conocimiento, difusión y apropiación de las políticas y modelos institucionales**. El cuarto examinó las **experiencias de formación y la valoración otorgada a las instancias de capacitación**. El quinto se focalizó en las **experiencias personales frente a situaciones de acoso, violencia y discriminación de género**. El sexto permitió identificar **promotores y buenas prácticas impulsadas en la institución**. Finalmente, el séptimo eje recogió **recomendaciones y propuestas de mejora** con el propósito de fortalecer la implementación de la Política Integral contra el acoso sexual, la violencia y discriminación de género.

# RESULTADOS DIAGNÓSTICO



### III. Resultados Diagnóstico de evaluación de implementación de la Política Integral contra el acoso sexual, la violencia y discriminación de género

#### A) Caracterización de la Comunidad Educativa en Culinary

El análisis de la constitución de la comunidad educativa de Culinary resulta clave para comprender cómo se configuran las dinámicas de género en la institución. Este eje busca ofrecer una caracterización que abarque de manera integral a los principales estamentos que conforman la comunidad: estudiantes, docentes y personal administrativo. A través de esta mirada, se pretende visibilizar la composición y distribución de la comunidad en función del sexo, identificar posibles brechas y relevar fortalezas que contribuyan a una convivencia más equitativa.

De esta forma, la caracterización no solo entrega un panorama descriptivo de la comunidad educativa, sino que además sienta las bases para reflexionar sobre las prácticas actuales y proyectar acciones que promuevan una mayor inclusión, respeto y participación en igualdad de condiciones para todas las personas que integran Culinary.

#### **Estudiantes:**

El análisis de la matrícula total y de primer año en Culinary muestra que, históricamente, el sexo femenino ha tenido una mayoría relativa dentro de la comunidad estudiantil. Desde 2009 y durante más de una década, las mujeres superaron a los hombres tanto en la matrícula total como en los ingresos de primer año, alcanzando su punto más alto en 2014, cuando el sexo femenino representaba alrededor del 57% del estudiantado.

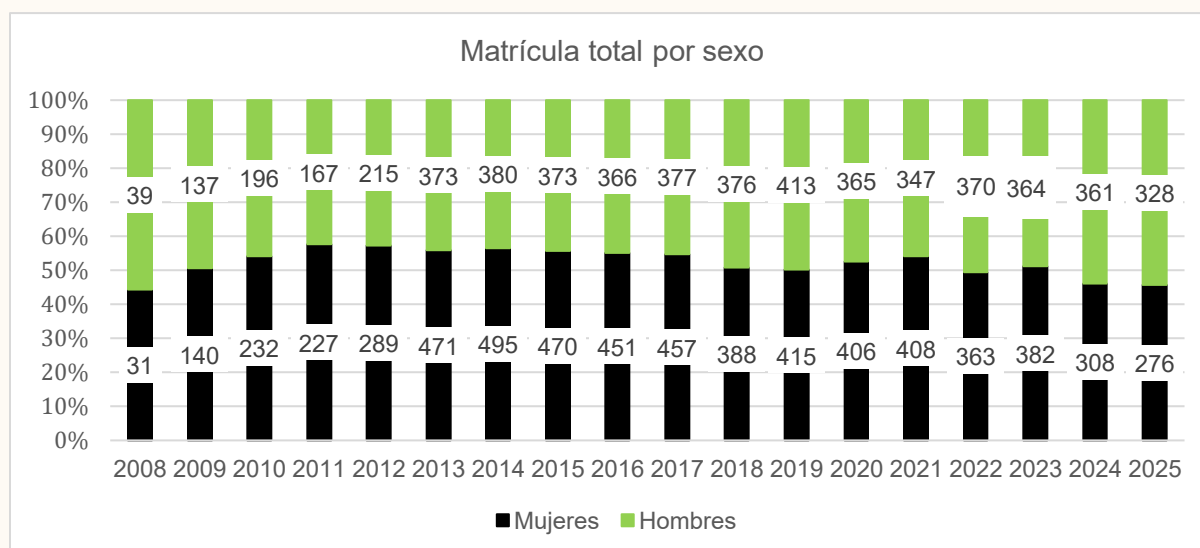
No obstante, a partir de 2022 se observa un punto de inflexión en la matrícula de primer año, donde el sexo masculino comienza a superar al femenino en los ingresos. Esta tendencia se acentúa y se refleja también en la matrícula total a partir de 2024 y 2025, cuando la composición global de Culinary pasa a estar liderada por hombres. En el año 2025 se observa una brecha de género significativa tanto en la matrícula total como en la de primer año. En la matrícula general, el sexo masculino representa un 54,3% del total de estudiantes,

mientras que el sexo femenino alcanza un 45,7%, lo que implica una diferencia de 8,6 puntos porcentuales a favor de los hombres. Esta tendencia se acentúa en la matrícula de primer año, donde los estudiantes del sexo masculino constituyen el 55,6% frente a un 44,4% de mujeres, ampliándose la diferencia a 11,2 puntos porcentuales.

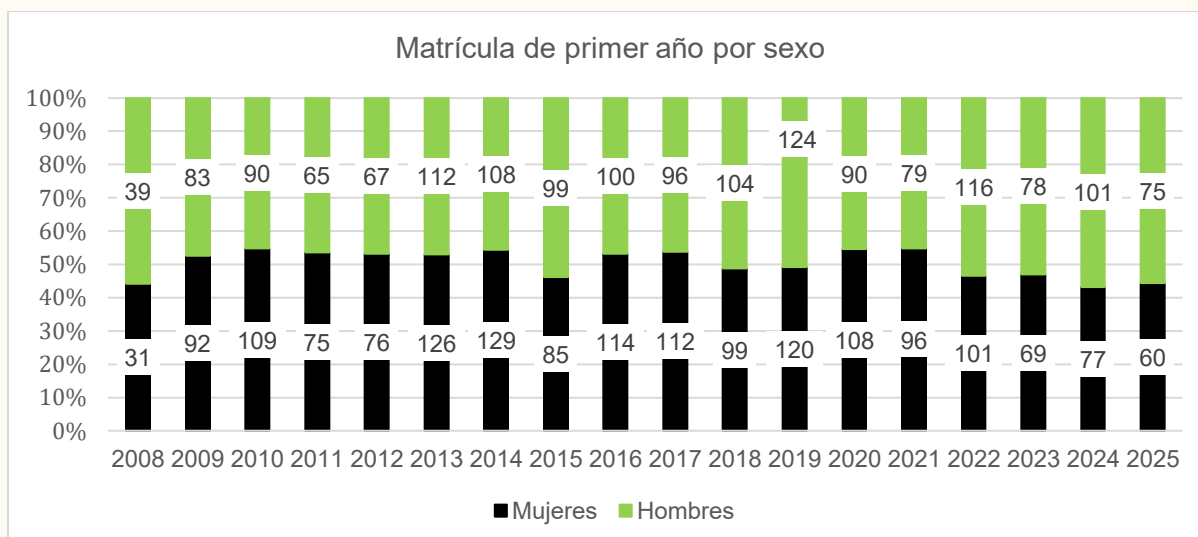
En términos de dinámica institucional, esto implica que la menor captación de estudiantes del sexo femenino en los últimos años impacta directamente en la configuración de la comunidad educativa.

Desde una perspectiva de género, este cambio es significativo porque marca el fin de un ciclo de más de una década en el que el sexo femenino era predominante en Culinary. La reducción de su presencia plantea interrogantes sobre los factores que podrían estar incidiendo en esta baja: transformaciones en la percepción social y cultural de las carreras, condiciones del mercado laboral o eventuales barreras institucionales. Además, el predominio masculino reciente puede repercutir en la diversidad de experiencias formativas y en la capacidad de la institución de sostener un espacio equitativo e inclusivo.

A continuación, se presentan los gráficos de matrícula total y de matrícula de primer año en Culinary entre 2008 y 2025, desagregados por sexo:



Fuente: Informe de Matrícula 2007-2025, Servicio de Información de Educación Superior (SIES), MINEDUC



Fuente: Informe de Matrícula 2007-2025, Servicio de Información de Educación Superior (SIES), MINEDUC

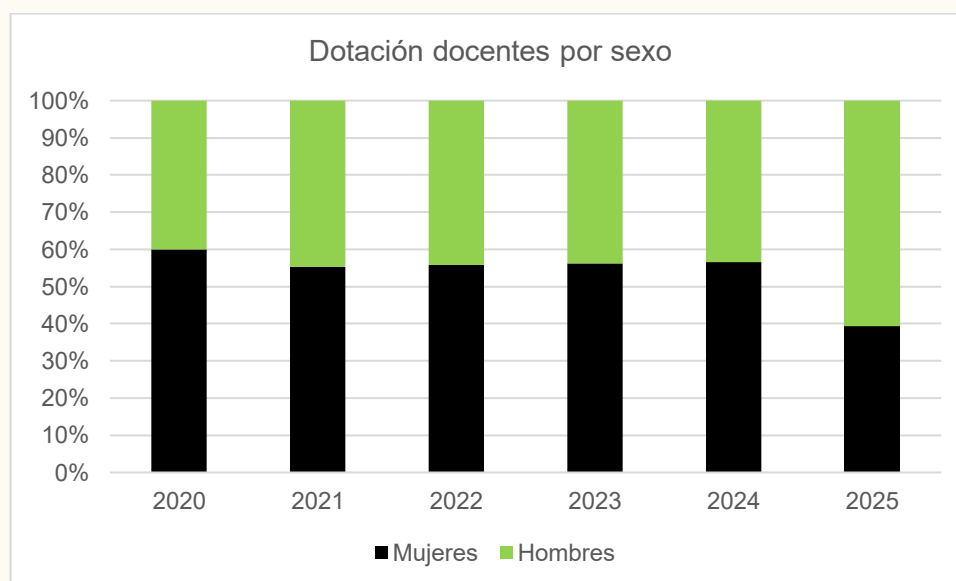
### Docentes:

La evolución de la planta docente de Culinary entre 2020 y 2025 muestra variaciones relevantes en la distribución por sexo. Durante los primeros años del período (2020–2022), el sexo femenino mantuvo una presencia mayoritaria, llegando a representar más de la mitad del cuerpo docente: en 2022, por ejemplo, las mujeres sumaban 53 frente a 42 hombres, equivalente a un 55,8% del total. Esta tendencia reflejaba un equilibrio relativamente favorable a la participación femenina en los espacios académicos de la institución.

Sin embargo, en los últimos tres años se observa un cambio significativo. En 2024 se alcanza casi la paridad, con 43 docentes mujeres (56,6%) y 33 hombres (43,4%), pero ya en 2025 la situación se invierte de manera marcada: el sexo masculino asciende a 40 docentes (60,6%), mientras que el femenino desciende a 26 (39,4%). Este viraje no solo reduce la participación femenina, sino que establece una brecha de más de 20 puntos porcentuales a favor de los hombres, modificando el patrón que había predominado hasta entonces.

Desde una perspectiva de género, este desplazamiento es relevante porque implica la pérdida de un espacio de liderazgo y representación que las mujeres habían mantenido en la docencia. Además, puede generar impactos en los modelos de referencia para estudiantes, especialmente en carreras donde históricamente la participación del sexo femenino había sido mayoritaria. Este escenario plantea la necesidad de profundizar en las causas de la disminución —como cambios en contrataciones, rotación del personal o condiciones laborales— y de fortalecer políticas que aseguren una mayor equidad y estabilidad de género en el cuerpo docente.

El siguiente gráfico presenta la evolución de la dotación docente de Culinary entre 2020 y 2025, desagregada por sexo.



Fuente: Registro interno de dotación docente, actualizado a 31 de mayo de 2025

### Colaboradores:

La distribución de colaboradores contratados en 2025 muestra un equilibrio general cercano a la paridad, aunque con variaciones relevantes entre sedes. En términos globales, el sexo femenino concentra el 53% del total de contrataciones (31 mujeres), superando al masculino, que alcanza un 47% (27 hombres). Este dato refleja una ligera mayoría de participación femenina en la institución.

Al analizar la distribución por sede, emergen diferencias. En Santiago, la presencia femenina es claramente predominante: un 62% de las contrataciones corresponden a mujeres, frente a un 38% de hombres, lo que posiciona a esta sede como la más equitativa y con mayor representación del sexo femenino. En contraste, en la sede de Viña del Mar la situación se invierte: los hombres representan el 63% de los colaboradores contratados, mientras que las mujeres alcanzan solo un 37%, evidenciando una brecha de más de 25 puntos porcentuales en favor del sexo masculino.

Desde una perspectiva de género, estos datos muestran que si bien en el balance general Culinary logra mantener una mayoría femenina, existen disparidades significativas a nivel territorial. La mayor concentración de mujeres en Santiago y de hombres en Viña plantea el desafío de revisar las políticas de contratación y promoción con un enfoque que garantice

mayor equidad y balance de género en todas las sedes, asegurando así una representación más equilibrada en la comunidad laboral de la institución.

A continuación se presenta una tabla con la distribución de colaboradores por sexo y sede en 2025:

<b>Sexo</b>	<b>Total General</b>	<b>%</b>	<b>Santiago</b>	<b>%</b>	<b>Viña</b>	<b>%</b>
<b>Hombre</b>	27	47%	15	38%	12	63%
<b>Mujer</b>	31	53%	24	62%	7	37%

Fuente: Registro interno de dotación, actualizado a 27 de agosto de 2025.

### **Comparación de colaboradores por sexo y sede (2022 vs 2025)**

El contraste entre los datos de 2022 y 2025 permite identificar cambios relevantes en la composición por sexo de los colaboradores en Culinary.

En términos generales, en 2022 el sexo femenino tenía una ligera mayoría (51,7%), frente al 48,3% de hombres, configurando un escenario de casi paridad. En 2025, la participación femenina sube levemente a 53%, mientras que los hombres bajan a 47%.

La diferencia más significativa se observa al desagregar por sedes:

**Santiago:** En 2022, las mujeres representaban un 57,1% frente a un 42,9% de hombres. En 2025, esta brecha se amplía aún más, con un 62% femenino y un 38% masculino, lo que consolida a esta sede como el espacio con mayor predominio del sexo femenino.

**Viña del Mar:** En 2022, los hombres eran el 61,1%, frente a un 38,9% de mujeres. En 2025, esta proporción se mantiene en la misma tendencia, con una mayoría masculina del 63%, frente a un 37% femenino, lo que indica que la brecha no solo persiste, sino que se ha reforzado.

En síntesis, los datos muestran que, si bien el balance institucional general mantiene una paridad relativa con leve predominio femenino, existe una segregación territorial por género que se ha intensificado: en Santiago crece la mayoría femenina, mientras que en Viña se

mantiene y amplía la mayoría masculina. Desde una perspectiva de género, esto refleja la necesidad de avanzar hacia políticas de contratación y desarrollo más equilibradas en cada sede, de modo que no existan contrastes tan marcados entre territorios y se logre un entorno laboral con mayor equidad.

### **Análisis por nivel de responsabilidad, sexo y sede**

La distribución de colaboradores en Culinary por nivel de responsabilidad refleja un panorama de equilibrio y avances significativos en materia de equidad de género. En los niveles auxiliar y profesional se observa una composición prácticamente balanceada, con porcentajes muy cercanos entre hombres y mujeres (54,5% y 45,5% en auxiliares; 52% y 48% en profesionales, respectivamente). Este equilibrio muestra que la institución ha logrado consolidar equipos diversos en áreas clave de su funcionamiento.

En los cargos administrativos destaca la mayor presencia femenina (66,7%), lo que pone de relieve el aporte de mujeres en funciones de apoyo estratégico. De forma complementaria, en las jefaturas la representación masculina alcanza un 55,6% frente a un 44,4% de mujeres, lo que evidencia un espacio donde, si bien los hombres son mayoría, las mujeres cuentan con una presencia relevante y con oportunidades de crecimiento hacia puestos de liderazgo.

El dato más significativo se observa en los cargos directivos, donde las mujeres representan un 85,7% del total, consolidando una fuerte presencia femenina en los espacios de mayor responsabilidad institucional. Este resultado constituye un hito positivo, ya que visibiliza un liderazgo ejercido mayoritariamente por mujeres en la toma de decisiones.

En síntesis, los datos muestran que Culinary ha logrado sostener una tendencia hacia la equidad de género en gran parte de su estructura organizacional, destacando especialmente la participación femenina en los niveles más altos de dirección. Si bien persisten diferencias en algunas categorías, el escenario general es alentador y abre la oportunidad de seguir fortaleciendo estrategias que promuevan la equilibrada participación de hombres y mujeres en todos los niveles de responsabilidad.

A continuación, se presenta una tabla con la distribución de colaboradores según su nivel de responsabilidad y sexo.

Nivel de Responsabilidad	Hombre	%	Mujer	%
Auxiliar	6	54,5	5	45,5
Administrativo	2	33,3	4	66,7
Profesional	13	52	12	48
Jefatura	5	55,6	4	44,4
Directivo	1	14,3	6	85,7

Fuente: Registro interno de dotación, actualizado a 27 de agosto de 2025.

## B) Caracterización de la diversidad

Este primer apartado tiene como propósito presentar una caracterización de los estudiantes, docentes y colaboradores que participaron en el estudio, considerando distintas dimensiones de diversidad presentes en la institución. La información obtenida permite visualizar la composición del grupo y reconocer las múltiples identidades y condiciones que coexisten en Culinary.

### Estudiantes:

De los 23 estudiantes que respondieron la encuesta, 10 se identificaron con género femenino y 10 con género masculino, mientras que 3 se reconocieron como no binarios, queer o prefirieron no responder. En relación con la orientación sexual e identidad de género, 7 estudiantes se identificaron como parte de la comunidad LGBTIQ+, predominando la mayoría que no se reconoce dentro de esta categoría.

En cuanto a nacionalidad, la mayor parte de los encuestados no se identifica como migrante, siendo solo 4 quienes declararon dicha condición. Respecto a la pertenencia a pueblos indígenas, únicamente una persona señaló reconocerse como integrante de este grupo.

En relación con la discapacidad, 5 estudiantes declararon tener alguna condición, entre ellas discapacidad intelectual y psíquica. Un número reducido prefirió no responder o manifestó no estar seguro. De este grupo, solo 1 estudiante reportó contar con credencial de discapacidad.

### **Docentes:**

De los 13 docentes que respondieron la encuesta, 7 se identifican como femenino y 6 como masculino. En cuanto a orientación sexual e identidad de género, 1 persona se reconoce como LGBTIQ+, predominando quienes no se identifican dentro de esta categoría.

Respecto al origen, todos los docentes encuestados indicaron no ser migrantes ni pertenecer a pueblos indígenas. Asimismo, ninguno reportó tener alguna discapacidad.

### **Colaboradores:**

De los 16 colaboradores/as que respondieron la encuesta, 11 se identifican como femenino, 4 como masculino y 1 prefirió no responder. En cuanto a orientación sexual e identidad de género, solo una persona se reconoce como LGBTIQ+.

Respecto al origen, la totalidad de los colaboradores/as indicó no ser migrante ni pertenecer a pueblos originarios.

En relación con la discapacidad, únicamente una persona declaró tener alguna, sin especificar el tipo, y señaló no contar con credencial ni pensión de invalidez.

## **C) Percepción del ambiente institucional**

Este apartado indaga en cómo estudiantes, docentes y colaboradores/as perciben el ambiente general de la institución, considerando tanto la calidad de los vínculos entre pares como las interacciones entre los distintos estamentos. El análisis permite reconocer la manera en que se experimenta la cultura de respeto, inclusión y convivencia al interior de Culinary, así como las condiciones que facilitan —o dificultan— la construcción de un entorno académico y comunitario seguro, armónico y participativo.

### **Estudiantes:**

Los resultados muestran una percepción heterogénea del ambiente institucional. En el plano cuantitativo, el estudiantado se encuentra dividido: los niveles de acuerdo y desacuerdo en torno a la calidad de las relaciones interpersonales y la convivencia en espacios comunes son similares, lo que refleja miradas diversas y, en algunos casos, contrastantes. Desde lo cualitativo, se confirma esta dualidad: por un lado, existe reconocimiento hacia Culinary como un espacio seguro y respetuoso; por otro, se mencionan dinámicas de segmentación entre grupos, limitaciones en la integración y experiencias que varían según la trayectoria personal y el contexto en que cada estudiante se desenvuelve. Estos hallazgos evidencian que, si bien la institución es valorada en términos de seguridad, persisten desafíos vinculados a la inclusión y la construcción de una comunidad más cohesionada.

### **Docentes:**

En términos generales, tanto los datos cuantitativos y cualitativos coinciden en reflejar que el cuerpo docente percibe a Culinary como un entorno institucional seguro, cercano y con relaciones cordiales entre sus integrantes. Los altos niveles de acuerdo reportados en la encuesta encuentran sustento en testimonios que destacan la convivencia grata, el ambiente familiar y la posibilidad de interacción directa con estudiantes y colegas. No obstante, es necesario precisar que los hallazgos no son representativos de la totalidad del profesorado, dado el bajo nivel de participación en la encuesta. Pese a ello, los resultados ofrecen una señal positiva sobre el ambiente institucional percibido, que puede servir de base para fortalecer la cultura de cercanía, confianza y participación que los docentes valoran en Culinary.

### **Colaboradores:**

Entre los colaboradores/as, la percepción del ambiente institucional es mayoritariamente positiva. Los resultados cuantitativos muestran altos niveles de acuerdo en aspectos como la confianza en las relaciones y la tranquilidad en los espacios comunes. Los testimonios cualitativos complementan esta visión, destacando un entorno laboral caracterizado por la cercanía y la interacción fluida con autoridades, docentes y estudiantes, lo que constituye un rasgo distintivo de Culinary. Esta experiencia cotidiana refuerza la idea de que la institución se percibe como un espacio colaborativo, donde la comunicación y el buen trato son elementos centrales de la convivencia.

## **D) Conocimiento de políticas y modelos institucionales**

Este ítem evalúa el grado en que los distintos estamentos de la comunidad educativa conocen, comprenden y se apropian de la *Política Institucional de Prevención del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género*. El análisis considera el nivel de conocimiento, canales de difusión y el grado de apropiación de estas políticas, elementos claves para garantizar su efectividad y la pertinencia.

### **Estudiantes:**

Los resultados evidencian una brecha significativa entre la existencia formal de las políticas y su real apropiación por parte de los estudiantes. Desde lo cuantitativo, la proporción de estudiantes que desconoce o no está seguro/a de conocer las políticas (52%) confirma la limitada difusión efectiva. Desde lo cualitativo, los relatos profundizan esta idea al señalar la escasa visibilidad, baja claridad y ausencia de espacios sistemáticos de socialización, lo que convierte el conocimiento en algo fragmentado y dependiendo de roles particulares.

### **Docentes:**

En este estamento, la mayoría declara conocer la política institucional contra el acoso, la violencia y la discriminación de género, siendo el correo institucional el principal canal de difusión reconocido. No obstante, los hallazgos cualitativos complejizan este dato, revelando que el nivel de conocimiento es heterogéneo y que la apropiación depende en gran medida del rol institucional y de la condición contractual de los docentes. Esto significa que docentes con mayor vínculo o permanencia tienden a tener un acercamiento más sistemático a las políticas, mientras que aquellos con contratos parciales o temporales presentan un nivel de conocimiento más limitado. Además, algunos testimonios sugieren que el conocimiento se concentra más en la existencia de la política que en la comprensión de sus contenidos y aplicación práctica.

### **Colaboradores:**

En este grupo, la mayoría de colaboradores/as declara conocer la Política Integral y reconoce algunos de los canales de difusión implementados por la institución, destacando el

correo institucional como principal vía de comunicación. Sin embargo, tanto la encuesta como las entrevistas sugieren que el grado de apropiación, lectura detallada y uso práctico de la política sigue siendo limitado, lo que podría afectar la capacidad de respuesta en casos concretos. Asimismo, los testimonios revelan una percepción positiva respecto a la existencia de protocolos y avances recientes, aunque también ponen en evidencia que el nivel de conocimiento varía según la cercanía de cada colaborador con el área de género y convivencia.

## **E) Experiencias de formación y capacitación**

Este apartado analiza las experiencias y percepciones de estudiantes, docentes y colaboradores respecto a las instancias de formación orientadas a la prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, así como la promoción de la diversidad y la equidad. El análisis considera aspectos vinculados a la participación, la valoración de la calidad, pertinencia y la aplicabilidad de estas instancias formativas.

### **Estudiantes:**

La triangulación de los datos cuantitativos y cualitativos muestran una percepción heterogénea del estudiantado respecto a las instancias formativas vinculadas a la diversidad, equidad de género y prevención de la violencia. Mientras un grupo de estudiantes reconoce la existencia de asignaturas, charlas y cursos sobre estas temáticas, otros señalan no haber tenido acceso a dichas instancias o desconoce su existencia. Estos resultados evidencian que Culinary ha desarrollado acciones orientadas a la formación en estos ámbitos, aunque persisten desafíos relacionados con el alcance, la difusión y la participación efectiva del estudiantado.

### **Docentes:**

Los resultados muestran que la mayoría de los docentes ha participado en instancias de formación y percibe la capacitación como pertinente y útil para su labor. Sin embargo, los datos también reflejan que cerca de la mitad de la muestra percibe limitaciones en la formación recibida, especialmente en términos de profundidad, frecuencia y aplicabilidad práctica. Los relatos cualitativos confirman esta tendencia, evidenciando la necesidad de

reforzar herramientas prácticas y accesibles para abordar situaciones de acoso, violencia o discriminación en el aula.

### **Colaboradores:**

En este grupo, una mayoría de colaboradores/as reconoce haber recibido formación sobre género, acoso y discriminación, valorando en parte su pertinencia y aplicabilidad. Sin embargo, tanto en la encuesta como en los testimonios sugieren la existencia de brechas en el alcance y en la orientación práctica de las capacitaciones, las cuales parecen concentrarse más en equipos directivos que en todos los niveles de colaboradores. Asimismo, se observa que mientras algunos valoran positivamente la utilidad de los contenidos, otros consideran que se requiere avanzar hacia un enfoque más aplicado y conectado con las políticas institucionales.

## **F) Experiencias personales**

Este apartado aborda las vivencias directas e indirectas de acoso, violencia o discriminación reportadas por estudiantes, docentes y colaboradores/as, junto con la percepción sobre la respuesta institucional frente a estas situaciones. El propósito es dimensionar la magnitud de los hechos, así como su impacto en la sensación de seguridad y el sentido de pertenencia de la comunidad educativa.

### **Estudiantes:**

Los resultados cuantitativos y cualitativos permiten señalar que, si bien la mayoría de los estudiantes no reportan haber vivido experiencias directas de acoso, violencia o discriminación de género, sí existen casos específicos que generan preocupación y que ponen en relieve la importancia de fortalecer las medidas de prevención, detección y respuesta institucional. No obstante, es fundamental subrayar que estos datos no reflejan necesariamente una percepción generalizada.

### **Docentes:**

En términos generales, los datos cuantitativos indican que la gran mayoría de los docentes no ha experimentado ni presenciado situaciones de acoso, violencia o discriminación de

género. Sin embargo, los hallazgos cualitativos dan cuenta de experiencias aisladas vinculadas a conflictos interpersonales y a tensiones en la gestión de la convivencia, las cuales, si bien no se enmarcan directamente en situaciones de violencia de género, pueden generar malestar y una sensación de escaso respaldo institucional. Esto sugiere la necesidad de incorporar herramientas de mediación y protocolos claros de resolución de conflictos que fortalezcan el clima laboral y académico.

### **Colaboradores:**

Los resultados evidencian que la mayoría de los colaboradores no reporta experiencias directas de acoso, violencia o discriminación de género. Sin embargo, se identifican casos en los que la percepción de apoyo resulta ambivalente: mientras algunos declaran haber recibido acompañamiento adecuado, otros refieren dudas respecto de la claridad de los procedimientos o la efectividad de la respuesta institucional. Estas diferencias subrayan la necesidad de reforzar la comunicación interna, la capacitación en protocolos de denuncia y el seguimiento de los casos para asegurar una experiencia uniforme de protección y apoyo.

### **G) Aspectos destacables y buenas prácticas**

Este ítem permite reconocer prácticas, iniciativas y actores que la comunidad educativa percibe como contribuciones positivas para la prevención de la violencia, la promoción de la equidad y la mejora de la convivencia. Se trata de avances y fortalezas institucionales que pueden consolidarse como buenas prácticas y proyectarse de manera transversal en todos los estamentos.

### **Estudiantes:**

De los estudiantes que respondieron la encuesta, se identifican diversos aspectos institucionales percibidos como positivos en la promoción de espacios seguros, inclusivos y libres de acoso, violencia y discriminación. Entre ellos destacan la disponibilidad, empatía, amabilidad y apertura de los docentes y colaboradores, quienes generan un entorno cercano y confiable, favoreciendo que los estudiantes se sientan cómodos para comunicar situaciones sensibles. Asimismo, se valoran la consistencia en la comunicación sobre protocolos y pasos a seguir, la existencia de diversos medios para denunciar, y la flexibilidad de los profesores para adaptarse a necesidades individuales, lo que contribuye a la sensación de seguridad y







En el análisis cualitativo —entrevistas y grupos focales— se reafirma la valoración de un ambiente positivo, junto con el reconocimiento de avances institucionales en materia de prevención y convivencia. Se destaca especialmente la creación de la política de género y la existencia de un canal formal de ayuda y denuncia, considerados como un hito dentro de la institución.

En conjunto, los resultados cuantitativos y cualitativos muestran una alta valoración de la existencia de políticas, protocolos, capacitaciones y canales de denuncia, los cuales han contribuido a consolidar un ambiente laboral y educativo más seguro e inclusivo. Si bien se reconoce que aún existen desafíos, particularmente en la extensión de estas acciones hacia todos los estamentos, los hallazgos reflejan que para colaboradores/as de Culinary la institución se encuentra avanzando de manera significativa hacia la prevención y la construcción de una cultura institucional basada en el respeto, la confianza y la convivencia.

## **H) Recomendaciones y propuestas de mejora de la comunidad**

Este apartado reúne los principales diagnósticos y sugerencias entregadas por estudiantes, docentes y colaboradores para optimizar la implementación de la Política Integral contra el acoso sexual, la violencia y discriminación de género, eliminar brechas y promover una cultura institucional basada en el respeto, la equidad y la prevención.

### **Estudiantes:**

A partir de las respuestas de los estudiantes, se pueden destacar tres líneas principales de mejora:

1. **Apoyo y acompañamiento psicoemocional:** Entre las sugerencias planteadas por los estudiantes aparece la necesidad de contar con apoyo emocional en casos de acoso o discriminación. No obstante, este acompañamiento ya se encuentra disponible a través de personal especializado que garantiza confidencialidad, protección y ausencia de represalias. El desafío identificado, por tanto, no radica en la creación de este servicio, sino en reforzar su difusión y dar a conocer de manera clara a la comunidad estudiantil las garantías que amparan a quienes deciden denunciar, junto con los mecanismos que aseguran que las víctimas no tengan contacto con sus agresores.

2. **Formación y capacitación:** Los estudiantes destacan la necesidad de reforzar la educación en temáticas de género, respeto y convivencia. Proponen realizar charlas informativas sobre la actuación institucional frente a casos de acoso o discriminación, así como implementar formación continua para docentes, estudiantes y colaboradores. Se enfatiza capacitar especialmente a los profesionales a cargo de talleres, dada su función como figuras de autoridad y su influencia directa en el ambiente educativo.
  
3. **Comunicación de protocolos y prevención:** Se enfatiza la importancia de difundir de manera clara los protocolos frente a situaciones de acoso y discriminación, complementando la información con folletos, campañas y actividades permanentes de prevención. Los estudiantes destacan la necesidad de identificar y abordar situaciones que podrían pasar desapercibidas por miedo o vergüenza de las víctimas, asegurando que la información y las medidas preventivas lleguen a toda la comunidad educativa de manera efectiva.

Los resultados cuantitativos y cualitativos muestran que, aunque la mayoría de los estudiantes percibe un entorno seguro y cercano, persisten oportunidades de mejora vinculadas a la difusión de información, la claridad y accesibilidad de los protocolos, el acompañamiento psicoemocional y la incorporación de metodologías formativas más participativas y experienciales. Estas recomendaciones evidencian la necesidad de fortalecer los mecanismos de apoyo y consolidar una cultura inclusiva que promueva la confianza, la prevención y el resguardo de toda la comunidad estudiantil.

### **Docentes:**

A partir de las recomendaciones y propuestas de mejora señaladas por los docentes en las encuestas, se identifican tres áreas clave:

1. **Reforzar la capacitación y preparación de docentes y colaboradores:** Los docentes destacan la necesidad de continuar y profundizar la formación en temas de género, respeto, convivencia y prevención del acoso, tanto para ellos mismos como para estudiantes y colaboradores. Se sugiere complementar las capacitaciones con sesiones tipo coaching y promover el desarrollo constante de competencias para intervenir de manera efectiva en situaciones conflictivas o sensibles.

2. **Mejorar la definición y comunicación de protocolos:** Los docentes evidencian la importancia de contar con protocolos claros, accesibles y conocidos por toda la comunidad educativa. Esto incluye definir pasos concretos a seguir frente a casos de acoso laboral o interpersonal, garantizar la comprensión de estos procesos y difundir la información a docentes, estudiantes y colaboradores, asegurando que todos sepan cómo actuar y a quién recurrir.
3. **Promover espacios inclusivos y cultura de respeto:** Se destaca la necesidad de fortalecer un entorno inclusivo y seguro para toda la comunidad educativa y laboral (estudiantes, docentes y colaboradores). Asimismo, se sugiere reforzar la cultura institucional mediante afiches informativos, correos, charlas al inicio de cada semestre y actividades de diálogo, fomentando la conciencia, el respeto mutuo y la participación activa en todos los estamentos.

En conjunto, los resultados cuantitativos y cualitativos muestran que, si bien los docentes perciben que Culinary cuenta con políticas, protocolos y capacitaciones en temáticas de acoso, violencia y discriminación de género, identifican oportunidades de mejora en la profundización de la formación práctica, la difusión de protocolos y la creación de espacios de diálogo inclusivos. Estas recomendaciones reflejan un interés activo por fortalecer la prevención, consolidar la cultura institucional inclusiva y promover la participación de todos los miembros de la comunidad educativa, asegurando que la teoría y los procedimientos se traduzcan en experiencias seguras y concretas dentro del entorno académico.

### **Colaboradores:**

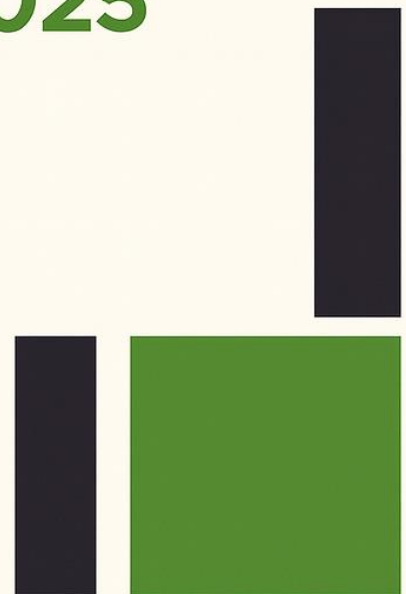
A partir de las recomendaciones y propuestas de mejora señaladas por los colaboradores en la encuesta, se identifican tres aspectos claves:

1. **Mejorar la comunicación y difusión de información:** Los colaboradores destacan la necesidad de mantener información clara, accesible y constante sobre protocolos, canales de apoyo y medidas de prevención de acoso o discriminación. Se sugiere aumentar la difusión institucional, mediante correos, charlas, actividades presenciales y la promoción de los canales de denuncia, asegurando que toda la comunidad conozca cómo acceder a ayuda y orientación.

- 2. Fortalecer la formación y capacitación:** Se propone ampliar las charlas y actividades formativas, dirigidas a estudiantes como a trabajadores, enfocadas en la sensibilización, prevención y manejo de situaciones conflictivas. La capacitación busca preparar a los colaboradores para intervenir adecuadamente y brindar el apoyo necesario a quienes lo requieran, reforzando competencias en prevención, acompañamiento y gestión de conflictos.
  
- 3. Generar espacios seguros y participativos:** Se plantea la creación de instancias de diálogo y actividades inclusivas, donde los colaboradores puedan expresar inquietudes, discutir temas sensibles y sentirse escuchados. Esto incluye garantizar espacios seguros para la conversación, promoviendo un ambiente de confianza y participación activa en la construcción de la cultura institucional.

En conjunto, los resultados cuantitativos y cualitativos evidencian que, si bien los colaboradores perciben que existen políticas, protocolos y capacitaciones en la institución, identifican oportunidades de mejora en la difusión de la información, la accesibilidad de los canales de apoyo y la generación de espacios de conversación seguros. Estas sugerencias reflejan un interés activo por fortalecer la cultura institucional, la prevención de acoso y violencia, y la consolidación de un entorno inclusivo y confiable para todos los miembros de Culinary.

# CONTINUIDADES Y APRENDIZAJES INSTITUCIONALES: DIAGNÓSTICO 2022 Y ESTUDIO 2025



## IV. Continuidades y aprendizajes institucionales: diagnóstico 2022 y estudio 2025

El presente apartado pone en diálogo los resultados del estudio actual con el Diagnóstico de Riesgos de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género realizado en 2022, en el marco de la Ley N°21.369. Esta comparación permite observar avances significativos, persistencias y nuevos desafíos en el proceso de construcción de una cultura institucional inclusiva en Culinary.

En 2022, los hallazgos iniciales evidenciaron fortalezas vinculadas al compromiso de las autoridades, la existencia de liderazgos femeninos y valores institucionales de respeto y tolerancia. No obstante, también se identificaron importantes ámbitos de mejora, como la necesidad de capacitar en género y derechos humanos, visibilizar la discriminación mediante campañas y actividades, formalizar y difundir canales de denuncia confiables, producir indicadores institucionales con perspectiva de género y fortalecer la institucionalidad para la igualdad y la inclusión.

En contraste, el estudio de 2025 muestra avances sustantivos. Durante este periodo se instauró la Política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y se creó la Dirección de Género, Inclusión y Convivencia, lo que marca un hito respecto del escenario de 2022, donde no existía una institucionalidad especializada. Estas medidas han permitido consolidar normativas, generar protocolos y dotar a la comunidad de un referente institucional que orienta, supervisa y da seguimiento al cumplimiento de la política. Además, se implementaron baños mixtos, respondiendo a una de las demandas expresadas en el diagnóstico inicial, lo que evidencia avances concretos en infraestructura inclusiva.

En materia de dotación institucional, los datos de 2025 confirman la continuidad de ciertos rasgos identificados en 2022, pero también muestran transformaciones. Mientras el diagnóstico anterior daba cuenta de una paridad relativa en la distribución por sexo, el nuevo levantamiento revela un escenario donde esta paridad se sostiene en términos globales, pero con asimetrías específicas según sede y nivel de responsabilidad. En Santiago, el predominio femenino se ha consolidado, especialmente en niveles administrativos y directivos, mientras que en Viña se mantiene una mayor presencia masculina en auxiliares y profesionales. Asimismo, se observa un avance significativo en el liderazgo femenino en cargos de alta

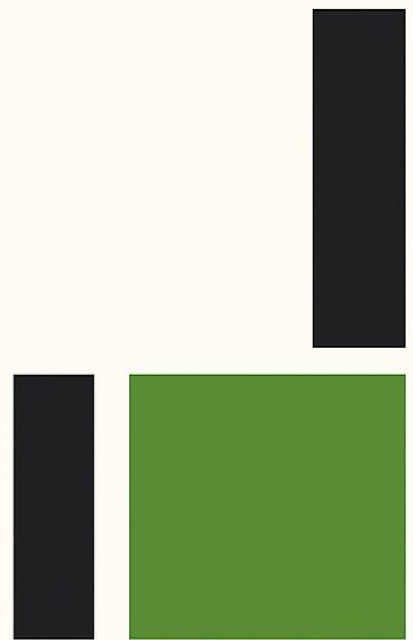
dirección (85,7% de mujeres en 2025), aunque en las jefaturas el peso masculino continúa siendo mayoritario. Estas dinámicas reflejan que, pese al avance en la equidad, persisten ciertos patrones de segmentación que requieren seguimiento y acciones de balance.

En términos de riesgos, en 2022 se advirtieron focos de acoso en espacios externos, discriminación hacia mujeres lesbianas, personas LGBTIQ+, con discapacidad o de bajos recursos, así como la persistencia del machismo en ambientes de cocina y la división sexual del trabajo. En 2025, aunque la mayoría de los estamentos no reporta experiencias directas, persisten casos puntuales y percepciones de segmentación en la integración estudiantil, junto con brechas en la apropiación práctica de las capacitaciones y protocolos. Esto refleja que, pese a los avances institucionales, las desigualdades y estereotipos detectados en 2022 no han sido completamente superados y demandan reforzar la prevención, sensibilización y formación práctica en toda la comunidad.

En cuanto a las líneas de acción propuestas en 2022 —normativas y reglamentos, adecuación curricular, gestión de personas, producción de información con enfoque de género e implementación/revisión de la política— los resultados de 2025 evidencian progresos especialmente en los tres primeros ámbitos. Hoy existen marcos normativos más claros, lineamientos curriculares que incorporan perspectiva de género y una gestión de personas que refuerza la inclusión y la convivencia. Sin embargo, la producción sistemática y difusión de indicadores con enfoque de género, junto con la consolidación de procesos de evaluación continua, se mantienen como áreas en desarrollo.

Finalmente, al relacionar estos hallazgos con el Plan General de Desarrollo 2024–2028, se observa plena coherencia con el Desafío #8 del Eje Comunidad Académica, orientado a transversalizar inclusión y diversidad en la gestión institucional, fortalecer la convivencia, formar a equipos docentes y administrativos y fomentar la participación estudiantil. La comparación entre 2022 y 2025 refleja un progreso institucional relevante — con la instalación de la Política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, la creación de la dirección especializada y la implementación de medidas concretas como los baños mixtos—, pero también subraya la necesidad de profundizar la apropiación comunitaria de estas políticas y su traducción en prácticas cotidianas que garanticen inclusión, respeto y seguridad para toda la comunidad Culinary.

# CONCLUSIONES



## V. Conclusiones

La presente investigación permitió caracterizar percepciones, conocimientos y experiencias de los distintos estamentos de Culinary en relación con el ambiente institucional, las políticas y protocolos, las instancias de formación y las experiencias personales vinculadas a la prevención de acoso, violencia y discriminación de género.

Si bien la encuesta contó con una participación limitada (52 de 714 personas), 7,3% de representatividad), y los instrumentos cualitativos incluyeron 17 entrevistas y focus groups, los resultados ofrecen una aproximación valiosa sobre percepciones, prácticas y áreas de mejora, permitiendo identificar tendencias generales y diferencias entre estamentos. En términos generales, se observa que la institución ha avanzado en la creación de un entorno seguro, inclusivo y respetuoso, con políticas y capacitaciones implementadas, aunque persisten desafíos en difusión, apropiación de políticas y participación efectiva de toda la comunidad.

En relación con el ambiente institucional, se evidencia una valoración positiva de las relaciones cordiales y la confianza entre integrantes, aunque los estudiantes perciben algunas dinámicas de segmentación y limitaciones en la integración, los docentes destacan un clima cercano y familiar con interacción fluida con colegas y estudiantes, y los colaboradores valoran especialmente la cercanía con autoridades, docentes y estudiantes como un elemento distintivo del entorno laboral.

Respecto al conocimiento de políticas y modelos institucionales, todos los estamentos reconocen formalmente la existencia de políticas y protocolos, así como la función del correo institucional como principal canal de difusión; sin embargo, los estudiantes presentan la brecha más significativa, con un 52% que desconoce o no está seguro de conocer las políticas, los docentes muestran conocimiento heterogéneo condicionado por su rol y condición contractual, y los colaboradores valoran los avances recientes, aunque la lectura detallada y el uso práctico de las políticas siguen siendo limitados.

En cuanto a las experiencias de formación y capacitación, se observa que, si bien existen instancias orientadas a la diversidad, equidad de género y prevención de violencia, persisten brechas de alcance, participación y aplicabilidad; los estudiantes presentan participación fragmentada y desconocimiento de algunas actividades, los docentes perciben limitaciones en profundidad, frecuencia y aplicabilidad práctica, y los colaboradores

reconocen la pertinencia parcial de la formación, señalando la necesidad de un enfoque más aplicado y conectado con las políticas institucionales.

Respecto a las experiencias personales, la mayoría de los miembros de los tres estamentos no reporta vivencias directas de acoso, violencia o discriminación, aunque se identifican casos puntuales que resaltan la importancia de fortalecer las medidas de prevención y los mecanismos de apoyo; en particular, los estudiantes destacan la relevancia de visibilizar referentes de confianza, los docentes reportan episodios aislados de conflicto interpersonal y los colaboradores muestran percepciones mixtas respecto al apoyo y la claridad de los procedimientos.

Entre los aspectos destacables, se reconoce la existencia de políticas, protocolos, capacitaciones y canales de denuncia como elementos que contribuyen a consolidar un ambiente seguro e inclusivo, mientras que los estudiantes enfatizan la importancia de referentes de confianza, los docentes valoran los avances institucionales y el clima cercano, y los colaboradores destacan la interacción fluida y la confianza como elementos centrales del entorno laboral.

Finalmente, las recomendaciones y propuestas de mejora coinciden en la necesidad de fortalecer la difusión de información, el acceso a protocolos y canales de apoyo, y la generación de espacios seguros de diálogo; en este sentido, los estudiantes sugieren estrategias formativas más participativas y acompañamiento psicoemocional, los docentes requieren profundización en formación práctica y espacios de diálogo inclusivos, y los colaboradores enfatizan la extensión de las acciones a todos los niveles de la institución y la accesibilidad de los canales de apoyo.

En síntesis, los avances son claros y se reconocen institucionalmente, pero persisten desafíos que requieren continuidad, profundización y mayor apropiación comunitaria. A continuación, se destacan los 6 ámbitos de mejora prioritarios a seguir trabajando en los siguientes años.

1. **Difusión y apropiación comunitaria:** Asegurar que políticas y protocolos sean conocidos, comprendidos y apropiados por toda la comunidad, con estrategias de comunicación más claras, permanentes y participativas.

2. **Fortalecimiento de la formación práctica:** Ampliar la capacitación hacia instancias más frecuentes, aplicadas y vinculadas a la realidad cotidiana de estudiantes, docentes y colaboradores.
3. **Evidenciar acompañamiento psicoemocional especializado:** Fortalecer la difusión de las garantías y los apoyos que se brindan a quienes viven o presencian situaciones de violencia o discriminación, con referentes de confianza y servicios de contención permanentes.
4. **Participación estudiantil:** Promover instancias de co-construcción y evaluación de las iniciativas, asegurando una voz activa y representativa del estudiantado en la gestión de convivencia e inclusión.
5. **Formación transversal y descentralizada:** Extender la formación en género, diversidad y convivencia a todos los niveles de la comunidad, evitando que quede concentrada solo en autoridades o equipos directivos, y asegurando que docentes, colaboradores y estudiantes cuenten con conocimientos y herramientas para actuar en situaciones concretas.
6. **Consolidación de la cultura inclusiva:** Transversalizar el enfoque de género, inclusión y convivencia en la gestión institucional, en la vida académica y en las interacciones cotidianas, asegurando que las políticas se traduzcan en experiencias concretas de respeto y seguridad.

En conjunto, estos hallazgos muestran que Culinary ha avanzado de manera significativa hacia la prevención de la violencia y la construcción de una cultura institucional inclusiva, segura y participativa. La instauración de la Política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y la creación de la Dirección de Género, Inclusión y Convivencia representan hitos que han permitido consolidar normativas, protocolos y canales de apoyo, instalando una institucionalidad que en 2022 no existía. Estos avances reflejan un compromiso sostenido por parte de las autoridades y de la comunidad en general, lo que ha contribuido a generar un entorno más protegido y confiable para estudiantes, docentes y colaboradores.

En este sentido, el desafío de los próximos años será consolidar la cultura inclusiva a nivel cotidiano, asegurando que las políticas no solo estén formalmente instaladas, sino que se traduzcan en **experiencias concretas de confianza, seguridad y respeto para toda la comunidad Culinary**. Esto implica avanzar hacia una institucionalidad cada vez más cercana, transparente y participativa, donde cada miembro de la comunidad educativa y laboral se sienta parte activa de un proyecto colectivo orientado al bienestar y la equidad.