

Culinary

Instituto Profesional
Instituto Internacional
de Artes Culinarias y Servicios

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

INSTITUTO INTERNACIONAL DE ARTES CULINARIAS Y SERVICIOS

ANTECEDENTES

A partir de la entrada en vigor, el 15 de septiembre de 2021, de la Ley N°21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en la educación superior, todas las instituciones de educación superior deben implementar medidas que permitan reducir la exposición y las consecuencias del acoso sexual, la violencia y la discriminación por sexo, expresión de género u orientación sexual, siendo una de ellas elaborar una política contra el acoso sexual, la violencia y discriminación de género y un modelo de investigación y sanción de estos hechos.

Culinary se ha hecho cargo de estas temáticas desde hace varios años. En mayo de 2018 se desarrolla e implementa el Protocolo contra El Acoso Sexual institucional, que ha estado plenamente vigente y que ha sido actualizado a fin de fortalecer nuestros procedimientos internos en aquellos aspectos que la nueva ley destaca con mayor fuerza, como las medidas de protección y la reparación. A partir de esta fecha, el Protocolo contra El Acoso Sexual institucional cambia al Modelo de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y Discriminación de Género.

De la misma manera, nuestros reglamentos internos incorporaban la tolerancia cero al acoso sexual en la comunidad educativa, a partir de la comprensión de 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* de todos y todas quienes integran a las comunidades educativas en el nivel superior: docentes, estudiantes y colaboradores.

No obstante, esta Ley y su implementación en el Instituto supone un avance en favor de generar ambientes aún más seguros y donde todas las personas encuentren un espacio de desarrollo adecuado y confortable para sus proyectos profesionales, con el mayor grado de armonía posible.

El Instituto Culinary releva valores fundamentales en línea con lo establecido en materia de igualdad y no discriminación por sexo, expresión de género u orientación sexual. Los valores institucionales son¹:

- **Libertad de autodeterminación** de todas las personas, en cuanto no afecte los derechos de otros.
- **Tolerancia y respeto por la dignidad humana**, puesto que las personas que integran la comunidad del Instituto Profesional deben ser tratadas y tratar a los demás como individuos dignos y merecedores de respeto.
- **Equidad**: el instituto reconoce la igualdad de todos los seres humanos, sin distinción de género, religión, raza, condición social, filiación política o edad, de modo que las personas que integran la comunidad del Instituto Profesional sean tratadas de manera justa, sin recibir un trato discriminatorio.

¹ <https://culinary.cl/content/uploads/coxxdigo-de-exxtica.pdf>

- **Probidad:** las personas que integran la comunidad del Instituto Profesional deben actuar siempre de modo honesto, comprometido con los intereses del Instituto y con estricto apego a las normativas legales y disposiciones institucionales que resulten aplicables.
- **Excelencia:** el Instituto Profesional busca cumplir con su misión educacional bajo los más altos criterios de calidad y compromiso con el medio, aspirando siempre a elevar al máximo las capacidades de sus estudiantes y docentes, para lo cual cada persona que integra la comunidad del Instituto Profesional debe alcanzar y mantener altos estándares de desempeño.

Estos valores, establecidos en el Código de Ética institucional, son el marco dentro del cual las demás regulaciones y normativas internas se ciñen. El Instituto Culinary desde su fundación se ha comprometido con la creación y el mantenimiento de una comunidad en la que todos y todas sus integrantes puedan desenvolverse en un ambiente igualitario, pluralista y libre de discriminación, y de pleno respeto de los derechos y la dignidad de las personas.

Por ello, la política integral tiene por propósito **contribuir a la excelencia en la formación profesional de sus estudiantes, mediante el reforzamiento del respeto mutuo y la inclusión de todos y todas, a fin de generar y mantener un ambiente educativo y laboral que permita que todos y todas expresen su máximo potencial de desarrollo, aportando al crecimiento del rubro en el cual se desempeñen y a la economía del país.**

MARCO NORMATIVO Y DEFINICIONES INSTITUCIONALES

La Ley N°21.369, que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior reconoce el derecho de toda persona a desempeñarse en espacios libres de violencia y discriminación de género, así como el deber de todas las instituciones de educación superior de prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, y de proteger y reparar a las víctimas, además de promover las relaciones igualitarias de género al interior de la institución.

Por su parte, la Ley General de Educación (Decreto con Fuerza de Ley N°2, de 2009, del Ministerio de Educación que Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N°20.370 con las Normas No Derogadas del Decreto con Fuerza de Ley N°1, de 2005, en adelante, "LGE") dispone que la educación es un proceso que se enmarca en el respeto y valoración de los derechos humanos, que debe propender a asegurar que todos los estudiantes alcancen los objetivos generales y los estándares de aprendizaje, y tengan las mismas oportunidades de recibir una educación de calidad, donde se respete su integridad física y moral, no siendo objeto de tratos vejatorios o degradantes.

Ambas normas tienen su fundamento en instrumentos jurídicos internacionales que han sido suscritos por nuestro país, como: la Declaración Universal de Derechos Humanos, los Pactos de Derechos Humanos de Naciones Unidas, la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y la Convención Belém do Pará, entre

otros. Adicionalmente, y anterior a la normativa en el ámbito de educación, el Código del Trabajo incorpora normas para la denuncia, investigación y sanción del acoso sexual.

En este contexto, estos cuerpos normativos establecen la necesidad de que las Instituciones de Educación Superior (IES) velen porque en su comunidad educativa, tanto docentes como administrativos/as y estudiantes, se relacionen de manera respetuosa en ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación por sexo, expresión de género u orientación sexual.

El 3 de junio de 2024, entra en vigencia la Ley N°21.675, que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género. La normativa señala (art. 12) que las instituciones de educación “deberán promover una educación no sexista y con igualdad de género y considerar en sus reglamentos internos y protocolos la promoción de la igualdad en dignidad y derechos y la prevención de la violencia de género en todas sus formas”.

Se entiende por educación no sexista: “Práctica educativa que propugna la igualdad de derechos, dignidades, valía, capacidades y oportunidades entre las personas. Tiene por objetivo prevenir y erradicar de los procesos y espacios educativos toda forma de discriminación y violencia en razón del sexo o el género, contribuyendo en última instancia al logro de la igualdad sustantiva de género y a la promoción de una educación equitativa y de calidad para todas y todos” (Documento de trabajo Unidad de Género, Mineduc, 2018).

Esta Política se enmarca también en lo establecido en la Ley N°21.790 (19 de enero de 2026) que protege los derechos de los estudiantes y cuidadores de la educación superior, promoviendo la corresponsabilidad y asegurando la conciliación entre actividades familiares, académicas y formativas.

En particular, el artículo 3º de la Ley N°21.369 mandata a todas las instituciones de educación superior a contar con una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género que contenga tanto acciones de prevención, información, sensibilización y capacitación, como también de sanciones y procedimientos de actuación frente a la ocurrencia de hechos constitutivos de acoso sexual, violencia o discriminación de género.

Es por ello que el Instituto Internacional de Artes Culinarias y Servicios (el “Instituto”) ha creado la presente **Política Integral contra el Acoso Sexual, la Discriminación y la Violencia de Género** (la “Política”) para definir los ejes a los cuales deberá responder la prevención y la respuesta a víctimas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, a fin de abordar los riesgos institucionales detectados en el Diagnóstico integral de riesgos de sufrir acoso sexual, violencia y discriminación, desarrollado por Culinary el primer semestre de 2022, lo establecido en las leyes N°21.369, 21.675 y 21.790 y en el Criterio 9 de la acreditación institucional: Gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión, de la Comisión Nacional de Acreditación (CNA).

El acoso sexual es una expresión de la violencia de género que afecta a las víctimas directas a nivel individual, provocando efectos físicos y psicológicos que comprometen su derecho a la educación y/o al trabajo; y, a su vez, configura un clima intimidante, amenazador, hostil, incómodo o inseguro

para las víctimas y para la comunidad en general. Constituye acoso sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado.

Conforme al artículo 2º de la Ley N°21.369, el acoso sexual es contrario a la dignidad de las personas, su libertad, integridad personal y la igualdad de derechos y prohibición de discriminación arbitraria.

La violencia de género, en tanto, es cualquier acción o conducta basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado; mientras que la discriminación de género es toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, y que, careciendo de justificación razonable, cause privación, perturbación o amenaza en legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

En contextos educativos, dadas las estructuras mediante las cuales se organizan las instituciones, las relaciones entre miembros de la comunidad educativa son, en muchos casos, de carácter jerárquica o asimétrica, condiciones que dificultan o imposibilitan manifestar explícitamente el rechazo a este tipo de conductas por parte de las víctimas. Por ello, es especialmente relevante que las instituciones de educación superior procuren establecer ambientes libres de acoso sexual y toda forma de violencia o discriminación de género, tanto mediante acciones preventivas como represivas de las conductas de acoso, violencia y discriminación como también mediante el apoyo institucional a las víctimas de estas conductas.

Para estos efectos, la Ley N°21.369 establece que quedan comprendidos todos aquellos comportamientos o situaciones que sean realizados o que tengan como destinatarias a personas que cursen programas de pre y posgrado, desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con las instituciones de educación superior.

Estas situaciones pueden ocurrir dentro o fuera de las dependencias del Instituto y deben ser abordadas por la institución cada vez que involucren a personas vinculadas al Instituto mediante contratos, matrículas o convenios, en calidad de denunciante o víctima y/o denunciado/a.

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

El abordaje institucional del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en Culinary, comprenderá tanto la prevención como la investigación y sanción. Estas medidas estarán estandarizadas entre los distintos campus, carreras y estamentos.

a) Prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, **normado en el Modelo de Prevención del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género del Instituto**. Los principales contenidos del Modelo de Prevención son los siguientes:

- Tolerancia cero al acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en la institución.
- Elaboración de un conjunto ordenado de medidas evaluables, dirigidas a prevenir los riesgos detectados y asegurar espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- Instalación de una unidad responsable de la implementación de la política, modelo de prevención y modelo de investigación y sanción y otros.
- Elaboración y evaluación periódica y participativa de la política, el modelo de prevención y de sanción, con criterios de paridad de género, con representación de estudiantes, docentes y funcionarios.
- Capacitación permanente de docentes y funcionarios/as en materia de igualdad de género y derechos humanos.
- Implementación de un plan de comunicaciones que garantice que las políticas, planes, protocolos y reglamentos sean conocidos en el interior de la institución y la realización de actividades y campañas permanentes de sensibilización e información sobre derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género; sus causas, manifestaciones y consecuencias; consentimiento sexual, entre otros.
- Difusión entre el personal y estudiantes de las obligaciones, prohibiciones y sanciones internas señaladas en los reglamentos y normativas dictados para el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley N°21.369.
- Desarrollo de programas periódicos de capacitación y especialización, destinados a colaboradores y docentes sobre derechos humanos, violencia y discriminación de género, incluyendo herramientas para su detección precoz y respuesta oportuna.
- Incorporación de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género, en los planes curriculares del Instituto.
- Fortalecimiento de los procedimientos de inducción a la institución mediante la incorporación de la Política Integral, el Modelo de Prevención y el Modelo de Investigación y Sanción en los instrumentos que regulan las relaciones entre el Instituto, sus estudiantes, el personal docente y sus colaboradores.

b) Denuncia, investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, **normado en el Modelo de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género del Instituto**. Los principales contenidos del Modelo de Investigación y Sanción son los siguientes:

- Investigación de cualquier situación constitutiva de acoso sexual, violencia o discriminación que ocurra dentro de los recintos institucionales o fuera de ellos, siempre que se trate de actividades organizadas o desarrolladas por Culinary e intervenga algún docente, estudiante o colaborador o personal tercerizado; se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más colaboradores de la institución e intervengan como denunciante o víctima alguno/a de estos/as; se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más estudiantes de la institución e intervengan como denunciante o víctima alguno/a docente o colaborador; se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más estudiantes de la institución e intervengan como denunciante o víctima alguno/a de ellos, cuando tales eventos afecten el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de Culinary o generen un entorno intimidatorio, hostil o humillante.
- Implementación de procedimientos especiales de denuncia, investigación y determinación del acoso sexual, violencia y discriminación de género basados en las normas del debido proceso, y en los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y prohibición de revictimización.
- Establecimiento de órganos con competencia especial para investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, dotados de independencia, personal debidamente capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, y de los recursos humanos y presupuestarios suficientes para desarrollar sus funciones.
- Definición de las conductas que a nivel interno se entenderán como constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género y las sanciones asociadas a ellas, las que en cuanto a su naturaleza y gravedad deberán ajustarse a las características de los hechos sancionados, así como la determinación de las circunstancias que puedan agravar o atenuar la responsabilidad de quienes cometan estos actos.
- Implementación de medidas dirigidas a proteger a las víctimas y a minimizar los impactos del acoso sexual durante la investigación, tales como la suspensión de las funciones, la prohibición de contacto, las adecuaciones laborales o curriculares y el apoyo psicológico, médico, social y jurídico, entre otras.
- Implementación de medidas que garanticen el tratamiento reservado de la denuncia que sean compatibles con la protección de las obligaciones de transparencia y la garantía de los derechos humanos.
- Implementación de medidas orientadas a asegurar el desarrollo y avance de la investigación y de sus fines, debiendo facilitar las medidas necesarias para impulsar y dar curso progresivo a las investigaciones, asegurar que éstas se lleven adelante con celeridad y sin dilaciones injustificadas, proteger a quienes presenten denuncias o presten testimonios, y evitar su exposición reiterada y su revictimización.

- Implementación de medidas que garanticen el conocimiento, por parte de la comunidad académica, de la existencia del modelo de investigación y sanción, los procedimientos de denuncia, etapas y plazos del proceso, y de las acciones que pueden tomarse como consecuencia de éste.
- Implementación de medidas que garanticen el acceso de las personas denunciantes y denunciadas a todas las piezas de la investigación, sin perjuicio de lo dispuesto en la ley N°19.628, así como el derecho de realizar alegaciones o descargos y de aportar pruebas.

El Instituto implementará las siguientes estrategias de apoyo para el correcto funcionamiento de esta política:

- Formación curricular: Se promoverá la incorporación de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género en los planes curriculares.
- Condiciones laborales: Se mantendrá en los procesos administrativos de reclutamiento y selección de colaboradores acciones sin sesgos ni arbitrariedad.
- Procesos de comunicación, formación y capacitación: Se desarrollarán acciones que generen sensibilización y desarrollo de competencias en temáticas de derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género y otras conductas discriminatorias a través de campañas informativas, capacitaciones, talleres y otros.
- Procesos de investigación y sanción: Se garantizarán procesos de investigación expeditos, resguardando los derechos de los involucrados y evitando la revictimización de los denunciantes.
- Asistencia: Se facilitará apoyo psicológico, médico, social y jurídico a quienes se vean afectados mediante la asistencia y el acompañamiento de las víctimas con profesionales especializados en la materia, ya sea con recursos propios o convenios con instituciones externas.

La Unidad de Asuntos Estudiantiles, dependiente de la Vicerrectoría Académica, será la encargada de dar cumplimiento cabal a esta política, de realizar un seguimiento de su funcionamiento, de los procedimientos derivados de ésta y proponer actualizaciones en caso de ser necesario.

REVISIÓN, EVALUACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA

Las modificaciones que se efectúen a la Política Integral y sus documentos anexos y relacionados se sujetarán a un procedimiento participativo, con representación equilibrada de todos los estamentos que conforman la comunidad educativa del Instituto, y que sea paritaria.

El proceso para modificar la presente Política Integral será liderado por la Unidad de Asuntos Estudiantiles y será realizado de manera anual, con la colaboración de todas las áreas institucionales que sean requeridas.

ANEXO: INSTRUMENTOS INTERNOS SOBRE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

El Instituto Profesional Culinary cuenta con los siguientes instrumentos de regulación interna que se refieren al acoso sexual, la violencia y la discriminación de género:

- Política Integral Contra el Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género.
- Modelo de Prevención del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género.
- Modelo de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género.
- Procedimiento General Disciplinario y de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Discriminación y la Violencia de Género.
- Reglamento de Uso o Cambio de Nombre Social y Rectificación de Nombre por Ley de Identidad de Género para Estudiantes Trans.
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- Código de Ética.

Estos instrumentos se encuentran disponibles para ser consultados en la página web institucional (www.culinary.cl).

Marzo de 2026