Dirección de Género: responsable de la diversidad e inclusión

Universidad de Las Américas · 2025-2026

Universidad de Las Américas cuenta con una Dirección de Género encargada de implementar su política de convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión, y con una Unidad de Investigación y Sanción para los casos de acoso, violencia y discriminación.

Funciones de la Dirección de Género

La Dirección de Género coordina y ejecuta medidas de información, sensibilización, capacitación y formación; vela por la implementación de la política; apoya a las víctimas, y evalúa y monitorea los avances. También propuso el Manual del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación, aprobado en 2026.

Marco institucional

Su trabajo se enmarca en la Política sobre Gestión de la Convivencia, Equidad de Género, Diversidad e Inclusión y en la Política Integral para la Prevención y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género.

Iniciativas y publicaciones de referencia

Políticas de Género – Dirección de Género y Unidad de Investigación y Sanción (página vigente (política modificada en 2026))
Funciones de la Dirección de Género: coordinar y ejecutar medidas de información, sensibilización, capacitación y formación; velar por la implementación de la política; apoyar a víctimas; evaluar y monitorear. Incluye las funciones de la Unidad de Investigación y Sanción.
https://vinculacion.udla.cl/genero/politicas/

Documentos institucionales incluidos

Documento	Páginas
Política sobre Gestión de la Convivencia, Equidad de Género, Diversidad e Inclusión (DR 11032026-02, 11-03-2026)	2–9
Política Integral para la Prevención y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género (modificada por DR 11032026-03)	10–19
Manual del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación MA-IGC-01 v1.3 (aprobado 19-05-2026)	20–37

DECRETO RECTORIA NÚMERO 11032026-02

Aprueba y Promulga "Política institucional sobre gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión"

VISTOS:

1º. La propuesta formulada por la Dirección de Género, dependiente de la Dirección General de Vinculación con el Medio y Comunicaciones;

2º. El acuerdo de la Junta Directiva de fecha 11 de marzo de 2026, en el sentido de aprobar la "Política institucional sobre gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión";

3º. Lo dispuesto en el artículo 18 letra b), i) y p) del Reglamento Orgánico de la Universidad;

DECRETO:

Apruébese y Promúlguese la "Política institucional sobre gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión", con vigencia a contar de esta fecha.

La implementación, administración y seguimiento de esta Política corresponderá a la Dirección de Género.

Comuníquese, publíquese y archívese.

Santiago de Chile, 11 de marzo de 2026.

MARÍA DEL PILAR ROMAGUERA GRACIA
RECTORA

MARÍA PAULINA HERNÁNDEZ PEDRAZA
SECRETARIA GENERAL

“Política institucional sobre gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión de Universidad de Las Américas”

UDLA
DOCUMENTO OFICIAL
SECRETARÍA GENERAL

ANTECEDENTES

En el contexto actual, la educación superior en Chile enfrenta el desafío de consolidarse como un espacio que promueve activamente la equidad, la inclusión y la convivencia respetuosa. Esta tarea responde tanto a exigencias históricas como a transformaciones congruentes con la evolución de la sociedad y del mundo globalizado, las cuales han redefinido el rol de las instituciones de educación superior (IES) en nuestro país y el mundo.

A nivel internacional, organismos como la UNESCO han señalado que la educación superior debe asumir una responsabilidad social activa, abordando problemáticas contemporáneas como la desigualdad, la sostenibilidad y los derechos humanos. La Tercera Conferencia Mundial de Educación Superior (2022) reafirmó que las IES deben traducir estos principios en prácticas concretas que garanticen la inclusión, la equidad y la participación plena de todas las personas.

Chile ha adherido a diferentes convenciones internacionales y ha dictado diversas leyes que promueven la protección de ciertos grupos de personas, en contextos y experiencias específicas.

En ese sentido, la política sobre educación superior se ha orientado por principios de equidad y justicia social, y en lo concreto, han transitado desde preocupaciones como el acceso, permanencia y financiamiento de estudios superiores, a la inclusión de personas de diversos grupos, espectros, orígenes o con discapacidad. Así, la convivencia en el ámbito universitario ha dejado de entenderse como mera coexistencia para convertirse en una práctica activa de respeto, diálogo y reconocimiento de las diferencias.

Por su parte, la Comisión Nacional de Acreditación (CNA) ha incorporado estos principios en sus criterios de evaluación institucional. Los criterios N°7 (subsistema universitario) y N°9 (subsistema técnico profesional) exigen a las instituciones demostrar avances en la gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión, como parte de su compromiso con la calidad educativa. Esto incluye políticas claras, estructuras organizacionales pertinentes, diagnósticos institucionales, programas de formación, adecuación de infraestructura y participación en redes colaborativas.

Convivencia UDLA

Universidad de Las Américas (UDLA) tiene como misión ofrecer oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida a jóvenes y adultos, a través de una docencia de calidad que potencie sus capacidades, en estrecha integración con el mundo laboral y las comunidades, y contribuir al desarrollo sostenible del país mediante la Investigación, Creación y Vinculación con el Medio. La estrecha integración con el entorno y en coherencia con los valores institucionales de la ética profesional, responsabilidad ciudadana y compromiso comunitario, refuerzan la importancia y necesidad de una política sobre gestión de la convivencia, equidad de género,

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

diversidad e inclusión, que potencie el desarrollo de profesionales capaces de enfrentar los desafíos actuales de la sociedad.

En UDLA conviven personas con diferentes trayectorias de vida, proyectos y visiones de mundo. La Universidad valora esta diversidad, reconociendo la contribución que esta realiza a la formación de personas y el aporte que significa para aprender a convivir de manera respetuosa, habilidad necesaria para participar y fortalecer la democracia.

Siguiendo dicha tendencia nacional e internacional, a lo largo de la última década, UDLA ha desarrollado esfuerzos en orden a garantizar la existencia de una convivencia respetuosa y armónica a través de distintos instrumentos como políticas, reglamentos y protocolos, entre otros.

Asimismo, ha desarrollado diversas iniciativas orientadas a gestionar y promover el respeto, la equidad y la inclusión, en todos los niveles y dimensiones institucionales. Entre ellas, destacan la Política de inclusión laboral, el Protocolo de riesgos psicosociales, el Protocolo de apoyo para estudiantes en situación de discapacidad, el Plan de acompañamiento para estudiantes con discapacidad, la Guía de apoyo a la práctica docente inclusiva o el Protocolo de prevención y manejo de conflicto estudiantil, bullying y ciberbullying en estudiantes de la educación superior,

En su preocupación por conocer la percepción de la comunidad en temáticas de convivencia, UDLA realiza mediciones al respecto cada año, como, por ejemplo, encuestas de clima laboral, la encuesta de recomendación de la institución (NPS), o el Catastro Institucional sobre Inclusión de Estudiantes con Discapacidad, así como también, se han realizado mediciones como la Encuesta Convivencia, Equidad de Género, Diversidad e Inclusión. Conforme a los desafíos arrojados en la temática, la institución ha definido un objetivo estratégico en el Plan de desarrollo estratégico 2024-2027, que busca la constitución de un modelo de desarrollo integral en la comunidad UDLA que asegure la implementación de políticas y mecanismos en materias de convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión, para lo cual se trabaja con un plan maestro.

También es importante destacar hitos generados por la institución para propiciar espacios de buena convivencia, como lo es especialmente el Decálogo de Convivencia Universitaria, publicado el año 2018, el cual promueve los siguientes comportamientos de parte de la comunidad universitaria:

Crea comunidad
Construye
Respeta
Cuídate
Valora la diversidad
Sé formal
Denuncia
Sé responsable
Dialoga
Sé prudente

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

La dictación y seguimiento del referido decálogo, trajo aparejada la instalación de un grupo de trabajo denominado “Comisión Valores”, que tiene como objetivo reflexionar en torno a los desafíos en esta materia de la comunidad UDLA y aportar al diálogo interno y la buena convivencia.

Política de convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión

Estos antecedentes dan cuenta del compromiso de la Universidad con la promoción de espacios de propicios para el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje y labores de quienes trabajan en Universidad de Las Américas, procurando una vida universitaria centrada en el respeto, el buen trato y la exclusión de cualquier tipo de violencia como método de resolución de controversias.

Para avanzar en una política, la Universidad llevó a cabo un proceso participativo de diagnóstico y evaluación institucional en materia de convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión, en el cual intervinieron representantes del estudiantado, cuerpo académico y colaboradores.

Fruto del proceso diagnóstico, se evidencia una comunidad universitaria que valora la convivencia respetuosa, la diversidad y el compromiso con la equidad de género y la inclusión. Se destacan relaciones cordiales entre pares, tanto entre estudiantes como entre colaboradores. También se valoran las actividades que promueven el bienestar como asistentes y psicólogos para estudiantes y convenios de salud para colaboradores. En temas de género, se reconoce la presencia de mujeres en cargos directivos y la realización de campañas de sensibilización, entre otros. En diversidad, se valora la apertura institucional a distintas trayectorias vitales y medidas como el registro del nombre social. En inclusión, se identifican prácticas pedagógicas adaptativas para estudiantes pertenecientes al espectro autista, ajustes razonables y una cultura organizacional dispuesta a apoyar a estudiantes con discapacidad o neurodivergencia

Los hallazgos a los que dieron lugar este conjunto de acciones e iniciativas, que contaron con la participación paritaria de integrantes de la comunidad provenientes de los distintos estamentos, unidades funcionales y tipos de programa, fueron la base de la producción de este documento.

La presente Política institucional sobre gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión de Universidad de Las Américas tiene como propósito la promoción y articulación de una cultura institucional que respeta y valora la convivencia respetuosa, la diversidad, la inclusión y la equidad de género, a través de una gestión orientada a ofrecer a todos los miembros de su comunidad académica, estudiantes y colaboradores, un espacio en el cual puedan tener una buena convivencia, que contribuya a cumplir con la misión institucional.

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA

- Reconocimiento, respeto y promoción de los Derechos Humanos: Todas las personas, que, por el hecho de serlo, poseen ciertos derechos inalienables. Estos derechos están contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y las disposiciones que la legislación nacional ha dispuesto para tales efectos. Esta política reconoce y pone en valor estos instrumentos, orientando su actuar a la promoción del respeto y cumplimiento de los mismos, como también, de la normativa propia de UDLA.

- Reconocimiento y valoración de la diversidad: Esta política reconoce la diversidad presente en UDLA, tanto en sus procesos formativos como de investigación y desarrollo institucional, valorando la existencia de contextos diversos como un modo de fortalecer y nutrir la experiencia individual y colectiva a través del proceso de reconocimiento recíproco con otras personas, en el marco de una comprensión de la diferencia.

  Rechazo hacia todo tipo de discriminación, acoso o violencia:A través de la presente política, UDLA manifiesta que todas las personas poseen el mismo derecho a acceder a iguales oportunidades y responsabilidades, con independencia de su nacionalidad, origen, religión, sexo, género u orientación sexual o condición y rechaza las acciones o decisiones que sean constitutivas de cualquier tipo de acoso, violencia y/o discriminación.

- Promoción del diálogo como mecanismo de resolución de conflictos: Esta política reconoce el diálogo como la base de una convivencia respetuosa y que valora la diversidad y rechaza el uso de toda forma de violencia.

- Involucramiento de la comunidad educativa: Esta política reconoce la relevancia del involucramiento de la comunidad en el proceso de diseño, implementación, evaluación y reformulación de esta y demás acciones a través de las cuales la universidad busca contribuir al desarrollo de una convivencia respetuosa que reconoce el valor de la diversidad, la inclusión y la equidad de género.

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

OBJETIVOS DE LA POLÍTICA

Objetivo General:

Contribuir a la articulación de una comunidad universitaria inclusiva y respetuosa, que valore la equidad y la diversidad, contribuya a la igualdad de oportunidades y derechos para todas las personas y promueva un ambiente libre de violencia y discriminación.

Objetivos Específicos:

1. Propiciar estrategias destinadas a fomentar una buena convivencia, respetuosa e inclusiva.
2. Ejercer acciones para la prevención, investigación y sanción de malos tratos, acoso, violencia y discriminación.
3. Promover la inclusión educativa a través de mecanismos, recursos y/o prácticas pedagógicas e instruccionales, que propendan al desarrollo académico de la diversidad del estudiantado.
4. Fomentar la inclusión laboral y un ambiente libre de discriminación hacia las personas.
5. Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

GOBERNANZA

UDLA contará con una comisión encargada de la coordinación y revisión del cumplimiento de los lineamientos establecidos en esta política. Dicho organismo será la “Comisión Valores”, creada en 2018, la cual se institucionaliza y ahora tiene que velar por la observancia a las distintas normativas institucionales de UDLA que promueven lo establecido en el presente documento, pudiendo levantar incidencias y analizar mejoras a la reglamentación y procedimientos internos vigentes para el cumplimiento de estas.

La Comisión Valores será presidida por el/la Director/a General de Vinculación con el Medio y Comunicaciones y deberá ser conformada por la Secretaría General, la Dirección General de Personas, las Direcciones Académicas de Campus, la Dirección General de Asuntos Estudiantiles, además de un/a representante del cuerpo académico y estudiantil, que participen en el Consejo Superior y sean designados por este.

Esta Comisión reportará trimestralmente al Comité de Rectoría de Universidad de Las Américas y semestralmente, informará al Comité de Convivencia de su Junta Directiva, a fin de dar cuenta los resultados de implementación de esta Política.

IMPLEMENTACIÓN

El cumplimiento de los objetivos y principios contemplados en la presente Política requiere del compromiso de la comunidad universitaria y especialmente, de las unidades

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

administrativas responsables de ejecutar acciones concretas que favorezcan la construcción de un entorno de buena convivencia dentro de la institución.

En línea con lo anterior, todas aquellas áreas que, en concordancia con sus funciones y competencias, tengan bajo su responsabilidad la implementación y observancia de uno o más cuerpos normativos que tributen a la aplicación práctica de esta política, serán responsables de que ésta se ejecute en concordancia a los principios y objetivos que la sustentan.

En ese sentido, las normativas institucionales que impactan de manera más significativa a los principios y objetivos de esta política son:

1. Política Integral para la prevención y sanción del acoso sexual, la violencia y discriminación de género, y el Protocolo para actuar ante sus denuncias
2. Decálogo de Convivencia Universitaria
3. Código de Ética UDLA
4. Reglamento del Estudiante
5. Reglamento del Estudiante de Postgrado
6. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad;
7. Reglamento del Académico y la Académica
8. Protocolo de Apoyo para Estudiantes en Situación de Discapacidad
9. Manual de Gestión de Personas;
10. Plan de Acompañamiento para Estudiantes con Discapacidad
11. Guía para la inclusión de estudiantes con discapacidad;

Fiel al compromiso de UDLA con la mejora continua, la Comisión decidirá las actualizaciones de esta política cuando lo estime pertinente. Este proceso considerará seguimiento de resultados de las aplicaciones de las normativas que cada área efectúe, incluyendo indicadores sobre reportes y denuncias, las directrices o decisiones emitidas por las autoridades pertinentes y el análisis de los diagnósticos y brechas identificadas al interior de la institución, así como evaluaciones que se efectúen a talleres y capacitaciones realizadas a la comunidad UDLA y a su Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación. Esta revisión también tomará en cuenta las modificaciones que pudieran surgir en la legislación vigente relacionada con la materia. El proceso de actualización se llevará a cabo mediante instancias participativas que representen a los distintos grupos que conforman la comunidad UDLA. Dichos procesos asegurarán el cumplimiento de los principios de participación, representación, paridad y equidad de género.

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

DECRETO RECTORIA NÚMERO 11032026-03

Aprueba ajustes a la “Política Integral para la Prevención y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género” y al “Protocolo ante Denuncias de Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación”.

VISTOS:

1º. Lo dispuesto en el Decreto de Rectoría N°14072022-01, a través del cual se promulgó al acuerdo de la Junta Directiva que aprobó la Política Integral para la Prevención y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género” y el “Protocolo ante Denuncias de Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación”;

2º. Los ajustes a la “a la “Política Integral para la Prevención y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género” y al “Protocolo ante Denuncias de Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación” propuestos por la Dirección de Género, dependiente de la Dirección General de Vinculación con el Medio y Comunicaciones, y por la Unidad de Investigación y Sanción , dependiente de Secretaría General, a través de los cuales se recogen tanto las recomendaciones formuladas por la Superintendencia de Educación Superior en el ORD N°2023-01161, de fecha 14 de diciembre de 2023, como las conclusiones del proceso de diagnóstico realizado por la “empresa Asesorías en Medición y Evaluación SpA” durante el segundo semestre del año 2024, autorizado por Resolución N°16072024-01 de la Dirección General de Vinculación con el Medio y Comunicaciones.

3º. Lo dispuesto en la Circular N°001, de la Superintendencia de Educación Superior, de fecha 23 de octubre de 2023, que actualiza Oficio Circular N°0001 de 2022, de la misma repartición, que interpreta la Ley 21.369

4º. El acuerdo de la Junta Directiva de fecha 11 de marzo de 2026, que aprueba ad referéndum los ajustes a la “Política Integral para la Prevención y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género” y al “Protocolo ante Denuncias de Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación”, los que deberán ser sometidos a la ratificación de la “Comisión Valores”;

5º. Lo dispuesto en el artículo 18 letra b), i) y p) del Reglamento Orgánico de la Universidad.

DECRETO:

Promúlguese el acuerdo de la Junta Directiva que aprueba los ajustes a la “Política Integral para la Prevención y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género" ” y al “Protocolo ante Denuncias de Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación” en la sesión de fecha 11 de marzo de 2026.

Comuníquese, publíquese y archívese.

Santiago de Chile, 11 de marzo de 2026.

MARÍA DEL PILAR ROMAGUERA GRACIA
RECTORA

MARÍA PAULINA HERNÁNDEZ PEDRAZA
SECRETARIA GENERAL

UDLA UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS Rectora

POLÍTICA INTEGRAL PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS
Julio 2022

Texto actualizado con modificaciones aprobadas
Marzo 2026

UDLA
DOCUMENTO OFICIAL
SECRETARÍA GENERAL

1. INTRODUCCIÓN

La presente Política Integral responde a las obligaciones que se desprenden de la ley Nº21.369 que "Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior". Dicha norma legal ordena a las instituciones de educación superior la elaboración de una política integral que contemple tanto medidas de prevención como procedimientos de investigación y sanción de tales conductas.

Esta política constituye un esfuerzo por consolidar un camino que la Universidad de Las Américas ("UDLA", en lo sucesivo) ya venía recorriendo. Nuestra casa de estudios mantiene un compromiso permanente con la igualdad y la no discriminación, así como con el respeto más celoso de los derechos fundamentales de todas las personas que integran su comunidad. Por lo mismo, la UDLA ha invertido serios esfuerzos para prevenir y erradicar prácticas de acoso sexual, violencia y discriminación de género y ha sido pionera en la adopción de medidas en este sentido.

En línea con este compromiso, la versión original de esta Política, aprobada en el año 2022, tuvo como antecedente un diagnóstico institucional elaborado entre mediados del segundo semestre de 2021 y abril de 2022, el que contempló medidas cualitativas y cuantitativas, incluyendo entrevistas, encuestas abiertas a la comunidad universitaria, mesas de trabajo y grupos focales, con participación de integrantes de los distintos estamentos de la Universidad.

Posteriormente, durante el años 2024, se llevó a cabo un proceso de evaluación de la Política Integran de 2022, junto con la elaboración de un diagnóstico actualizado, el cual sirvió de insumo para el trabajo de actualización y modificación desarrollado durante el año 2025. Este proceso consideró un diseño metodológico basado en enfoques participativos, principalmente a través de metodologías cualitativas y mixtas, tales como revisión documental, realización de grupos focales y aplicación de *Concept Mapping*.

De este modo, la presente versión actualizada incorpora las modificaciones aprobadas en marzo de 2026, manteniendo los principios y objetivos que inspiraron la Política original, pero adecuando sus contenidos a los hallazgos del proceso de evaluación y diagnóstico actualizado, así como a las necesidades institucionales identificadas.

En lo que sigue, se presenta una sección de antecedentes y marco conceptual, para luego desarrollar la Política Integral propiamente tal. Esta contempla un conjunto de medidas agrupadas en un eje de prevención y otro de investigación y sanción, un marco institucional, así como una estrategia de monitoreo y evaluación.

2. ANTECEDENTES Y MARCO CONCEPTUAL

Con anterioridad al año 2021, en la Universidad de Las Américas se venían implementando acciones concretas en materia de prevención y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, por lo que la dictación de la Ley N°21.369 contribuye a profundizar y otorgar un marco legal cierto y determinado para la adopción de medidas que permitan avanzar hacia la consagración de una cultura universitaria basada en el respeto de los derechos de todas las personas, erradicando prácticas discriminatorias.

¿Qué es aquello que la ley Nº21.369 busca erradicar de la vida universitaria? Se trata de tres fenómenos: el acoso sexual, la violencia de género y la discriminación de género. La ley apunta a que las instituciones de educación superior creen políticas integrales orientadas a su prevención, investigación, sanción y erradicación. La finalidad última, señala la ley, es "establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual" (artículo 1º, inciso primero).

Es posible, entonces, adelantar las siguientes definiciones, las que sirven de marco conceptual a esta política integral:

(a) Acoso sexual: Conforme a lo expresamente dispuesto en el inciso segundo del artículo 2° de la Ley N°21.369, "*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*".

(b) Violencia de género: Cualquier acción o conducta, aislada o reiterada, que atente contra la vida o el bienestar físico o psíquico de una persona, cuando sea realizada en razón de su sexo, género, identidad de género u orientación sexual.

(c) Discriminación de género: Toda distinción, exclusión o restricción que se funde en motivos tales como el sexo, la maternidad, la paternidad, la orientación sexual o la identidad y expresión de género, sin una justificación razonable y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales de las personas.

Los avances logrados en esta materia son fruto de un proceso que comenzó a adquirir especial fuerza a partir de la adopción de instrumentos internacionales que han servido como estándar para la adecuación de distintos cuerpos normativos a nivel nacional.

Los primeros avances que se lograron desde el derecho internacional se cimentaron en las cláusulas generales de igualdad y no discriminación contenidas en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) y el Pacto Internacional de de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas (ambos de 1966). En el Sistema Interamericano, este tipo de normas se encuentran en la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (1948) y en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969).

El reconocimiento explícito de la discriminación de género no llegó sino hasta la adopción de instrumentos como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), adoptada en 1979 y ratificada por Chile en 1989 y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, adoptada en 1994 y ratificada por Chile en 1996, conocida como "Convención de Belem do Para".

Por su parte, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, encargado de supervisar la aplicación de la CEDAW, en su Recomendación General Nº 25 adoptó la definición de género que se refiere a las "diferencias entre mujeres y hombres social y culturalmente construidas", señalando que se refiere a los significados sociales dados a las diferencias biológicas por sexo. La CEDAW, por su parte, aportó a la comunidad internacional una definición de discriminación contra las mujeres que ha sido tremendamente iluminadora para las legislaciones en el plano doméstico[1].

Cabe destacar también, como signo de consolidación del consenso internacional en torno a la importancia de erradicar la discriminación de género como condición necesaria para el desarrollo de toda sociedad democrática, que esta materia fue incorporada entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible adoptados por la Organización de Naciones Unidas en el año 2015. En particular, el ODS Nº5[2] busca lograr la igualdad de género.

En Chile, además del reconocimiento constitucional de la igualdad de todas las personas en dignidad y derechos (artículo 1º de la Constitución de 1980), distintos cuerpos normativos han avanzado en la prevención y sanción de conductas que afectan la dignidad, integridad e igualdad de las personas. Así, la ley Nº20.005 del año 2005, modificó el Código del Trabajo para sancionar el acoso sexual, estableciendo que "las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo". En el ámbito educacional, un hito relevante fue la dictación de la ley Nº 20.370, General de Educación, en 2009, que reconoció el derecho de los estudiantes a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios o degradantes ni de maltratos psicológicos.

Los elementos expuestos ayudan a poner en contexto la dictación de la ley Nº21.369 y las obligaciones que ésta impone a las instituciones de educación superior del país. La obligación principal consiste, en palabras de la misma ley, en "adoptar todas las medidas que sean conducentes para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, promoviendo, en particular, las relaciones igualitarias de género".

Para estos efectos, las distintas casas de estudio del país deberán desarrollar una política integral que contemple tanto un modelo de prevención -que comprenda acciones de información, sensibilización, capacitación y formación- como uno de investigación y sanción de tales conductas (artículos 3º, 5º, 6º y 9º). Asimismo, la ley impone el deber de crear un marco institucional interno, con una unidad encargada de la

[1] En su artículo 1° se señala que la discriminación contra la mujer "denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".

[2] Entre las metas específicas del Objetivo Nº 5 se encuentran: "5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo"; "5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación".

implementación de la política integral y otra, separada, a cargo de llevar adelante los procedimientos de investigación y sanción (artículo 3º).

Finalmente, las universidades deben implementar mecanismos de apoyo psicológico, médico, social y jurídico para las víctimas (artículo 4º), así como adoptar una estrategia de revisión y evaluación de su política integral (artículo 9º).

La presente Política Integral busca hacerse cargo a cabalidad de dicho mandato general, y de todas las obligaciones específicas que impone la ley Nº21.369, desde un genuino compromiso institucional con la igualdad de género y los derechos humanos.

Para ello**, esta política se organiza de la siguiente forma**: primero, se sintetizan algunos elementos que sirven de diagnóstico e ilustran el estado actual de los desafíos que enfrenta la UDLA en esta materia; luego, se presentan los objetivos y principios que inspiran este instrumento; posteriormente, se exponen los ejes centrales, tanto en la dimensión de prevención como en la de investigación y sanción; a continuación, se desarrolla el marco institucional con el que cuenta la UDLA para dar cumplimiento a la legislación vigente; y, finalmente, se presenta la estrategia de monitoreo y evaluación.

3. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA INTEGRAL

A. Objetivo general

Avanzar hacia la erradicación de toda forma de acoso sexual, violencia de género y discriminación de género, mediante acciones de prevención, así como de investigación y sanción, atendiendo y buscando la reparación a las personas afectadas.

B. Objetivos específicos

a) Promover, al interior de la UDLA, el reconocimiento del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género como atentados graves contra la dignidad y los derechos de las personas.

b) Estructurar una política organizada en un eje de prevención y en un eje de investigación y sanción, que se traduzca en un conjunto de acciones concretas orientadas erradicar el acoso sexual, la violencia de género y la discriminación de género.

c) Servir de base para la revisión de los planes de estudio de la UDLA, así como de toda su normativa interna.

d) Establecer las bases para el diseño de un mecanismo apropiado de respuesta frente a denuncias de acoso sexual, violencia de género y discriminación de género.

e) Reforzar el marco institucional, dotándolo de equipos especializados y de los recursos necesarios para impulsar la presente Política Integral, así como para brindar asistencia, asesoría y acompañamiento oportuno y pertinente a las personas afectadas.

4. EJES DE LA POLÍTICA INTEGRAL

A. EJE DE PREVENCIÓN

La prevención del acoso sexual, la violencia de género y la discriminación de género en la comunidad universitaria se traduce en acciones de información, sensibilización, capacitación y formación, orientadas a consolidar, en el mediano y largo plazo, una convivencia universitaria basada en el respeto, la igualdad y la no discriminación.

Como parte del eje de prevención, y con especial atención a lo dispuesto en el artículo 5º de la ley Nº 21.369[3], se identifican las siguientes acciones específicas:

a) Revisión de la normativa interna de la Universidad con el objetivo de armonizarlas con la presente Política Integral y con el respectivo Protocolo de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género.

b) Velar por la incorporación progresiva y transversal de contenidos sobre derechos humanos, violencia y discriminación de género, en los planes de estudios de la UDLA, en articulación con la Vicerrectoría Académica, considerando el plan de acción definido en el año 2022, el trabajo desarrollado por la Mesa de Trabajo durante el año 2023, la continuidad otorgada por el Grupo Consultivo Curricular de Género en 2024, y los lineamientos del Proyecto de Innovación Curricular implementado progresivamente a partir del año 2024.

c) Realizar, cada cuatro años, un diagnóstico institucional orientado a identificar actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que puedan constituir factores de riesgo para el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la ley.

d) Definir medidas concretas y evaluables, destinadas a prevenir los factores de riesgo específicos identificados en el diagnóstico institucional.

e) Entregar, en las instancias de inducción, bienvenida o incorporación institucional de nuevos estudiantes, personas trabajadoras y equipos directivos, información sobre las políticas, planes, protocolos y reglamentos vigentes en UDLA sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género, incluyendo el Protocolo de Investigación y Sanción respectivo, sus enlaces de acceso y los canales institucionales de denuncia.

f) Mantener incorporada y actualizada en los contratos de trabajo, de prestación de servicios educacionales, convenios académicos y de investigación, y en cualquier otro instrumento celebrado por la UDLA para actividades de extensión, esparcimiento o recreación, la normativa interna en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

g) Realizar, al menos anualmente, un taller abierto orientado a toda la comunidad universitaria -cuerpo académico, estudiantes y funcionarias(os)- encaminado a familiarizarles con el fenómeno del acoso sexual, la violencia de género y la discriminación de género. Ésta actividad será obligatoria para el personal académico regular y administrativo de UDLA.

[3] Dicho artículo es aquel que enumera los contenidos mínimos que deberá contener el modelo de prevención de los planteles universitarios.

h) Implementar una campaña informativa anual dirigida a la comunidad universitaria, destinada a difundir los canales institucionales de denuncia, así como el procedimiento respectivo, sus etapas, plazos y las medidas de apoyo y protección que puedan adoptarse como consecuencia de este.

i) Realizar anualmente una actividad en conmemoración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, así como desarrollar actividades de sensibilización durante el año, vinculadas con la prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.

j) Incorporar, dentro de las actividades de difusión y sensibilización indicadas precedentemente, al menos una actividad anual sobre violencia intrafamiliar, orientada a la comprensión de este fenómeno y su vinculación con la violencia de género.

k) Definir los contenidos específicos que cada año tendrán las actividades de formación y sensibilización contenidas en el eje de prevención de la presente política.

B. EJE DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

Complementando el modelo preventivo, esta política contempla un eje de investigación y sanción, orientado a responder de manera oportuna y eficaz ante denuncias de acoso sexual, violencia o discriminación de género, respecto de hechos que tengan lugar en actividades organizadas o desarrolladas por la Universidad o por personas vinculadas a esta, ocurran o no en espacios académicos o de investigación.

Teniendo especialmente en consideración lo dispuesto en el artículo 6º de la ley Nº 21.639[4], se identifican las siguientes medidas como componentes del eje de investigación y sanción:

a) Mantener actualizado el Protocolo ante denuncias de Acoso Sexual, Violencia y la Discriminación de Género, procurando su adecuación permanente a la normativa vigente, a las observaciones o criterios de los órganos competentes, a los resultados de los diagnósticos institucionales y a la experiencia derivada de su implementación. El Protocolo deberá contemplar un procedimiento especial de denuncia, investigación y sanción, basado en el debido proceso y en los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de las personas afectadas y prohibición de revictimización. Asimismo, deberá definir con claridad las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia de género y discriminación de género, las sanciones asociadas a ellas, las medidas de protección aplicables y las garantías de reserva y confidencialidad de las denuncias.

b) La UDLA velará por que los canales de denuncia estén disponibles para toda la comunidad universitaria con un criterio de accesibilidad para todas las personas, incluyendo aquellas con capacidades diferentes.

[4] Dicho artículo es aquel que enumera los contenidos mínimos que deberá contener el modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación a las víctimas.

C. MARCO INSTITUCIONAL

Para la debida implementación de los ejes que componen esta política, la Universidad cuenta con la Dirección de Género y con la Unidad de Investigación y Sanción del Acoso sexual, Violencia y Discriminación de Género (en adelante, la "Unidad de Investigación y Sanción"), las que conforman el marco institucional encargado de su ejecución, seguimiento y cumplimiento, de acuerdo con sus respectivos ámbitos de competencia.

Estas unidades deberán contar con los recursos, condiciones y capacidades necesarias para desempeñar adecuadamente sus funciones. En particular, quienes integren la Dirección de Género deberán contar con la debida capacitación en esta materia, mientras que las personas que integren la Unidad de Investigación y Sanción deberán contar con preparación en perspectiva de género.

La Dirección de Género será la unidad encargada de velar por el cumplimiento general de la presente Política Integral. Tendrá, entre sus funciones específicas, las siguientes:

a) Coordinar, implementar y hacer seguimiento de las medidas de información, sensibilización, capacitación y formación que componen la presente política, en articulación con las áreas que corresponda.

b) Velar por la correcta implementación de los mecanismos de investigación y sanción del acoso sexual, violencia y discriminación de género en la UDLA, los que serán conducidos, como se explicará, por la "Unidad de Investigación y Sanción de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género".

c) Velar por la disponibilidad de mecanismos de apoyo psicológico, médico, social y jurídico para las personas afectadas por hechos de acoso sexual, violencia y discriminación de género, ya sea a través de unidades de la propia Universidad o de instituciones externas con las que existan convenios vigentes.

d) Coordinar y ejecutar todas las medidas de evaluación y monitoreo de la presente política, informando de estos procesos a toda la comunidad universitaria.

Por su parte, la Unidad de Investigación y Sanción será la encargada de conducir los procesos de investigación y sanción conforme al Protocolo antes denuncias de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género. Sus funciones específicas serán las siguientes:

a) Conducir la investigación por denuncias de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género.

b) Resguardar que los procedimientos de investigación y sanción se desarrollen con estricta observancia del debido proceso y de los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de las personas afectadas y prohibición de la revictimización.

c) Relacionarse y coordinarse con la Dirección de Género y demás autoridades de la UDLA para el correcto desempeño de sus funciones.

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

D. ESTRATEGIA DE MONITOREO Y EVALUACIÓN

La presente Política deberá ser objeto de monitoreo y evaluación periódica, identificándose, para estos efectos, las siguientes medidas específicas:

a) Le corresponderá a la Dirección de Género realizar una labor permanente de monitoreo del cumplimiento de todos los elementos que componen la presente política integral.

b) Anualmente, la Dirección de Género deberá publicar una memoria anual que informe a la comunidad universitaria sobre el cumplimiento de sus funciones.

c) La Unidad de Investigación y Sanción deberá remitir anualmente a la Dirección de Género un reporte agregado y anonimizado sobre las denuncias y procedimientos tramitados durante el período respectivo, que permita monitorear institucionalmente su comportamiento, distribución y principales tendencias, resguardando en todo momento la reserva y confidencialidad de los antecedentes, así como la identidad de las personas involucradas.

d) Se incorporará dentro de la encuesta de satisfacción (NPS) que anualmente realizan los estudiantes, una evaluación de la difusión de la política integral y accesibilidad de los canales de denuncia.

e) De conformidad a lo indicado en el eje de prevención, en un plazo no superior a cuatro años, se deberá renovar el 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 UDLA, identificando también medidas concretar para prevenir los riesgos específicos identificados. Este proceso deberá ser representativo del cuerpo académico, administrativo y estudiantil, velando por la participación paritaria de sus integrantes. Ante la necesidad de una eventual modificación del modelo de prevención, este deberá ser elaborado de forma participativa, representativa, y paritaria.

f) Considerar, cuando corresponda, las instancias de gobernanza e implementación contempladas en la Política Institucional sobre Gestión de la Convivencia, Equidad de Género, Diversidad e Inclusión de la Universidad de Las Américas.

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Contenido

1. Nuestra Organización 4

1.1 Estructura del sistema de gestión de igualdad de género y conciliación 4

1.2 Personalidad Jurídica 4

2. Misión y Visión 5

2.1 Misión 5

2.2 Visión5

3. Referencias Normativas 5

4. Términos y Definiciones 5

4.1 Determinación del alcance del sistema de gestión de igualdad de género y conciliación 6

4.2 Sistema De Gestión De Igualdad De Género Y Conciliación Y Sus Procesos 6

5. Responsabilidad De La Dirección 7

5.1 Compromiso De La Dirección 7

5.2 Política En Materia De Igualdad De Género Y Conciliación 7

5.3 Planificación 8

5.3.1 Objetivos de igualdad de género y conciliación 8

5.3.2 Planificación del sistema de igualdad de género y conciliación 8

5.4 Responsabilidad, Autoridad Y Comunicación 8

5.4.1 Responsabilidad y Autoridad 8

5.4.2 Representante de la Dirección 9

5.4.3 Comunicación Interna 9

5.5 revisión por la dirección 10

6. Recursos 10

6.1 Provisión de Recursos 10

6.2 Personas de la organización 10

6.3 Infraestructura 11

6.4 Ambiente de Trabajo 12

7. Operación 12

7.1 Planificación Y Control Operacional 12

7.2 Requisitos Operacionales Y Legales Del Sistema De Gestión De Igualdad De Género Y Conciliación 13

8. Medición, Análisis Y Mejora 13

8.2.1. Auditoría Interna 14

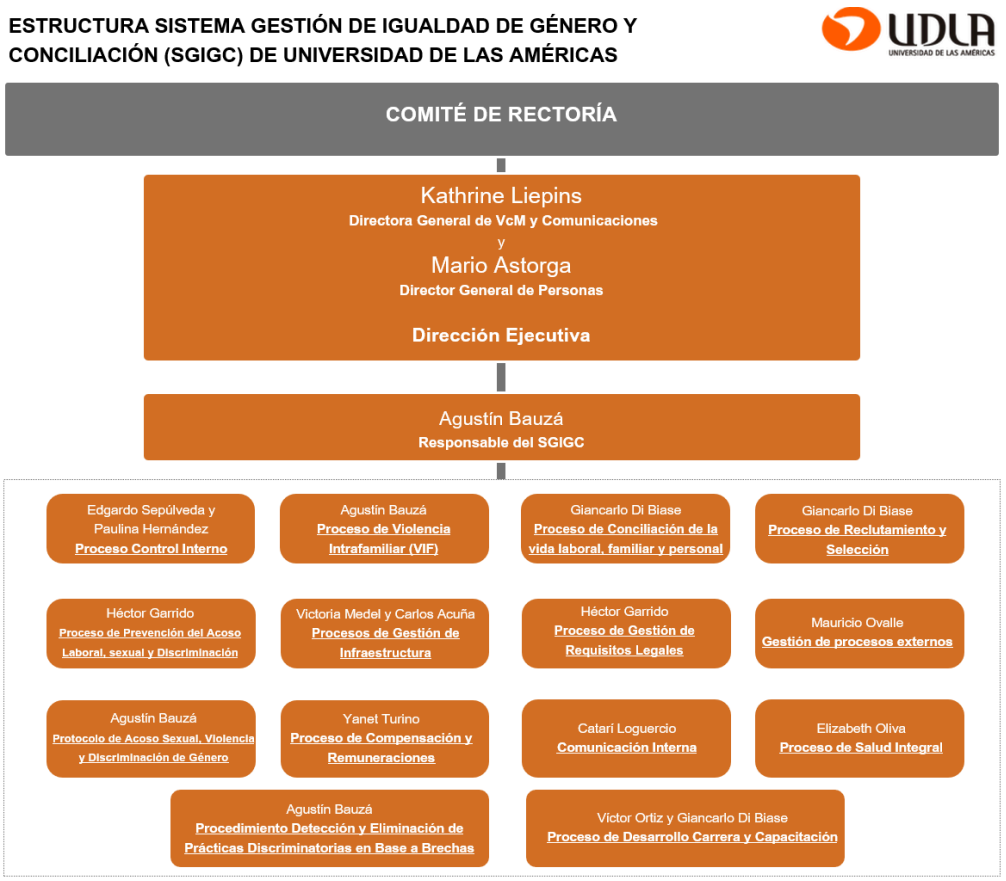
8.2.2. Seguimiento Y Medición De Los Procesos 14

8.3.1. Mejora Continua 14

8.3.2. Acción Correctiva 14

1. Nuestra Organización

1.1 Estructura del sistema de gestión de igualdad de género y conciliación



1.2 Personalidad Jurídica

RAZÓN SOCIAL:	Universidad de Las Américas
GIRO:	Educación
CASA MATRIZ:	Av. Manuel Montt 948, Providencia
TELÉFONOS:	2 2253 1100
PÁGINA WEB:	www.udla.cl

2. Misión y Visión

2.1 Misión

Ofrecer oportunidades de aprendizaje a jóvenes y adultos a través de una docencia de calidad, integrando el mundo laboral y la vinculación con el medio para contribuir al desarrollo sostenible del país. Se enfoca en formar profesionales comprometidos con la sociedad, la ética y la innovación.

2.2 Visión

Ser reconocida por su calidad y niveles de desarrollo académico, por el compromiso con el progreso de su comunidad estudiantil y personas egresadas, y su contribución al desarrollo sostenible de las comunidades con que se relaciona.

3. Referencias Normativas

⇒ Norma chilena NCh 3262:2021. Sistemas de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

⇒ Política Institucional de Gestión de la Convivencia, Equidad de Género, Diversidad e Inclusión.

⇒ Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo.

4. Términos y Definiciones

⇒ **UDLA:** Universidad de Las Américas.

⇒ **SGIGC**: Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación vida laboral, familiar y personal que tiene por objetivo enriquecer y mejorar las condiciones laborales de mujeres y hombres por medio de la aplicación de principios y prácticas de igualdad de género, la detección y eliminación de prácticas discriminatorias y brechas de género existente al interior de la empresa, y la implementación de prácticas laborales que fomenten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la lógica de la corresponsabilidad.

⇒ **Mejoramiento continuo; mejora continua:** actividad recurrente para aumentar la capacidad para cumplir los requisitos del Sistema de Gestión.

⇒ **Género**: el género es el conjunto de roles, hábitos y responsabilidades social y culturalmente asignadas a las personas en base a su sexo. Es una construcción social, cultural e histórica y, en cuanto a tal, es modificable. En esta asignación social de funciones, actividades y esferas diferenciadas las que “naturalizan” los roles de hombres y mujeres, condiciona sus identidades, su visión del mundo y su proyecto de vida.

⇒ **Igualdad de Género:** trato equitativo para mujeres y hombres. Tiene como finalidad que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres se consideren, valoren y promuevan de igual forma, aplicando el enfoque de género. Esto significa considerar las diferencias que se desprenden de las relaciones de género, para que los derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres no dependan de su sexo para ser reconocidos con igual valor.

⇒ **Equidad de Género**: implica igualdad de trato para hombres y mujeres ante iguales circunstancias y un trato diferencial en respuesta a desiguales situaciones de partida. En este sentido, la noción de equidad de género no implica renegar de las diferencias intrínsecas entre mujeres y hombres, sino la permanente intención de que estas diferencias no se traduzcan en desigualdades de poder, de oportunidades, de derechos, es decir, en desventaja de unas personas respecto de otras.

⇒ **Brechas de Género**: son aquellas diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a sus oportunidades, uso, acceso y control de recursos materiales y simbólicos, así como el disfrute de los beneficios del desarrollo.

⇒ **Política de Igualdad de Género**: directrices estratégicas, orientadas a promover las buenas prácticas respecto de la igualdad de género entre mujeres y hombres, incorporando planes de acción para reducir las brechas detectadas y promover ambientes de trabajo sin prácticas discriminatorias y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

4.1 Determinación del alcance del sistema de gestión de igualdad de género y conciliación

El alcance del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de Universidad de Las Américas considera:

Todos los procesos desarrollados por UDLA en todas sus Sedes y sus Campus, de acuerdo con el siguiente detalle:

Áreas involucradas:

- **Comité de Rectoría:** órgano de carácter consultivo y asesor de Rectoría, al cual le corresponde pronunciarse sobre todas las materias que Rectoría someta a su conocimiento y se encuentren dentro del ámbito de su competencia atribuida, tanto por los Estatutos, como por el Reglamento Orgánico de la Institución.

- **Secretaría General**: es la autoridad responsable de actuar como ministro/a de Fe de la Universidad, responsable de prestar asesoría jurídica en materias de legislación sobre educación superior y reglamentaria de la Universidad, a las autoridades superiores, además de vigilar y controlar el cumplimiento del Estatuto y de los reglamentos y normas vigentes de la Universidad; visar la legalidad de los decretos, resoluciones, actuaciones y comunicaciones emanadas de las autoridades de la Universidad y, en

general, de efectuar el control jurídico de los actos y contratos de cualquier naturaleza que emanen de las autoridades y direcciones de la Universidad. Es designado por la Junta Directiva por el plazo de tres años renovables. Bajo su dependencia están la Prosecretaría General y la Dirección de Títulos y Grados.

- **Dirección General de Vinculación con el Medio y Comunicaciones:** Dirección encargada de contribuir al logro de la visión y misión institucional mediante acciones que impliquen un mutuo beneficio con comunidades, territorios e instituciones de manera de aportar tanto al desarrollo académico del estudiantado y de la comunidad universitaria en su conjunto.

- **Dirección General de Personas:** área encargada de la gestión integral del ciclo de vida laboral de las personas que trabajan en UDLA. Su propósito es cautelar que la institución cuente con personas idóneas, alineadas a los perfiles de cargo y a los objetivos institucionales, mediante procedimientos formales y mecanismos de aseguramiento de calidad en la gestión de personas.

- **Dirección de Control Interno:** área responsable de definir los lineamientos generales de control documental de la organización.

- **Dirección General de Docencia:** área dependiente de la Vicerrectoría Académica que coordina y gestiona el desarrollo de la docencia a nivel institucional, fortaleciendo la implementación del modelo educativo, la calidad de los procesos formativos y la articulación entre facultades, escuelas y campus.

- **Dirección de Desarrollo Organizacional, Capacitación y Selección:** área orientada al fortalecimiento del capital humano de la universidad a través del desarrollo de personas, incluyendo procesos de selección, capacitación y perfeccionamiento. Su función es resguardar la alineación entre competencias del personal y necesidades estratégicas de la universidad, promoviendo el desarrollo organizacional y la mejora continua del desempeño.

- **Dirección de Género:** área responsable de definir y fiscalizar la implementación de la Ley 21.369, así como la adopción de medidas que permitan seguir avanzando hacia la consagración de una cultura universitaria basada en el respeto, la no discriminación y una cultura libre de violencia para todas las personas, sin distinción, a través de acciones como la entrega de información, la prevención, la sensibilización, la capacitación y el acompañamiento, contribuyendo a la transversalización de la perspectiva de género en el quehacer universitario

- **Dirección General de Infraestructura:** área responsable de la planificación, gestión y mantenimiento de los recursos físicos y espacios institucionales, asegurando condiciones adecuadas para el desarrollo de las funciones académicas y administrativas.

- **Dirección de Comunicaciones:** área encargada de gestionar la comunicación institucional interna y externa, apoyando la creación, desarrollo y difusión de información estratégica, posicionamiento institucional y vínculo con la comunidad.

- **Unidad de Prevención de Riesgo UDLA:** área responsable de identificar, evaluar y gestionar riesgos laborales, promoviendo condiciones seguras de trabajo y cumplimiento de la normativa en seguridad y salud ocupacional.

- **Dirección de Compensaciones y Control de Gestión:** área responsable de gestionar el proceso de compensaciones y monitorear la gestión institucional en la materia, estableciendo coherencia entre remuneraciones, desempeño y planificación presupuestaria. Apoya la toma de decisiones mediante control y seguimiento de indicadores de gestión definidos por el área.

- **Dirección de Administración y Relaciones Laborales:** área responsable de la gestión de las relaciones laborales, incluyendo cumplimiento normativo, interacción con sindicatos y gestión contractual. Su objetivo es propiciar relaciones laborales adecuadas, en el marco de la legislación vigente y las políticas institucionales.

Por otra parte, el alcance en materia de infraestructura es el siguiente:

A) Sede Santiago:

- 1.- Providencia, ubicada en Av. Manuel Montt 948, Providencia.
- 2.- Campus La Florida - Av. Walker Martínez 1360.
- 3.- Campus Maipú - Av. 5 de abril 0620.
- 4.- Campus Melipilla - José Massoud Sarquis 482.
- 5.- Campus Santiago Centro - Av. República 71.

B) Sede Viña del Mar:

- 6.- Campus Los Castaños ubicada en 7 Norte 1348.

C) Sede Concepción:

- 7.- Campus Chacabuco, Av. Chacabuco 539.
- 8.- Campus El Boldal, ubicado en Av. Pdte. Jorge Alessandri Rodríguez 1160.

C) Online:

- 9.- eCampus (Campus Online).

4.2 Sistema De Gestión De Igualdad De Género Y Conciliación Y Sus Procesos

La Dirección de Género acorde a los requisitos normativos NCh3262:2021, ha determinado los procesos necesarios para el Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación y su aplicación en el siguiente Diagrama: ***Mapa de procesos.***



5. Responsabilidad De La Dirección

5.1 Compromiso De La Dirección

Universidad de Las Américas y todo su estamento directivo, así como la Dirección de Género, se compromete en el desarrollo, implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación, considerando entre otros, los siguientes elementos:

a) UDLA comunica a toda la organización la importancia de satisfacer tanto los requisitos del sistema como los legales y reglamentarios;
b) Establece y difunde periódicamente la Política Institucional de Gestión de la Convivencia, Equidad de Género, Diversidad e Inclusión;
c) Propicia que se establezcan los objetivos y metas que den cumplimiento a Política Institucional de Gestión de la Convivencia, Equidad de Género, Diversidad e Inclusión;
d) Planifica y lleva a cabo procesos de Revisiones por la dirección; y
e) Favorece la disponibilidad de recursos para implementar, mantener y mejorar el SGIGC.

5.2 Política En Materia De Igualdad De Género Y Conciliación

La Política Institucional de Gestión de la Convivencia, Equidad de Género, Diversidad e Inclusión está formalizada a través del documento: "Decreto Rectoría 11032026-02" de fecha 11 de marzo de 2026.

Esta es comunicada a través de:

- Intranet de la Universidad
- Jornadas de sensibilización
- Charlas informativas
- Correo institucional
- Redes sociales institucionales

5.3 Planificación

5.3.1 Objetivos de igualdad de género y conciliación

La alta dirección de Universidad de Las Américas resguarda que los objetivos estén establecidos para las funciones y niveles pertinentes dentro de la Institución, de manera de monitorear y hacer seguimiento a los compromisos declarados en la ***Política Institucional de Gestión de la Convivencia, Equidad de Género, Diversidad e Inclusión***. Para ello se ha establecido la ***Matriz de Objetivos del SGIGC.***

5.3.2 Planificación del sistema de igualdad de género y conciliación

La alta dirección de Universidad de Las Américas propicia, desde la gestión centralizada del SGIGC, realizada desde la ***Dirección de Género*** y en coordinación con las distintas áreas de la Universidad que:

a) La planificación del sistema de gestión de igualdad de género y conciliación se realiza con el fin de cumplir los requisitos establecidos; y

b) Se mantiene la integridad del sistema de gestión de igualdad de género y conciliación cuando se planifican e implementan cambios en éste. Cuando la Dirección de Género determina la necesidad de realizar cambios en el Sistema de Gestión, estos se llevan a cabo de manera planificada, las que son analizadas dentro de la revisión del Sistema de Gestión, la que es realizada una vez al año por parte de la alta dirección.

5.4 Responsabilidad, Autoridad y Comunicación

5.4.1 Responsabilidad y Autoridad

La alta dirección de Universidad de Las Américas promueve que las responsabilidades y autoridades para los roles pertinentes se asignen, comuniquen y se entiendan, para lo cual se encuentra definida la estructura organizacional del SGIGC. en el ***Organigrama del SGIGC***. Asimismo, se han determinado los cargos responsables de los distintos procesos en la ***Matriz de Competencias del SGIGC.***

Estamento	Cargo	Responsabilidad
Directivo	Comité de Rectoría	Liderar la implementación, seguimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación, cautelando el cumplimiento normativo, la transversalización del enfoque de género y la participación de la organización.
Directivo	Representante de la Alta Dirección	✔ Informar a la alta dirección el desempeño del SGIGC. ✔ Promover la toma de conciencia en todos los niveles de la organización. ✔ Realizar la difusión de la política y objetivos respecto a Igualdad de género y Conciliación. ✔ Gestión de los recursos. ✔ Cerciorarse sobre el cumplimiento de funciones del resto de agentes participantes del sistema de gestión. ✔ Establecer, implementar y mantener los procesos necesarios para el SGIGC.
Directivo	Responsable del SGIGC.	✔ Supervisar el cumplimiento de objetivos del SGIGC. ✔ Coordinar la relación con agentes externos ✔ Apoyar en su mantención a quien Representa a la Dirección en el SGIGC.
Profesionales	Líderes de Procesos	✔ Elaborar y ejecutar los Planes de Acción de acuerdo a las brechas detectadas y a los recursos disponibles.

5.4.2 Representante de la Dirección

La persona representante de la Dirección en Universidad de Las Américas es la persona designada por la alta dirección para llevar a cabo la implementación, mantenimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación, conforme a los lineamientos de la NCh3262. Este rol lo asumen de consuno, la Directora General de VcM y Comunicaciones y el Director General de Recursos Humanos.

Sus responsabilidades principales se relacionan con:

Liderazgo y coordinación del sistema

- Coordinar la implementación del SGIGC. en todas las unidades que corresponda.
- Velar por la integración del enfoque de género en los procesos institucionales (docencia, investigación, vinculación y gestión).

Aseguramiento del cumplimiento normativo

- Velar por el cumplimiento de la normativa vigente en igualdad de género y conciliación.
- Cerciorarse que el sistema cumpla con los requisitos de la NCh 3262.

Monitoreo y control del desempeño

- Supervisar indicadores clave.
- Informar periódicamente a la alta dirección sobre el desempeño del sistema.

Gestión de brechas de género

- Identificar brechas de género dentro de la institución.
- Impulsar planes de acción para su reducción o eliminación.
-

Mejora continua

- Promover acciones correctivas, preventivas y de mejora.
- Impulsar la innovación en medidas de conciliación y corresponsabilidad.

5.4.3 Comunicación Interna

La Universidad ha establecido los lineamientos para generar una comunicación interna efectiva, oportuna y transversal del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (SGIGC), promoviendo la sensibilización, participación y compromiso de toda la comunidad de Universidad de Las Américas.
Dentro de las etapas que se considera en el proceso, se encuentran:

- Planificación de la comunicación
- Generación y validación de contenidos
- Difusión
- Indicadores de seguimiento
- Medición de cobertura
- Mejora continua

El enfoque de género en las comunicaciones de Universidad de Las Américas consiste en incorporar de manera transversal criterios de igualdad, no discriminación e inclusión en mensajes, canales y prácticas comunicacionales de la organización, con el fin de visibilizar, respetar y valorar la diversidad de género, evitando la reproducción de estereotipos y brechas. De esta manera se propende a que las comunicaciones internas promuevan una cultura organizacional equitativa, inclusiva y libre de sesgos de género, contribuyendo al cumplimiento de los principios del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de UDLA.

5.5 Revisión por la dirección

Universidad de Las Américas apoya la conveniencia, adecuación, eficacia y alineación estratégica del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (SGIGC), mediante la evaluación periódica de su desempeño por parte de la alta dirección. Realiza el proceso de Revisión del Sistema considerando la información de entrada alineada a los requisitos de la norma NCh 3262. Dicha revisión se realiza una vez cada 12 meses, generalmente en los meses de marzo o abril de cada año.

6. Recursos

6.1 Provisión de Recursos

Universidad de Las Américas provee la disponibilidad oportuna y suficiente de recursos humanos, financieros, tecnológicos y materiales necesarios para la implementación, mantenimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (SGIGC) implementado.
La alta dirección favorecerá la asignación de recursos necesarios. Las áreas responsables de procesos gestionan la ejecución del presupuesto y uso de recursos.
Se priorizan acciones que impacten directamente en la reducción de brechas de género y mejora de la conciliación.

6.2 Personas de la organización

Universidad de Las Américas promueve que todo su personal cuente con las competencias necesarias para desempeñar sus funciones incorporando el enfoque de género y conciliación, contribuyendo al cumplimiento eficaz del SGIGC.

La Alta Dirección de Personas de UDLA, ejerce entre otras, las siguientes acciones:

- Determina las competencias necesarias

- Promueve la formación y desarrollo
- Evalúa la competencia del personal
- Asigna recursos
- Promueve la toma de conciencia
- Integra el enfoque de género en la gestión de personas

La Universidad identifica, define y evalúa las competencias requeridas del personal, incorporando el enfoque de género y conciliación.
Las personas que trabajan en UDLA se hacen conscientes de la importancia de su conducta como contribución al logro de los objetivos del sistema a través de la información, charlas, auditorías internas, acciones correctivas y preventivas, entre otras.
Toda la información de respaldo respecto a las habilidades, formación en temáticas de género, experiencia y educación se encuentra en archivos de la Dirección de Género

6.3 Infraestructura

Universidad de Las Américas cuenta con una red de campus y sedes distribuidas en distintas ciudades del país, diseñadas para apoyar el desarrollo de actividades académicas, administrativas y de vinculación con el medio. Sus instalaciones están orientadas a proporcionar un entorno adecuado para la docencia, el aprendizaje, la investigación y la gestión institucional.
UDLA considera distintos tipos de instalaciones:

Infraestructura académica

- Salas de clases equipadas con recursos audiovisuales.
- Laboratorios especializados (salud, ciencias, informática, entre otros).
- Talleres prácticos según carreras (ej. simulación clínica, estudios de diseño).
- Bibliotecas y centros de recursos para el aprendizaje.

Infraestructura administrativa

- Oficinas para autoridades, cuerpo académico y personal administrativo.
- Áreas de atención a estudiantes.
- Salas de reuniones y espacios de trabajo colaborativo.

Espacios comunes

- Áreas de descanso y esparcimiento.
- Casinos, cafeterías y servicios de alimentación.
- Patios, áreas verdes y espacios de encuentro.

Infraestructura de apoyo al estudiante

- Centros de apoyo académico.
- Servicios de bienestar estudiantil.
- Espacios para actividades extracurriculares.

Instalaciones para conciliación y bienestar

- Salas de lactancia o espacios habilitados para el cuidado.
- Espacios de descanso y bienestar.
- Servicios asociados a salud y apoyo psicosocial.

Condiciones de las instalaciones

Las instalaciones de la Universidad de Las Américas se caracterizan por:

- Accesibilidad: adecuaciones para personas con movilidad reducida.
- Seguridad: sistemas de vigilancia, control de acceso, iluminación suficiente y uniforme en rutas de tránsito peatonal y señalización.
- Equipamiento: recursos tecnológicos para el desarrollo académico.
- Mantenimiento: programas periódicos de mantención preventiva y correctiva.

Enfoques transversales

Las instalaciones se gestionan considerando:

- Enfoque de género: espacios inclusivos, seguros y libres de discriminación.
- Conciliación: facilidades para compatibilizar estudio, trabajo y vida personal.
- Sustentabilidad: uso eficiente de recursos y gestión ambiental (cuando aplica).

6.4 Ambiente de Trabajo

Universidad de Las Américas determina y gestiona el ambiente de trabajo necesario para lograr la conformidad con los requisitos del sistema para lo cual ha puesto foco en:

- Revisar, medir y tomar acciones frente a prejuicios y estereotipos acerca de mujeres y hombres aplicando una ***Encuesta de revisión de prejuicios y estereotipos*** con frecuencia ***bienal.***
- Implementar acciones comunicacionales, de sensibilización y formación, que permitan crear una cultura organizacional que integre explícitamente los valores de igualdad de género y conciliación.
- Estimular la creación y mantención de un ambiente de trabajo de respeto mutuo en las distintas actividades y niveles de la organización.

- Garantizar un respeto irrestricto a la dignidad humana, implementando medidas que permitan eliminar todo trato abusivo, irrespetuoso o discriminatorio entre jefaturas y equipos, como así también entre pares.
- Difundir la importancia para mujeres y hombres de desempeñarse en un ambiente de igualdad de oportunidades.
- Propiciar condiciones de acceso equitativo para personas de géneros subrepresentado.
- Revisar e incluir, en el reglamento o documento pertinente, las materias de prevención y sanción, en materia de acoso laboral y sexual.
- Implementar programas de salud integral (física y mental) para las personas de la organización, tomando en cuenta los riesgos de salud asociados a su sexo. (Ver ***Programas de Salud Integral)***
- Tomar acciones para corregir situaciones que atenten contra el ambiente de trabajo y prevenir su ocurrencia en el futuro.
- Estimular acciones para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la lógica de la corresponsabilidad para las personas de la organización.
- Promover medidas de prevención, detección y derivación de la violencia intrafamiliar.

7. Operación

7.1 Planificación y Control Operacional

La Dirección de Control Interno de Universidad de Las Américas se preocupa por verificar la conformidad de los servicios entregados de acuerdo a los requisitos establecidos, a través del seguimiento y medición, como se indica a continuación

Universidad de Las Américas planifica y desarrolla los procesos necesarios para la implementación y funcionamiento del sistema de gestión de igualdad de género y conciliación que mantiene, por tanto, se ocupa de abordar cada uno de los temas que a continuación se detallan:

a) Detección de brechas: Se realiza análisis para detección de brechas de género en los aspectos de compensaciones; participación laboral; participación en puestos que tradicionalmente no son asignados a un género que se encuentra subrepresentado; participación en cargos de jefatura y toma de decisión (alta dirección, dirección y jefaturas intermedias); y uso de medidas de conciliación.
b) Gestión de recursos humanos basados en el principio de no discriminación en el acceso al empleo, la capacitación, la compensación y los criterios de promoción de puestos o cargos. Para lo cual se han establecido principios en todo el SGIGC y los procedimientos que se ejecutan desde la Dirección General de Personas.
c) Diseño y desarrollo de acciones de comunicación y sensibilización.
d) Medidas orientadas a facilitar la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres en la lógica de la corresponsabilidad.
e) Difusión y promoción del ejercicio de los derechos reconocidos por la ley respecto de sus responsabilidades parentales.
f) Actividades de verificación, monitoreo, medición y mejora continua. Mediante indicadores, auditorías internas y revisión por la dirección entre otras medidas.

7.2 Requisitos Operacionales y Legales del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación

7.2.1. Requisitos Operacionales

El sistema de gestión de igualdad de género y conciliación contiene los siguientes procedimientos documentados:

- Política Integral para la Prevención y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género
- Política institucional sobre gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión de Universidad de Las Américas
- Política de Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y la Violencia en el Trabajo
- Programa Anual de Salud Integral
- Manual del SGIGC UDLA 1.2
- Procedimiento Control de Información Documentada
- Procedimiento Control de No Conformidades
- Procedimiento Auditoría Interna DCI
- Procedimiento Gestión Requisitos Legales
- Procedimiento Marco Regulatorio
- Procedimiento Conciliación Vida Laboral, Familiar y Personal
- Procedimiento Prevención, Detección y Derivación de casos de Violencia Intrafamiliar
- Procedimiento de Compensaciones
- Procedimiento Detección y Eliminación de Prácticas Discriminatorias en Base a Brechas
- Procedimiento Capacitación y Desarrollo de Carrera
- Procedimiento Gestión de Desempeño
- Procedimiento de Reclutamiento y Selección
- Protocolo ante Denuncias de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género de la Universidad de Las Américas
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad
- Manual de Gestión de Personas
- Matriz de Identificación, Actualización y Evaluación de Requisitos Legales

7.2.2 Requisitos Legales

La organización ha establecido e implementado y mantiene el Procedimiento de Marco Regulatorio para identificar y acceder a la documentación relativa a los requisitos legales sobre igualdad de remuneraciones, acoso laboral y sexual, derechos parentales, entre otros. Asimismo, en el Procedimiento se describe el mecanismo para evaluar el cumplimiento de los requisitos legales asociados a igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal y que son aplicables a la organización.

8. Medición, Análisis y Mejora

8.1. Generalidades

Universidad de Las Américas ha implementado los siguientes procesos de monitoreo, medición, análisis y mejoramiento necesarios para:

a) Propiciar la conformidad con el sistema de gestión de igualdad de género y conciliación; y
b) Mejorar continuamente la eficacia del sistema.
c) Esto debe comprender la determinación de los métodos aplicables para la realización de los procesos antes mencionados, incluyendo los indicadores, y el alcance de su utilización.

Se incluye además la detección y análisis de potenciales no conformidades, que serán tratadas con acciones preventivas.

8.2. Seguimiento Y Medición

8.2.1. Auditoría Interna

Universidad de Las Américas ha establecido el Procedimiento de Auditoría Interna para evaluar a intervalos planificados el desempeño del SGIGC y lo que se verifica en estas instancias es:

a) El cumplimiento de los requisitos del SGIGC que están alineados con los requisitos de la norma NCh3262.
b) La Implementación y la mantención eficaz del SGIGC.

Para cumplir con lo anterior se ha elaborado:
Programa de Auditoría Interna que considera el alcance del sistema SGIGC, las Áreas involucradas y todos los aspectos necesarios para ejecutar el procedimiento, resguardando en el mismo los criterios necesarios para garantizar la objetividad e imparcialidad.
Procedimientos de Auditoría Interna donde se establecen las responsabilidades y requisitos para la realización de las auditorías internas, además de los registros necesarios para dar correcta ejecución y evidenciar el mismo dado que es información relevante de entrada para la ejecución de la revisión por la dirección.

8.2.2. Seguimiento Y Medición De Los Procesos

En Universidad de Las Américas se realiza un monitoreo regular del SGIGC para garantizar que se cuentan con los recursos necesarios para darle vida al mismo. Por tanto, el desempeño del SGIGC se mide utilizando variados métodos que permiten demostrar la capacidad y resultados de los indicadores de los procesos implementados. Cuando no se alcanzan los resultados esperados, se toman las acciones de corrección necesarias lo cual está normado en el Procedimiento para las Acciones Correctivas y Preventivas

8.3. Mejora

8.3.1. Mejora Continua

Universidad de Las Américas trabaja continuamente para mejorar la eficacia del sistema de gestión de igualdad de género y conciliación mediante el uso y difusión continua de la Política Institucional de gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión, objetivos del sistema, resultados de las auditorías, el análisis de las acciones y la revisión por la dirección, respectivamente.

8.3.2. Acción Correctiva

En la Universidad de Las Américas se toman acciones para eliminar las causas de las no conformidades y potenciales no conformidades, con objeto de prevenir que vuelvan a ocurrir. Para tales efectos se ha desarrollado el Procedimiento para las Acciones Correctivas y Preventivas donde se describe en detalle cada una de las acciones que se ejecutan para:

a) Revisar todas las no conformidades incluyendo aquellas generadas por los reclamos de las personas de la organización y por la detección de prácticas discriminatorias.
b) Determinar las causas raíz de las no conformidades.
c) Evaluar la necesidad de adopción de acciones para que no vuelvan a ocurrir;
d) Determinar e implementar las acciones necesarias.
e) Registrar los resultados de las acciones tomadas y
f) Revisar la eficacia de las acciones correctivas tomadas.

Versión	Fecha	Elaborado	Descripción del Cambio
1.0	23-03-2026	Dirección de Género	Documento Inicial
1.2	24-04-2026	Dirección de Género	Se detalla el alcance del SGIGC.
1.3	19-05-2026	Subdirección de comunicaciones	Se revisa el documento y se incorpora lenguaje inclusivo en todo el texto. Además, se actualiza la persona responsable del SGIGC, modificando la referencia de Pía a Agustín.