Inclusión en el acceso al empleo

Universidad de Las Américas · 2025-2026

Universidad de Las Américas promueve el acceso al empleo académico y administrativo de personas pertenecientes a grupos subrepresentados, con procesos de reclutamiento y selección basados en el mérito, la idoneidad y la igualdad de oportunidades.

Acciones de reclutamiento

Las vacantes se difunden en concursos abiertos, en medios externos y en la Bolsa Nacional de Empleo, con avisos sin requisitos discriminatorios. Los procesos de selección se basan en descriptores de cargo, pruebas técnicas y entrevistas estructuradas, y los equipos de selección se capacitan en sesgos, diversidad e inclusión.

Inclusión laboral de personas con discapacidad

La Política de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, aprobada en 2025, establece ajustes razonables en los procesos de postulación y un Gestor de Inclusión Laboral certificado. La Universidad cumple íntegramente la reserva legal de contratación de personas con discapacidad.

Documentos institucionales incluidos

Documento	Páginas
Declaración de Acceso al Empleo de Grupos Infrarrepresentados 2026	2–4
Política de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad (DR 18062025-02)	5–17

Acceso al empleo de grupos infrarrepresentados en Universidad de Las Américas

2026

1. Introducción

Universidad de Las Américas (en adelante, "la Universidad" o "la institución"), en coherencia con su carácter pluralista e inclusivo, se compromete a promover activamente el acceso al empleo académico y administrativo de personas pertenecientes a **grupos infrarrepresentados** en el mercado laboral y en la educación superior, asegurando procesos de reclutamiento y selección basados exclusivamente en el mérito, la idoneidad y la igualdad de oportunidades.

Para efectos de la presente declaración, se consideran grupos infrarrepresentados, entre otros, las **personas con discapacidad**, las **mujeres**, en especial en cargos directivos y en las jerarquías académicas superiores, las **personas migrantes**, las personas pertenecientes a **pueblos indígenas**, las **personas mayores**, los **jóvenes que acceden a su primer empleo** y las personas trabajadoras pertenecientes a las comunidades de **diversidades sexogenéricas LGTBIQA+**.

2. Marco normativo

Esta declaración se funda en el **artículo 2° del Código del Trabajo**, que prohíbe los actos de discriminación en el empleo y dispone que ningún empleador puede condicionar la contratación ni formular ofertas de trabajo que establezcan requisitos basados en motivos discriminatorios; en el **artículo 157 bis** del mismo cuerpo legal, sobre la reserva de contratación de personas con discapacidad; en las **Leyes Nº20.609, Nº20.422, Nº21.015 y Nº21.275**; y en el **Convenio Nº111 de la OIT** sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación.

A nivel institucional, se sustenta en el **Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad** (Capítulos XX y XXI, sobre inclusión de personas con discapacidad y medidas contra la discriminación), en la **Política de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad** (Decreto de Rectoría Nº18062025-02), en el **Código de Ética** y en el **Manual de Gestión de Personas**, que establece que el ingreso a la Universidad se realiza mediante procedimientos transparentes, no discriminatorios y basados en el mérito.

3. Acciones planificadas de reclutamiento

Con el objeto de ampliar el acceso de grupos infrarrepresentados a sus cargos académicos y administrativos, la Universidad desarrolla las siguientes acciones:

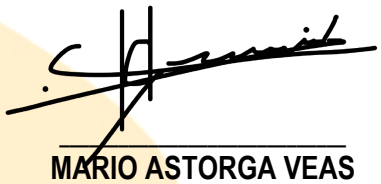
- **Concursos públicos abiertos**: las vacantes se difunden en el sitio web institucional, en medios externos y en la **Bolsa Nacional de Empleo**, ampliando el alcance de las convocatorias más allá de las redes habituales.
- **Avisos sin requisitos discriminatorios**: las ofertas de trabajo se redactan sin exigencias relativas a sexo, edad, nacionalidad, apariencia, estado civil u otras condiciones personales que no tengan relación con las funciones del cargo, conforme al artículo 2° del Código del Trabajo.
- **Reclutamiento inclusivo de personas con discapacidad**: la Universidad mantiene el cumplimiento íntegro de la reserva legal del 1%, cuenta con un **Gestor de Inclusión Laboral** certificado, realiza análisis de puestos de trabajo y aplica **ajustes razonables** en las etapas de

postulación y evaluación cuando la persona postulante lo requiere (artículo 51 del Reglamento Interno).

- **Vinculación con organizaciones especializadas**: la institución promueve alianzas con organismos de intermediación laboral de personas con discapacidad y otras entidades que trabajan con grupos infrarrepresentados.
- **Evaluaciones objetivas**: los procesos de selección se basan en descriptores de cargo, pruebas técnicas y entrevistas estructuradas, y los equipos de selección reciben capacitación en sesgos, diversidad e inclusión.
- **Igualdad de condiciones al ingreso**: las remuneraciones de ingreso se determinan conforme a la valoración objetiva de cargos (metodología HAY) y a las bandas salariales, en cumplimiento del principio de igual remuneración del artículo 62 bis del Código del Trabajo.

4. Seguimiento y declaración final

Universidad de Las Américas declara su compromiso de **mantener y fortalecer acciones planificadas para el reclutamiento de personas de grupos infrarrepresentados**, en el convencimiento de que la diversidad de su comunidad laboral enriquece su quehacer académico y contribuye a una sociedad más justa, equitativa e inclusiva.



MARIO ASTORGA VEAS
Director General de Personas
Universidad de Las Américas

DECRETO RECTORÍA NÚMERO 18062025-02

Promulga acuerdo que aprueba Política de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.

VISTOS:

1º. El acuerdo adoptado por la Junta Directiva en Sesión de fecha 18 de junio de 2025, que aprobó la Política de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, propuesta por la Dirección General de Personas.

2º. Lo dispuesto en el artículo 36 letra e) de los Estatutos de la Universidad; y

3º. Lo dispuesto en el artículo 18 letra p) del Reglamento Orgánico.

DECRETO:

Promúlguese y llévese a efecto el acuerdo de la Junta Directiva adoptado en la sesión de fecha 18 de junio de 2025, que aprueba la Política de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, que regirá a contar de esta fecha, cuya administración y gestión se radicará en la Dirección General de Personas.

Comuníquese, publíquese y archívese.

Santiago de Chile, a 18 de junio de 2025.

MARÍA DEL PILAR ROMAGUERA GRACIA
RECTORA

MARÍA PAULINA HERNÁNDEZ PEDRAZA
SECRETARIA GENERAL

UNIVERSIDAD DE LAS AMERICAS

POLÍTICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS

JUNIO 2025

UDLA
DOCUMENTO OFICIAL
SECRETARÍA GENERAL

I. INTRODUCCIÓN

Universidad de Las Américas (en adelante, UDLA) en concordancia con su Plan de Desarrollo Estratégico 2024 – 27 donde se define como una universidad pluralista, inclusiva y responsable, ha impulsado un proceso de Diagnóstico Institucional, que tiene como premisa la detección de debilidades y oportunidades de mejora en el ámbito de la gestión de personas, para dar cumplimiento a lo dictaminado por la Ley N°21.015 que "Promueve la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad" y a la Ley N°21.275 que "Modifica el Código del Trabajo, para exigir de las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad".

Dicho diagnóstico llevado a cabo en el primer semestre el año 2025, tiene como objetivos evaluar la coherencia interna de la universidad, alinear la percepción de todos sus miembros en torno a una visión clara y compartida sobre el valor de la diversidad, por último identificar diferentes grupos sub representados dentro de la organización y sus posibles necesidades de apoyo. Estas metas fue abordada a través dos metodologías de investigación cualitativas y cuantitativas, la primera de ellas fueron entrevistas en modalidad grupo focal dirigida a informantes claves , la segunda, la aplicación una encuesta abierta a colaboradores y colaboradoras. Ambas instancias de investigación permitieron indagar sobre la percepción y la situación referida a inclusión social y laboral de personas con discapacidad en la universidad.

Los antecedentes obtenidos con la aplicación de los instrumentos mencionados, son el principal insumo para la construcción de una Política de Inclusión Laboral, un punto de inicio primordial para articulación de compromisos y recursos institucionales, en beneficio de la gestión de las diferentes medidas que se deben tomar para el resguardo de la dignidad y equidad que toda persona con discapacidad merece y que como institución se reconoce como un derecho fundamental propio de su cultura de respeto y valor a la diversidad.

En este contexto, los principios rectores de la presente, es la eliminación de cualquier forma de discriminación, junto con la determinación de medidas específicas que garanticen un ambiente laboral accesible, inclusivo y respetuoso con las necesidades de toda persona colaboradora independiente de su situación de discapacidad.

UDLA
DOCUMENTO OFICIAL
SECRETARÍA GENERAL

II. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL

La Política de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad Universidad de Las Américas se fundamenta en las indicaciones legales y normativas en vigor que abogan la igualdad de oportunidades e inclusión social y laboral de personas con discapacidad. Sin embargo, es fundamental reconocer, que a partir del año 2021 se inició un trabajo ascendente en la gestión de estudiantes con discapacidad, priorizando medidas resueltas posterior a un proceso de diagnóstico y de caracterización de la población estudiantil, continuando con el diseño y aplicación de un Plan de Acompañamiento a Estudiantes con Discapacidad, que en la actualidad se traduce en un Modelo de Gestión liderado por la Dirección General de Asuntos Estudiantiles, el cual responde al objetivo de "Articular de manera organizada los recursos institucionales necesarios para garantizar la permanencia, progresión y titulación oportuna de los/as estudiantes con discapacidad, eliminando todo tipo de barreras que obstaculicen el proceso formativo".

A raíz del levantamiento de incidencias que se identificaron como barreras para la plena participación en todo el ciclo formativo del estudiante, se puede inferir que estas brechas administrativas y de accesibilidad, pueden estar influyendo de igual modo en el desempeño de colaboradores y colaboradoras, independiente de sus funciones y lugar de trabajo. Es así como, la motivación institucional por dar respuesta a las necesidades existentes en el capital humano en todo su ciclo de vida, se asume un compromiso inclusivo, con un marco de gobernanza sólido que progresivamente garantiza la implementación efectiva de una Política de Inclusión Laboral, que promueve la cultura del respeto y por supuesto que da cuenta del cumplimiento a las distintas disposiciones legales que orientan la gestión laboral de personas con discapacidad en Chile.

La presente, se sitúa en el Enfoque de Derechos Humanos, específicamente en lo establecido en el artículo 27 "Trabajo y Empleo" de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad" de la Organización de las Naciones Unidas, ratificada por Chile en el año 2008. En adelante, los cuerpos normativos nacionales que le preceden y que garantizan la concreción de medidas para la erradicación de cualquier acto de discriminación y exclusión socio laboral, serán la guía en este marco institucional, las cuales se enuncian a continuación:

- Ley 20.609 sobre Igualdad y No Discriminación, 2009. Ministerio Secretaría General de Gobierno.

- Ley 20.422 sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, 2010. Ministerio Secretaría General de Gobierno.

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

- Ley 21.015 sobre Inclusión Laboral, 2017. Ministerio Secretaría General de Gobierno.

- Ley 21.275 que Modifica el Código del Trabajo para la Integración de Trabajadores con Discapacidad, 2020. Ministerio Secretaría General de Gobierno.

- Ley 21.690 que Introduce Modificaciones al Código del Trabajo y Otros Cuerpos Legales en Materia de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad y Asignatarias de Pensión de Invalidez, 2021. Ministerio Secretaría General de Gobierno.

Para los efectos de la presente política y para una adecuada interpretación conceptual, se entenderá por:

- **Discriminación Arbitraria:** Toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes (Ley 20.609, 2012).

- **Grupos en Situación de Exclusión y/o Discriminación:** Conjunto de personas que presentan brechas de acceso al mercado laboral, las cuales se ven representadas en dificultades de acceso por barreras de tipo físicas, comunicacionales, arquitectónicas y tecnológicas. Y también por barreras de tipo actitudinal (estereotipos, mitos y prejuicios).

- **Personas con Discapacidad:** Es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (Art 5, Ley 20.422).

- **Inclusión**: Implica garantizar que todas las personas estén sujetas a procedimientos equitativos, y en la medida de lo posible, libres de sesgos sistemáticos.

- **Inclusión Laboral:** El proceso de mejora continua de las condiciones de participación en el mundo laboral de grupos que enfrentan barreras para la participación plena, a fin de asegurar la igualdad de oportunidades.

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

- **Igualdad de Oportunidades:** Se entiende por igualdad de oportunidades a la ausencia de discriminación, así como en el caso de las personas con discapacidad, la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas para participar plenamente en la vida política, educacional, laboral, económica, cultural y social. (Art 7, Ley 20.422).

- **Equidad**: Principio según el cual las políticas, procesos y prácticas deben aplicarse de manera justa reconocer las necesidades individuales.

- **Vida Independiente:** El estado que permite a una persona tomar decisiones, ejercer actos de manera autónoma y participar activamente en la comunidad, en ejercicio del derecho al libre desarrollo de la personalidad. (Art 3, Ley 20.422).

- **Accesibilidad Universal:** La condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma y natural posible. (Art 3, Ley 20.422, 2010).

- **Diseño Universal:** La actividad por la que se conciben o proyectan, desde el origen, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de forma que puedan ser utilizados por todas las personas o en su mayor extensión posible. (Art 3, Ley 20.422, 2010).

- **Comportamiento Inclusivo:** Creencias y prácticas que influyen en la conducta y el comportamiento de las personas y organizaciones al incluir y valorar las perspectivas y contribuciones de la más amplia gama de personas interesadas. (ISO 30.415).

- **Cultura Inclusiva:** Valores y creencias que influyen en la conducta y el comportamiento de los empleados y las organizaciones, mediante la inclusión y valoración de contribuciones en el rango más amplio de las partes interesadas. (ISO 30.415).

- **Sesgo:** Tendencia, inclinación u opinión preconcebida o irrazonada que obstaculiza el juicio imparcial.

- **Acoso Laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. ("Acoso Laboral - Centro de Consultas. Dirección del Trabajo. Gobierno de Chile", 2018).

- **Equidad de Género:** Se define como la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. (Unesco).

III. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA

A. Objetivo General:

Promover un entorno laboral inclusivo, equitativo y libre de toda forma de discriminación en la Universidad de Las Américas, mediante la implementación efectiva de su Política de Inclusión Laboral, garantizando su aplicación a toda la comunidad laboral en todos los niveles jerárquicos sin distinción de género, edad, etnia, orientación sexual, religión, discapacidad u otra condición personal o social.

B. Objetivos Específicos:

a. Establecer lineamientos claros y accesibles sobre inclusión y no discriminación que orienten el comportamiento de toda la comunidad laboral de la Universidad de Las Américas.

b. Fomentar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, de manera accesible y sin distinción alguna por motivo de discapacidad.

c. Capacitar y concientizar al personal en todos los niveles jerárquicos sobre sobre diversidad, equidad, inclusión y derechos laborales.

d. Servir de orientación para el diseño e implementación de mecanismos de denuncia y seguimiento ante situaciones de discriminación, acoso o exclusión laboral, asegurando la confidencialidad y protección de las personas afectadas.

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

e. Monitorear y evaluar periódicamente la aplicación efectiva de la Política de Inclusión Laboral para impulsar las mejoras continuas en el entorno laboral inclusivo.

IV. LÍNEAS DE ACCIÓN DE LA POLÍTICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

En cumplimiento con el marco legal que fundamenta la presente política, en especial a los lineamientos que operativizan la inclusión laboral en las organizaciones señaladas por la Ley N°21.015 y los alcances detallados en la Ley N°21.275, de manera gradual UDLA se compromete a adoptar prácticas y acciones que favorezcan la plena inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral, promoviendo la igualdad de oportunidades y el acceso sin discriminación al empleo, consecuentemente con el respeto y valor que se tiene hacia el aporte que entrega a la organización el talento diverso e inclusivo. En adelante, cinco líneas prioritarias de acción:

a) Marco Institucional

El gobierno organizacional, entendido como el sistema mediante el cual UDLA tomará e implementará las decisiones necesarias para el cumplimiento de los objetivos definidos en la presente, será reflejo de los pilares valóricos que cimentan su cultura inclusiva.

El involucramiento de los agentes de liderazgo es prioritario en la implementación efectiva de las prácticas inclusivas a todo nivel de la organización, por lo tanto, la definición de roles y deberes es de vital valor para la gestión de recursos que den curso a las distintas iniciativas de ejecución. Es así, como las autoridades de la Universidad de Las Américas, se comprometen con brindar respaldo y compromiso a los profesionales y equipos que en su conjunto trabajen por la aplicabilidad de la norma interna.

A su vez, y tal como lo dictamina la Ley N°21.275, la organización debe contar con al menos un trabajador o trabajadora que se desempeñe en funciones relacionadas con recursos humanos que cuente con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad, el que además esté debidamente certificado por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales como “Gestor(a) de Inclusión Laboral”. Dicho profesional cumple un rol clave en el impulso de la inclusión, la accesibilidad y la equidad dentro de la universidad. Su rol es transversal, implicando desde la adaptación de políticas y protocolos internos hasta la implementación de acciones concretas para garantizar que todas las

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

personas colaboradoras, sin importar sus condiciones individuales, puedan desarrollarse plenamente en su entorno laboral.

Una de las acciones que destacan dentro de las responsabilidades en materias de inclusión laboral, es el levantamiento periódico de procedimientos de diagnóstico, que permitan dar cuenta, del estado de avance en materias de inclusión laboral, insumos que son de vital valor para el diseño y modernización del Plan Anual de Inclusión Laboral, también declarado como obligatoriedad por las normativas ya referidas.

En coherencia con el carácter formal de esta política, se disponen los medios necesarios, bajo la articulación del Gestor de Inclusión, para revisar y aplicar los ajustes pertinentes que garanticen la coherencia entre la documentación y los protocolos internos, y las disposiciones legislativas en materia de inclusión laboral.

Por último, el enfoque de las medidas para instaurar una cultura inclusiva será integral, permitiendo la colaboración interestamental y proactiva de las distintas áreas que tengan responsabilidad e injerencia en materias de inclusión y accesibilidad, siendo una posibilidad la conformación de un Comité diversificado que trabaje con compromiso por la detección y visualización de recursos instalados, como de la promoción de nuevas iniciativas que contribuyan a la cultura inclusiva.

b) Gestión del Recurso Humano

La planificación será el instrumento clave, ya que permite a la organización, la canalización de recursos y medición del avance en materias de inclusión laboral. Para esto, es crucial el diseño de un “Plan Anual de Inclusión Laboral”, proyección que debe ser reportada anualmente a la Dirección del Trabajo, dando cuenta, de cómo el planeamiento ha influido en un avance en la gestión interna y la superación de riesgos.

Mediante esta deliberación previa, es clave actualizar las políticas de recursos humanos, con especial detalle, en la aplicación de los ajustes necesarios que se deban realizar a los procesos de reclutamiento, selección, contratación, promoción, movilidad, medición de desempeño y cese de trabajo. Con estas medidas, se propone disminuir las brechas de participación y garantizar en todo momento la equidad de oportunidades para personas con discapacidad.

En detalle, se requiere hacer del proceso de inclusión laboral, una programación libre de discriminación y accesible, contemplando lo siguiente:

- **Reclutamiento y selección inclusiva:** Publicación inmediata de las vacantes existentes en la organización en la Bolsa Nacional de Empleos y otros portales, considerando la apertura a la postulación de personas con discapacidad. Contar con procesos de selección inclusivos, provisionando la capacitación del equipo responsable, junto con la disposición de los ajustes que sean necesarios para

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

evitar cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad, para esto, se debe realizar el Análisis de Puesto de Trabajo a cargo de un profesional competente. Se sugiere la vinculación con organizaciones que trabajan en la intermediación laboral de personas con discapacidad.

- **Contratación:** Universidad de Las Américas se compromete a respetar y aplicar las indicaciones normativas, es específico la cuota de contratación de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez que establece la ley. A su vez, Estandarizar los procedimientos de contratación, anexando en la ficha de identificación, los datos necesarios para la identificación de ajustes razonables de la persona con discapacidad contratada. Solicitar autorización para el uso de la información personal y de la Credencial de Discapacidad o Certificado de Pensión por Invalidez, para ser reportados oportunamente a la Dirección del Trabajo como parte de la cuota legal de contratación. Cabe destacar, que toda persona tiene voluntad de decisión ante la declaración de discapacidad, al igual que el uso de la información que constate tal condición.

- **Onboarding:** Con el propósito de facilitar y agilizar la adaptación al entorno físico, digital y social de la nueva persona contratada, se debe evaluar la necesidad de intervenir mediante al menos una actividad de concientización y/o orientación al equipo de trabajo directo y a la jefatura correspondiente, los que permitan eliminar sesgos y promover un ambiente respetuoso. Se sugiere designar un Mentor o Mentora para acompañar en el proceso de adaptación al puesto de trabajo, que pueda guiar en el conocimiento de las tareas específicas de cargo y que logre apoyar en la detección y resolución de barreras tempranamente.

- **Acompañamiento:** Entendiendo que, la inclusión laboral surge de un modelo de Empleo con Apoyo, independiente de la discapacidad que presente la nueva persona contratada, deberá ser evaluada la necesidad de extender el acompañamiento de la persona Mentora anteriormente mencionada, o evaluar la necesidades de contar con servicios de Tutoría Laboral para personas con discapacidad, ofrecido por una organizaciones externa especialista en el área.

- **Ajustes Razonables:** Identificar a tiempo las posibles adaptaciones necesarias y adecuadas que la persona con discapacidad requiera, sean estas de índole físico, social, institucional o ocupacional, con el

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

fin de garantizar que la personas con discapacidad puedan ejercer sus funciones y tener una participación igualitaria en todas las actividades que demande el cargo.

- **Promoción, gestión de desempeño y movilidad:** Toda oportunidad interna de crecimiento y desarrollo de carrera, debe ser implementado resguardando la eliminación de cualquier acto de discriminación arbitraria por motivo de discapacidad, más bien, se espera la promoción del talento diverso e inclusivo como un factor de influencia en los procesos de toma de decisiones.

- **Cese de trabajo:** Ya sea por razones voluntarias o involuntarias, UDLA asumirá con responsabilidad la entrega de información, servicios de apoyo y retroalimentación, evitando todo tipo de apreciación, sesgos o percepción de discriminación que empañe el fin de la relación laboral y que pueda influir negativamente en la cultura organizacional inclusiva.

c) Aprendizaje y Desarrollo

Las prácticas de aprendizaje y desarrollo se centran en mejorar el rendimiento, identificar las necesidades individuales y colectivas, otorgar un acceso equitativo que mitigue todo tipo de sesgo y permite fuertemente visualizar el valor de la inclusión de manera transversal y orgánica, a través de la mejora en todas las actividades formativas y de cultura organizacional.

Comprender y aplicar los principios del diseño universal se torna imprescindible cuando se asume el compromiso de la inclusión, es por esto que, se debe disponer anualmente de un Plan de Capacitación Anual en materias de inclusión, actividades educativas que deben contar con sistema de medición de su efectividad y una constante evaluación de la pertinencia de los conocimientos entregados a los distintos equipos de trabajo.

Para esto, los recursos que se dispongan deben ser en horario laboral y contar los medios necesarios para que todas las personas puedan acceder a la información, ya sea empleando distintos formatos o medios que garanticen, a su vez, la comprensión. Estas medidas estarán incorporadas a las actividades de medición de resultados generales y rendimiento individual.

Instaurar mediante el plan de capacitación la formación para equipos especializados que precisen adquirir conocimientos específicos para abordar los desafíos de la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Será fundamental garantizar que toda la información se presente en formatos accesibles, ya que esta medida es clave para promover una cultura inclusiva y fomentar comportamientos que reflejen dicho compromiso.

d) Canales de denuncia y protección de derechos

En Universidad de Las Américas, se dispondrá de un canal de denuncia y protección ante posible vulneración de derechos, un sistema confiable, confidencial y eficaz, especialmente para personas con discapacidad, preservando así, el bienestar y equidad en el entorno laboral. Este canal debe ser accesible, ofreciendo diferentes modalidades de usabilidad, tales como, texto, videollamada o asistencia en lengua de señas.

Dichos canales, deben tener un enfoque preventivo, facilitar la investigación y brindar recursos para el seguimiento de casos, protegiendo en todo momento la identidad e integridad de la persona demandante y de la persona demandada.

Se debe contar y comunicar eficientemente la existencia de un protocolo de Ambientes Laborales, que destaque los objetivos declarados en la presente política y definiendo los principios, procedimientos y responsables de velar por la gestión integra del caso y su resolución, definiendo inclusive sanciones y medidas de apoyo para la o las personas afectadas.

Cabe destacar que en Universidad de Las Américas, se incentiva la conducta inclusiva, valorando tanto la responsabilidad personal y social en la detección y reporte de situaciones de riesgo, como también el aporte que cada colaborador y colaboradora pueda brindar al fortalecimiento de una cultura inclusiva.

UDLA
DOCUMENTO OFICIAL
SECRETARÍA GENERAL

e) Seguimiento y Evaluación

Esta política será actualizada anualmente en base a los informes diagnósticos que se elaboren, asegurando una revisión transversal del funcionamiento interno y del marco legislativo vigente en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad.

UDLA
DOCUMENTO OFICIAL
SECRETARÍA GENERAL