Política antidiscriminación y Sistema de Gestión de Igualdad de Género

Universidad de Las Américas · 2025-2026

Universidad de Las Américas rechaza toda forma de discriminación y promueve una comunidad inclusiva. Su compromiso se expresa en una política institucional de convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión, en normas específicas contra el acoso y la discriminación, y en un Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación certificado.

Marco de políticas

La Política sobre Gestión de la Convivencia, Equidad de Género, Diversidad e Inclusión, aprobada en marzo de 2026 y difundida públicamente en abril, busca un entorno inclusivo y libre de discriminación. La complementan la Política Integral para la Prevención y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género, el Protocolo ante Denuncias y el Decálogo de Convivencia Universitaria.

Gestión y mejora continua

El Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación, certificado por AENOR bajo la NCh 3262:2021, opera mediante procedimientos para detectar y eliminar prácticas discriminatorias a partir del análisis de brechas, gestionar el desempeño con criterios objetivos y controlar las no conformidades, de modo de asegurar la mejora continua.

Iniciativas y publicaciones de referencia

Nota: UDLA presenta su Política sobre Gestión de la Convivencia, Equidad de Género, Diversidad e Inclusión (21-04-2026)
Difusión pública de la Política sobre Gestión de la Convivencia, Equidad de Género, Diversidad e Inclusión, que busca un entorno inclusivo y libre de discriminación.
https://actualidad.udla.cl/2026/04/udla-presenta-su-politica-sobre-gestion-de-la-convivencia-equidad-de-genero-diversidad-e-inclusion/

Documentos institucionales incluidos

Documento	Páginas
Política sobre Gestión de la Convivencia, Equidad de Género, Diversidad e Inclusión (DR 11032026-02, 11-03-2026)	3–10
Política Integral para la Prevención y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género (modificada por DR 11032026-03)	11–20
Protocolo ante Denuncias de Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación (DR 11032026-03)	21–36
Decálogo de Convivencia Universitaria	37
Manual del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación MA-IGC-01 v1.3 (aprobado 19-05-2026)	38–55
Resolución DGVMC N°15042026-01 que aprueba el Manual del SGIGC (15-04-2026)	56
Certificado AENOR SGG-0004/2026: Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación conforme a NCh 3262:2021 (emisión 14-07-2026)	57

Documento	Páginas
Procedimiento Detección y Eliminación de Prácticas Discriminatorias en Base a Brechas PRO-IGC-02 v1.2 (05-06-2026)	58–69
Procedimiento Gestión de Desempeño PRO-DDO-04 v1.2 (05-06-2026)	70–81
Procedimiento Control de No Conformidades PRO-CI-04 v1.4 (05-06-2026)	82–91

UDLA
UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS

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.

UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS
UDLA

MARÍA DEL PILAR ROMAGUERA GRACIA
RECTORA

MARÍA PAULINA HERNÁNDEZ PEDRAZA
SECRETARIA GENERAL

UDLA
DOCUMENTO OFICIAL
SECRETARÍA 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

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

PROTOCOLO ANTE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS

DOCUMENTO OFICIAL

INTRODUCCIÓN

Conforme a lo dispuesto en el artículo 2° de la Ley N° 21.369, "*El acoso sexual es contrario a la dignidad de las personas, su libertad, integridad personal y la igualdad de derechos y prohibición de discriminación arbitraria*."

Estos actos pueden ocurrir en todo contexto social y las universidades no están ajenas a esta problemática.

UDLA es una Universidad pluralista, inclusiva, laica y responsable que reprueba y condena toda conducta atribuible al acoso sexual, la violencia y discriminación de género entre los integrantes de la comunidad educativa.

Si eres afectada, afectado o testigo de alguna conducta de acoso sexual dentro de la institución, tienes el derecho a denunciar y la Universidad te garantizará un procedimiento reservado y legalmente tramitado.

Por esta razón, la Universidad ha establecido medidas que permitan construir espacios seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género para que todas las personas se puedan relacionar con respecto en la comunidad UDLA, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual. Estas medidas están orientadas a manejar las situaciones de este tipo y a resguardar el derecho a estudiar y trabajar en un ambiente de respeto e igualdad.

Las consecuencias del acoso sexual, la violencia y discriminación de género son múltiples. Afectan a nivel individual a las víctimas directas, provocando efectos físicos y psicológicos que comprometen su derecho a la educación o al trabajo, también tensionan a la institución en su conjunto, configurando un clima intimidante, incómodo e inseguro tanto para las personas afectadas como para la comunidad.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

UDLA reprueba y condena toda conducta atribuible al acoso sexual, violencia y discriminación de género entre los integrantes de la comunidad educativa.

Cualquier persona que sea afectada o testigo de alguna conducta constitutiva de acoso sexual dentro de la institución, tiene el derecho a denunciar. Será deber de la Universidad garantizar un procedimiento reservado y legalmente tramitado.

El presente protocolo es aplicable a todos los integrantes de la comunidad universitaria UDLA: estudiantes, académicos regulares y adjuntos, trabajadores y autoridades.

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

TÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°. DEFINICIONES

Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

a. **Acoso sexual**: Conforme a lo expresamente dispuesto en el inciso segundo del artículo 2° de la Ley N°21.369, que "Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior" indica, que es "*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*."

El consentimiento debe ser explícitamente manifestado y no se puede deducir de la falta de resistencia o silencio de la persona afectada. Esto es así porque, en general, en relaciones de desigualdad de poder, las personas pueden sentirse coartadas a expresar su rechazo, incomodidad o molestia.

b. **Violencia de género**: Cualquier acción o conducta, que ocurra una única vez o de forma reiterada, en la cual se atente contra la vida o el bienestar físico y psíquico de una persona y la misma se realiza en razón del sexo, género, identidad u orientación sexual.

c. **Discriminación de género**: Toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada en la Universidad, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales de las personas, cuando se funden en razón del sexo, género, identidad u orientación sexual.

d. **Denuncia**: Acto formal, realizado de manera escrita en que se da a conocer una eventual irregularidad, posiblemente constitutiva de acoso sexual, violencia o discriminación de género, realizadas o que tengan como destinatarias a personas que cursen programas de pre y posgrado, desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función en UDLA

e. **Denunciante**: Persona que realiza una denuncia, puede ser la persona afectada o un tercero.

f. **Denunciada/denunciado**: Persona identificada como presunta autora de los hechos denunciados enumerados en este protocolo.

g. **Afectada/afectado**: Persona que sufre el acoso sexual, violencia o discriminación de género regulados en este protocolo. No necesariamente es la parte denunciante.

h. **Fiscal**: Persona designada por la Universidad para realizar el procedimiento de investigación y presentación de la sanción sugerida ante la entidad disciplinaria de la Universidad. Tiene que ser una persona instruida en derechos humanos y perspectiva de género.

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

i. Unidad de Investigación y Sanción: Entidad disciplinaria, la cual será dependiente de Secretaría General. Esta entidad será responsable de llevar a cabo los procesos de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación de las personas afectadas. La entidad debe ser integrada por personal capacitado en derechos humanos y perspectiva de género.

Artículo 2°. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

Tomando en cuenta la definición de acoso sexual regulada en este protocolo, a continuación, y a modo de ejemplo, se presentan conductas que pueden ser constitutivas de acoso sexual. En ningún caso esta lista es taxativa o pretende restringir las conductas que pueden ser constitutivas de dicha infracción, ya que toda conducta que sea subsumible en la definición de acoso sexual esté o no comprendida en esta lista, se entiende que es tal.

Las siguientes conductas son ejemplos de actos que constituyen acoso sexual:

a. Manifestaciones no verbales presenciales: Sonidos, gestos que tengan una connotación sexual, exposición de genitales.
b. Manifestaciones verbales presenciales: Comentarios, palabras o chistes sexuales, humillantes, hostiles u ofensivos (incluye referencias al cuerpo, ciclos reproductivos, con la finalidad de avergonzar), comentarios relativos al cuerpo o apariencia de una persona, todo de carácter sexual.
c. Manifestaciones físicas: Contacto físico innecesario y/o no consentido.
d. Manifestaciones por medios digitales: Envío de mails o mensajes instantáneos y, en general, uso de redes sociales o plataformas digitales, con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual, llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual, obligación a ver pornografía.

Todas estas conductas pueden tener o no el carácter de extorsión, amenaza y ofrecimientos, tales como exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la persona afectada; imponer a un/a estudiante rendir evaluaciones en el domicilio, oficina o sala de clases, de forma privada sin necesidad de aquello; formular promesas u ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales; formular amenazas por la no aceptación de propuestas sexuales; conceder o prometer el otorgamiento de ventajas laborales o estudiantiles; y, amenazar con la difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos de la persona afectada.

Artículo 3°. CLASIFICACIÓN DE ACOSO SEXUAL

El acoso sexual puede clasificarse en acoso por chantaje y acoso ambiental:

A. Acoso por chantaje: También conocido como "quid pro quo" o "una cosa por otra". Esta forma de acoso se presenta cuando existe una diferencia de poder entre ambas personas y se condiciona una acción determinada a la aceptación de una conducta de acoso sexual o se amenaza con un perjuicio en caso de rechazar la propuesta sexual.
B. Acoso ambiental: Es un comportamiento indebido de naturaleza sexual que genera un entorno intimidatorio, hostil o humillante en la Universidad.

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

Artículo 4°. CLASIFICACIÓNDEL ACOSO SEXUAL SEGÚN SU GRAVEDAD.

a. Acoso sexual leve: conductas impropias verbales, miradas, chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual.
b. Acoso sexual moderado: acoso no verbal y sin contacto físico, gestos lascivos.
c. Acoso sexual grave: conductas de mayor entidad tales como presiones tanto físicas como psicológicas para tener contactos íntimos; expresiones verbales, manifestaciones físicas y/o exhibición de imágenes de contenido sexual explícito.

Artículo 5°. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Las siguientes conductas son ejemplos no taxativos de actos que constituyen violencia de género:

a. Ignorar de forma deliberada y maliciosa el nombre social de una persona;
b. Ignorar de forma deliberada y maliciosa el género de una persona;
c. Realizar comentarios homofóbicos, lesbofóbicos y transfóbicos;
d. Agredir física o psicológicamente a una persona en razón de su sexo, género, identidad u orientación sexual.
e. Referirse en forma peyorativa al sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género de una persona.

Artículo 6°. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE DISCRIMINACIÓN

Las siguientes conductas son ejemplos no taxativos de actos que constituyen discriminación en razón del sexo, género, identidad u orientación sexual:

a. Trato diferente e injustificado de carácter despectivo debido al sexo, género, identidad u orientación sexual.
b. Descalificaciones en razón del sexo, género, identidad u orientación sexual.
c. Decisiones basadas exclusivamente, en el sexo, género, identidad u orientación sexual de la persona, que le provoque detrimento patrimonial, moral o merma en sus oportunidades laborales o académicas.
d. Ejercer conductas discriminatorias por razón de embarazo, maternidad o paternidad.

Artículo 7°. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y EXTENSIÓN

Para los efectos de este protocolo, quedan comprendidos todos aquellos comportamientos o situaciones que sean realizados o que tengan como destinatarias a personas que cursen programas de pre y posgrado, desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con la Universidad, ya sea que estén contratadas o subcontratadas.

En particular, el acoso sexual, la violencia y discriminación de género se puede dar en el marco de relaciones jerárquicas, entre pares y entre personas del mismo o distinto sexo, entre conocidas/os o desconocidas/os, y entre quienes tienen o no una relación afectiva.

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

La potestad de la Universidad de investigar y sancionar de conformidad con este protocolo se extenderá a los hechos o situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por la Universidad o por personas vinculadas a ellas de conformidad con el inciso primero, ocurran o no en espacios académicos o de investigación, sean realizados por medios presenciales o también mediante plataformas digitales, especialmente si tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de la Universidad.

Todo lo anterior es sin perjuicio del derecho las personas afectadas de recurrir ante los tribunales ordinarios de justicia, ejerciendo las acciones que la ley otorgue para la persecución y/o reparación de este tipo de conductas.

TÍTULO SEGUNDO

PROCEDIMIENTO

Artículo 8°. PRINCIPIOS QUE REGULAN EL PROCESO DE SUMARIO

El proceso de sumario de este protocolo estará basado en los siguientes principios:

a) Debido proceso, es decir, que se haya desarrollado un proceso siguiendo las reglas establecidas en este protocolo.
b) Presunción de inocencia, que implica que, en ninguna de las etapas del proceso, se puede considerar culpable a las personas denunciadas sin que exista resolución fundada en su contra.
c) Proporcionalidad, a saber, la sanción debe ser proporcional a los hechos probados en el proceso y a las circunstancias de su comisión.
d) Igualdad, es decir, las partes de este proceso tienen las mismas oportunidades para defender sus derechos.
e) Protección de las víctimas, significa que durante el proceso el/la Fiscal podrá solicitar medidas o mecanismos que propendan a cautelar los derechos o faciliten la reparación a la persona afectada.
f) Evitar revictimización, esto es, tomar medidas para prevenir consecuencias negativas que pudiera sufrir la persona afectada con ocasión de su interacción en el proceso.
g) Imparcialidad, esto es, que quienes intervengan en el procedimiento actuarán con objetividad e independencia, sin vínculos, intereses o relaciones que puedan afectar o generar una duda razonable respecto de su imparcialidad.

Artículo 9°. GARANTÍAS PARA LAS PARTES

Todo el proceso de investigación quedará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el/la investigador/a, de las declaraciones efectuadas por las personas involucradas, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento, se garantizará a ambas partes que serán oídas y que puedan fundamentar sus dichos.

Durante el procedimiento se tomarán las providencias para prevenir la exposición reiterada e injustificada de la persona afectada, así como su revictimización, evitando especialmente que tome contacto con la persona denunciada o tener que repetir innecesariamente sus testimonios. Estas entrevistas serán

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

preferentemente video o audio grabadas, previo consentimiento del/la declarante, de las cuales se elaborará un acta escrita con posterioridad a la entrevista que deberá ser ratificada por la persona declarante, previo a su incorporación en el expediente.

Artículo 9°bis. RESERVA Y TRATAMIENTO DE LOS ANTECEDENTES

La denuncia, la identidad de las personas intervinientes, los antecedentes aportados, las declaraciones, las medidas adoptadas y las demás actuaciones del procedimiento tendrán carácter reservado. Solo podrán acceder a ellos quienes deban intervenir en su recepción, tramitación, resolución o ejecución, en la medida estrictamente necesaria para el cumplimiento de sus funciones.

El deber de reserva regirá desde la recepción de la denuncia y se mantendrá una vez finalizado el procedimiento, sin perjuicio del derecho de las partes a conocer los antecedentes necesarios para ejercer sus derechos.

Para resguardar la reserva, la Unidad de Investigación y Sanción mantendrá los antecedentes en expedientes electrónicos de acceso restringido, limitará su comunicación a la información indispensable, evitará incorporar datos personales o sensibles en asuntos de correos electrónicos, calendarios o plataformas de acceso general; y aplicará mecanismos de anonimización en reportes, estadísticas y comunicaciones institucionales.

Cuando sea necesario comunicar antecedentes a una autoridad o unidad para ejecutar una medida de protección, apoyo, reparación o sanción, se informará únicamente el contenido indispensable para su cumplimiento.

Artículo 10°. DEL EXPEDIENTE

Las partes intervinientes tendrán acceso a las piezas que integran el libelo investigativo, garantizándose su acceso desde la formulación de cargos. La solicitud deberá hacerse por escrito a la Unidad de Investigación y Sanción, la que tendrá el plazo de 5 días hábiles para hacerla llegar a la solicitante en forma digital.

Excepcionalmente, la Unidad de Investigación y Sanción podrá denegar la solicitud cuando se trate de material audiovisual o fotográfico que exponga datos personales o sensibles de la contraria o de terceras personas no involucradas en el proceso.

Artículo 11°. ETAPAS DEL SUMARIO

El proceso de Sumario será siempre reservado y deberá respetar los principios consagrados en el artículo precedente. Podrá dividirse en tres etapas:

i) Denuncia e investigación, la cual podrá durar un máximo de 30 días hábiles, prorrogables a otros 15 días hábiles;
ii) Discusión y resolución, etapa que podrá durar 15 días hábiles;
iii) Apelación, recurso que podrá resolverse en un máximo de 15 días hábiles.

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

Artículo 11° bis. VULNERACIÓN DE LA RESERVA

Cuando la Unidad de Investigación y Sanción tome conocimiento de una eventual divulgación de antecedentes reservados por parte de la persona denunciante, denunciada, afectada, testigos u otros intervinientes, deberá registrar la situación y evaluar las medidas necesarias para contener sus efectos y evitar su reiteración.

Si los hechos fueren atribuibles a un estudiante, se evaluará el inicio de un procedimiento disciplinario separado, de conformidad con el artículo 77°, letra h), del Reglamento del Estudiante de Pregrado.

La vulneración de la reserva no suspenderá, por sí sola, el sumario principal.

Artículo 12°. QUIEN PUEDE HACER LA DENUNCIA

Cualquier integrante de la comunidad universitaria, ya sea la persona afectada por el acoso sexual, violencia y discriminación de género o testigo de dichas conductas, podrá denunciar.

Artículo 13°. CARACTERÍSTICAS DE LA DENUNCIA

La denuncia puede formularse sólo por escrito y deberá señalar la completa individualización de la persona denunciante y/o afectada, el cargo que ocupa en la institución y cuál es su dependencia jerárquica, de ser el caso; un relato detallado de los hechos materia de la denuncia que puedan constituir acoso sexual, violencia y/o discriminación de género, indicando el día, hora, lugar de ocurrencia, sus circunstancias y la indicación precisa de los medios probatorios que permitan acreditar la conducta denunciada; y, la individualización completa, en lo posible, del presunto autor.

Las denuncias anónimas no serán tramitadas, pues no cumplen con lo dispuesto en este artículo.

Artículo 14°. DÓNDE SE PUEDE DENUNCIAR

a. A través del correo electrónico denunciaelacoso@udla.cl
b. A través del formulario disponible en la página web de la universidad en http://www.udla.cl/canales-de-denuncia/acoso-sexual/
c. Ante cualquier autoridad académica o administrativa de la institución o personal de DAE, quienes tienen la obligación de informar en un máximo de 48 horas hábiles a horas a la Secretaría General, a través de unos de los dos canales previamente mencionados.

Artículo 15°. ACTUACIONES FRENTE A LA DENUNCIA

Recibida la denuncia, la Unidad de Investigación y Sanción, en un plazo de 3 días hábiles realizará un examen de admisibilidad que revisará si cumple con los requisitos establecidos en el artículo13° de este Protocolo. Aprobando dicho examen, la Secretaría General dictará una resolución de apertura de sumario refiriendo dichos elementos, la fecha de presentación de la denuncia, el inicio de un procedimiento de investigación y fijará las fechas de citación para oír a las partes involucradas a fin de que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos. Esta resolución será notificada por correo electrónico exclusivamente a las personas involucradas en la situación denunciada. En caso de que la persona denunciante no corresponda a la persona afectada, será excluida de dicha notificación.

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

En caso de que la denuncia no reúna los elementos requeridos para dar curso al inicio de sumario señalados en el inciso anterior, se dictará la respectiva resolución que así lo indique y se le solicitará a la persona denunciante acompañar los antecedentes que se requieran para subsanarlo, en un plazo fijado por correo electrónico, el que no puede exceder de 10 días hábiles, renovables. Una vez subsanada la presentación de la denuncia, se procederá de conformidad al inciso anterior. En caso de que no se logre completar los requerimientos de la denuncia, ésta será archivada por parte la Unidad de Investigación y Sanción de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

En el caso que la denuncia sea presentada por una persona que no es la afectada, la Unidad de Investigación y Sanción deberá contactarla dentro de los cuatro días hábiles posterior a su recepción, a fin de requerir su consentimiento para iniciar el sumario correspondiente y dar cuenta de las medidas de apoyo a las que puede acceder de parte de la universidad. De no recibir consentimiento expreso en el término de quince días hábiles, la Unidad de Investigación y Sanción dictará una resolución de archivo de la denuncia dejando constancia de lo anterior, sin perjuicio de las medidas de apoyo que se le puedan prestar a la persona afectada. Esta notificación será notificada por correo electrónico a la persona denunciante y a la persona afectada.

Cuando la Unidad de Investigación y Sanción considere que los hechos denunciados puedan revestir características de faltas, delitos o cuasidelitos tipificados penalmente, deberá informar dicha apreciación a la persona afectada, e informarle sobre los posibles cursos de acción frente a lo ocurrido, incluida la denuncia ante la Justicia y el apoyo que UDLA podría otorgarle, de conformidad al artículo 17°.

Artículo 15° bis. INHABILIDAD Y RECUSACIÓN DEL FISCAL

El Fiscal deberá abstenerse de intervenir cuando concurra alguna circunstancia que pueda afectar su imparcialidad. En particular, cuando:

a) Tenga interés directo o indirecto en el resultado del sumario
b) Tenga parentesco, relación de amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las partes
c) Mantenga una relación de dependencia laboral directa respecto de alguna de ellas
d) Haya intervenido previamente en los hechos en una calidad distinta a la de Fiscal
e) Exista cualquier otra circunstancia grave que permita cuestionar razonablemente su objetividad.

La persona afectada o la persona denunciada podrán solicitar fundadamente la recusación del Fiscal. La solicitud será resuelta por la Secretaría General en un plazo de 5 días hábiles y, si fuere acogida, se designará un nuevo Fiscal.

Artículo 15 ter. DENUNCIAS CONTRA AUTORIDADES SUPERIORES

Cuando la denuncia se dirija contra el Rector o Rectora, el Prorrector o Prorrectora, un Vicerrector o Vicerrectora, el Secretario o Secretaria General, un Decano o Decana, un Director o Directora General, o cualquier otra autoridad o persona directiva cuya posición jerárquica pueda influir directa o indirectamente en el procedimiento, la investigación será conducida conforme a las reglas de este Protocolo.

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

No obstante, para resguardar la independencia e imparcialidad del procedimiento, la Unidad de Investigación y Sanción dispondrá una auditoría externa de la investigación, destinada a revisar su regularidad y el cumplimiento de las garantías de las partes.

Artículo 16°. PLAZOS DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación deberá concluirse en el plazo máximo de 30 días hábiles administrativos, contados desde la notificación de la resolución que inicia la investigación

El plazo contemplado en el inciso anterior podrá verse prorrogado por un máximo de 15 días hábiles por causa de los entorpecimientos interpuestos por las partes intervinientes del sumario o bien, por los motivos que fundadamente exponga el/la fiscal instructor/a, en los casos que no pueda recibir toda la prueba ofrecida o impedimentos de carácter administrativo que afecten el curso regular del procedimiento.

En el caso que se reciba una denuncia de parte de un trabajador/a por acoso sexual, violencia y/o discriminación de género en contra de otro/a trabajador/a, la Unidad de Investigación y Sanción hará la derivación de los antecedentes respectivos a la Dirección General de Personas de Universidad de Las Américas.

Artículo 17°. MEDIDAS PRECAUTORIAS

El/la Fiscal, conforme a los antecedentes que tenga, podrá solicitar al área correspondiente la ejecución de medidas precautorias dirigidas a proteger a la persona afectada y a minimizar los impactos del acoso sexual, violencia y discriminación de género durante la investigación.

Las medidas precautorias podrán ser aplicadas separada o conjuntamente en cualquier momento de la tramitación del sumario, a partir de la notificación de la resolución de apertura.

Las medidas precautorias serán determinadas de acuerdo con el tenor de los hechos denunciados y las características particulares del caso, pudiendo adoptarse, entre otras, las siguientes:

Respecto a estudiantes:

a. Cambio de campus, jornada, modalidad y/o asignatura, por la duración de la investigación de la persona denunciada;
b. Interrupción anticipada de una o más asignaturas sin quedar reprobado;
c. Justificación de inasistencias;
d. Flexibilización para rendición de evaluaciones.

Respecto a quienes trabajan en la UDLA:

a. La separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso;
b. La redistribución del tiempo de jornada, o la redestinación de una de las partes, atendida las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo;
c. La suspensión de funciones del colaborador, o prestador de servicios solo cuando sea indispensable y las demás medidas previstas en la norma, no resulten aplicables.

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

Se buscará que las medidas adoptadas afecten en la menor medida posible el normal desarrollo y progresión de las actividades académicas de los estudiantes afectados.

Estas medidas requieren siempre la aprobación y consentimiento de la persona afectada, cuando deban adoptarse a su favor, por los hechos que se investigan.

Artículo 18°. ACOMPAÑAMIENTO

Una vez iniciado el procedimiento de investigación ante una denuncia de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género, las personas afectadas podrán solicitar y acceder a apoyo psicológico, médico, social y/o jurídico, gestionado a través de la Dirección de Género de la universidad. Asimismo, en aquellos casos cuando la sanción sea distinta a expulsión o desvinculación, la persona denunciada o autora de la conducta también podrá acceder a algún programa de apoyo psicológico derivado por la Dirección de Género. Estos apoyos se proporcionan de conformidad a los términos y condiciones que dicha unidad o la institución con la que trabajen le indique a la persona derivada.

Artículo 19°. ETAPA DE INVESTIGACIÓN

Las investigaciones de denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género, serán siempre responsabilidad de la Unidad de Investigación y Sanción. Con todo, Secretaría General supervigilará la correcta tramitación de los sumarios.

La etapa de investigación no podrá exceder de 45 días hábiles administrativos, contados desde la notificación de la resolución de apertura y hasta la notificación de la resolución de formulación de cargos.

Esta etapa se regirá por las siguientes reglas:

a) El/la Fiscal designado podrá nombrar a un/a secretario/a de actas o actuario/a. El/la Fiscal y actuario/a deberán proceder con absoluta rectitud e imparcialidad en el esclarecimiento de los hechos, investigando con igual celo tanto las circunstancias que establezcan la responsabilidad de la persona denunciada, como también aquellas que los eximan o atenúan. El/la Fiscal será responsable del proceso y deberá llevarlo hasta su total conclusión, teniendo para ellos amplias facultades de investigar, debiendo las autoridades, funcionarios y estudiantes de UDLA prestarle toda la colaboración necesaria para el desempeño de sus funciones.

b) El/la Fiscal citará a la persona denunciada, denunciante y/o afectada, en la fecha más inmediata posible, para efectos de recibir su declaración acerca de los hechos denunciados. Dicha citación se realizará mediante correo electrónico, sin perjuicio de las comunicaciones adicionales que el Fiscal estime pertinente por vía telefónica. Si la persona afectada no comparece a la citación, se aplicará lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 15° del presente Protocolo.

c) Al tenor de la denuncia, a sus circunstancias particulares y de la clasificación de la conducta según su gravedad, el/la Fiscal podrá ordenar una o más de las medidas precautorias enumeradas en artículo 17°, las que se mantendrán durante la tramitación del sumario, incluidas su prórroga.

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

d) Recibida la declaración de los intervinientes o en su rebeldía, y en el evento que el/la Fiscal estime que existe mérito suficiente, formulará cargos por resolución que se le notificará en la forma señalada en la letra b) precedente. En caso de que el/la Fiscal estimare que no existe mérito para formular cargos en contra de la persona denunciada, dictará una resolución decretando el sobreseimiento o archivo de los antecedentes, según corresponda.

ARTÍCULO 20°: ETAPA DE DISCUSIÓN Y RESOLUCIÓN

La etapa de discusión y resolución no podrá exceder de 15 días hábiles administrativos, contados desde la notificación de la formulación de cargos y hasta la notificación de la resolución que impone una determinada sanción, absuelve a la persona denunciada o archiva el proceso de sumario. Esta etapa se regirá por las siguientes reglas:

a) A contar de la fecha de notificación de la resolución de formulación de cargos, la persona afectada dispondrá de un plazo de tres días hábiles para hacer observaciones a la resolución de formulación de cargos.

b) A contar de la fecha de notificación de la resolución de formulación de cargos, la persona denunciada dispondrá de un plazo de siete días corridos para presentar sus descargos o defensas por escrito, oportunidad desde la cual podrá acompañar todos los antecedentes y documentos en que fundamente su defensa, pudiendo solicitar al mismo tiempo las diligencias probatorias que estime pertinentes, dentro de las capacidades institucionales de disponerlas. Asimismo, el/la Fiscal podrá solicitar antecedentes particulares cuando las considere necesarias, estableciendo un plazo para ello, y podrá las audiencias para la recepción de las pruebas testimoniales que fueren procedentes.

c) Recibidos los descargos y/ o vencido el término probatorio, el/la Fiscal dispondrá de un plazo de 10 días hábiles administrativos para resolver el sumario, proponiendo una sanción o absolución a la persona denunciada, o bien, el archivo de los antecedentes. Dicha resolución deberá contener:
    1. La individualización de los intervinientes;
    2. Una relación de los hechos investigados;
    3. Los medios de prueba que han permitido formar convicción al Fiscal;
    4. La participación y grado de responsabilidad que corresponda a la persona denunciada, con indicación de las eventuales circunstancias modificatorias de responsabilidad; y,
    5. La decisión de absolver o aplicar una sanción a la persona denunciada, la que deberá ser fundada, debiendo apreciar las pruebas y antecedentes del sumario en conciencia.
    6. En caso de que se decida el archivo de los antecedentes, se deberá indicar si es de forma permanente o provisoria, exponiendo los fundamentos para ello.

d) El/la Fiscal podrá decretar la suspensión del sumario en los casos que los hechos denunciados estén siendo conocidos por la justicia ordinaria u otro órgano jurisdiccional. Esta medida podrá ser revertida en función del término de dicho proceso y su resolución, siendo atribución de la Unidad de Investigación y sanción establecer, de manera fundada, si corresponde la reapertura del sumario.

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

Sin perjuicio de las normas de procedimiento expuestas precedentemente, si los hechos denunciados se encontraren suficientemente acreditados a juicio del Fiscal, podrá dictar inmediatamente la resolución de sanción, previa audiencia de la persona denunciada.

Artículo 21°. SANCIONES APLICABLES A ESTUDIANTES

Las sanciones aplicables a estudiantes se determinarán por lo dispuesto en el artículo 78° del Reglamento del Estudiante de Pregrado, a saber:

a. Amonestación escrita, anotada en la hoja de vida del estudiante;
b. Suspensión académica hasta por 60 días corridos;
c. La condicionalidad hasta por 2 semestres;
d. La condicionalidad hasta por 4 semestres;
e. Suspensión académica por un semestre;
f. Suspensión académica por dos semestres; y,
g. Expulsión de UDLA.

La amonestación escrita será una reconvención académica o administrativa, la cual tendrá por objeto representar la conducta sancionada.

La condicionalidad consistirá en el cumplimiento, por acción u omisión, de una determinada conducta o situación de hecho.

La suspensión consistirá en la interrupción obligada de toda actividad académica del estudiante sancionado disciplinariamente por el plazo indicado.

La expulsión de un estudiante consistirá en la pérdida de la calidad de estudiante de la Universidad, de forma inmediata y definitiva, con el impedimento permanente para reingresar a UDLA en cualquiera de sus carreras o programas.

La sanción disciplinaria por aplicar dependerá de la infracción de que se trate, de su gravedad, de las circunstancias, del mayor o menor grado de participación y/o responsabilidad en los hechos, de la colaboración con el esclarecimiento de los hechos, del daño patrimonial y/o moral que causare a terceros, del celo con que se haya tratado de reparar el mal causado, como asimismo de los antecedentes disciplinarios y académicos del estudiante. La concurrencia de las situaciones antes indicadas será apreciada en conciencia por la autoridad que aplique la sanción.

Toda sanción disciplinaria provocará la pérdida de derechos, calidades y beneficios accesorios al estado de estudiante de la Universidad, de carácter académico, administrativo o socioeconómico, tales como becas, beneficios de estacionamiento, calidad de estudiante ayudante o estudiante auxiliar, etc. Las sanciones aplicadas quedarán escritas en o administrativa, la cual tendrá por objeto representar la falta la hoja de vida del estudiante y se considerarán agravantes ante una nueva infracción, cualquiera sea la conducta que provoca la nueva sanción.

Asimismo, se pueden aplicar las siguientes sanciones que contempla el artículo 6 letra c) de la ley Nº 21.369:

a. La suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones;

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

b. La remoción en el cargo;
c. La cesación de funciones;
d. La imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios;
e. La pérdida de distinciones honoríficas.

Artículo 22°. SANCIONES A LAS Y LOS ACADÉMICOS, CUERPO ADMINISTRATIVO Y COLABORADORES EN GENERAL.

Las sanciones aplicables para las y los académicos, cuerpo administrativo y colaboradores de la universidad que se rijan por el Código del Trabajo, se determinarán por lo dispuesto en el artículo 45° del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, a saber:

a. Amonestación verbal al trabajador o trabajadora;
b. Amonestación escrita al trabajador o trabajadora;
c. Descuento del 25% de la remuneración diaria del trabajador o trabajadora;
d. Terminación del contrato de trabajo por conductas de acoso atentado a lo dispuesto en el artículo 160 N° 1, letra b) del Código del Trabajo.

Asimismo, se pueden aplicar las siguientes sanciones que contempla el artículo 6 letra c) de la ley Nº 21.369:

a. La suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones;
b. La remoción en el cargo;
c. La cesación de funciones;
d. La imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios;
e. La pérdida de distinciones honoríficas.

Artículo 23°. AGRAVANTES Y ATENUANTES

Serán consideradas atenuantes en la determinación de la sanción:

a. Los intentos de reparación por parte del denunciado hacia la parte afectada;
b. Las disculpas públicas o privadas;
c. Haberse autodenunciado;
d. Colaborar activamente con la investigación.

Serán consideradas agravantes en la determinación de la sanción:

a. El haber obrado con alevosía;
b. Realizar la acción por precio o recompensa;
c. Cometer la acción con intención de causar un perjuicio en la parte afectada;
d. Utilizar una posición de poder, tanto fuera como dentro de la universidad;
e. Haber sido sancionado anteriormente por un procedimiento disciplinario del carácter que se investiga;
f. Ejercer represalias contra la persona denunciante o afectada.
g. Amenazar o coaccionar a la persona afectada a no denunciar o retirar una denuncia ya formulada.
h. Haber actuado en grupo.
i. Haber dado publicidad, por cualquier medio y, de cualquier forma, a la conducta sancionada.

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

Artículo 24°: APELACIÓN

Contra la resolución que resuelva el sumario procederá el recurso de apelación, el que deberá interponerse dentro del plazo de cinco días corridos contados desde su notificación.

La apelación será conocida y resuelta por una comisión compuesta por el/la Director/a Académico/a del Campus en que la persona afectada se encuentra matriculada y un/a abogado/a especializado/a en materias de Género y Derechos Humanos.

La apelación deberá presentarse por escrito y fundadamente, acompañando la documentación y demás antecedentes que, a juicio del recurrente, se omitieron o no fueron debidamente considerados en el análisis de su situación o durante la investigación.

La instancia que conozca de la apelación apreciará las pruebas y demás antecedentes en conciencia, y para resolver tendrá un plazo no fatal de siete días corridos, contados desde la fecha de presentación de la apelación. La Resolución que se dicte sobre la apelación será notificada por el/la Fiscal mediante correo electrónico a ambas partes.

La resolución de la apelación podrá absolver, confirmar o aumentar la sanción aplicada, si a su juicio las alegaciones del/la apelante lo ameritan.

Artículo 25°. MEDIDAS DE REPARACIÓN

Para satisfacer la necesidad de reparar el daño causado a la persona afectada una vez se sancione a la parte denunciada, el informe y la resolución final también puede establecen medidas de reparación, las cuales serán aplicadas por la Unidad de Investigación y Sanción de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Son medidas de reparación:

a. El acompañamiento psicológico reparativo;
b. Disculpas públicas o privadas por parte del sancionado;
c. Cambio de campus de la persona afectada, con su consentimiento.
d. Cambio de campus del victimario.

TITULO TERCERO
CONSIDERACIONES FINALES

Artículo 26°. SALIDAS ALTERNATIVAS

Sin perjuicio del procedimiento señalado en el Título II, las partes podrán acordar voluntariamente, mecanismos alternativos de solución o salidas anticipadas a los procesos de investigación y sanción, las cuales podrán estar o no, sujetas al cumplimiento de condiciones de las partes, bajo el apercibimiento de la reapertura del sumario.

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

DECÁLOGO DE CONVIVENCIA UNIVERSITARIA

UDLA es una universidad diversa, inclusiva, pluralista, laica y responsable. La Docencia, Investigación y Vinculación con el Medio, se realizan respetando los derechos humanos, los derechos animales y el medio ambiente, en un marco claro de respeto a la diversidad de visiones.

UDLA tiene un compromiso con la sana convivencia de todos los miembros de la comunidad universitaria. Por lo tanto, su normativa y reglamentos buscan velar por mantener un ambiente de tolerancia y respeto. Estos documentos son de público conocimiento y rigen para académicos y docentes, estudiantes, administrativos y todos aquellos que ingresen o realicen alguna actividad en la Universidad.

Crea comunidad

La Universidad es un lugar de reflexión, discusión, trasmisión del conocimiento humano, en un marco de sentido respeto por todos sus miembros.

Construye

Nuestra comunidad busca construir una universidad sin abusos en ninguna de sus formas.

Respeta

Los miembros de la comunidad deben mantener y cultivar una relación respetuosa, ya sea entre docentes/estudiantes/compañeros/colaboradores. Estas relaciones se deben desarrollar dentro de los límites establecidos y acorde al rol que a cada uno le corresponde en la comunidad universitaria.

Cuídate

Cada miembro de la comunidad es el principal responsable de su cuidado. Debe evitar realizar todo acto que, directa o indirectamente, pueda afectar a otro miembro o exponerse imprudentemente ante un acto que lo involucre.

Valora la diversidad

En UDLA, las actividades diarias se deben realizar en un contexto de promoción de la igualdad de trato y oportunidades.

Sé formal

Las comunicaciones deben realizarse con respeto y por los medios y formas oficiales dispuestos o autorizados por la Universidad.

Denuncia

En UDLA no se acepta ningún tipo de conducta impropia, por lo tanto, si eres víctima o testigo de este tipo de conductas, denuncia por los canales oficiales.

Sé responsable

Los comentarios que se emiten acerca de miembros de la comunidad universitaria, por cualquier medio, deben ser respetando la dignidad y honra de las personas y cuidando la imagen de la institución.

Dialoga

Los conflictos propios de nuestra comunidad se resuelven de acuerdo a la normativa y en un contexto de respeto, tolerancia e imparcialidad.

Sé prudente

Los miembros de la comunidad deben ser prudentes en su accionar. Todo acto académico o extraacadémico se debe realizar cuidando la integridad física y sicológica de sus miembros.

En caso de ser víctima de una conducta impropia, se debe denunciar a través de:

Canal de denuncias para colaboradores: www.udlacentrodeayuda.cl
Cualquier autoridad universitaria
Secretaría General: phernand@udla.cl

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

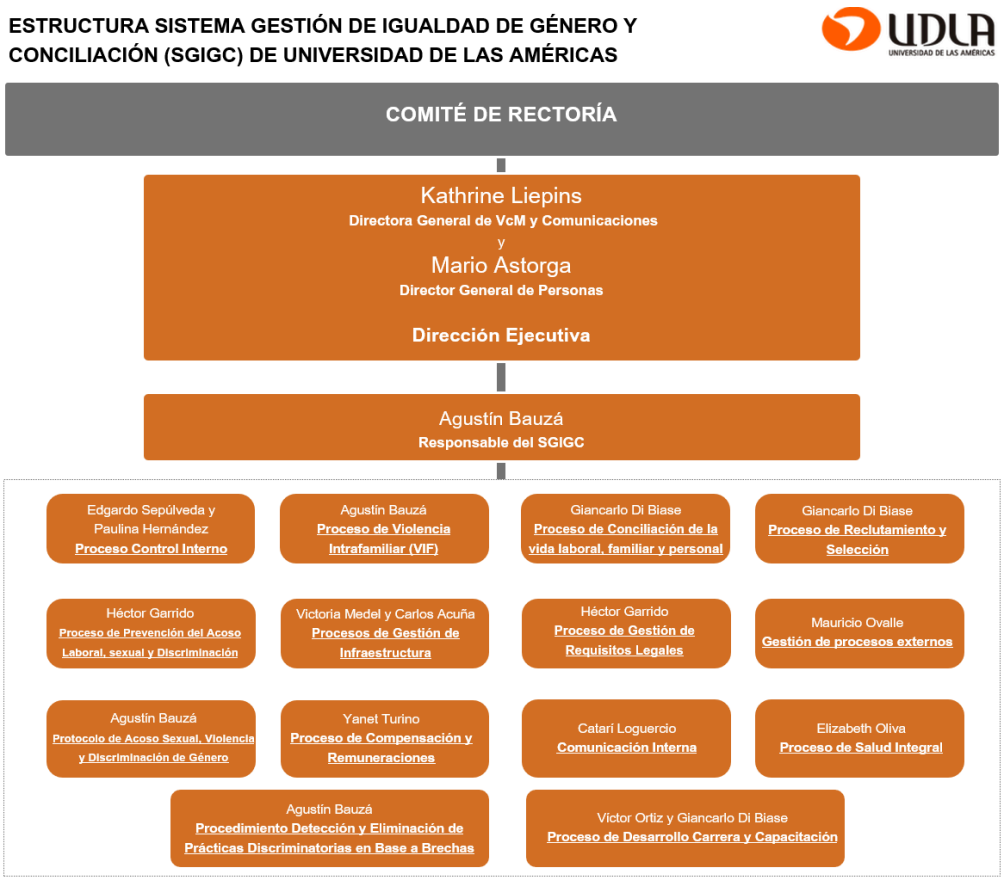
8.2.2. Seguimiento Y Medición De Los Procesos 14

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.

RESOLUCION DIRECCIÓN GENERAL DE VINCULACIÓN CON EL MEDIO Y COMUNICACIONES N°15042026-01

Aprueba Manual del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal

VISTOS:

1º. La aprobación de la "Política institucional sobre Gestión de la Convivencia, Equidad de Género, Diversidad e Inclusión de Universidad de Las Américas" por Decreto de Rectoría N°11032026-01, de 11 de marzo de 2026.

2º. La propuesta de "Manual del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal" formulada por la Dirección de Género con fecha 8 de abril de 2026.

3º. Lo establecido en el decreto N° 22082014-01 que establece que "los actos o acuerdos deberán constar en resoluciones de Prorrectoría o Vicerrectoría, las que deberán ser informadas a Secretaría General"; y,

4º. El pronunciamiento favorable de la Dirección de Control Interno y Secretaría General.

RESUELVO:

Apruébese el "Manual del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal", elaborado para el correcto funcionamiento de los procedimientos correspondientes al referido sistema.

Comuníquese, publíquese y archívese.

Santiago, 15 de abril de 2026

KATHRINE LIEPINS ELIZALDE
DIRECTORA GENERAL
VINCULACIÓN CON EL MEDIO Y COMUNICACIONES

Certificado del Sistema de Gestión de la Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal

AENOR
IGUALDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN
NCh 3262

SGG-0004/2026

AENOR certifica que la organización

UNIVERSIDAD DE LAS AMERICAS

dispone de un Sistema de Gestión de la Igualdad de Género y Conciliación conforme con la Norma NCh 3262:2021

para las actividades **Detalladas en el anexo al Certificado**

que se realizan en **Direcciones indicadas en el Anexo**

Primera emisión: 2026-07-14 Expiración: 2029-07-14

Rafael GARCÍA MEIRO
CEO

SISTEMA NACIONAL DE ACREDITACION
INN - CHILE
ACREDITACIÓN SGG 002

AENOR CONFIA S.A.U.
Génova, 6. 28004 Madrid. España
Tel. +34 91 432 60 00.-
www.aenor.com

Original Electrónico

PROCEDIMIENTO DETECCIÓN Y ELIMINACIÓN DE PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS EN BASE A BRECHAS

Vicerrectoría	Dirección General de Vinculación del Medio y Comunicaciones
Dirección	Dirección de Género
Área	Vinculación con el Medio
Título	Procedimiento Detección y Eliminación de Prácticas Discriminatorias en Base a Brechas
Fecha	26-03-2026
Fecha Actualización	05-06-2026

Procedimiento Detección y Eliminación de Prácticas Discriminatorias en Base a Brechas

Dirección General de Vinculación del Medio y Comunicaciones
Kathrine Liepins E.

Dirección de Género
Agustín Bauzá

Última Edición
Santiago, junio de 2026

Universidad de Las Américas
Dirección: Manuel Montt 948 - Providencia

Contenido

1. Objetivo 4
2. Alcance 4
3. Matriz RACI 4
4. Referencias o Documentos Relacionados 5
5. Definiciones 5
6. Consideraciones Generales 7
7. Entradas 9
8. Actividades. 9
8.1 Detección de Brechas 9
8.2 Análisis de Brechas 9
8.3 Definición de Planes de Acción 9
8.4 Seguimiento 10
9. Salidas 10
10. Controles Asociados 10
11. Diagrama de Flujo 12
12. Anexos 12
13. Control de Versiones 12

1. Objetivo

El propósito de este procedimiento es establecer la metodología para la identificación, análisis, monitoreo y tratamiento de brechas de género en la Universidad de Las Américas, así como la detección y eliminación de prácticas discriminatorias asociadas a dichas brechas, asegurando su gestión sistemática, trazabilidad y mejora continua en el marco del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (SGIGC).

2. Alcance

Este procedimiento aplica a todo el personal de UDLA, con contrato vigente, en todos sus niveles y funciones, y a todos los procesos de gestión de personas incluidos en el SGIGC.

3. Matriz RACI

Actividades	Directora o Director de Género	Director o Directora de Compensaciones	Director o Directora Desarrollo Organizacional
Detectar Brechas	R	I	I
Analizar brechas	R	R	R
Definir planes de Acción	R	R	R
Hacer seguimiento	R	C/I	C/I

R: Responsable, A: Aprobador/a, C: Consultado/a, I: Informado/a

4. Referencias o Documentos Relacionados

- Norma chilena NCh 3262:2021. Sistemas de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación
- Política Institucional de gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión
- Reglamento interno de orden, higiene y seguridad.
- Ley 20.348 para la Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.
- Ley 20.609 Establece Medidas contra la Discriminación.
- Procedimiento de Compensaciones y Remuneraciones
- Procedimiento de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
- Procedimiento de Reclutamiento y Selección
- Manual del SGIGC Objetivos de Desempeño

5. Definiciones

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 existentes al interior de la organización, y la implementación de prácticas laborales que fomenten la conciliación de la vida laboral y familiar y personal en la lógica de la corresponsabilidad.

UDLA: Universidad de Las Américas. Institución o grupo de personas e instalaciones con responsabilidades autoridades y relaciones establecidas y objetivos identificables.

Medidas de Conciliación: Acciones orientadas a permitir el desarrollo pleno de las personas en el ámbito del trabajo, afectivo, familiar, personal y de ocio. Por ello, conciliar significa mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal.

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: Es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de hombres y mujeres. Se dirige a conseguir un sistema donde hombres y mujeres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el trabajo, la familia y el tiempo personal.

Corresponsabilidad: es el reparto equilibrado de las tareas y de las responsabilidades, incluyendo a toda UDLA, con el fin de distribuir de forma justa los tiempos de vida de dos o más personas.

Encargados del proceso: Dirección de Desarrollo Organizacional y Dirección de Compensaciones y Beneficios.

Medidas de Equidad / Acciones Afirmativas: medidas de carácter temporal encaminadas a disminuir y eliminar las diferencias de trato social entre los géneros.

Análisis de uso de medidas de conciliación: observación del uso de las medidas de conciliación en términos de N° de personas que la utilizan con relación al universo de personas para las que aplica la medida. La información se diferencia por sexo.

Igualdad de Género: "La igualdad de género es un principio constitucional que estipula que hombres y mujeres son iguales ante la ley", lo que significa que todas las personas, sin distingo alguno tienen los mismos derechos y deberes frente al Estado y la sociedad en su conjunto.

El principio de igualdad y de no discriminación por razón de sexo es una obligación de derecho internacional general que vincula a todas las naciones y dado su carácter primordial se establece siempre como un principio que debe inspirar el resto de los derechos fundamentales.

Equidad de Género: la equidad tiene que ver con la eliminación de barreras y limitaciones para corregir desequilibrios para alcanzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Significa tener en cuenta las diferencias para dar a cada cual lo que corresponda. Se trata de nivelar las condiciones a través de medidas temporales y tratos diferenciales para alcanzar la igualdad en resultados y beneficios.

Trazabilidad: capacidad de reconstruir el proceso de identificación, análisis, decisión y seguimiento de una brecha de género mediante registros documentados.

Acto de Discriminación: se entiende 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, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

Brechas de Género: es una medida que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Refleja la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos económicos, sociales, culturales y políticos, entre otros.

Plan de Acción: documento que establece las distintas acciones definidas para eliminar las brechas detectadas y que comprende una secuencia de hechos, fechas y responsables de la ejecución de esas acciones. Permite establecer también los recursos necesarios y hacer seguimiento y gestión sobre el tratamiento de las brechas.

Indicadores de gestión de equidad e igualdad de género y conciliación: son herramientas que sirven para medir la situación de las mujeres en comparación con la de los hombres en distintos procesos de gestión de personas de la organización, en el marco del SGIGC.

6. Consideraciones Generales

La gestión de brechas de género en Universidad de Las Américas se basa en el análisis sistemático de información proveniente de los distintos procesos de gestión de personas, tales como compensaciones, desarrollo organizacional, reclutamiento y selección, y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Los indicadores que permiten detectar brechas son definidos y gestionados en los procedimientos específicos de cada proceso, siendo este procedimiento el encargado de integrar su análisis, evaluar su impacto y definir acciones para su tratamiento.

La existencia de una brecha no implica necesariamente la existencia de discriminación, por lo que cada caso debe ser analizado para determinar si responde a criterios objetivos o si constituye una brecha no justificada.

a) Compensación y Remuneración

El procedimiento correspondiente al área de Compensaciones de Universidad de Las Américas obedece a un estándar institucional establecido por UDLA. Dicho procedimiento posee estándares claros, criterios de accesibilidad y equidad determinados corporativamente.

La institución utiliza para la definición de la contribución de cada cargo una metodología analítica, la que a su vez se asocia a un rango de compensación específico y acorde a mercado. En consecuencia, la definición de remuneración para cada persona trabajadora se basa únicamente en la equidad interna y competitividad externa, por lo que está libre de sesgos de género, orientación sexual, etario, nacionalidad, religión u otro; y sobre la base del principio de igualdad de remuneraciones para hombres y mujeres.

Dentro de los objetivos principales de este procedimiento, se encuentran:

- Ser coherentes con la contribución que las personas trabajadoras entregan a la institución. Esto se traduce en la consideración de las responsabilidades, complejidades propias del cargo y, el desempeño de las personas.

- Motivar e incentivar a las personas a la generación de valor, a través de la relación directa entre los resultados de la Universidad y el desempeño de las personas colaboradoras.
- Tener la capacidad de atraer y retener a las personas mediante compensaciones competitivas a nivel mercado y equitativas a nivel de la Universidad.
- Resguardar la aplicación de criterios de transparencia, probidad y equidad, sin ningún tipo de discriminación.

b) Participación Global, Participación en Cargos de Toma de Decisión, y Participación en Puestos Tradicionalmente Asignados a un Género

UDLA en su compromiso con lograr la igualdad de género y conciliación, promueve la participación laboral de todas las personas trabajadoras en todas las áreas de la universidad, en diversos niveles de responsabilidad y posiciones.

Para esto, y de manera similar al punto anterior, es que la institución ha establecido herramientas estándar y lineamientos claros para sus procesos de selección de personal, desarrollo profesional y participación en diversas posiciones, descritos en los documentos del SGIGC.

Bajo lineamientos de reclutamiento y selección, desarrollo de carrera, entre otros, se considera que no existen posiciones “reservadas” para un género en particular, asegurando así que la incorporación de personas a la UDLA y el crecimiento del personal sean llevados a cabo en base a criterios objetivos y no acciones arbitrarias.

Para eso, UDLA mantiene indicadores con enfoque de género de estos procesos a efectos de monitorear y definir acciones tendientes a reducir las brechas que se puedan detectar. Es así como se mantiene el indicador de participación global, participación en cargos de jefatura y toma de decisión y participación por familias de cargo. Este último para controlar la participación en cargos que históricamente han sido usados por hombres o mujeres.

c) Medidas de Conciliación

Universidad de Las Américas en su compromiso por lograr un debido equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de quienes forman parte de la institución, tiene dentro de su programación de trabajo la evaluación de modificaciones y ampliación las iniciativas de conciliación en función del mercado y necesidades que respondan a los requerimientos de las personas trabajadoras.

Para esto, la Universidad mantiene un Procedimiento de Conciliación de la Vida laboral, familiar y personal, en donde se describe el método e instancias para la definición, actualización y/o modificación de medidas de conciliación. Asimismo, mantiene una Matriz de Conciliación, en donde se detallan las medidas existentes y donde se realiza el análisis de uso de dichas medidas. De esta manera es posible visualizar quiénes acceden y utilizan las medidas de conciliación para detectar posibles brechas en torno a esto.

7. Entradas

La Información e indicadores se desprenden de los procesos centrales de gestión de personas:

- Procesos de Compensaciones
- Procesos asociados a Dirección de Desarrollo Organizacional y Conciliación

8. Actividades.

Las actividades que se presentan a continuación serán de exclusiva responsabilidad de las áreas encargadas de sistematizar los datos para la detección y análisis de las brechas existentes.

8.1 Detección de Brechas

Durante esta actividad al menos una vez al año, UDLA debe revisar sus registros para detectar posibles brechas de género en los procesos centrales antes indicados, analizarlos y de acuerdo con los resultados, establecer Plan de Acción para la reducción de brechas, si es que se detectasen.

8.2 Análisis de Brechas

Las diferencias identificadas deberán ser analizadas para determinar si responden a criterios objetivos o si constituyen posibles brechas de género no justificadas.

La medición y análisis de brechas se realizará al menos una vez al año, pudiendo establecerse frecuencias diferenciadas según el tipo de indicador.

UDLA mantiene un sistema de indicadores de género que incluye indicadores de proceso y de resultado, los cuales se gestionan en un registro específico del SGIGC.

8.3 Definición de Planes de Acción

Para cada brecha identificada se deberá definir un plan de acción que considere:

- Objetivo de reducción de la brecha
- Acciones específicas
- Responsable
- Plazo
- Indicadores de seguimiento
- Recursos asociados

8.4 Seguimiento

El seguimiento de los planes de acción se realizará al menos semestralmente, evaluando el avance de las medidas implementadas y su contribución en la reducción de brechas.

9. Salidas

- Brechas de género detectadas
- Planes de acción definidos y seguidos hasta su cierre
- Informes de Seguimiento y Control

10. Controles Asociados

Los indicadores de brechas de remuneraciones, participación por sexo en la dotación total, participación vertical, participación horizontal y medidas de conciliación.

N°	Indicador	Definición	Fórmula de cálculo	Medio de verificación	Frecuencia
1	Tasa de participación mujeres UDLA	Mide la participación de mujeres en el total de dotación UDLA.	N° de mujeres / N° dotación UDLA	Reporte Compensaciones descargados desde Payroll Dashboard Colaboradores	Anual
2	Tasa de participación mujeres cargos directivos académicos	Mide la participación de mujeres en cargos directivos académicos (G19+).	N° de mujeres / N° dotación cargos directivos académicos	Reporte Compensaciones descargados desde Payroll	Anual
3	Tasa de participación mujeres cargos directivos administrativos	Mide la participación de mujeres en cargos directivos administrativos (G17+).	N° de mujeres / N° dotación cargos directivos administrativos	Reporte Compensaciones descargados desde Payroll	Anual
	Brecha de segmentación horizontal en áreas tradicionalmente ocupadas por un sexo determinado	Mide la diferencia de participación entre mujeres y hombres en cargos tradicionalmente ocupados por un sexo determinado	N° de mujeres / N° dotación cargos tradicionalmente ocupados por hombres. N° de hombres / N° dotación cargos tradicionalmente ocupados por mujeres	Reporte Compensaciones descargados desde Payroll	Anual

4	Brecha salarial de género UDLA	Mide la diferencia entre sueldos promedios de mujeres respecto al sueldo promedio de hombres.	((Sueldo promedio hombres - sueldo promedio mujeres) / sueldo promedio hombres) * 100	Reporte Compensaciones descargados desde Payroll	Anual
5	Brecha salarial de género según cargos directivos académicos	Mide la diferencia entre sueldos promedios de mujeres respecto al sueldo promedio de hombres en cargos directivos académicos.	((Sueldo promedio hombres - sueldo promedio mujeres) / sueldo promedio hombres) * 100	Reporte Compensaciones descargados desde Payroll	Anual
6	Brecha salarial de género según cargos directivos administrativos	Mide la diferencia entre sueldos promedios de mujeres respecto al sueldo promedio de hombres en cargos directivos administrativos.	((Sueldo promedio hombres - sueldo promedio mujeres) / sueldo promedio hombres) * 100	Reporte Compensaciones descargados desde Payroll	Anual
7	Tasa de usabilidad de beneficios de conciliación por género	Mide el nivel de utilización de los beneficios de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, diferenciando entre hombres y mujeres, con el fin de identificar brechas en el acceso y uso efectivo.	(N° de personas colaboradoras que utilizan beneficios de conciliación por género / N° total de personas colaboradoras por género) * 100	Registros de RR.HH., reportes de beneficios, plataforma de gestión de personas, informes de usabilidad de beneficios	Anual (o semestral)

11. Diagrama de Flujo

N/A

12. Anexos

N/A

13.Control de Versiones

Versión	Fecha del Cambio	Responsable	Cambio Realizado	Revisado Por	Fecha Aprobación
1.0	26-03-2026	Agustín Bauzá, Consultor	Versión Original	Pia Espinoza, Kathrine Ilze Liepins Elizalde	26-03-2026
1.1	19-05-2026	Subdirección de comunicaciones	Se incorpora lenguaje inclusivo en todo el documento.	Agustín Bauzá	20-05-2026
1.2	04-06-2026	Evelyn Brieba	Ajusta Formato	Kathrine Liepins Elizalde, Agustín Bauzá	05-06-2026

PROCEDIMIENTO
GESTIÓN DE DESEMPEÑO

Vicerrectoría	Prorrectoría
Dirección	Dirección General de Personas
Área	Dirección de Desarrollo Organizacional
Título	Procedimiento Gestión de Desempeño
Fecha	26-03-2026
Fecha Actualización	05-06-2026

Procedimiento Gestión de Desempeño

Prorrectoría
Alejandro Zamorano Jones

Dirección De Desarrollo Organizacional
Giancarlo Di Biase Cuomo

Última Edición
Santiago, junio de 2026

Universidad de Las Américas
Dirección: Manuel Montt 948 - Providencia

Contenido

1. Objetivo 4
2. Alcance 4
3. Matriz RACI 4
4. Referencias o Documentos Relacionados 5
5. Consideraciones Generales 5
6. Definiciones 6
7. Entradas 6
8. Actividades 6
8.1 Definir, Acordar y Registrar los Objetivos 6
8.2 Validar y Aprobar los Objetivos 7
8.3 Seguimiento y Retroalimentación 7
8.4 Evaluación anual 7
8.5 Análisis de Resultados y Calibración 8
8.6 Entrega de la Evaluación 9
9. Salidas 9
10. Controles asociados 9
11. Diagrama de flujo 11
12. Anexos 12
13. Control de Versiones 12

1. Objetivo

Establecer los lineamientos del proceso de gestión del desempeño, asegurando la evaluación objetiva, transparente y basada en criterios medibles, resguardando la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la equidad de género y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

2. Alcance

Este procedimiento aplica a todas las personas que componen la institución.

3. Matriz RACI

Actividad	Personal administrativo y académico	Jefatura Directa	Comisión Sup de Evaluación del Desempeño Académico	Sub Directora o Sub Director de Desarrollo Organizacional
Definir, Acordar y Registrar los Objetivos	R	I/C		
Validar y Aprobar los Objetivos	I	R		
Evaluar su progreso y proponer una calificación provisoria a su jefatura directa a mitad de año	R	I		
Evaluar el estado de avance de los objetivos, calificarlos provisoriamente y entregar retroalimentación a mitad de año.	I	R		
Autoevaluar su desempeño anual y proponer una calificación definitiva a la jefatura directa	R	I		
Evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos individuales, ajustar la calificación en caso de que lo considere pertinente y, luego, entregar retroalimentación final del proceso.	I	R		I
Analizar los resultados del proceso de evaluación del desempeño de manera periódica, desagregando la información por sexo, área, nivel jerárquico y tipo de cargo.		I	I	R
Analizar los resultados de todos los colaboradores, con el fin de calibrar las notas obtenidas durante el proceso anual			I	R
Extraer desde la plataforma de evaluación NALA el resultado de las evaluaciones y envía informe de notas al personal administrativo y académico.		I	I	R
Determinar los lineamientos del proceso, pronunciarse sobre el personal académico que obtengan el nivel excelente y deficiente, y resolver las apelaciones al proceso.	I	I	R	I

R: Responsable, A: Aprobador/a, C: Consultado/a, I: Informado/a

4. Referencias o Documentos Relacionados

Las referencias documentales que aplican para este procedimiento son:

- ✔ Norma chilena NCh 3262:2021.
- ✔ Política institucional de gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión.
- ✔ Legislación chilena vigente, detallada en “Matriz de identificación, actualización y evaluación de requisitos legales”.
- ✔ Manual de Gestión de Personas vigente.
- ✔ Procedimiento de Contratación y Actualización de Contrato

5. Consideraciones Generales

El proceso evaluativo de Universidad de Las Américas mide de forma anual el cumplimiento de objetivos individuales acordados entre el personal administrativo y académico con su jefatura, con respecto a los objetivos de su unidad/área y también con relación a los objetivos estratégicos del PDE institucional vigente.

A partir del año 2024 se evalúan también las competencias transversales, definidas por la institución y estas tienen un peso relativo en la evaluación final de un 10%. Por lo tanto, la evaluación está dividida en dos secciones: evaluación competencias transversales (10%) y evaluación metas u objetivos (90%).

El cuerpo académico regular posee una evaluación del desempeño ajustada a las descripciones de cargo y a sus objetivos anuales, entre estas las relacionadas con ámbitos de docencia de pregrado y postgrado, investigación y creación en contexto universitario, vinculación con el medio, perfeccionamiento disciplinar y pedagógico y gestión académica.

Con el fin de contar con un cuerpo académico de calidad y asegurar el proceso formativo, Universidad de Las Américas evalúa a su cuerpo académico a través de los siguientes mecanismos:

- Objetivos de Desempeño
- Compromiso Académico por parte de la Comisión Superior de Evaluación de Desempeño Académico Anual (ref. “Reglamento del Académico y la Académica 2022”, Título XI, pág. 15)
- Evaluación del Desempeño y Evaluación de la Docencia (evaluación docente de estudiantes, evaluación de la gestión docente en campus y autoevaluación).

La evaluación del desempeño se realiza resguardando la igualdad de oportunidades entre géneros, considerando la diversidad de trayectorias laborales y personales, y evitando criterios o prácticas

que puedan generar discriminación directa o indirecta por razones de maternidad, paternidad u otras responsabilidades de cuidado.

El proceso de evaluación del desempeño se desarrolla bajo criterios de objetividad, trazabilidad y equidad, asegurando que todas las personas evaluadas reciban un trato justo y no discriminatorio, y que los instrumentos y resultados del proceso sean coherentes con los principios de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

La Dirección General de Personas es responsable de administrar la Evaluación del Desempeño en el sistema NALA, que se aplica tanto al personal administrativo como a los académicos regulares. Además, se encarga de realizar seguimiento y análisis de los datos obtenidos por este mecanismo de evaluación y presentar resultados a las diferentes direcciones y vicerrectorías. También se preocupa de capacitar al personal para el correcto uso de la plataforma.

UDLA posee un Sistema de Evaluación del Desempeño que permite evaluar de forma sistemática a todas las personas que componen la institución, de acuerdo con los propósitos institucionales enmarcados en el Plan de Desarrollo Estratégico vigente.

Este sistema posee mecanismos de evaluación, procedimientos evaluativos e instancias de retroalimentación, que se aplican con el propósito de asegurar la calidad y la mejora continua de la Institución. Además, se implementa bajo principios de igualdad de género, no discriminación, objetividad y transparencia, asegurando que los procesos, instrumentos y decisiones asociadas se apliquen de manera equitativa.

Asimismo, la Dirección General de Personas será responsable de resguardar que el proceso de evaluación del desempeño se implemente conforme a los principios de igualdad de género, no discriminación y conciliación, promoviendo mejora continua en coherencia con la Norma Chilena NCh3262:2021.

6. Definiciones

NCh 3262:2021: Norma Chilena 3262 de Equidad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal.

7. Entradas

Comunicado inició proceso gestión de desempeño.

8. Actividades

8.1 Definir, Acordar y Registrar los Objetivos

Al inicio del año, en forma posterior a que las personas responsables de cada área planifiquen y difundan los objetivos y metas del área, todo el personal administrativo y académico debe definir con su jefatura los objetivos individuales y registrarlos en el Formulario de Evaluación de Desempeño, formulario en línea dispuesto en la plataforma NALA, en este formulario todo

personal administrativo y académico debe registrar sus objetivos individuales acordados y validados con su jefatura teniendo en cuenta las funciones propias de su cargo.

8.2 Validar y Aprobar los Objetivos

Ingresados los objetivos por parte del personal administrativo y académico su jefatura debe validar que los objetivos correspondan a lo acordado y aprobarlos.

Para el cuerpo académico regular, el compromiso académico es el punto de partida para la Evaluación del Desempeño. Este documento se utiliza para plasmar el plan de trabajo anual en las dimensiones de Docencia, Gestión Académica, Vinculación con el Medio e Investigación, determinando así el tiempo de dedicación a cada una de estas funciones. Asimismo, este instrumento sirve como un insumo para la generación y evaluación de objetivos de desempeño.

Una vez cumplida esta primera etapa, el Comité de Calibración de Objetivos compuesto por Rectoría, Prorrectoría y Dirección General de Personas velará porque los objetivos definidos se encuentren alineados con los principios de igualdad de género y no discriminación, revisando que no existan diferencias injustificadas en la exigencia, alcance o complejidad de los objetivos entre personas que desempeñan funciones equivalentes.

El Comité de Calibración de Objetivos deberá además analizar los objetivos con el fin de validar que estén orientados hacia los propósitos institucionales del Plan de Desarrollo Estratégico PDE vigente, identificando las diferencias para posibles modificaciones que se detecten.

8.3 Seguimiento y Retroalimentación

Durante todo el año, el personal administrativo y académico debe acceder a la plataforma, evaluar su progreso y proponer una calificación provisoria a su jefatura directa. Específicamente, a mitad de año, se debe evaluar el estado de avance de los objetivos, calificarlos provisoriamente y entregar retroalimentación. En esta etapa es posible ajustar los objetivos o eliminarlos, en caso de que sea pertinente. La retroalimentación entregada en esta etapa deberá realizarse en un marco de respeto, objetividad y enfoque de desarrollo, evitando juicios subjetivos o basados en estereotipos de género u otras características personales ajenas al desempeño laboral.

La retroalimentación deberá basarse en evidencias objetivas de desempeño, evitando interpretaciones subjetivas o sesgadas. En caso de discrepancias, estas deberán ser documentadas y resueltas conforme a criterios previamente definidos.

8.4 Evaluación anual

Al culminar el año, todo el personal administrativo y académico ingresado hasta el 31 de agosto debe autoevaluar su desempeño anual y proponer una calificación definitiva a la jefatura directa. Esta, por su parte, debe evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos individuales, ajustar la calificación en caso de que lo considere pertinente y, luego, entregar retroalimentación final del proceso.

La escala de nota es de 5 a 1, (5 Excede expectativas significativamente; 4 cumple o excede expectativas; 3 cumple con lo requerido; 2 Necesita Mejorar; 1 No cumple expectativas).

La evaluación final del desempeño se efectuará considerando exclusivamente el grado de cumplimiento de los objetivos y competencias definidas, resguardando la aplicación equitativa de los criterios de evaluación y evitando cualquier forma de discriminación directa o indirecta.

Para la evaluación del personal académico regular se incluye la instancia de evaluación mencionada anteriormente, referida al documento "Reglamento del Académico y la Académica", título XI", "Del Compromiso Académico y de la Evaluación Anual de Desempeño Académico", pág. 15), evaluación en la cual la Comisión revisora de las evaluaciones de desempeño debe:

1) Analizar si los objetivos de desempeño son consistentes y aportan a los propósitos institucionales.
2) Revisar el aporte de cada área y cargos a los propósitos institucionales.
3) Revisar el resultado de los objetivos de desempeño institucional, levantar observaciones y solicitar los ajustes necesarios.
4) Ver oportunidades de mejora por área, dirección o vicerrectoría que puedan ser trabajadas durante el próximo período de medición.
5) Pronunciarse sobre el personal académico que obtengan el nivel excelente y deficiente, y resolver las apelaciones al proceso.

En cuanto a las direcciones de carrera, estos cargos tienen una evaluación conjunta entre su jefatura jerárquica, Dirección de Campus, y su jefatura funcional, la Dirección de Escuela de la disciplina, quienes de manera conjunta y de acuerdo, evalúan los objetivos de las direcciones de carrera.

8.5 Análisis de Resultados y Calibración

La Dirección General de Personas analiza los resultados de todas las personas evaluadas, con el fin de calibrar las notas obtenidas durante el proceso anual y mantener una uniformidad según la distribución normal esperada.

El proceso de calibración deberá asegurar la consistencia, equidad y comparabilidad de las evaluaciones entre áreas y cargos equivalentes.

Este proceso deberá considerar la revisión de posibles sesgos de género u otros sesgos, analizando diferencias sistemáticas en las evaluaciones y corrigiendo desviaciones injustificadas.

La calibración deberá basarse en criterios objetivos y documentados, evitando la aplicación automática de distribuciones forzadas que no reflejen el desempeño real.

La Dirección General de Personas deberá analizar los resultados del proceso de evaluación del desempeño de manera periódica, desagregando la información por sexo, área, nivel jerárquico y tipo de cargo.

Este análisis permitirá identificar brechas, sesgos o patrones de evaluación que puedan afectar la equidad.

En caso de detectarse desviaciones relevantes, se deberán definir e implementar acciones de mejora, con seguimiento y reporte a la alta dirección.

8.6 Entrega de la Evaluación

Para finalizar el proceso la Dirección de Desarrollo Organizacional extrae desde la plataforma de evaluación NALA el resultado de las evaluaciones y envía informe de notas al personal administrativo y académico.

9. Salidas

- Objetivos definidos y aprobados
- Evaluaciones intermedias y finales
- Retroalimentaciones entregadas
- Resultados del proceso de calibración
- Análisis de resultados desagregados
- Informe de notas entregado

Estos registros permitirán asegurar la trazabilidad, transparencia y consistencia del proceso.

10. Controles asociados

K1: Objetivos orientados a cumplir los propósitos institucionales del Plan de Desarrollo Estratégico PDE vigente y cumplir con las normas de equidad y no discriminación

El Comité de Calibración de Objetivos analizará los objetivos con el fin de validar que estén orientados hacia los propósitos institucionales del Plan de Desarrollo Estratégico PDE vigente, identificando las diferencias para posibles modificaciones que se detecten. Además, velará porque los objetivos definidos se encuentren alineados con los principios de igualdad de género y no discriminación, revisando que no existan diferencias injustificadas en la exigencia, alcance o complejidad de los objetivos entre personas que desempeñan funciones equivalentes.

Frecuencia: anual.
Característica: manual/automático.
Tipo: preventivo.

K2: Evaluación efectuada cumpliendo las normas de equidad y no discriminación.

La Dirección General de Personas analizará los resultados del proceso de evaluación del desempeño de manera periódica, desagregando la información por sexo, área, nivel jerárquico y tipo de cargo.
Este análisis permitirá identificar brechas, sesgos o patrones de evaluación que puedan afectar la equidad.

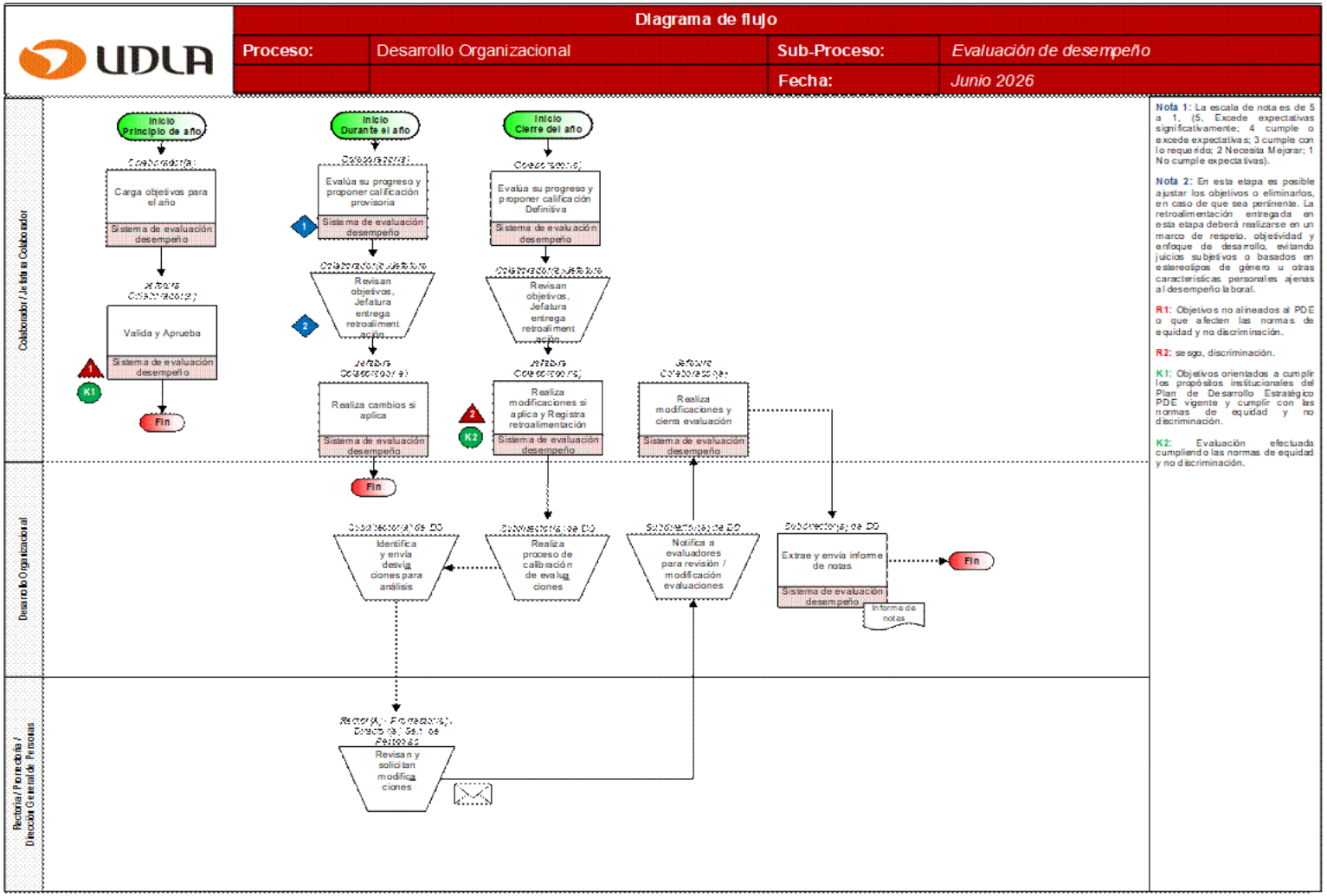
En caso de detectarse desviaciones relevantes, se deberán definir e implementar acciones de mejora, con seguimiento y reporte a la alta dirección.

La Dirección General de Personas también efectuará el proceso de calibración para asegurar la consistencia, equidad y comparabilidad de las evaluaciones entre áreas y cargos equivalentes.

Frecuencia: Anual.
Característica: Manual/Automático.
Tipo: Preventivo.

Indicador	Definición	Fórmula de cálculo	Medio de verificación	Frecuencia	Desagregación
Índice de participantes	Mide la cantidad de personas que participan en el proceso (el 100% de los vigentes hasta el 31 de agosto)	N° de personas con sus objetivos definidos y validados	Informe de Planificación de Objetivos	Primera etapa del proceso	Género / Área
Índice de metas / PDE vigente	Mide la cantidad de metas relacionadas a los propósitos institucionales UDLA	N° de objetivos relacionados con los propósitos institucionales	Informe Planificación de Objetivos	Primera etapa del proceso	Género / Área
Tasa de Retroalimentación medio año	Mide la cantidad de personas que recibieron la retroalimentación de medio año.	N° de personas que recibieron su retroalimentación.	Informe de Medio año Gestión de Desempeño	Medio año	Género / Área
Resultados Evaluación de Desempeño FINAL	Mide la curva de desempeño de UDLA, de cada área y de cada persona que componen la institución.	N° de personas contratadas / N° de vacantes a cubrir. *100	Informe Fin de Año.	Anual	Género / Área
Índice Calibración de Notas	Mide la calibración de notas respecto a las notas presentadas con el fin de mantener un equilibrio metodológico.	N° de notas y áreas a calibrar.	Informe Calibración Fin de Año	Anual	Género / Área
Índice Retroalimentación FINAL	Mide la cantidad de cumplimiento de la etapa de retroalimentación final.	N° de retroalimentaciones realizadas.	Informe Final de retroalimentación	Anual	Género /Área

11. Diagrama de flujo



12. Anexos

N/A

13. Control de Versiones

Versión	Fecha del Cambio	Responsable	Cambio Realizado	Revisado Por	Fecha Aprobación
1.0	26-03-2026	Evelyn Brieba	Versión Original	Giancarlo Di Biase Cuomo	26-03-2026
1.1	19-05-2026	Subdirección de comunicaciones	Se incorpora lenguaje inclusivo conforme al Manual de Estilo UDLA.	Agustín Bauzá	20-05-2026
1.2	04-06-2026	Evelyn Brieba	Se corrige error en control de versiones	Giancarlo Di Biase Cuomo	05-06-2026

PROCEDIMIENTO CONTROL DE NO CONFORMIDADES, POTENCIALES NO CONFORMIDADES, ACCIONES CORRECTIVAS Y ACCIONES PREVENTIVAS

Vicerrectoría	Vicerrectoría de Finanzas
Dirección	Dirección de Control Interno
Area	Control Interno
Título	Procedimiento Control de No Conformidades, Potenciales No Conformidades, Acciones Correctivas y Acciones Preventivas
Fecha	15-04-2024
Fecha Actualización	05-06-2026

Procedimiento Control de No Conformidades, Potenciales no conformidades, Acciones Correctivas y Acciones preventivas

Vicerrectoría de Finanzas
Alejandro Merajver

Dirección de Control Interno
Edgardo Sepulveda

Última Edición
Santiago, junio de 2026

Universidad de Las Américas
Dirección: Manuel Montt 948 - Providencia

Contenido

1. Objetivo 4
2. Alcance 4
3. Matriz RACI 4
4. Referencias o Documentos Relacionados 4
5. Definiciones 5
6. Consideraciones Generales 5
7. Entradas 5
8. Actividades. 5
8.1 Detección de hallazgos 5
8.2 Definición Acciones Correctivas y/o Preventivas 6
8.3 Control y Seguimiento de las Acciones Implementadas 6
8.4 Oportunidades de Mejora 6
Registro 7
9. Salidas 7
10. Controles 7
11. Diagrama de Flujo 1
12. Anexos 1
13. Control de Versiones 1

1. Objetivo

Dictar el procedimiento para la gestión de las No Conformidades, Potenciales No conformidades (observaciones), Acciones Correctivas y Acciones Preventivas del Sistema de Gestión de la Calidad de la Dirección de Control Interno, así como del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, de responsabilidad de la Dirección de Género.

2. Alcance

Este procedimiento abarca todas las no conformidades o potenciales no conformidades detectadas durante los procesos de auditoría interna, recepción de reclamos de las personas, control de los procesos, revisión de objetivos del sistema, requisitos del sistema de gestión, requisitos legales y/o reglamentarios, así como otros que la organización defina para todos los procesos contenidos en el Sistema de Gestión de la Calidad y Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida laboral, familiar y personal que Universidad de las Américas mantiene.

3. Matriz RACI

Actividad	Director o Directora de Control Interno	Responsable de la No Conformidad	Analista de Control Interno	Director o Directora de Genero	Coordinador o coordinador de Género
Documentar los hallazgos y planes de acción correspondientes en el formulario definido para este fin REG-CI-02 para el Sistema de Gestión de Calidad (SGC) y REG-IGC-02 para el sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (SGIGC).		R			
Validar las acciones correctivas y/o preventivas definidas	R*	I	I*	R**	I**
Hacer seguimiento a las acciones correctivas y/o preventivas propuestas en las fechas comprometidas	I*	I	R*	I**	R**
Verificar la correcta implementación de las acciones correctivas y/o preventivas	I*	I	R*	I**	R**
Cerrar las No Conformidades o Potenciales No Conformidades (Observaciones)	I*	I	R*	I**	R**

*Temas de calidad

**Temas Igualdad de Género y Conciliación

R: Responsable, A: Aprobador/a, C: Consultado/a, I: Informado/a

4. Referencias o Documentos Relacionados

- ISO 9001:2015 Sistemas de Gestión de la Calidad
- NCh 3262:2021 Sistemas de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal
- PRO-CI-01 Procedimiento Control de Información Documentada
- PRO-CI-03 Procedimiento Auditorías Internas

5. Definiciones

Hallazgos: resultados de la evaluación de la evidencia recopilada frente a los criterios determinados.
No Conformidad: el no cumplimiento de requisitos especificados por la organización y sus procedimientos y para ellos es preciso aplicar una acción correctiva.
Acción Correctiva: acción apropiada para eliminar la causa raíz de No Conformidades, con el objeto de prevenir que vuelva a ocurrir.
Potencial No Conformidad (Observación): cuando es un potencial incumplimiento o se cumple parcialmente un requisito del Sistema de Gestión de Calidad (SGC) y/o Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (SGIGC).
Acción Preventiva: acción tomada para evitar que alguna situación detectada se transforme en No Conformidad.
Oportunidad de Mejora (OM): cuando se detecta, a criterio del equipo auditor, una posible mejora, quedando a evaluación, la acción a tomar, por parte de la persona o equipo responsable del proceso auditado.
Requisito: necesidad o expectativa establecida, generalmente implícita u obligatoria.
Causa Raíz: condición que origina la no conformidad. Puede existir más de una causa para una no conformidad.

6. Consideraciones Generales

Se debe hacer seguimiento hasta el cierre de las no conformidades.

7. Entradas

- No Conformidades detectadas.
- Potenciales no conformidades detectadas
- Oportunidades de mejora detectadas

8. Actividades.

8.1 Detección de hallazgos

Los hallazgos de los Sistemas de Gestión implementados, podrán ser detectadas mediante revisión de procesos, auditorías internas o reclamos o quejas de las partes interesadas.

Una no conformidad o una potencial no conformidad puede surgir a partir de la detección de alguno de los siguientes aspectos:

a) Reclamo de alguna persona usuaria del sistema. Puede ser, por ejemplo, por una práctica discriminatoria.
b) Incumplimiento de algún requisito legal.
c) Resultados de revisión por la dirección, auditorías internas y externas,
d) Brecha de género

e) Otros requisitos que se incumplen según lo estipulado por la Universidad.

Se considera como potencial no conformidad (Observación) cuando una situación aún no constituye incumplimiento, pero que evidencia debilidades, riesgos o condiciones que podrían derivar en una futura no conformidad.

Como ejemplo de potencial no conformidad (Observación) se considera, que el requisito actualmente se cumple, pero de manera débil o poco controlada; se observan prácticas inconsistentes; faltan mecanismos preventivos o hay tendencias que podrían generar desviaciones futuras.

8.2 Definición Acciones Correctivas y/o Preventivas

Las No Conformidades o Potenciales No Conformidades, derivadas de auditorías, o de procesos internos de la Dirección de Control Interno siguen el siguiente mecanismo:

La persona que detecta la no conformidad, le informa a la Dirección de Control Interno. La persona responsable debe documentarlo en el formulario No Conformidad y Acción Correctiva, REG-CI-02, donde debe indicar el motivo de la no conformidad, tomar las acciones inmediatas que correspondan al caso, realizar el análisis de causa, y definir la acción correctiva y los planes de acción / responsable.

Las No Conformidades o Potenciales No Conformidades, derivadas de auditorías, o de procesos internos de la Dirección de Género siguen el siguiente mecanismo.

La persona que detecta la no conformidad, la informa a la Dirección de Género, la persona responsable debe documentarlo en el registro Control de No Conformidades, Acciones Correctivas y Preventivas, REG-IGC-02 (ver anexos), donde debe indicar la causa de la no conformidad o potencial no conformidad, tomar las acciones inmediatas, realizar el análisis de causa, y definir plan de acción correctiva, así como las personas responsables de implementar las acciones.

8.3 Control y Seguimiento de las Acciones Implementadas

El Analista de Control Interno, realizará el seguimiento de las acciones correctivas propuestas en las fechas comprometidas, verificando su correcta implementación, esta información debe ser registrada en el formulario No Conformidad y Acción Correctiva REG-CI-02.

La persona responsable de la Dirección de Género realizará el seguimiento de las acciones correctivas propuestas en las fechas comprometidas, verificando su correcta implementación, esta información debe ser registrada en el registro de Control de No Conformidades, Acciones correctivas y Acciones Preventivas, REG-IGC-02.

8.4 Oportunidades de Mejora

Respecto de las oportunidades de mejora éstas pueden surgir, entre otras variables, cuando:

- Es posible mejorar alguno de los procesos a través de eliminación, simplificación, integración de actividades para demostrar mejores resultados a través de indicadores o en la optimización de los recursos.
- Sea necesario integrar nuevos equipos o cambios en términos de infraestructura para la mejora del desempeño de los procesos.

Las oportunidades de mejora serán registradas en el Documento de Control de No Conformidades, Acciones Correctivas y Preventivas, REG-IGC-02, en ítem separado de no conformidades y observaciones.

Registro

Código	Nombre	Responsable
REG-CI-02	No Conformidad y Acción Correctiva	Analista de Control Interno
REG-IGC-02	Control de No Conformidades, Acciones Correctivas y Acciones Preventivas	Director(a) de Género

9. Salidas

- Informe de no conformidades y acciones correctivas actualizado.
- No conformidades y acciones correctivas gestionadas hasta su cierre.

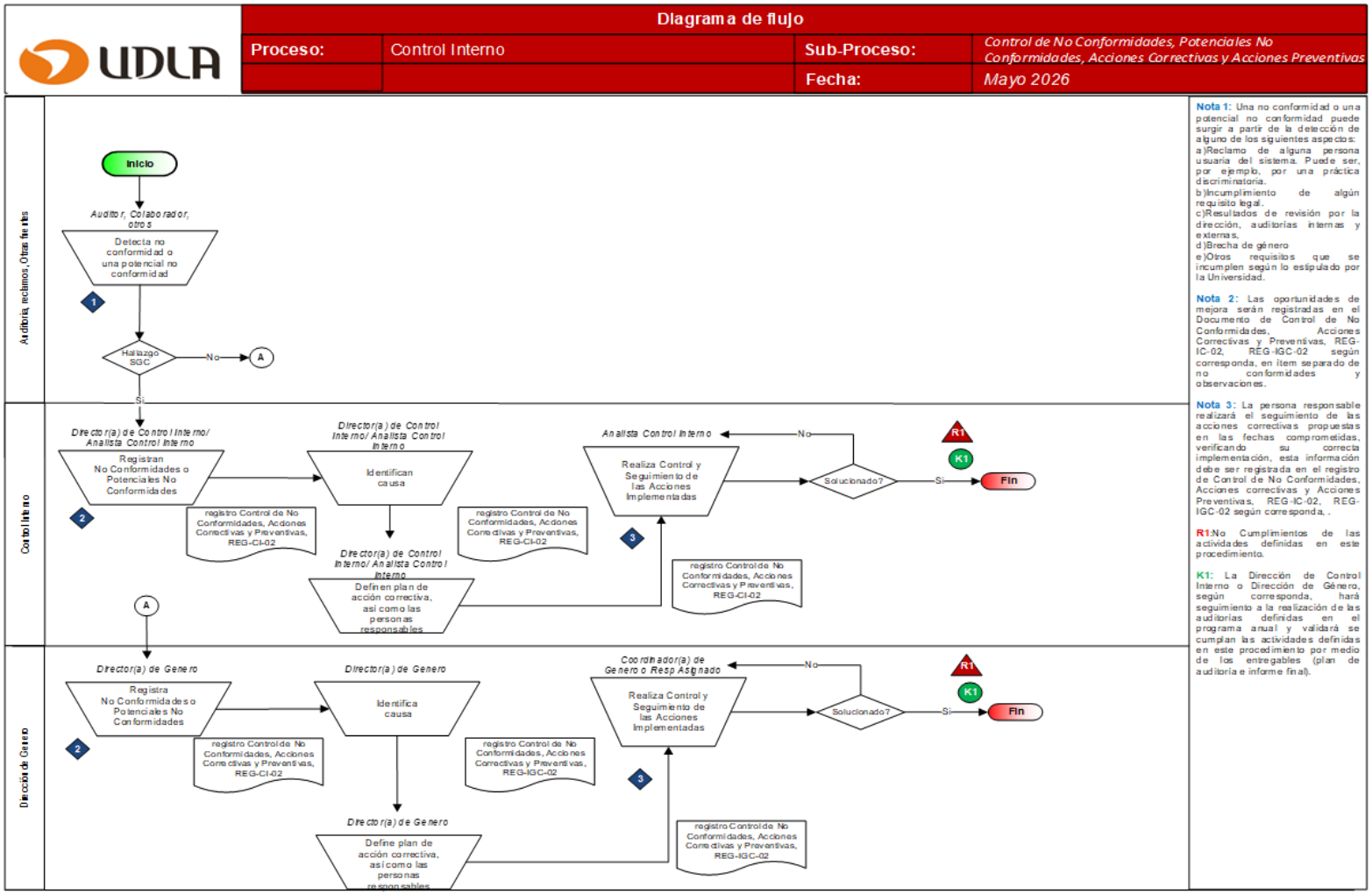
10. Controles

K1: Cumplimiento de las actividades establecidas en este procedimiento.

La Dirección de Control Interno o Dirección de Género, según corresponda, hará seguimiento a la realización de las auditorías definidas en el programa anual y validará se cumplan las actividades definidas en este procedimiento por medio de los entregables (plan de auditoría e informe final).

Frecuencia: Mensual.
Característica: Manual.
Tipo: Preventivo.

11. Diagrama de Flujo



12. Anexos

No aplica.

13. Control de Versiones

Versión	Fecha del Cambio	Responsable	Cambio Realizado	Revisado Por	Fecha Aprobación
1.0	01-04-2024	Analista de Control Interno	Versión Original	Director o Directora de Control Interno	15-04-2024
1.1	19-03-2026	Analista de Control Interno	Incorporación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal y responsabilidades asociadas a la Dirección de Género.	Director o Directora de Control Interno	19-03-2026
1.2	06-04-2026	Analista de Control Interno	Se ajusta formato, se agrega matriz RACI y sección anexo con los formularios utilizados	Director o Directora de Control Interno	06-04-2026
1.3	14-05-2026	Analista de Control Interno	Se especifica tratamiento de potenciales no conformidades, acciones preventivas. Se ajusta el lenguaje inclusivo.	Director o Directora de Control Interno	14-05-2026
1.4	04-06-2026	Evelyn Brieba	Se corrigen problemas de forma, se agrega flujo	Edgardo Sepulveda	05-06-2026