Prevención del acoso y la violencia en la universidad

Universidad de Las Américas · 2025-2026

Universidad de Las Américas cuenta con políticas y protocolos para prevenir, investigar y sancionar el acoso y la violencia, que protegen a estudiantes, académicos y colaboradores. En 2026 obtuvo el Sello Ley Karin por su gestión de espacios laborales libres de violencia.

Comunidad estudiantil y académica

La Política Integral para la Prevención y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género y el Protocolo ante Denuncias regulan la prevención, la investigación y la sanción de estas conductas, conforme a la Ley N°21.369. El Protocolo de sana convivencia en prácticas clínicas protege a los estudiantes en sus campos clínicos.

Ambiente laboral

La Política de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo, aprobada en 2025 conforme a la Ley N°21.643, establece las medidas de prevención y el procedimiento de denuncia para los colaboradores.

Iniciativas y publicaciones de referencia

Universidad de Las Américas obtiene el Sello Ley Karin (02-10-2026)
Reconocimiento a la gestión de prevención del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo (Ley 21.643).
https://actualidad.udla.cl/2026/10/universidad-de-las-americas-consolida-su-compromiso-con-espacios-laborales-libres-de-violencia-al-obtener-el-sello-ley-karin/

Documentos institucionales incluidos

Documento	Páginas
Política Integral para la Prevención y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género (modificada por DR 11032026-03)	2–11
Protocolo ante Denuncias de Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación (DR 11032026-03)	12–27
Política de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo (DR 18062025-03)	28–32
Protocolo de sana convivencia y prevención del acoso y la discriminación en prácticas clínicas (Res. Prorrectoría 08052026-01)	33–58
Volante: prevención del acoso (Dirección de Género)	59–60

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 SECRETARÍA GENERAL

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

DECRETO RECTORÍA NÚMERO 18062025-03

Promulga acuerdo que aprueba Política de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo.

VISTOS:

1º. El acuerdo adoptado por la Junta Directiva en Sesión de fecha 18 de junio de 2025, que aprobó la Política de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo.

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

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

DECRETO:

Promúlguese y llévese a efecto el acuerdo de la Junta Directiva adoptado en la sesión de fecha 18 de junio de 2025, que aprueba la Política de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo, que regirá a contar de esta fecha, cuya administración y gestión se radicará en la Dirección General de Personas.

Comuníquese, publíquese y archívese.

Santiago de Chile, a 18 de junio de 2025.

MARÍA DEL PILAR ROMAGUERA GRACIA
RECTORA

MARÍA PAULINA HERNÁNDEZ PEDRAZA
SECRETARIA GENERAL

UNIVERSIDAD DE LAS AMERICAS

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

UDLA
DOCUMENTO OFICIAL
SECRETARÍA GENERAL

Universidad de Las Américas concibe que las relaciones interpersonales deben siempre tener base en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas de las personas y por lo anterior, declara **tolerancia cero** a conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso o violencia sexual, laboral y violencia en el trabajo.

La institución reconoce que el acoso y la violencia puede derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo, tales como la sobrecarga de trabajo, es escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, que, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de dichas conductas de acoso y violencia en el trabajo. En el mismo sentido, los comportamientos incívicos y sexistas, así como los desequilibrios de poder existentes entre hombres y mujeres que se manifiestan en normas de género, sociales y culturales, pueden también ocasionar conductas que terminan en violencia y acoso.

Es por las razones señaladas anteriormente que Universidad de Las Américas se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable, comprometiéndose a su vez para desarrollar acciones para abordarlas. Dichas acciones podrán comprender, entre otras, la realización de capacitaciones, talleres, charlas de sensibilización y campañas de prevención. El cumplimiento y seguimiento de estas acciones para gestionar los riesgos serán revisados en conjunto con los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, así como con el Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM, en conjunto con la Dirección General de Personas, a través de su Director de Administración y Relaciones Laborales.

Este compromiso de la institución, de implementar efectivamente la presente política, en conformidad a lo establecido en la Ley Nº21.643, asegurando su control, evaluación y mejoramiento continuo, donde las personas puedan realizar su trabajo sin miedo a sufrir acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, es compartido tanto por la alta dirección como por todos los colaboradores y colaboradoras, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas.

Universidad de Las Américas, comprometida con el reconocimiento, respeto y promoción de los derechos de sus colaboradores/as, con los valores que promueven una sana convivencia, consciente de que la mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en la productividad como en el clima laboral, y considerando que las conductas constitutivas de acoso perjudican a los colaboradores y colaboradoras directamente afectados y repercuten igualmente en su entorno más inmediato y al conjunto de la institución, se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las incidencias que puedan producirse, de acuerdo con

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

los siguientes principios:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, identidad de género, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.

- Los colaboradores y colaboradoras de **Universidad de Las Américas** tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso.

- Las relaciones laborales deben basarse siempre en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, siendo contrarias a la dignidad de las personas las conductas tipificadas en los diversos cuerpos normativos de UDLA, con especial énfasis las siguientes:

  a) **Acoso sexual:** "entendiéndose por tal el que una persona realice, en forma indebida y 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 (inciso 2° del art. 2 del Código del Trabajo).

  b) **Acoso laboral:** "entendiéndose por tal toda conducta, que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio ya sea que se manifieste de una vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo" (inciso 2° del art. 2 del Código del Trabajo).

  c) **Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:** "entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros" (inciso 2° del art. 2 del Código del Trabajo).

- **Universidad de Las Américas** velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el personal que presta servicios en la institución.

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

- Los colaboradores y colaboradoras que se consideren objeto de conductas de acoso tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que les correspondan, a plantear una denuncia a través de canales especialmente dispuestos para tal efecto y a que sea revisada en el procedimiento previsto al efecto en el reglamento interno de la institución.

- En efecto, con objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso, **Universidad de Las Américas** cuenta con un canal de denuncia, un procedimiento de actuación en casos de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, además de un protocolo de prevención de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, los cuales no sustituirán, interrumpirán, ni ampliarán los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente ante la Inspección de Trabajo y los Tribunales de Justicia.

- El referido procedimiento de denuncia en casos de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo está disponible para todos los colaboradores y colaboradoras en el referido reglamento interno de orden higiene y seguridad, y puede ser solicitado a la Dirección General de Personas o bien descargado en su carpeta personal a través del Gestor Documental Laboral (www.gdl.udla.cl).

Sin perjuicio de los diversos mecanismos y cuerpos normativos con los que cuenta Universidad de Las Américas, promoveremos una cultura de **respeto, seguridad y salud en el trabajo**, a través del diálogo social formación continua y promoción activa de esta política. El presente instrumento se publicará en el portal de colaboradores de la institución (www.udla.cl/intranet-colaboradores) y se dará a conocer a los colaboradores y colaboradoras, por escrito mediante comunicados de manera periódica dirigidos a toda la comunidad por correo electrónico.

UDLA
DOCUMENTO
OFICIAL
SECRETARÍA GENERAL

RESOLUCION DE PRORRECTORIA NÚMERO 08052026-01

Aprueba “Protocolo de sana convivencia y protección de la salud mental en Campos Clínicos”

VISTOS:

1º. La necesidad de actualizar el “Protocolo de Denuncia, Registro y Análisis de Incidentes relacionados con el maltrato y discriminación en el contexto de las Prácticas Clínicas” aprobado por Resolución N°29042024-01, de fecha 29 de abril de 2024, adecuándolo a las disposiciones de la Norma de Carácter General N°4 de la Superintendencia de Educación Superior, que establece normas sobre sana convivencia y protección de la salud mental en campos clínicos.

2º. La propuesta formulada por la Dirección Nacional de Campo Clínicos y la Dirección Académica de Educación Clínica.

3º. Lo dispuesto 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 Secretaría General.

RESUELVO:

Apruébese, con vigencia a contar de esta fecha, el **“Protocolo de sana convivencia y protección de la salud mental en Campos Clínicos**”, que reemplaza íntegramente al “Protocolo de Denuncia, Registro y Análisis de Incidentes relacionados con el maltrato y discriminación en el contexto de las Prácticas Clínicas” de 29 de abril de 2024.

Comuníquese, publíquese y archívese.

Santiago, 8 de mayo de 2026



ALEJANDRO ZAMORANO JONES
PRORRECTOR

SECRETARÍA GENERAL

TOMA DE CONOCIMIENTO
Secretaría General

RESOLUCIÓN N°16062026-01

MAT.: Aprueba actualización gráfica del Protocolo de Sana Convivencia y Protección de la Salud Mental en Centros de Práctica.

SANTIAGO, 16 de junio de 2026

VISTOS:

1º. Que, por Resolución de Prorrectoría N°08052026-01 de 8 de mayo de 2026, se aprobó el "Protocolo de sana convivencia y protección de la salud mental en Campos Clínicos";

2º. Que, la Dirección General de Campos Clínicos en coordinación con la unidad de Diseño y Publicidad de la Universidad, propusieron una nuevo diseño gráfico de dicho Protocolo, sin alterar su texto;

3º. Lo dispuesto en el Decreto de Rectoría N°22082014-01, que establece la facultad de la Vicerrectoría Académica de dictar y formalizar actos y acuerdos en materias de su competencia.

RESUELVO:

Apruébese la actualización gráfica del Protocolo de Sana Convivencia y Protección de la Salud Mental en Centros de Práctica, instrumento que junto a la presente resolución será incorporado, en reemplazo del anterior, en la Resolución de Prorrectoría N°08052026-01 de 8 de mayo de 2026.

Comuníquese, publíquese y archívese.

Paulina Hernández Pedraza
Secretaria General
Universidad de Las Américas

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL



Protocolo de sana convivencia y protección de la salud mental en Centros de Prácticas

Universidad de Las Américas

Protocolo de sana convivencia y protección de la salud mental en Centros de Prácticas

Realizado por:

Dirección Nacional de Campo Clínico y Dirección Académica de Educación Clínica

Fecha:

Diciembre 2025

Protocolo de sana convivencia y protección de la salud mental en Centros de Prácticas

Universidad de Las Américas

Contenido

I. Introducción 5

II. Objetivos 6

III. Marco normativo 7

IV. Ámbito de Aplicación y Alcance 8

V. Principios Rectores 9

VI. Definiciones 10

VII. Procedimiento 11

VIII. Medidas correctivas (reparatorias/formativas), acompañamiento y seguimiento. 15

IX. Formación y difusión para la prevención 17

X. Formulario de denuncia 20

XI. Cierre 21

XII. Referencias 23

I. Introducción

La formación práctica constituye un eje central en los procesos formativos de las carreras del área de la salud, especialmente en aquellas que requieren el desarrollo de competencias clínicas, éticas y relacionales en contextos reales de atención. En este marco, las prácticas iniciales (pasantías) y profesionales (internados) desarrolladas por estudiantes de la Universidad de Las Américas (UDLA) se realizan en campos clínicos, espacios en los que interactúan de manera permanente el estudiantado, los equipos de salud, los académicos disciplinares, tutores y las instituciones asistenciales, configurando entornos complejos desde el punto de vista organizacional, relacional y emocional.

La evidencia académica ha demostrado que los contextos clínicos de formación pueden constituirse en escenarios de alta exigencia psicológica, en los cuales se presentan, con relativa frecuencia, situaciones de maltrato, abuso de poder, trato despectivo, discriminación o violencia, tanto explícita como simbólica. Estas experiencias impactan negativamente en la salud mental del estudiantado, aumentando los niveles de estrés, ansiedad, agotamiento emocional y desmotivación académica, además de afectar la calidad del aprendizaje y el desarrollo profesional futuro (Silver, 1982; Maida et al., 2006; Carrard et al., 2022). En el ámbito de la educación en salud, estas problemáticas adquieren especial relevancia debido a las jerarquías propias del quehacer clínico y a la normalización histórica de prácticas formativas basadas en el trato autoritario o deshumanizado.

En el ordenamiento jurídico nacional, la protección de la dignidad, el bienestar y los derechos fundamentales de los estudiantes en educación superior se encuentra expresamente resguardada. La Ley N.º 21.091 sobre Educación Superior establece el deber de las instituciones de promover entornos formativos seguros y respetuosos, mientras que la Ley N.º 21.369 impone obligaciones de prevención, investigación, sanción y erradicación del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, incluso cuando estos hechos ocurren en actividades formativas desarrolladas fuera de las dependencias institucionales, como los campos clínicos. A su vez, la Superintendencia de Educación Superior (SES) dictó la Norma de Carácter General N.º 4 sobre sana convivencia y protección de la salud mental en campos clínicos, la cual establece obligaciones específicas para las instituciones que mantienen relaciones asistenciales-docentes, ampliando la comprensión de las infracciones a la sana convivencia a toda acción u omisión que vulnere la dignidad, integridad física o bienestar psicológico de los estudiantes durante su proceso formativo.

En atención a lo anterior y en coherencia con el marco legal y regulatorio vigente y los principios institucionales de la Universidad de Las Américas, el presente Protocolo de Prevención y Abordaje del Maltrato, Sana Convivencia y Protección de la Salud Mental en Campos Clínicos tiene por finalidad establecer lineamientos institucionales aplicables a las prácticas formativas de las carreras del área de la salud. El protocolo busca promover una cultura de buen trato y corresponsabilidad, prevenir situaciones de violencia, acoso o discriminación, resguardar la salud mental del estudiantado y regular procedimientos de denuncia, investigación, acompañamiento y seguimiento de los casos, en coordinación con los establecimientos de salud.

Mediante este instrumento, la Universidad de Las Américas reafirma su compromiso con la formación integral de profesionales de la salud y con el desarrollo de entornos clínicos formativos seguros, promoviendo una docencia clínica basada en la ética, el respeto y la humanización del proceso educativo.

II. Objetivos

1. Objetivo general

Establecer el marco institucional de prevención, gestión y resolución de situaciones que afecten la sana convivencia y la salud mental del estudiantado en campos clínicos, mediante la regulación de medidas de resguardo, denuncia, investigación y seguimiento conforme a la normativa vigente aplicable a la formación práctica de las carreras del área de la salud de la Universidad de Las Américas.

1.2 Objetivos específicos

a) Implementar acciones preventivas orientadas a promover el buen trato, el respeto y la convivencia formativa en los centros de práctica.

b) Regular el procedimiento institucional de actuación frente a situaciones que puedan constituir maltrato, acoso, violencia o discriminación.

c) Establecer canales formales, accesibles y confidenciales para la recepción de denuncias en campos clínicos.

d) Disponer medidas de protección, acompañamiento y apoyo psicosocial para las personas afectadas durante la tramitación de los casos.

e) Garantizar la trazabilidad, registro y seguimiento de las denuncias, conforme a criterios de debido proceso, imparcialidad y no revictimización.

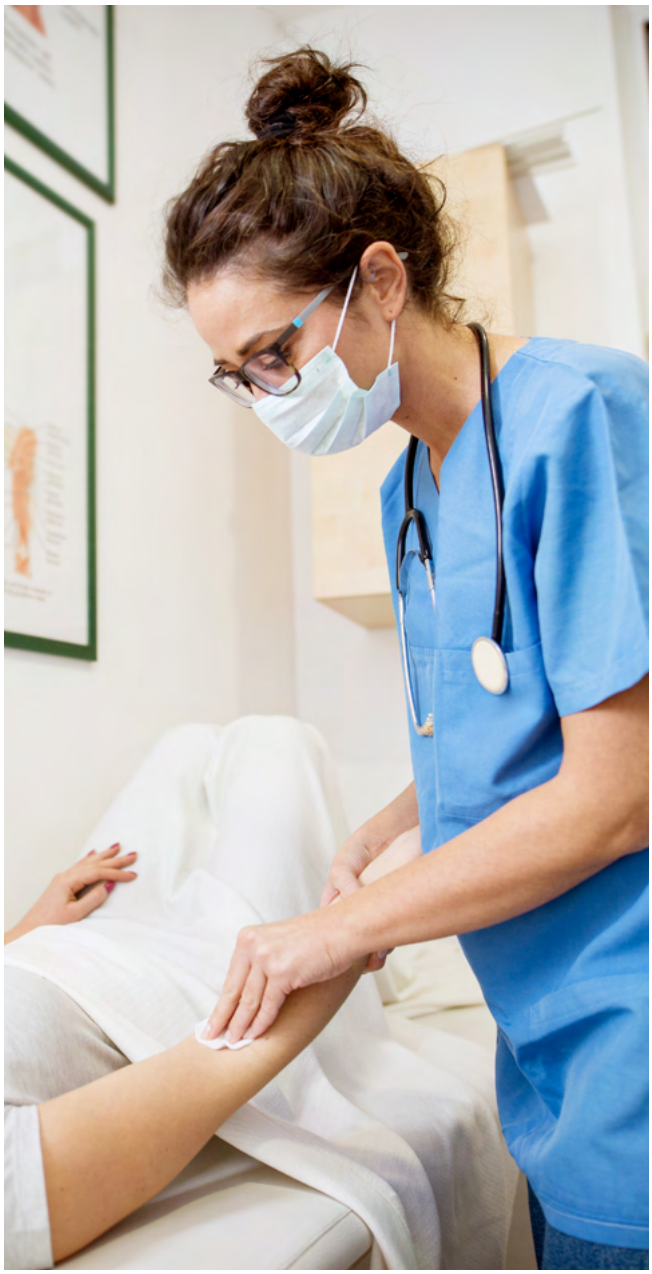
f) Establecer mecanismos de coordinación con los establecimientos de salud en el marco de los convenios asistenciales-docentes.

g) Implementar acciones de evaluación y mejora continua orientadas al fortalecimiento de entornos formativos seguros.



III. Marco Normativo

El presente protocolo se dicta en cumplimiento de las obligaciones legales y regulatorias aplicables a la formación práctica en campos clínicos, especialmente en las siguientes:



• **Ley N.° 21.091, sobre Educación Superior**, que establece el deber de las instituciones de educación superior de resguardar los derechos fundamentales de sus estudiantes, promover entornos formativos seguros y velar por el respeto de los derechos humanos en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

• **Ley N.° 21.369**, que impone a las instituciones de educación superior el deber de prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, incluyendo aquellos hechos ocurridos en actividades desarrolladas fuera de las dependencias institucionales.

• **Norma de Carácter General N.° 4 de la Superintendencia de Educación Superior**, sobre sana convivencia y protección de la salud mental en campos clínicos, que obliga a las instituciones que mantienen relaciones asistenciales-docentes a implementar mecanismos de prevención, denuncia, investigación, resguardo y seguimiento respecto de situaciones que afecten la integridad y salud mental del estudiantado en prácticas clínicas.

• **Plan Nacional de Salud Mental y Psiquiatría 2017–2025 del Ministerio de Salud**, que reconoce la promoción del bienestar psicosocial y la prevención de riesgos en salud mental como componentes estructurales de las políticas públicas.

Este marco normativo se articula con los principios internacionales de derechos humanos, dignidad, igualdad, no discriminación y protección integral del bienestar psicosocial en contextos educativos y formativos (OMS, 2013).



IV. Ámbito de Aplicación y Alcance

Este protocolo se aplica a todas las actividades formativas prácticas desarrolladas por estudiantes de las carreras del área de la salud de la Universidad de Las Américas, incluyendo pasantías, prácticas profesionales e internados, realizadas en el marco de convenios asistenciales-docentes vigentes.

Su aplicación comprende aquellas situaciones que puedan constituir maltrato, acoso, violencia, discriminación u otras conductas que afecten la sana convivencia o salud mentad del estudiantado durante el desarrollo de dichas actividades formativas.

El Protocolo es obligatorio para todas aquellas personas que intervienen directa o indirectamente de los procesos formativos en campos clínicos, cualquiera sea la naturaleza de su vínculo con la institución.

Sujetos obligados:

- Estudiantes de pregrado y postgrado que realicen actividades prácticas.
- Académicos, docentes clínicos, tutores y supervisores.
- Funcionarios administrativos y colaboradores de la Universidad.
- Profesionales y personal de instituciones externas que mantengan convenio asistencial-docente vigente con la Universidad.

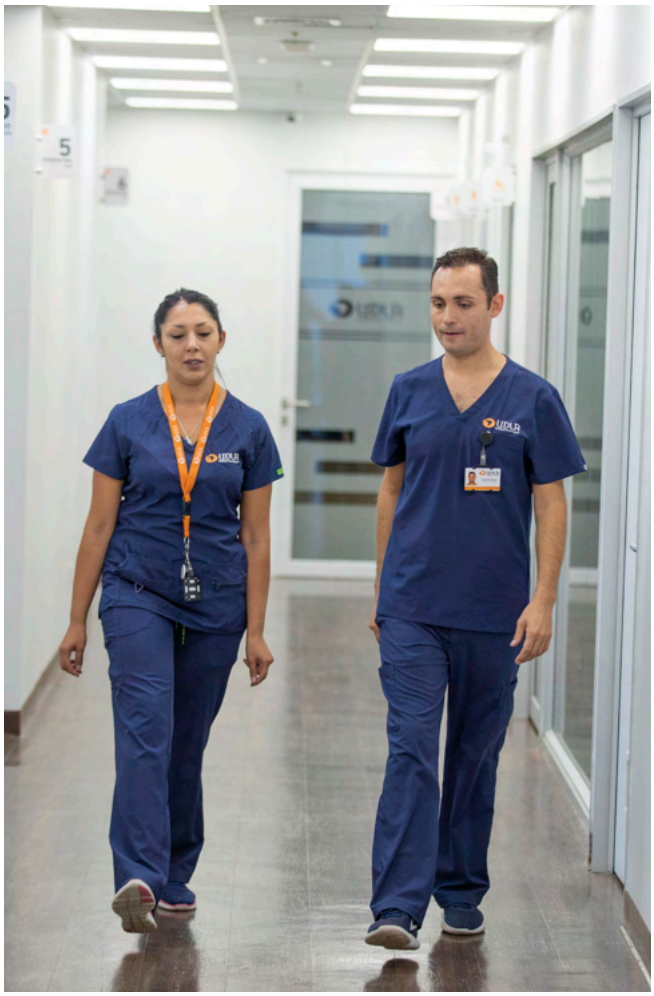
Espacios y contextos de aplicación:

- Dependencias institucionales de la Universidad cuando se desarrollen actividades vinculadas a la formación práctica.
- Campos clínicos y centros de práctica externos.
- Actividades académicas, asistenciales, investigativas y extracurriculares relacionadas con la formación práctica de los estudiantes del área de la salud.

V. Principios Rectores

La aplicación e interpretación del presente Protocolo se regirá por los siguientes principios, los cuales deberán orientar todas las actuaciones preventivas, de gestión y resolución de casos:

- **Dignidad humana:** Toda actuación deberá resguardar el respeto y trato digno hacia las personas involucradas, evitando prácticas humillantes, degradantes o desproporcionadas.
- **Enfoque de derechos humanos:** Las medidas adoptadas deberán priorizar la protección efectiva de los derechos fundamentales de las personas participantes del proceso formativo.
- **Igualdad y no discriminación:** Se prohíbe cualquier trato diferenciado arbitrario basado en características personales, sociales o culturales de las personas involucradas.
- **Perspectiva de género:** La evaluación de los hechos deberá considerar las asimetrías de poder y posibles brechas de género presentes en el contexto formativo clínico.
- **Salud mental y bienestar:** Las decisiones adoptadas deberán procurar minimizar el impacto emocional del procedimiento y resguardar la continuidad formativa del estudiantado.
- **Confidencialidad:** La información obtenida en el marco del protocolo será conocida únicamente por quienes intervengan en la gestión del caso, salvo obligación legal o consentimiento de la persona afectada.
- **Debido proceso:** Se garantizará a las partes la posibilidad de ser oídas, aportar antecedentes y ejercer sus derechos dentro de un procedimiento objetivo e imparcial.
- **No revictimización:** La gestión del caso deberá evitar la reiteración innecesaria de declaraciones, exposiciones o actuaciones que puedan profundizar el daño sufrido por la persona afectada.
- **Protección de la persona denunciante:** Se adoptarán medidas para prevenir represalias o consecuencias académicas adversas derivadas de la denuncia o participación en el procedimiento.



VI. Definiciones

Respecto de las definiciones, se entrega a continuación un detalle de lo que UDLA declara por cada concepto tratado en este protocolo. Cabe destacar que en lo que respecta a los roles, se mantendrá la definición de lo establecido en la norma general N° 4 "Sana convivencia y protección de la salud mental en campos clínicos", de la SES.

CONCEPTO	DEFINICIÓN ESTABLECIDA POR UDLA
SANA CONVIVENCIA	Conjunto de relaciones basadas en el respeto mutuo, la dignidad humana, la colaboración, la comunicación ética y el reconocimiento de derechos y deberes entre todos los actores del proceso formativo clínico (SES, 2025).
DENUNCIA	Es el acto mediante el cual la persona afectada, o un tercero que tome conocimiento de los hechos, informa formalmente a la institución sobre la ocurrencia de una situación de violencia, maltrato, discriminación, acoso, hostigamiento u otra conducta indebida, ocurrida en el contexto o con ocasión de las actividades desarrolladas en campo clínico, con el objeto de que sea conocida, evaluada y abordada conforme a los procedimientos institucionales correspondientes.
MALTRATO	Todas aquellas acciones u omisiones, intencionales o no, que vulneren la dignidad, los derechos o el bienestar físico, emocional o psicológico de los y las estudiantes. Como trato humillante, degradante, agresivo o excluyente, comentarios o trato despectivos, sobrecarga injustificada de trabajo, negación de oportunidades de aprendizaje, gritos, negligencia formativa, crítica destructiva constante o ignorar intencionadamente a quien cursa la práctica, u otra acción que afecte el clima educativo y el bienestar del o la estudiante. La acción u omisión constituyente de maltrato, puede ser aislada o reiterada y puede manifestarse de manera verbal, física, psicológica y/o emocional (Hirigoyen, 2001; OMS, 2022). desarrolladas en campo clínico, con el objeto de que sea conocida, evaluada y abordada conforme a los procedimientos institucionales correspondientes.
ACOSO	El acoso constituye una forma de mayor gravedad y estructuración de violencia intencionada, caracterizada por la reiteración sistemática de conductas hostiles en el tiempo y por la presencia de una asimetría de poder, ya sea en la jerarquía educativa o en las instancias evaluativas. Tiene como efecto sostenido la intimidación, el menoscabo de la autoestima, el deterioro de la salud mental y la afectación del proceso formativo, pudiendo generar consecuencias académicas, emocionales y profesionales de largo plazo (Einarsen et al., 2011).desarrolladas en campo clínico, con el objeto de que sea conocida, evaluada y abordada conforme a los procedimientos institucionales correspondientes.
DISCRIMINACIÓN	Se refiere a un trato desfavorable o perjudicial hacia un/a estudiante basado en características personales, como raza, género, edad, discapacidad, orientación sexual, religión, cultura, entre otras. La discriminación puede resultar en la exclusión del/ de la estudiante de ciertas actividades, evaluaciones sesgadas o barreras sistemáticas a las oportunidades educativas o de práctica.

VII. Procedimiento

Recepción y registro

Toda denuncia relativa a situaciones de maltrato, acoso, discriminación u otras vulneraciones ocurridas en campos clínicos deberá ingresar a través del canal institucional disponible en la web institucional de UDLA.

Recibida la denuncia:

a. Secretaría General efectuará su registro institucional.
b. El supervisor de por campos clínicos, en consulta con Secretaría General, realizará el examen de admisibilidad.

En esta etapa se determinará exclusivamente la competencia para conocer del caso y la necesidad de adoptar medidas provisionales de protección.

La admisibilidad no implicará pronunciamiento sobre el fondo de los hechos denunciados.

Cuando el supervisor cumpla el rol de ser denunciado o denunciante, será reemplazado en las funciones que le encomienda este protocolo, por la Directora Académica de Educación Clínica.

Medidas provisionales/de protección

Si de los antecedentes aparece una situación de riesgo para la integridad física o psíquica del estudiante, el supervisor de Campos Clínicos decretará de inmediato las medidas provisionales necesarias.

Estas podrán incluir, entre otras:

a) Separación total de funciones entre denunciante y denunciado/a en el campo clínico (vínculo con UDLA)

b) Reubicación transitoria del/la estudiante, sin perjuicio académico.

c) Cambio del académico, docente o tutor (vínculo con UDLA)

d) Ajustes razonables en horario, turnos o supervisión clínica, según corresponda.

e) Acompañamiento psicoeducativo o derivación a redes de apoyo institucional (DAE).



Determinación de competencia

Una vez registrada la denuncia, se derivará según la calidad del denunciado:

TIPO DE DENUNCIADO	ÓRGANO COMPETENTE
Personal externo del establecimiento de salud	Derivación formal al establecimiento
Colaborador UDLA (contrato laboral)	Secretaría General
Prestador de servicios a honorarios UDLA	Secretaría General
Estudiante UDLA	Secretaría General

Procedimiento cuando la Universidad no es competente para sancionar

Si el denunciado pertenece al establecimiento de salud:

- ✓ Se remitirá formalmente la denuncia al Referente de Convenio Docente Asistencial.
- ✓ La universidad decretarlas medidas de protección que correspondan.
- ✓ Se notificará al denunciante de la derivación.
- ✓ Se registrará el estado del caso para efectos de reporte institucional.

Procedimiento institucional

Cuando la Universidad sea competente para conocer de la denuncia:

- Secretaría General iniciará la investigación conforme a las normas contenidas en el presente protocolo y a las normas procedimentales establecidas en el Reglamento del Estudiante de Pregrado.

- Si la persona denunciada corresponde a un colaborador/a UDLA sujeto a contrato de trabajo, Secretaría General remitirá a la Dirección de Gestión de Personas un informe de investigación con la propuesta correspondiente, a fin de que dicha unidad determine y aplique las medidas laborales que procedan conforme a la normativa interna y legislación vigente.

Sanciones

Las faltas a este protocolo serán sancionadas mediante la aplicación de las siguientes medidas, según corresponda a la calidad de la persona involucrada:

Respecto de estudiantes:

a. Amonestación escrita
b. Condicionalidad académica o de práctica

c. Suspensión temporal de actividades clínicas
d. Reprobación de la asignatura práctica, cuando se encuentre debidamente justificada. Para la aplicación de esta medida se requerirá un informe previo del área académica.

Respecto de académicos, docentes o tutores:

a. Amonestación escrita administrativa
b. Restricción temporal de funciones formativas
c. Aplicación de sanciones conforme al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y la normativa laboral vigente.



Salidas anticipadas

Si la persona denunciante manifiesta expresamente su voluntad de resolver el conflicto mediante una vía colaborativa o de mediación, podrá evaluarse la procedencia de una salida anticipada.

La salida anticipada solo podrá implementarse con el consentimiento libre e informado de la persona afectada, sin perjuicio de su derecho a solicitar posteriormente el inicio de una investigación formal. Esta alternativa será aplicable únicamente en aquellos casos en que la persona denunciada no pertenezca al personal del servicio de salud.

Procedimiento:

- El supervisor de Campos Clínicos recopilará los antecedentes necesarios y los derivará al equipo de EPICE, para que ejecute el proceso de mediación.
- Si se alcanza un acuerdo, este será informado a las unidades que correspondan y a Secretaría General para efectos de registro institucional.
- Si no se alcanza acuerdo y la persona denunciante solicita el inicio de una investigación, los antecedentes serán remitidos a Secretaría General para la tramitación del procedimiento respectivo.

En el caso de que las personas involucradas sean estudiantes de UDLA, la mediación será realizada por la Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAE), a través del Equipo de Prevención e Intervención de Conflictos Estudiantiles (EPICE).

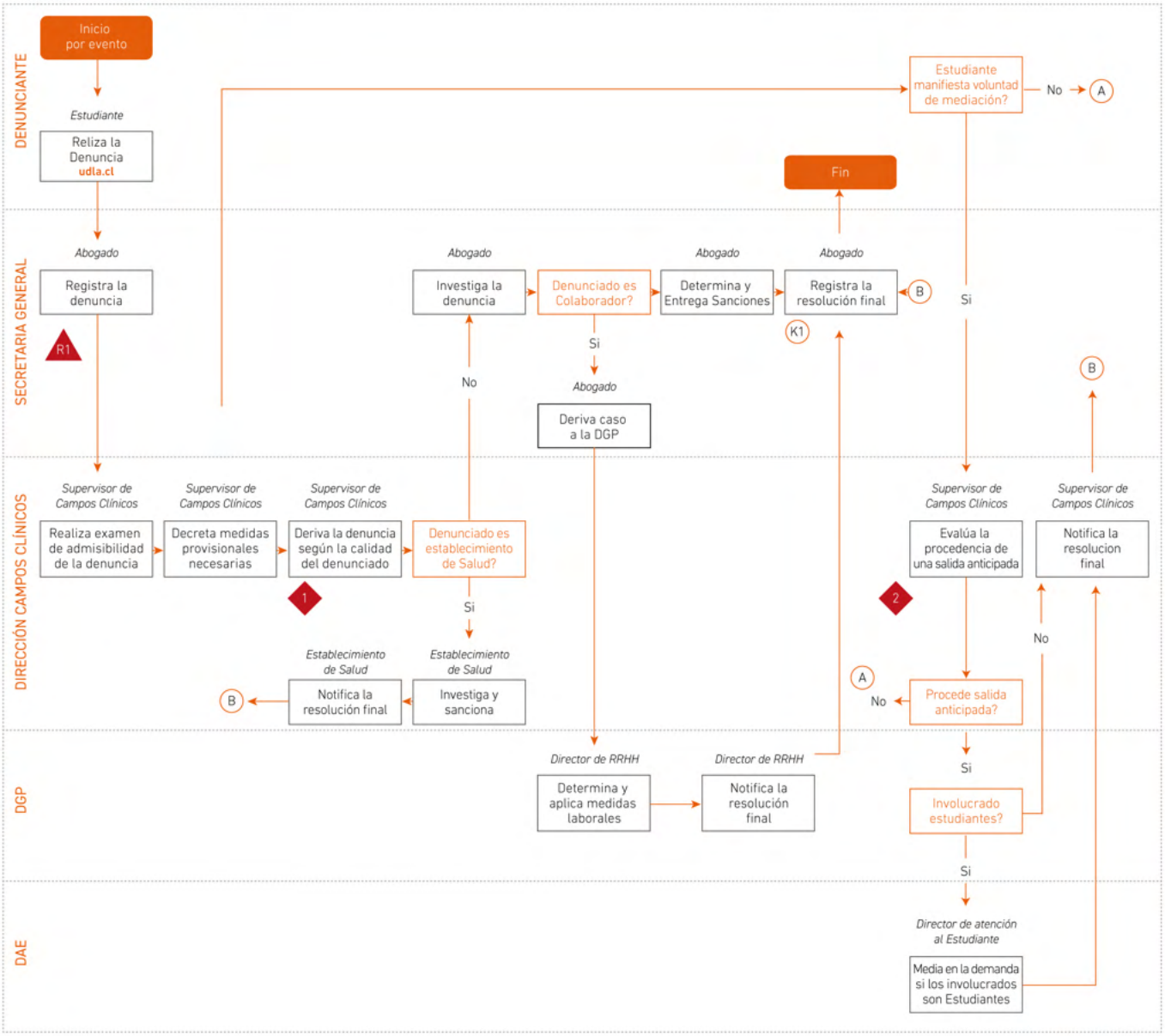
Seguimiento y cierre

La unidad competente notificará la resolución final a Secretaría General para efectos de registro institucional y reporte regulatorio.

- Mediador: salida anticipada
- Dirección General de personas: si se aplicó la sanción al colaborador

FLUJO DE DENUNCIA POR CANAL ÚNICO

Diagrama de Flujo			
Proceso:	*Denuncias*	**Sub-Proceso:**	*Flujo de Denuncia*
		Fecha:	*Abril 2026*



Nota 1: Dependiendo el denunciado el supervisor de campos clínicos deriva el caso.

Si el denunciado es Personal externo del establecimiento de salud deriva la denuncia al establecimiento de salud.

Si el denunciado es uno de los siguientes, deriva el caso a secretaria general:
- Colaborador UDLA (contrato laboral)
- Prestador de servicios a honorarios UDLA
- Estudiante UDLA

Nota 2: La salida anticipada solo podrá implementarse con el consentimiento libre e informado de la persona afectada, sin perjuicio de su derecho a solicitar posteriormente el inicio de una investigación formal. Esta alternativa será aplicable únicamente en aquellos casos en que la persona denunciada no pertenezca al personal del servicio de salud.

R1: Denuncia no gestionada

K2: Secretaria General realiza seguimiento de las denuncias registradas hasta su cierre.

VIII. Medidas correctivas (reparatorias/formativas), acompañamiento y seguimiento.

Cuando un estudiante o un tercero realiza una denuncia a través del canal único, se activa el proceso de acompañamiento y contención, enmarcado en el Modelo de Gestión de Bienestar Estudiantil de la Dirección de Asuntos Estudiantiles de UDLA. Este modelo contempla un Servicio de Orientación Psicológica y/o Consejería, que ofrece a los estudiantes atención individual, gratuita y confidencial. Su objetivo es apoyar y orientar frente a problemáticas psicológicas de baja complejidad que puedan afectar la adaptación a la vida universitaria. Asimismo, el servicio brinda orientación, contención y acompañamiento profesional para enfrentar diversas dificultades de carácter cognitivo, motivacional, emocional y vocacional. En aquellos casos que lo requieran, de mayor complejidad, se realiza la derivación a tratamientos de mayor duración, tal como se ilustra en la imagen N.° 1.

Por otra parte, cuando se requiere atención inmediata, el modelo contempla mecanismos de respuesta oportuna, mediante la implementación expedita de medidas de protección de la salud mental y de prevención del suicidio.

MODELO DE GESTIÓN BIENESTAR ESTUDIANTIL

DERIVACIÓN ASISTIDA

Acciones y estrategias para abordar y tratar los trastornos mentales de complejidad media / alta y crónica.

Derivación asistida

INTERVENCIÓN

Acciones y estrategias para abordar y tratar los trastornos mentales en casos agudos y de baja complejidad.

Protocolos de salud mental

Orientación psicosocial

Horas de Atención inmediata

Imagen N°1

UDLA define que las medidas correctivas "son el conjunto de acciones adoptadas por la institución destinadas a corregir, detener y prevenir conductas que vulneren la sana convivencia, el trato digno o la integridad física y psíquica de las personas, así como a reparar los efectos producidos, promover cambios conductuales y evitar la reiteración de hechos similares, todo ello en conformidad con el debido proceso y la normativa institucional y legislativa vigente".

Medidas formativas y reparatorias complementarias:

Sin perjuicio de la aplicación de las sanciones que procedan, tratándose de colaboradores, docentes o tutores, la autoridad competente podrá disponer, adicionalmente, una o más de las siguientes medidas formativas y reparatorias:

a) La participación obligatoria en instancias formativas, a cargo de la Dirección de Asuntos Estudiantiles de cada campus o sede, sobre trato digno y respetuoso, salud mental y autocuidado en contextos clínicos, y prevención del acoso y maltrato.

b) La participación en procesos de reflexión guiada o mediación restaurativa, cuando ello resulte procedente y exista consentimiento de las personas involucradas, a cargo de la Dirección Académica de cada sede.

c) La suscripción de compromisos escritos de conducta y de mejora relacional, a cargo de la Dirección Académica de cada sede.

d) La supervisión reforzada del desempeño clínico o docente, a cargo de los supervisores y coordinadores de campo clínico de cada carrera, según corresponda.

Medidas institucionales de mejora continua:

Acciones destinadas a prevenir la reiteración de hechos similares, fortalecer los mecanismos institucionales de prevención y resguardar la sana convivencia en los espacios formativos y de práctica.

a) Revisión y, en caso de ser necesario, actualización de los protocolos institucionales aplicables.

b) Fortalecimiento de los canales de denuncia y difusión activa de su existencia, funcionamiento y formas de acceso.

c) Evaluación periódica del clima de convivencia en los centros de práctica.
Retroalimentación institucional al campo clínico respectivo, con el objeto de promover mejoras en la gestión de la convivencia.

d) Registro y análisis de los casos conocidos, con fines de seguimiento y diseño de planes de mejora preventiva.





IX. Formación y difusión para la prevención

En el marco de la Norma General N.° 4, la prevención se concibe como un conjunto de acciones sistemáticas, anticipatorias y de carácter permanente, orientadas a evitar la ocurrencia de conductas de acoso, violencia o maltrato en los centros de prácticas. Estas acciones buscan promover entornos formativos seguros, respetuosos y protectores de la salud mental de estudiantes, docentes y demás integrantes de la comunidad educativa. Para el logro de procesos preventivos efectivos, resulta indispensable la implementación de instancias de formación continua, orientadas al desarrollo de competencias éticas, relacionales y socioemocionales, que permitan prevenir, reconocer y abordar oportunamente situaciones de acoso o maltrato, fortaleciendo así una cultura institucional basada en el respeto, la corresponsabilidad y el cuidado mutuo.

Asimismo, la difusión constituye un eje fundamental del enfoque preventivo, comprendiendo el conjunto de acciones destinadas a garantizar el conocimiento efectivo, oportuno y accesible de las normas, protocolos, derechos, deberes y canales de denuncia existentes. Una difusión adecuada asegura que toda la comunidad educativa pueda ejercer sus derechos y cumplir sus deberes de manera informada, contribuyendo a una respuesta temprana y a la consolidación de entornos de práctica coherentes con los principios de sana convivencia y protección de la salud mental.

En este contexto UDLA ejecutará medidas preventivas que apoyaran la implementación del presente protocolo:

- Identificación de situaciones de asimetría de poder (docente–estudiante, tutor–interno/a) como focos prioritarios de prevención.
- Protocolo de actuación temprana, con medidas de protección inmediatas ante señales de alerta.
- Definición explícita de conductas prohibidas, en contratos y convenios.
- Supervisión académica activa y canales de retroalimentación continua durante prácticas clínicas. Para esto UDLA cuenta con un amplio equipo de Supervisores y Coordinadores de campo clínico, cuya función principal es velar por la ejecución del proceso formativo práctico, en un ambiente propicio y motivador para los estudiantes.
- Capacitación obligatoria en docencia clínica, para todo aquel que forme en los centros de prácticas a nuestros alumnos.
- Instancias reflexivas y de aprendizaje ético, como talleres, análisis de casos y simulaciones.
- Evaluación del aprendizaje formativo, asegurando comprensión real de derechos, deberes y límites relacionales.
- Encuesta de satisfacción ubicada en plataforma del estudiante al terminar cada práctica, dirigida a docente o tutor, coordinador, procesos internos y centros de prácticas.
- Enfoque de salud mental y autocuidado, incorporando a los estudiantes a los talleres preventivos de DAE, en su Modelo de gestión para el bienestar estudiantil, imagen 2.



PREVENCIÓN EN SALUD MENTAL

Estrategias que permiten identificar factores de riesgo que afecten la salud mental con el fin de disminuir o evitar el daño a causa de problemas de salud mental.

Grupos de apoyo	**Portal Interactivo SIAE**	**Talleres y charlas**	**Estudiantes promotores del bienestar**	**Plan de Acompañamiento de EcD**



PROMOCIÓN DEL BIENESTAR Y AUTOCUIDADO

Promover una cultura universitaria saludable a través de la actividad física, una nutrición adecuada y la convivencia basada en el respeto.

Espacios promotores del bienestar	**Portal de Convenio**	**Campañas Comunicacionales**	**Feria de promoción**	**Programa vida universitaria y deportes**

Imagen N°2

La difusión de este protocolo y todas las instancias posibles, iniciando en la inducción de cada asignatura a práctica. En consecuencia, se realizará:

- Difusión activa y permanente del protocolo de prevención y actuación frente al acoso y maltrato.
- Socialización obligatoria en instancias de inducción a prácticas.
- Materiales comunicacionales claros y accesibles, tales como, infografías, afiches, contenidos digitales institucionales.
- Visualización de canales de denuncia, asegurando confidencialidad, no represalia y acompañamiento.
- Lenguaje claro, inclusivo y no revictimizante, adecuado a públicos diversos.
- Actualización periódica de la información, incorporando mejoras y aprendizajes institucionales.



X. Formulario de denuncia

A continuación, se presenta el formulario que, en el canal único de denuncia, página web UDLA, se encontrara en formato digital, para ser llenado por la víctima o un tercero.

FORMULARIO ACTIVACIÓN PROTOCOLO SANA CONVICENCIA Y PROTECCIÓN DE LA SALUD MENTAL EN CENTROS DE PRÁCTICAS

1.- Datos del Denunciante (En caso de ser un tercero)
Nombre:
RUT:
Correo electrónico (De preferencia Institucional):
Teléfono de contacto:

2.- Datos de la Víctima
Nombre:
RUT:
Carrera:
Curso:
Practica:
Campus:
Correo electrónico (De preferencia Institucional):
Teléfono de contacto:

Fecha que ocurrieron los hechos:

¿Desea reserva de identidad en el proceso?

- ☐ Si
- ☐ No

2.- Información de Incidente denunciado
Nombre Centro de Prácticas (Incluye centro de atención a la comunidad UDLA):
Comuna del centro de prácticas
Servicio o Unidad:
Nombre del coordinador a cargo del centro de prácticas:
Nombre del Docente o Tutor clínico:

Señale ¿Cuál de las siguientes conductas denuncia?

- ☐ Maltrato
- ☐ Acoso
- ☐ Discriminación

Relato de los Hechos (Describa qué sucedió, incluyendo todas las acciones, comentarios o comportamientos que consideres importantes, tal cual hayan sucedido, personas involucradas).

DECLARACION:

Declaro que la información proporcionada en esta denuncia es fidedigna y tomo conocimiento de que mis datos personales, incluidos aquellos sensibles que pudieran estar contenidos en ella, serán tratados con la debida reserva y únicamente para la recepción, análisis, derivación y gestión de los hechos denunciados, de conformidad con la normativa vigente.

XI. Cierre

El presente Protocolo de Sana Convivencia y Protección de la Salud Mental en Centros de Práctica constituye una herramienta fundamental para resguardar el bienestar integral de las y los estudiantes, así como de los equipos académicos y profesionales que participan en los procesos formativos en contextos clínicos y de práctica profesional. Su implementación reafirma el compromiso institucional con la promoción de entornos formativos seguros, respetuosos, inclusivos y libres de cualquier forma de acoso, violencia o maltrato.

La aplicación efectiva de este protocolo requiere de la corresponsabilidad de toda la comunidad educativa, entendida como un deber ético y formativo que involucra a estudiantes, académicos, tutores de campo clínico, equipos directivos y entidades asociadas. En este sentido, la prevención, la formación continua, la difusión oportuna de la normativa y la existencia de canales claros de orientación y denuncia se consolidan como pilares esenciales para una sana convivencia y la protección de la salud mental en los centros de práctica.

Finalmente, este protocolo se concibe como un instrumento dinámico y sujeto a evaluación permanente, que será revisado y actualizado conforme a la normativa vigente, las orientaciones de la Superintendencia de Educación Superior y las experiencias recogidas en los distintos campos clínicos. De este modo, la institución fortalece una cultura de respeto, cuidado mutuo y mejora continua, coherente con su proyecto educativo y con los principios de formación integral que orientan el quehacer académico y profesional.

XII. Referencias

- Carrard, V., Bourquin, C., Berney, S., Schlegel, K., Gaume, J., & Bart, P. A. (2022). The relationship between medical students' empathy, mental health, and burnout: A cross-sectional study. Medical Teacher, 44(12), 1392–1399. https://doi.org/10.1080/0142159X.2022.2098708

- Congreso Nacional de Chile. (2018). Ley N.º 21.091 sobre Educación Superior. Biblioteca del Congreso Nacional. https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1118991

- Congreso Nacional de Chile. (2021). Ley N.º 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en la educación superior. Biblioteca del Congreso Nacional. https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1165023

- Maida, A. M., Herskovic, V., Pereira, A., Salinas-Fernández, L., & Esquivel, C. (2006). Percepción de conductas abusivas en estudiantes de medicina. Revista Médica de Chile, 134(12), 1516–1523. https://doi.org/10.4067/S0034-98872006001200004

- Ministerio de Salud de Chile. (2019). Plan Nacional de Salud Mental y Psiquiatría 2017–2025. https://www.minsal.cl

- Silver, H. K. (1982). Medical students and medical school. JAMA, 247(3), 309–310. https://doi.org/10.1001/jama.1982.03320280029024

- Superintendencia de Educación Superior. (2025). Norma de Carácter General N.º 4: Sana convivencia y protección de la salud mental en campos clínicos. https://www.sesuperior.cl


UDLA
UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS

UDLA
UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS

Denuncia las situaciones que puedan constituir acoso sexual, violencia o discriminación de género

Escribe a **denunciaelacoso@udla.cl**



AENOR
IGUALDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN
Nch 3262

Comisión Nacional de Acreditación CNA-Chile

UNIVERSIDAD ACREDITADA
NIVEL AVANZADO
GESTIÓN INSTITUCIONAL
DOCENCIA DE PREGRADO
VINCULACIÓN CON EL MEDIO
HASTA MARZO 2028

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.

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 en razón del sexo, género, identidad u orientación sexual.

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.

Conoce más en el siguiente código QR

Para más información, contáctanos en **direcciondegenero@udla.cl**