Paternidad y corresponsabilidad parental

Universidad de Las Américas · 2025-2026

Universidad de Las Américas reconoce que la igualdad de género exige que las responsabilidades de cuidado sean compartidas entre madres y padres. Por ello garantiza a sus colaboradores que son padres los derechos legales de paternidad y otorga beneficios adicionales para promover su participación activa en el cuidado de sus hijos e hijas.

Derechos y beneficios

Además del permiso paternal legal de cinco días, la Universidad otorga dos días adicionales sin exigencia de antigüedad. Los padres pueden hacer uso del postnatal parental, del derecho a alimentar, de sala cuna cuando tengan el cuidado personal, de permisos por enfermedad de los hijos y de teletrabajo por cuidado, entre otros derechos.

Conciliación y estudiantes padres

El Procedimiento de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal y el Sistema de Gestión de Igualdad de Género, certificado por AENOR bajo la NCh 3262:2021, promueven ambientes laborales corresponsables. La Normativa de Adaptaciones y Excepciones Académicas incluye a los estudiantes padres y cuidadores.

Iniciativas y publicaciones de referencia

Universidad de Las Américas obtiene certificación sobre igualdad de género y conciliación del trabajo con la vida familiar y personal (2026-07-22)
UDLA certificó con AENOR su Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal bajo la NCh 3262:2021.
https://actualidad.udla.cl/2026/07/universidad-de-las-americas-obtiene-certificacion-sobre-igualdad-de-genero-y-conciliacion-del-trabajo-con-la-vida-familiar-y-personal/

Documentos institucionales incluidos

Documento	Páginas
Declaración de Paternidad y Corresponsabilidad Parental 2026	2–4
Procedimiento Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal PRO-DDO-01 v1.2 (05-06-2026)	5–17
Manual de Gestión de Personas 2022 (extracto: portada y beneficios de permiso paternal y sala cuna, págs. 1 y 20-22 del original)	18–21
Normativa de Adaptaciones y Excepciones Académicas para estudiantes madres, padres, cuidadores o con necesidades de salud transitorias (Res. 16022026-01)	22–33
Certificado AENOR SGG-0004/2026: Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación conforme a NCh 3262:2021 (emisión 14-07-2026)	34

Declaración de paternidad y corresponsabilidad parental de Universidad de Las Américas

2026

1. Introducción

Universidad de Las Américas (en adelante, "la Universidad" o "la institución") reconoce que la igualdad de género en el trabajo exige que las responsabilidades de cuidado de hijos e hijas sean compartidas entre madres y padres. La **corresponsabilidad parental** es una condición necesaria para que las mujeres puedan participar y desarrollarse profesionalmente en igualdad de condiciones, y para que los padres ejerzan plenamente su derecho y su deber de cuidado.

En consecuencia, el presente documento establece los derechos y beneficios que la Universidad garantiza a sus colaboradores que son padres, así como las medidas que adopta para promover su participación activa en el cuidado de sus hijos e hijas.

2. Marco normativo

Este documento se funda en el **Convenio Nº156 de la OIT** sobre los trabajadores con responsabilidades familiares; en las normas de **protección a la maternidad, paternidad y vida familiar** del Título II del Libro II del **Código del Trabajo**; en la **Ley Nº21.645**, sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral; y, a nivel interno, en el **Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad** (Capítulos VI, VII y XVIII) y en el **Manual de Gestión de Personas**.

3. Derechos de los padres garantizados por la Universidad

- **Permiso paternal por nacimiento**: cinco días de permiso pagado, que el padre puede usar desde el parto o distribuir dentro del primer mes, y que se otorga también al padre en proceso de adopción. Este derecho es **irrenunciable** (artículo 195 del Código del Trabajo y artículo 24 del Reglamento Interno).
- **Permiso postnatal parental**: cuando ambos padres trabajan, el padre puede hacer uso del permiso postnatal parental a partir de la séptima semana, por el número de semanas que la madre indique, con derecho a subsidio y a **fuero laboral** (artículos 197 bis y 201 del Código del Trabajo; artículo 26 del Reglamento Interno).
- **Derecho a alimentar**: el padre puede ejercer el derecho a disponer de una hora diaria para alimentar a sus hijos menores de dos años, por acuerdo con la madre o cuando tenga su cuidado personal (artículo 206 del Código del Trabajo; artículo 29 del Reglamento Interno).
- **Sala cuna**: el trabajador que tenga el cuidado personal de un hijo o hija menor de dos años accede al derecho a sala cuna en los términos legales (artículo 203 del Código del Trabajo; artículo 31 del Reglamento Interno).
- **Cuidado de hijos enfermos**: el padre puede hacer uso de los permisos por enfermedad grave de hijos menores de un año y por accidente o enfermedad grave de hijos menores de 18 años, en los términos de los artículos 199 y 199 bis del Código del Trabajo.
- **Hijos e hijas con trastorno del espectro autista**: los padres pueden acudir a emergencias en el establecimiento educacional de sus hijos, considerándose ese tiempo como trabajado (Ley Nº21.545; artículo 28 del Reglamento Interno).
- **Trabajo a distancia por cuidado**: los colaboradores que tengan el cuidado personal de niños o niñas menores de catorce años pueden solicitar desarrollar total o parcialmente su jornada bajo la

modalidad de teletrabajo, cuando la naturaleza de sus funciones lo permita (Ley Nº21.645; artículo 47 del Reglamento Interno).

4. Beneficios institucionales que exceden la ley

- **Permiso paternal ampliado**: la Universidad otorga **dos días adicionales** al permiso legal de cinco días, sin exigencia de antigüedad.
- **Permiso por intervención quirúrgica** de hijos o hijas, para que el colaborador pueda acompañarlos.
- **Becas de estudio** para hijos e hijas de colaboradores en programas de pregrado de la Universidad.
- **Programa Calidad de Vida**, que impulsa iniciativas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y **días administrativos anuales** (Bonus Days) para trámites personales y familiares.

5. Promoción de la corresponsabilidad

Para que estos derechos se traduzcan en una participación efectiva de los padres en el cuidado, la Universidad se compromete a:

- Difundir activamente entre sus colaboradores, jefaturas y en los procesos de inducción los derechos y beneficios de los padres, en especial el permiso postnatal parental.
- Garantizar que el uso de los permisos y beneficios de paternidad no tenga consecuencias negativas en la evaluación de desempeño, la promoción ni las condiciones laborales del colaborador, en conformidad con la prohibición de discriminación del artículo 2° del Código del Trabajo.
- Incorporar contenidos sobre corresponsabilidad parental en las campañas y actividades del programa de Calidad de Vida.
- Registrar y analizar anualmente el uso de los permisos de paternidad y del permiso postnatal parental por parte de los padres, en el marco de la implementación progresiva de un sistema de gestión de igualdad de género y conciliación conforme a la Norma Chilena NCh 3262:2021.

6. Declaración final

Universidad de Las Américas declara su compromiso con la **corresponsabilidad parental** como un pilar de la igualdad de género, garantizando que los padres que forman parte de su comunidad puedan participar activamente en el cuidado de sus hijos e hijas, y contribuyendo así a la plena participación laboral de las mujeres. El presente documento será revisado anualmente por la Dirección General de Personas.

MARIO ASTORGA VEAS
Director General de Personas
Universidad de Las Américas

PROCEDIMIENTO CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Vicerrectoría	Prorrectoría
Dirección	Dirección General de Personas
Área	Dirección de Desarrollo Organizacional
Título	Procedimiento Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal
Fecha	31-03-2026
Fecha Actualización	05-06-2026

Procedimiento Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal

Prorrectoría
Alejandro Zamorano Jones

Dirección De Desarrollo Organizacional
Giancarlo Di Biase Cuomo

Última Edición
Santiago, junio de 2026

Universidad de Las Américas
Dirección: Manuel Montt 948 - Providencia

Contenido

1. Objetivo 4
2. Alcance 4
3. Matriz RACI 4
4. Referencias o Documentos Relacionados 5
5. Consideraciones Generales 5
6. Definiciones 5
7. Entradas 6
8. Descripción de actividades 6
8.1 Diagnóstico de necesidades 6
8.2 Diseño, Identificación e implementación de nuevas medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal 7
8.3 Implementación de medidas 7
8.4 Monitoreo de uso 7
8.5 Evaluación de impacto 8
8.6 Mejora continua 8
8.7 Informe de medidas de conciliación 8
8.8 Clasificación de las medidas de conciliación 8
8.9 Difusión de las medidas de conciliación 9
9. Salidas 9
10. Controles asociados 10
11. Diagrama de flujo 11
12. Anexos 12
13. Control de Versiones 12

1. Objetivo

Establecer los lineamientos para la identificación, diseño, implementación, gestión, monitoreo y control de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal que UDLA defina, así como la promoción de su uso al interior de la Universidad y el establecimiento de roles y responsabilidades, asegurando su acceso equitativo, uso efectivo y contribución a la igualdad de género.

2. Alcance

Este procedimiento aplica a todo el personal de Universidad de Las Américas con contrato vigente, en todos sus niveles y funciones.

3. Matriz RACI

Actividad	DGP	Rectoría	Jefatura	Personas colaboradoras
Diagnóstico de necesidades	R	I		
Diseño, Identificación e implementación de nuevas medidas	R	I		
Aprobación de medidas	I	A		
Implementación de medidas	R	I	I	I
Uso de las medidas	I		I	R
Promover el uso de medidas de conciliación	I		R	I
Facilitar su aplicación en los equipos	I		R	I
Monitoreo de uso	R	I	C/I	C/I
Evaluación de impacto	R	I	C/I	C/I
Mejora continua	R	I	I	I
Elaboración y análisis anual del informe de medidas de conciliación	R	I	I	I
Clasificación de las medidas de conciliación	R	I	I	I
Difusión de las medidas de conciliación	R	I	I	I
Revisar resultados e impacto de las medidas	R	I	I	I

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

La Dirección General de Personas, a través de sus direcciones de Desarrollo Organizacional y Compensaciones y Beneficios, es responsable de:

- Generar, implementar y gestionar instancias y medidas que beneficien tanto al personal contratado, como a su grupo familiar directo, entregando espacios de bienestar, beneficios, convenios y capacitación orientadas a facilitar y equilibrar la vida laboral y personal.
- Monitorear indicadores y reportar resultados.
- Asegurar la mejora continua.

4. Referencias o Documentos Relacionados

Las referencias documentales que aplican para este procedimiento son:

- ✔ Norma chilena NCh3262:2021.
- ✔ Política institucional de gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión.
- ✔ Legislación chilena vigente, detallada en “Matriz de identificación, actualización y evaluación de requisitos legales”.
- ✔ Reglamento interno de orden, higiene y seguridad.
- ✔ Manual de Gestión de Personas vigente.
- ✔ Manual Interno de Beneficios y Convenios vigente.
- ✔ Programa de Calidad de Vida y Bienestar UDLA.

5. Consideraciones Generales

UDLA establece un modelo de gestión basado en mejora continua, que contempla las siguientes etapas:

1. Diagnóstico de necesidades
2. Diseño de medidas
3. Evaluación de factibilidad
4. Implementación
5. Monitoreo de uso
6. Evaluación de impacto
7. Mejora continua

6. Definiciones

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

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

Beneficios: bien que se hace o se recibe hacia y/o desde otra persona

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

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

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

Igualdad de Género: trato equitativo para mujeres y hombres.

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

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

Uso efectivo de medidas de conciliación: grado en que las personas acceden y utilizan las medidas disponibles, desagregado por sexo, cargo y área, permitiendo identificar brechas de acceso o uso.

7. Entradas

- Necesidades de los colaboradores.

8. Descripción de actividades

8.1 Diagnóstico de necesidades

La Dirección General de Personas anualmente realiza el levantamiento de información mediante instrumentos, tales como:

- Encuestas de clima organizacional
- Encuestas de beneficios
- Programa de Calidad de Vida
- Análisis sociodemográfico

Este análisis permite identificar necesidades diferenciadas según género, etapa de vida y responsabilidades familiares.

8.2 Diseño, Identificación e implementación de nuevas medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Las medidas se diseñan considerando equidad de género, corresponsabilidad, necesidades detectadas, alineación con la estrategia institucional.

El equipo responsable de este proceso debe identificar posibles medidas que tiendan a apoyar a las personas trabajadoras de UDLA para que estas puedan dedicar tiempo de manera eficiente y equilibrada; tanto el trabajo remunerado como a las actividades familiares y de índole personal.

En la línea de lo anterior, la aplicación de encuestas relacionadas con el programa de calidad de vida y bienestar, las sugerencias recibidas de manera directa, la encuesta de clima organizacional que se aplica todos los años y la encuesta de beneficios es un insumo necesario para poder diagnosticar y evaluar la incorporación de potenciales medidas de conciliación que darían respuesta a las necesidades de las personas y a las iniciativas planificadas, de forma tal de ajustar la viabilidad de implementación de estas medidas.

Además, se realiza un análisis sociodemográfico, a través de la aplicación de las encuestas antes mencionadas, que identifica aspectos como: edad promedio del personal, tipos de familia, estado civil, cantidad de hijos e hijas, existencia de personas dependientes, comuna donde habitan, tenencia de mascotas, entre otras informaciones.

Cada vez que se propone una medida de conciliación, se realiza un análisis de viabilidad operativa, impacto organizacional y costo financiero de su implementación. Una vez aprobada por la Dirección General de Personas, se implementa, comenzando por la difusión de la medida a todo el

personal UDLA y en los casos que corresponda, extensible a sus familias. En ocasiones, también se incluyen familiares no directos o amistades.

8.3 Implementación de medidas

Las medidas aprobadas son implementadas considerando:

- Definición de responsables
- Plazos de ejecución
- Estrategia de difusión

La comunicación se realiza a través de canales institucionales para asegurar un acceso equitativo.

8.4 Monitoreo de uso

Se realiza seguimiento periódico del uso de las medidas mediante indicadores desagregados por:

- Sexo
- Área
- Nivel organizacional

Esto permite identificar brechas en el acceso o utilización.

8.5 Evaluación de impacto

Se evalúa, por sexo, el impacto de las medidas en:

- Bienestar organizacional
- Uso efectivo
- Participación laboral
- Corresponsabilidad

8.6 Mejora continua

En función de los resultados:

- Se ajustan medidas existentes
- Se incorporan nuevas iniciativas
- Se eliminan medidas de bajo impacto

8.7 Informe de medidas de conciliación

Para mantener consolidada la información relativa a las medidas de conciliación con las que cuenta UDLA, es que anualmente se elabora un Informe de medidas de Conciliación. En aquel se detalla cada una de las medidas, el objetivo de mantener la medida, el público objetivo al que aplica, los requisitos para el uso de las medidas, etc. Asimismo, en dicho documento, se mantiene la información relacionada a los niveles de uso de cada medida, información segregada por sexo. Esta información se analiza una vez al año.

8.8 Clasificación de las medidas de conciliación

Las medidas de conciliación han sido clasificadas de acuerdo con el ámbito que cubren, considerando además si se trata de medidas de origen legal, iniciativas propias de UDLA, o bajo el marco estratégico establecido, entre otras. Esto se puede ver en detalle en el "Informe de Medidas de Conciliación".

A continuación, una breve descripción de cada clasificación:

✔ **Parentalidad:** corresponden a las medidas asociadas principalmente al cuidado de hijas e hijos. Buscan la protección del ejercicio de la maternidad y paternidad.

✔ **Cuidados:** corresponden a las medidas asociadas al cuidado de personas dependientes. Personas mayores, menores de edad y personas con discapacidad (PcD).

✔ **Integración Familiar**: corresponden a las medidas que buscan promover los espacios de integración familiar del personal con la Universidad.

✔ **Beneficios UDLA:** medidas que consideran beneficios monetarios u otras facilidades que permiten al personal compatibilizar la vida laboral con actividades personales y/o familiares. (Revisar Manual de Beneficios y Convenios vigente)

✔ **Programa Calidad de Vida y Bienestar UDLA:** programa que se desarrolla de manera anual y que tiene como objetivo general, entregar herramientas para fomentar la alimentación saludable, la salud mental, el bienestar personal, el cuidado de la naturaleza y, por supuesto, ser un aporte a la calidad de vida de todos quienes somos parte de esta institución, generando buenas prácticas laborales relacionadas al trato, al compañerismo, salud integral y favoreciendo su desempeño y satisfacción laboral. (día de la fruta, día de la no fruta, talleres de cocina, actividades deportivas, actividades de esparcimiento, capacitaciones (mindfulness, gestión de las emociones en el entorno laboral).

8.9 Difusión de las medidas de conciliación

Con el objeto de dar a conocer las medidas de conciliación y promover su uso es que la DGP difunde la información cada vez que define una nueva medida. Lo anterior se realiza a través de mailings masivos y el Portal de Colaboradores UDLA, el cual, desde 2025, cuenta con acceso pleno desde cualquier teléfono, computador o tablet que tenga acceso a internet, generando así un cambio muy positivo frente a la comunicación entre la DGP y el personal UDLA.

9. Salidas

- Necesidades levantadas.
- Medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal definidas, difundidas y evaluadas.
- Informe de Medidas de Conciliación.

10. Controles asociados

K1: Implementación de iniciativas que efectivamente mejoren la conciliación de la vida laboral, familiar y personal por medio de un exhaustivo diagnóstico.

Con el fin de implementar medidas significativas para la conciliación, la DGP realiza un diagnóstico exhaustivo de las necesidades y problemas existentes.

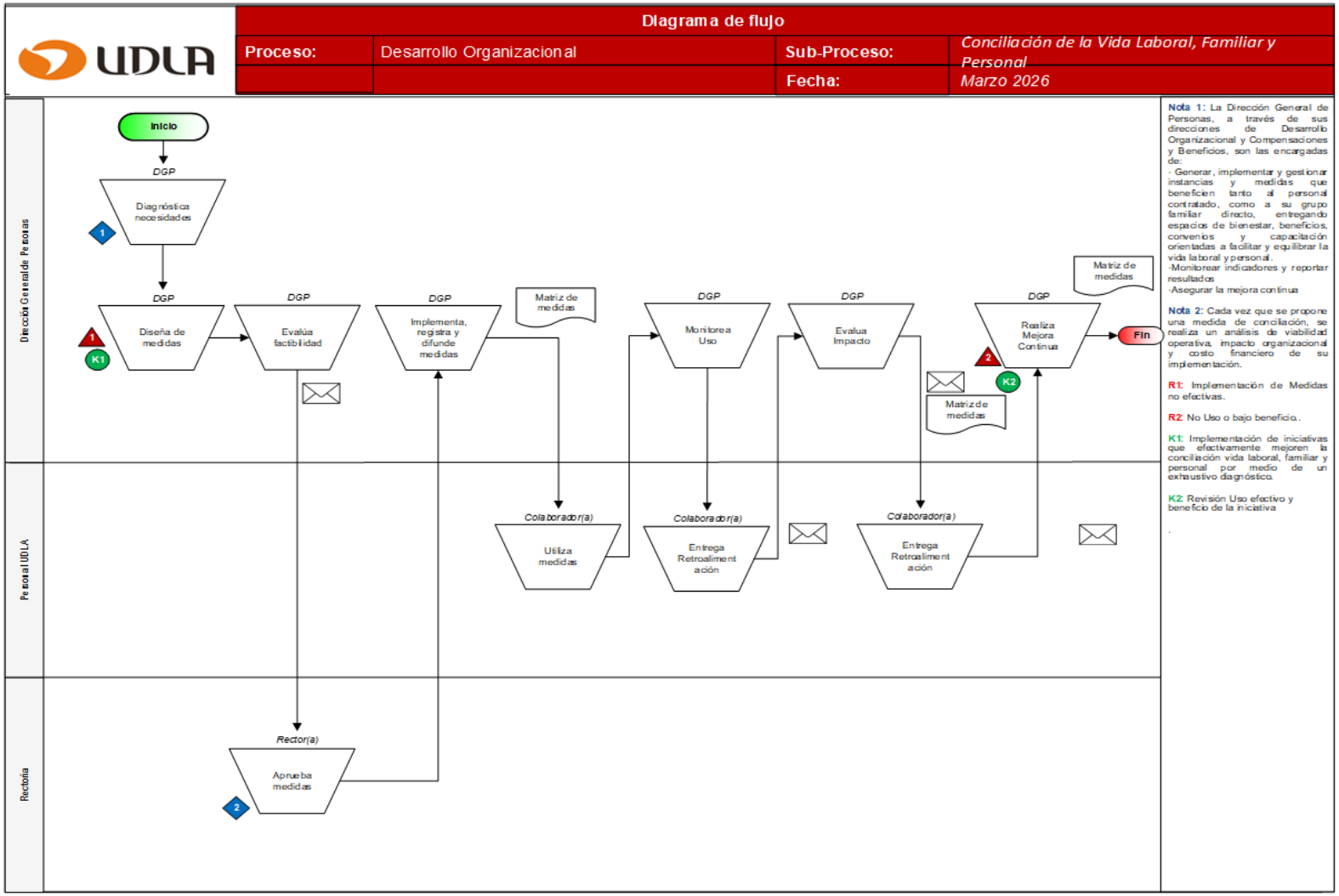
Frecuencia: Anual.
Característica: Manual/Automático.
Tipo: Preventivo.

K2: Uso efectivo y beneficio de la iniciativa

Una vez implementada una medida de conciliación, como parte del ciclo de vida de la iniciativa, la DGP realiza monitoreo de su uso por área, sexo y nivel organizacional y evalúa el impacto de su implementación en bienestar organizacional, uso efectivo, participación laboral, corresponsabilidad y reducción de brechas de género.

Frecuencia: Por evento.
Característica: Manual.
Tipo: Reactivo.

11.Diagrama de flujo



12. Anexos

- N/A

13.Indicadores

N°	Indicador	Definición	Fórmula de cálculo	Medio de verificación	Frecuencia
1	Tasa de usabilidad de beneficios de conciliación por género	Mide el nivel de utilización de los beneficios de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, diferenciando entre hombres y mujeres, con el fin de identificar brechas en el acceso y uso efectivo.	(N° de personas colaboradoras que utilizan beneficios de conciliación por género / N° total de personas colaboradoras por género) * 100	Registros de RR.HH., reportes de beneficios, plataforma de gestión de personas, informes de usabilidad de beneficios	Anual (o semestral)

14.Control de Versiones

Versión	Fecha del Cambio	Responsable	Cambio Realizado	Revisado Por	Fecha Aprobación
1.0	31-03-2026	Evelyn Brieba	Versión Original	Giancarlo Di Biase Cuomo	31-03-2026
1.1	19-05-2026	Subdirección de comunicaciones	Se incorpora lenguaje inclusivo conforme al Manual de Estilo UDLA.	Agustín Bauzá	19-05-2026
1.2	04-06-2026	Evelyn Brieba	Se corrige error en el encabezado, se agrega el punto anexo para que el documento tenga todos los puntos del formato oficial y se actualiza el flujo	Giancarlo Di Biase Cuomo	05-06-2026

RESOLUCIÓN DE PRORRECTORIA N° 03102022-01

Actualiza Manual de Gestión de Personas

VISTOS:

1. La propuesta formulada por la Dirección General de Personas para actualizar el Manual de Gestión de Personas, aprobado con fecha 1 de agosto de 2017, incorporando en él las adecuaciones necesarias que tributen al cumplimiento del Plan de Desarrollo Estratégico 2022-2026 de la institución.
2. Lo dispuesto en el Decreto de Rectoría N° 22082014-01 sobre la formalidad que deben cumplir la Prorrectoría y las Vicerrectoría en el ámbito de sus competencias relativas;
3. El pronunciamiento favorable de Secretaría General,

RESUELVO:

Apruébase la versión actualizada del "Manual de Gestión de Personas", cuyo nuevo texto se anexa a la presente resolución, y que regirá a contar de esta fecha.

Comuníquese, publíquese y archívese.

Santiago, 3 de octubre de 2022.

Alejandro Zamorano Jones
PRORRECTOR

- *Bonificaciones esporádicas y excepcionales*

Estas bonificaciones se entregan a los colaboradores que desarrollan tareas extraordinarias, no atingentes a las funciones estipuladas en las descripciones de sus cargos. Los objetivos específicos de estas tareas deben estar asociados a un objetivo general prioritario para la Institución (por ejemplo, acciones vinculadas a procesos de acreditación). El colaborador debe desarrollar las tareas asociadas fuera de la jornada habitual de trabajo para no generar dualidad de prioridades. Toda bonificación deberá ser pactada por escrito a través de un anexo de contrato y no deberá exceder a seis meses continuos. Además, no podrá superar el 20% del sueldo base mensual para jornadas completas, ni el 80% del sueldo base mensual para colaboradores contratados por media jornada.
Se debe contar con la autorización de la jefatura directa, Director del área y Decano. La Facultad o Área que requiera de estos servicios, deberá financiar su pago.

a. Bonificación por reemplazo

Esta bonificación se entrega al colaborador que realiza un reemplazo de cargos similares o superiores jerárquicamente, por período de tiempo no superior a 6 meses y no incluye reemplazos por vacaciones.

- Su valor se calcula en función del sueldo base del reemplazante, con un tope de un 20%.
- Si el reemplazo es para cubrir una media jornada de un colaborador sujeto a la misma condición contractual, la compensación tendrá un tope del 90% del sueldo base mensual del reemplazante.
- Para el caso de reemplazos por licencias médicas prolongadas, mayor a 30 días (por ejemplo, maternales), la compensación estará limitada al término de esta.
- Si el reemplazo es realizado por más de una persona, la bonificación será con tope de un 10% del reemplazante.
- Una persona no podrá hacer más de un reemplazo a la vez.

En caso de existir una situación no descrita, será evaluada por la Dirección General de Personas.

b. Beneficios de la jerarquización

Los académicos regulares que alcancen la categoría de Profesor Titular se les otorgará por única vez un bono de reconocimiento. El monto y su valor estará señalado en el decreto correspondiente

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

3. Otros Beneficios

UDLA cuenta con un conjunto de beneficios orientados a la calidad de vida de sus colaboradores.

a. Subsidio Licencias médicas

Es el pago del subsidio de los tres primeros días de las licencias menores a once días, por cuenta de la institución.

Requisitos para optar a este beneficio:

- La licencia médica debe cumplir con los requisitos legales (plazos y antigüedad AFP).
- Contrato indefinido.
- Posee un tope de seis días al año.

b. Permiso Paternal

Consiste en dos días adicionales al permiso legal de cinco días, posterior al nacimiento del hijo y/o hija.

Requisito para optar a este beneficio:

- Certificado de nacimiento

c. Permiso de Matrimonio y Acuerdo Unión Civil

Consiste en un día adicional al permiso legal de cinco días hábiles por matrimonio o acuerdo de unión civil (Ley 20.764).

Requisitos para optar a este beneficio:

- Aviso formal con 30 días de anticipación
- Presentar dentro de los 30 días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio.

d. Sala cuna libre elección

UDLA mantiene un convenio de sala cuna libre elección autorizadas por el Ministerio de Educación, es un beneficio que por ley se otorga para el cuidado de los hijos hasta los dos años de edad.

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

Adicionalmente, en los casos que no sea posible acceder al derecho de sala cuna y se opte por el beneficio de solicitar el cuidado del menor a una cuidadora, en conformidad a lo establecido por la normativa laboral, solo será posible acceder al respectivo bono compensatorio, en cualquiera de los siguientes casos:

- En lugares en que no existan servicios de sala cuna autorizados por el Ministerio de Educación
- Problemas de salud que afecten a los menores, que les impide su asistencia a tales establecimientos, en el cual debe ser acreditado con el respectivo certificado médico
- Realización de actividades en turnos nocturnos

e. Beca de estudio colaborador de la Universidad

Consiste en el otorgamiento de una bonificación de estudios de un 70% en el arancel y matrícula gratuita para todos los colaboradores que estudien en UDLA, para carreras de pregrado tradicional y técnicas.

Requisitos para optar a este beneficio:

- Tener contrato indefinido
- Antigüedad mínima de un año
- Contar con más del 70% del progreso académico (alumnos antiguos)
- No poseer deudas o morosidad con la institución (alumnos nuevos y antiguos)
- No podrá interferir su jornada laboral

f. Beca de estudio grupo familiar

Consiste en el otorgamiento de una bonificación de un 50% en el arancel y matrícula gratuita, para hijos del colaborador; y un 25% en arancel y gratuidad en matrícula, para cónyuges, hermanos y padres.

Requisitos para optar a este beneficio:

- Adjuntar Certificado del Registro Civil e Identificación que acredite la relación familiar con el colaborador.
- El colaborador debe contar con una antigüedad mínima de 1 año.
- Contar con más del 70% del progreso académico (alumnos antiguos).
- No poseer deuda o morosidad con la institución (alumnos nuevos y antiguos).

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

VICERRECTORÍA ACADÉMICA

TOMA DE CONOCIMIENTO
Secretaría General

RESOLUCIÓN N°16022026-01

MAT.: Aprueba Normativa de Adaptaciones y Excepciones Académicas para Estudiantes Madres, Padres, Cuidadores o con Necesidades de Salud Transitorias

SANTIAGO, 16 de febrero de 2026

VISTOS:

1º. Lo dispuesto en la Ley N°21.790, que tiene por objeto establecer y regular el derecho de estudiantes de la educación superior que se encuentren en situación de embarazo, maternidad, paternidad, que tengan el cuidado personal de un niño o niña o que acrediten tener el cuidado principal de una persona con discapacidad o dependencia para asegurar la conciliación entre sus responsabilidades familiares y sus actividades académicas y formativas, en concordancia con el principio de corresponsabilidad social y familiar del cuidado;

2º. La propuesta formulada por la Dirección General de Asuntos Académicos, a través de la Dirección de Progresión Académica, para la aprobación de la "**Normativa de Adaptaciones y Excepciones Académicas para Estudiantes Madres, Padres, Cuidadores o con Necesidades de Salud Transitorias"**

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.

4º. La opinión favorable de Secretaría General de Universidad de Las Américas.

RESUELVO:

1º. Apruébese, la **Normativa de Adaptaciones y Excepciones Académicas para Estudiantes Madres, Padres, Cuidadores o con Necesidades de Salud Transitorias** cuyo texto se adjunta al presente resolución.
2º. Ajústense a la presente normativa, todas las adecuaciones o excepciones otorgadas previamente.

Comuníquese, publíquese y archívese.

Jaime Vatter Gutiérrez
Vicerrector Académico
Universidad de Las Américas

JVG/pav
Distribución:
Secretaría General para registro
Vicerrectoría Académica.

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

Decanos
Vicerrectores de Sede.
Direcciones de Escuela
Dirección General de Asuntos Estudiantiles
Direcciones Académica de Campus
Direcciones de Carrera
Dirección de Bienestar Estudiantil
Dirección de Permanencia Estudiantil
Dirección de Progresión Académica

2026

Normativa de Adaptaciones y Excepciones Académicas para Estudiantes Madres, Padres, Cuidadores o con Necesidades de Salud Transitorias.

Universidad de Las Américas (UDLA)

VICERRECTORÍA ACADÉMICA

Índice

Normativa de Adaptaciones y Excepciones Académicas para Estudiantes Madres, Padres, Cuidadores o con Necesidades de Salud Transitorias 2
I. Introducción y fundamentos normativos 2
Fundamentos normativos 2
II. Contexto institucional 2
III. Principios orientadores 2
V. Objetivos de la normativa 3
Objetivo general 3
Objetivos específicos 3
V. Ámbito de aplicación 3
VI. Definiciones 3
VII. Situaciones cubiertas 4
VIII. Medidas de Adaptaciones y Excepciones Académicas. 4
1. Recalendarización y reprogramación de evaluaciones 4
2. Adaptación de carga académica y modalidad de cursado 5
3. Suspensión temporal de estudios sin penalización 5
4. Cambio temporal de sede o campus 6
5. Permisos parentales y de cuidado 6
6. Excepciones en actividades prácticas y mecanismos de recuperación. 6
7. Acompañamiento académico y psicosocial 7
8. Confidencialidad y protección de datos personales 7
IX. Procedimiento de solicitud 8
X. Resolución, plazos y apelaciones 8
XI. Comunicación y confidencialidad 8
XII. Disposiciones finales 8

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

Normativa de Adaptaciones y Excepciones Académicas para Estudiantes Madres, Padres, Cuidadores o con Necesidades de Salud Transitorias

I. Introducción y fundamentos normativos

La Universidad de Las Américas (UDLA), comprometida con los valores de equidad, inclusión y bienestar estudiantil, establece la presente **Normativa de Adaptaciones y Excepciones Académicas para Estudiantes Madres, Padres, Cuidadores o con Necesidades de Salud Transitorias**, aplicable a **estudiantes de pregrado**. Su propósito es garantizar la continuidad educativa y el trato equitativo de quienes enfrentan situaciones excepcionales que puedan afectar su desempeño académico, mediante medidas institucionales ajustadas a principios de equidad y corresponsabilidad.

Fundamentos normativos

Esta normativa se sustenta en la legislación nacional e institucional vigente, entre ellas:

- Ley N°21.091 sobre Educación Superior (2018).
- Ley N°21.369 sobre prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género en la educación superior (2021).
- Reglamento del Estudiante de Pregrado, aprobado por Decreto de Rectoría N.º 25032024-02 (Universidad de Las Américas, 2024).
- Ley N° 21.790 que establece medidas de flexibilización académica en instituciones de educación superior para estudiantes que ejerzan labores de cuidado.
- Ley N° 19.628, sobre protección de la vida privada y datos personales.

II. Contexto institucional

La UDLA reconoce la diversidad de circunstancias personales, familiares y de salud que pueden incidir en la trayectoria académica de sus estudiantes. Esta normativa se articula con las políticas de Progresión Académica, Bienestar Estudiantil e Inclusión Educativa, promoviendo un entorno formativo accesible, empático y libre de discriminación.

III. Principios orientadores

1. Equidad y accesibilidad: garantizar igualdad de oportunidades mediante adaptaciones razonables y medidas diferenciadas.
2. Inclusión y diversidad: reconocer las distintas realidades personales, familiares y sociales del estudiantado.
3. Corresponsabilidad: promover la distribución equitativa de las responsabilidades de cuidado.
4. No discriminación: asegurar que ninguna condición personal o familiar limite el derecho a la educación superior.
5. Adaptabilidad: adecuar las medidas a la situación particular del estudiante, resguardando la calidad del proceso formativo.
6. Confidencialidad: proteger los datos personales conforme a la Ley N.º 19.628 y a la Ley 21.719.

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

7. Acompañamiento integral: garantizar apoyo académico, psicosocial y administrativo sostenido.

IV. De la Gobernanza y del Comité de Excepciones Académicas

Se crea Comité de Excepciones Académicas, con integrantes desde las distintas Vicerrectorías con la función de decidir aquellas excepciones que no estén definidas en la normativa. El Comité de Excepciones Académicas es la instancia colegiada encargada de evaluar y resolver solicitudes de flexibilización que, por su complejidad o carácter excepcional, exceden la resolución directa de las unidades académicas, conforme a la Ley N° 21.790.

El comité es convocado por la Dirección de Carrera del campus del estudiante cuando la solicitud requiere medidas que se apartan de la programación académica habitual o involucra a otras áreas institucionales. Está integrado por representantes de Dirección de Carrera, Bienestar Estudiantil, Permanencia Estudiantil, Progresión Académica y Dirección de Escuela, quienes analizan el caso de manera integral.

El comité debe resolver en un plazo máximo de 10 días hábiles, las medidas con el estudiante y resguardando la calidad académica. Las denegaciones deben ser fundadas, y las decisiones se comunican de forma reservada a los docentes para su implementación. Si no se emite resolución dentro del plazo, la solicitud se entiende aceptada.

V. Objetivos de la normativa

Objetivo general

Establecer un marco normativo que permita implementar medidas de adaptación y flexibilidad académica orientadas a garantizar la permanencia, el bienestar y la equidad de los/as estudiantes de pregrado en situaciones excepcionales.

Objetivos específicos

- Regular el procedimiento de solicitud, evaluación y seguimiento de las adaptaciones académicas.
- Asegurar la aplicación oportuna y proporcional de las medidas otorgadas.
- Consolidar un modelo institucional que promueva la equidad de género y la inclusión.
- Promover la continuidad académica a través de mecanismos que favorezcan la conciliación de la vida personal y el estudio

V. Ámbito de aplicación

Esta normativa aplica exclusivamente a **estudiantes regulares** de Universidad de Las Américas, en cualquiera de sus modalidades de estudio (presencial, híbrida o A distancia) y sedes del país.

VI. Definiciones

Para efectos de esta normativa, se entenderá por:

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

- Flexibilidades académicas: conjunto de medidas académicas y administrativas destinadas a ajustar temporal o permanentemente condiciones de cursado, evaluación, asistencia o progresión, sin afectar los resultados de aprendizaje comprometidos.
- Adaptaciones académicas: ajustes pedagógicos y evaluativos que permiten el acceso, participación y progreso del estudiante en igualdad de condiciones, resguardando la calidad académica y sin alterar el perfil de egreso ni los resultados de aprendizaje comprometidos en el respectivo plan de estudios.
- Excepciones académicas: autorizaciones extraordinarias, debidamente fundadas, que permiten modificar disposiciones académicas generales en situaciones justificadas.
- Estudiante cuidador/a: aquel o aquella estudiante que ejerce labores de cuidado personal, permanente o transitorio, respecto de niños, niñas, personas con discapacidad conforme a lo establecido en la Ley N° 21.790 y la Ley N° 20.422.
- Persona dependiente: aquella definida en la Ley N° 20.422, que requiere apoyo significativo de terceros para el desarrollo de su vida diaria.

VII. Situaciones cubiertas

1. Maternidad, paternidad o gestación.
2. Responsabilidades de cuidado respecto de hijos/as, personas con discapacidad o personas en situación de dependencia, conforme a la Ley N° 21.790.
3. Condiciones de salud físicas o mentales transitorias o tratamientos médicos prolongados, debidamente acreditados, que afecten la continuidad académica, del o la estudiante debidamente acreditado.
4. casos de cuidado no contemplados por la normativa, por ejemplo: personas mayores, personas con dependencia por enfermedades graves, otras circunstancias directamente vinculadas al ejercicio de responsabilidades de cuidado, debidamente acreditadas y validadas por el Comité de Excepciones Académicas, en coherencia con el objeto de la presente normativa

VIII. Medidas de Adaptaciones y Excepciones Académicas.

Las siguientes medidas se aplican en concordancia con lo dispuesto en el Reglamento del Estudiante UDLA (Universidad de Las Américas, 2024), específicamente los artículos 16, 21, 31, 38, 41, 49-55 y 84.

1. Recalendarización y reprogramación de evaluaciones

De acuerdo con el artículo 31 del Reglamento del Estudiante, las inasistencias justificadas por razones de salud o fuerza mayor deberán ser acreditadas ante la Dirección de Carrera dentro de los tres días hábiles posteriores a la evaluación.

En este contexto, los/as estudiantes podrán solicitar:

- Recalendarización de pruebas, laboratorios, prácticas o exámenes, dentro del respectivo periodo de impartición, según su régimen y modalidad.

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

- Evaluaciones alternativas, por ejemplo, en modalidad remota o asincrónica, siempre que sea pedagógicamente compatible y permita resguardar resultados de aprendizaje[1]
- Recuperación de actividades académicas en fechas ajustadas al calendario académico en curso, otros ajustes en la programación deben ser revisados y validados por el comité de excepciones académicas.

2. Adaptación de carga académica y modalidad de cursado

Según lo dispuesto en el Reglamento del Estudiante de Pregrado de UDLA, los y las estudiantes podrán:

- Tener prioridad en la inscripción de asignaturas y actividades curriculares.
- Solicitar reducción temporal de carga académica (eliminación) en periodos en que esta acción se encuentra cerrada por calendario, sin perder la condición de regular.
- Solicitar aumento de créditos para inscribir asignaturas que permitan su progreso académico y/o avance de malla adecuado[2].
- Cambiar la modalidad o régimen de la asignatura que se cursa (presencial, híbrida o A distancia)) cuando:
    - Exista la asignatura equivalente en otra modalidad en UDLA.
    - Se cumpla un 70 % de equivalencia curricular, conforme a los artículos 49 al 55 sobre convalidación y homologación.
    - Se cuente con autorización de la Dirección de Carrera.

3. Suspensión temporal de estudios sin penalización

Conforme al artículo 38 del Reglamento, la suspensión puede otorgarse por hasta 4 semestres académicos.

En el marco de esta normativa:

- Podrá solicitarse fuera de los plazos ordinarios del calendario académico, siempre que se fundamente por razones de salud, maternidad o cuidado.
- La reincorporación seguirá lo dispuesto en el artículo 41, manteniendo la validez de los avances curriculares y mismas condiciones generales

[1] Evaluaciones alternativas o reprogramación de actividades evaluativas. Cuando la naturaleza de la asignatura y de la actividad evaluativa lo permita, el estudiante podrá rendir la evaluación mediante modalidades remotas sincrónicas o asincrónicas, tales como presentaciones por videoconferencia, envío de informes, grabaciones u otros formatos equivalentes que aseguren el cumplimiento de los resultados de aprendizaje. En aquellos casos en que la evaluación no pueda realizarse en modalidad remota o asincrónica, se deberá acordar la recalendarización de la actividad evaluativa, manteniendo el formato original o aquel que resulte pedagógicamente equivalente.

[2] Tratándose de estudiantes que cursen la carrera de Derecho, el aumento de créditos no podrá tener por efecto disminuir la duración de la carrera a menos de 9 semestres, de conformidad a lo dispuesto por la Corte Suprema.

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

4. Cambio temporal de sede o campus

El artículo 19 del Reglamento permite impartir asignaturas o actividades en distintos campus.
Por tanto, los/as estudiantes podrán cursar temporalmente asignaturas en otro campus cuando existan cupos y equivalencia curricular, lo que será validado y aprobado por la Dirección de Carrera de ambos campus.

Esta medida se orienta a facilitar la continuidad académica de quienes deban desplazarse por motivos de salud o cuidado.

5. Permisos parentales y de cuidado

De acuerdo con los artículos 30 y 31 sobre asistencia y justificación de inasistencias, se reconocen los siguientes permisos:

- La estudiante embarazada podrá solicitar un permiso especial para postergar actividades académicas o evaluaciones que puedan afectar su salud o la de su hija o hijo en gestación, lo que deberá ser acreditado mediante el certificado médico.
- Permiso parental no gestante: hasta diez días hábiles, ampliables por circunstancias fundadas.
- Permisos por cuidado o control médico de hijos/as o personas dependientes: justificación sin sanción académica.
- Pausas de lactancia: adaptación horaria por hasta 2 horas al día o modalidad remota temporal, coordinada con la unidad académica correspondiente.

Estos permisos, deberán invocarse y utilizarse dentro del periodo de impartición de cada asignatura, según su régimen y modalidad, debiendo siempre completarse las actividades y evaluaciones dentro del respectivo periodo de impartición y hasta 5 días hábiles después de su cierre según calendario académico.

6. Excepciones en actividades prácticas y mecanismos de recuperación.

El artículo 19 autoriza la impartición de actividades en diversas modalidades o sedes. Por tanto, los/as estudiantes podrán solicitar:

- Sustitución de actividades prácticas o laboratorios presenciales por equivalentes teóricos, virtuales o simulados, siempre que la asignatura lo permita y pueda asegurarse el cumplimiento de los resultados de aprendizaje, en caso de no poder ser sustituido se debe postergar la actividad para una nueva fecha.
- Reprogramación de prácticas profesionales en períodos alternativos.
- Permiso especial por salud: Posibilidad de postergar actividades de la práctica que afecten la salud de la estudiante embarazada o del hijo en gestación, durante el periodo académico vigente.
- Justificación por controles médicos: Derecho a faltar a la práctica para asistir a controles médicos durante el embarazo o posteriores al nacimiento.
- Justificación por enfermedad del hijo o dependiente: Derecho a justificar inasistencias por enfermedad de la persona bajo cuidado.
- Mecanismos de recuperación:

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

- Reprogramación de evaluaciones y actividades: Si un estudiante falta a una instancia de evaluación en su centro de práctica (por ejemplo, una supervisión en terreno o la entrega de un informe) debido a una consulta médica o enfermedad de un dependiente, se debe fijar una nueva fecha o modalidad para cumplir con dicho requisito.
- Confección de calendarios especiales: Para las prácticas profesionales que requieren un número específico de horas, si la naturaleza de la práctica lo permite se puede diseñar un cronograma ajustado que permita al estudiante completar el tiempo faltante en periodos distintos a los establecidos originalmente (por ejemplo, extendiendo el periodo de práctica o permitiendo turnos en horarios compatibles con el cuidado).
- Reemplazo de actividades irrepetibles: En casos donde la actividad formativa no pueda repetirse (como una intervención clínica específica o un evento único en la práctica), la ley 21790 permite que existan mecanismos de reemplazo. Esto podría traducirse en la asignación de un trabajo académico equivalente, un análisis de caso o una simulación que asegure que no se pierda la calidad de la formación.
- Flexibilidad en la asistencia: considerar un porcentaje menor de asistencia. Esto permite que, si el estudiante no puede recuperar presencialmente la totalidad de las horas de práctica debido a sus responsabilidades de cuidado, la dirección de carrera pueda validar su proceso con un quórum de asistencia más flexible sin que esto signifique la reprobación.
- Interrupción anticipada sin reprobación: Si la situación de cuidado se vuelve incompatible con el desarrollo de la práctica en un momento dado, el estudiante tiene derecho a la interrupción anticipada de la asignatura sin que se registre como una reprobación académica

- Exención de actividades que impliquen riesgo físico o biológico, con reemplazo por equivalentes seguros, previa aprobación de la Dirección de Escuela y Vicerrectoría Académica.

7. Acompañamiento académico y psicosocial

El artículo 28 del Reglamento establece que las acciones de apoyo académico y nivelación forman parte del Sistema Integrado de Apoyo al Estudiante, por lo que:

- Todo/a estudiante beneficiario/a contará con un plan individual de flexibilidad y acompañamiento, que será elaborado por la dirección de carrera, este puede incluir otras acciones de acompañamiento que deben ser coordinados con Bienestar Estudiantil, progresión académica y Retención según la situación.
- La coordinación será responsabilidad de la Dirección de Carrera en conjunto con Bienestar Estudiantil.

8. Confidencialidad y protección de datos personales

La información entregada por el/la estudiante será tratada con estricta reserva, conforme a la Ley N.º 19.628 sobre protección de la vida privada, la ley N°21.719 regula la protección y el tratamiento de los datos personales y crea la agencia de protección de datos personales y las políticas de confidencialidad institucional.

El acceso a los antecedentes se limitará al personal autorizado para la gestión del caso.

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

IX. Procedimiento de solicitud

El procedimiento para la solicitud, evaluación, resolución e implementación de las medidas de adaptaciones y excepciones académicas se desarrollará conforme al Procedimiento Institucional vigente, el cual será parte integrante de esta normativa.

1. Presentación: Los o las estudiantes deberán formular una solicitud escrita o a través de formulario electrónico institucional. (SRM)
2. Documentación: El/la estudiante deberá fundar su solicitud un certificado médico, informe social o documento que acredite la situación. En caso de no acompañar tal documentación al momento de la solicitud o dentro de los 2 días hábiles siguientes, ésta será rechazada.
3. Recepción: SRM a Dirección de Carrera o Unidad de Bienestar Estudiantil.
4. Evaluación: Comité de Excepciones Académicas, integrado por representantes de, Dirección de Bienestar Estudiantil, Dirección de Permanencia, Dirección de Progresión Académica y Dirección de Carrera correspondiente.
5. Resolución: comunicación formal al estudiante y a las unidades involucradas.
6. Seguimiento: registro y evaluación semestral del cumplimiento de las medidas.

X. Resolución, plazos y apelaciones

Las solicitudes deberán ser resueltas dentro del plazo máximo de diez (10) días hábiles, contados desde la solicitud. Transcurrido dicho plazo sin que exista resolución formal notificada al/la estudiante, la solicitud se entenderá aceptada para todos los efectos, conforme a la Ley N° 21.790.

El/la estudiante podrá solicitar revisión ante la Facultad de su Carrera dentro del plazo de diez (10) días hábiles contados desde la notificación de la resolución, conforme a lo dispuesto en el Reglamento del Estudiante. La Facultad deberá resolver dentro del mismo plazo, notificando formalmente al/la estudiante a través de los canales institucionales oficiales de comunicación, entendiéndose practicada desde la fecha de su envío. Toda denegación de una solicitud deberá ser debidamente fundada, comunicada por escrito y basada en criterios académicos objetivos.

De persistir el desacuerdo, podrá recurrir al Comité de Última Instancia, conforme al artículo 80 y siguientes del Reglamento del Estudiante (Universidad de Las Américas, 2024).

XI. Comunicación y confidencialidad

La Dirección de Carrera, a través del SRM solicitado por el estudiante, deja registro de las acciones y acuerdos realizados para la flexibilización y excepciones académicas, a su vez deberá informar oportunamente a los y las docentes responsables de las asignaturas involucradas sobre la aplicación de medidas de flexibilización académica, resguardando estrictamente la confidencialidad de los antecedentes personales y sensibles del estudiante.

XII. Disposiciones finales

- Ninguna medida podrá implicar perjuicio académico, administrativo o económico.

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

- El/la estudiante puede presentar un recurso contra rechazos, según Art 80 del reglamento del estudiante al Comité Última Instancia, con la finalidad de evaluar su solicitud.
- Todas situaciones no previstas, según el Art 84. serán materia de resolución o fijación de procedimiento del Rector, en tanto que las dudas de interpretación serán aclaradas por resolución del Secretario General de UDLA.

UDLA DOCUMENTO OFICIAL SECRETARÍA GENERAL

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

AENOR
IGUALDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN
NCh 3262

SGG-0004/2026

AENOR certifica que la organización

UNIVERSIDAD DE LAS AMERICAS

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

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

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

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

Rafael GARCÍA MEIRO
CEO

SISTEMA NACIONAL DE ACREDITACION
INN - CHILE
ACREDITACIÓN SGG 002

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

Original Electrónico