

POLÍTICA INTEGRAL DE PROMOCIÓN DE LA  
DIGNIDAD DE LA PERSONA



Universidad  
Finis Terrae



### CONTROL DE VERSIÓN

Para mantener el control y la trazabilidad de los cambios realizados en el presente reglamento, a continuación, se presenta la estructura de registro que se debe completar cada vez que el contenido del mismo se modifique:

VERSIÓN SEGÚN AÑO Y FECHA MODIFICACIÓN			OBSERVACIONES / MODIFICACIONES REALIZADAS	AUTOR
Acta	Versión	fecha	-	
Nº	1	07/08 /2024	Revisión por parte de la oficina de la promoción de la dignidad de la persona y por la dirección de personas	



## Índice

<b>Presentación.....</b>	<b>5</b>
<b>Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior. ....</b>	<b>6</b>
1.    Introducción.....	6
2.    Objetivo .....	7
3.    Principios rectores .....	7
4.    Definiciones .....	9
<b>Modelo de Prevención .....</b>	<b>9</b>
<b>Título I. Normas Generales.....</b>	<b>9</b>
1.    Objetivo .....	9
2.    Ámbito de aplicación .....	10
<b>Título II. Estrategias de Prevención y líneas de acción .....</b>	<b>10</b>
1.    Diagnóstico.....	10
2.    Medidas de prevención del acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria .....	10
3.    Unidad de implementación del modelo de Prevención .....	11
<b>Modelo de Investigación y Sanción .....</b>	<b>11</b>
<b>Título I. Normas generales .....</b>	<b>11</b>
1.    Objetivo .....	11
2.    Ámbito de aplicación .....	12
<b>Título II. Sobre la Unidad de investigación, sanción y reparación.....</b>	<b>12</b>
1.    Procedimiento de mediación .....	15
<b>Título IV. Sobre el procedimiento de Investigación.....</b>	<b>15</b>
<b>Título V. Sobre las sanciones .....</b>	<b>20</b>
<b>Título VI. De las circunstancias modificatorias de responsabilidad .....</b>	<b>22</b>
<b>Título VII. Medidas preventivas y de protección .....</b>	<b>25</b>
<b>Título VIII. Medidas de apoyo.....</b>	<b>25</b>
<b>Título XI. Medidas de Reparación.....</b>	<b>26</b>
<b>Protocolo de actuación frente a denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria.....</b>	<b>27</b>
<b>Ley N°21.643 Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo .....</b>	<b>28</b>
1.    Introducción.....	28



2. Objetivo .....	28
3. Alcance .....	29
5. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	32
6. Derechos y deberes de las entidades Universidad Finis Terrae y de sus colaboradores.....	34
<b>Título I. Gestión Preventiva .....</b>	<b>36</b>
1. Identificación de los factores de riesgo.....	39
2. Medidas para la prevención. ....	40
3. Mecanismos de seguimiento.....	41
<b>Título II. Medidas de Resguardo de la Privacidad y la Honra de los Involucrados.....</b>	<b>43</b>
<b>Título III. Difusión.....</b>	<b>43</b>



## Presentación

La Universidad Finis Terrae, en adelante también “La Universidad”, declara expresamente en su Ideario Institucional la misión de “Contribuir a la formación integral de personas que sean agentes de transformación de la sociedad y de la cultura conforme a los valores cristianos, y construir una comunidad académica de excelencia que busca la verdad, el bien y la belleza”. Su credo institucional reconoce la dignidad trascendente de la persona humana, hombre o mujer, y su perfección integral radica el centro y fin de todo el quehacer universitario.

En base a lo anterior, la Universidad Finis Terrae reconoce y declara que las conductas constitutivas de violencia, agresión, acoso o abuso en contra de cualquier miembro la comunidad universitaria, cualquiera sea su motivación, y con independencia de la condición de la persona afectada, son contrarias a lo declarado en el Ideario Institucional, pues desconocen directamente la dignidad de la persona humana y el bienestar de la comunidad. En consecuencia, cualquier acción o conducta deliberada que invada, viole o constituya una falta grave contra la integridad física y/o psicológica, es contraria a los derechos y dignidad de las personas.

La Universidad Finis Terrae asume como su deber en calidad de Institución de Educación Superior el adoptar activamente políticas que sean necesarias para prevenir y erradicar el acoso sexual o laboral y toda forma de violencia, asumiendo la labor de promover el buen trato y relaciones de igualdad entre todos los miembros de la comunidad universitaria sin distinción arbitraria de ningún tipo. Es por lo anterior, que en este presente documento se introduce la “Política Integral de Promoción de la Dignidad de la Persona”. Esta Política Integral se compone de dos partes, la primera, respecto al acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito de la educación superior, la segunda, respecto al acoso sexual y violencia en el trabajo.

De acuerdo a esta visión y fundamentos, el presente documento tiene como principal objetivo -y sin perjuicio de las demás acciones que se adopten al efecto- orientar, en términos procedimentales, a toda la comunidad universitaria para prevenir, detectar y proceder, en caso de existir cualquier situación de acoso sexual, laboral, violencia o discriminación arbitraria, generando una Política Integral que contenga tanto un modelo o protocolo de prevención como un modelo o procedimiento de investigación y sanción de estos hechos, en adelante también “Política Integral”.

Para ello, la Universidad Finis Terrae divide su Política Integral en dos capítulos: uno que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en la Educación Superior, conforme a la Ley 21.369, y otro respecto a la Ley 21.643, la cual modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, para los casos en que se evidencien conductas que constituyan agravios contrarios a la dignidad de la persona.



## Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior.

### 1. Introducción

Con fecha 15 de septiembre del año 2021 se publicó en el Diario Oficial la Ley N°21.369, que tiene como objetivo promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, con la finalidad de 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. Una de las incorporaciones de la ley, es la creación por parte de las Instituciones de Educación Superior de una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, la que contendrá un modelo de prevención y un modelo de sanción de dichas conductas, construido con la participación de todos los estamentos existentes en su interior.

En virtud de la constante preocupación de la Universidad Finis Terrae por contribuir al desarrollo de una cultura de respeto y autocuidado en la comunidad universitaria, y dando cumplimiento a las disposiciones de la Ley N° 21.369, se inició un proceso de actualización de la normativa vigente en la Universidad sobre acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria. Esta tarea de actualización la coordinó la Oficina de Promoción de la Dignidad de la Persona, en adelante también “La Oficina”, dirección que depende directamente del Rector y que tiene como finalidad la implementación de políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria en la Universidad.

El trabajo de la Oficina comenzó con una primera etapa diagnóstica, con el objeto de conocer la realidad de nuestra Universidad en este ámbito, pero también para valorar y recoger el trabajo desarrollado en años anteriores con la participación de distintos actores, en esta misma temática.

El diagnóstico contempló la aplicación de instrumentos como encuestas, diálogos participativos y entrevistas a actores relevantes de manera de contar con los antecedentes necesarios para construir una Política Integral que dé cuenta de las necesidades de nuestra comunidad universitaria. En todo el proceso de trabajo se aseguró el carácter participativo, contando con la representación equilibrada de los distintos estamentos de la Universidad, y respetando la paridad entre hombres y mujeres.

Adicionalmente, se formó una Comisión especializada, integrada con representantes de cada uno de los estamentos de nuestra comunidad -académicos, estudiantes, directivos y funcionarios- con el objetivo de revisar el informe previo de diagnóstico



institucional y realizar comentarios y sugerencias a la Política Integral. De este modo, se alcanzaron definiciones consensuadas por la comunidad educativa, conformes con la postura institucional frente a la materia, junto a la implementación de un modelo de atención de víctimas que incluye sanción y reparación y que será permanentemente evaluado.

El resultado del trabajo en conjunto de la Comisión con la Oficina fue puesto a disposición del Consejo Superior de la Universidad para su revisión y sanción definitiva.

## 2. Objetivo

El objetivo de esta primera parte de la Política Integra es 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, con la finalidad de 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.

Tanto la unidad encargada del modelo de prevención como del modelo de investigación y sanción serán integradas por personal capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, dispondrán de recursos humanos y presupuestarios suficientes y de las facultades para ello.

## 3. Principios rectores

Artículo 1° Para efectos de esta política, regirán los siguientes principios y los demás señalados en la Ley N°21.369:

a) **Dignidad y respeto:** se garantizará el respeto a la dignidad de las personas involucradas en el caso concreto, ya sea que se trate de la presunta víctima o del presunto agresor u ofensor, asegurando un trato justo a todos los involucrados.

b) **Confidencialidad:** todas las personas que intervengan en una denuncia, investigación o procedimiento disciplinario tienen la obligación de guardar la confidencialidad y no divulgar información alguna del contenido de éstos, ni de sus resultados, incluso después de finalizados, salvo respecto de las partes denunciante o denunciada. Se deberá respetar la confidencialidad de la información implicada en cada medida o decisión adoptada durante todo momento de recepción y tramitación de una denuncia y de los procedimientos disciplinarios instruidos en virtud de ella, en especial respecto de la identidad las personas denunciantes, denunciadas, afectadas y testigos, sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias que regulan los procedimientos disciplinarios respectivos y las normas sobre acceso a la información



pública, las que en todo caso prevalecerán a lo dispuesto en el presente Protocolo. Atendido lo anterior, para toda instancia de atención presencial, se proporcionará un espacio físico que garantice las condiciones de privacidad que éstas ameriten, debiendo las personas denunciadas, afectadas y testigos ser escuchadas en su exposición sin menoscabo a su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. La persona afectada por los hechos denunciados podrá buscar apoyo y utilizar los medios e instancias dispuestas en el presente Protocolo, y se procurará evitar la reiteración innecesaria de su relato, así como la exposición pública de esta o de datos que permitan su identificación. Se encontrará prohibida toda medida de disuasión, censura o reprimenda contra personas por denunciar actos de acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria, en los términos del presente Protocolo, sin perjuicio de eventuales denuncias o acciones frente a conductas o declaraciones constitutivas de delitos o afirmaciones sin fundamento y de las cuales se constatare su falsedad y el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado. Excepcionalmente, se podrá divulgar aquellos antecedentes que determine una ley o una resolución particular de un tribunal competente, o sean necesarios para la protección de los involucrados, o para garantizar un debido proceso o, cuando exista un claro riesgo de que algún miembro de la comunidad universitaria pueda quedar expuesto a un comportamiento de acoso sexual, violencia de género o de discriminación arbitraria.

c) **Debido proceso:** toda investigación o procedimiento disciplinario que derive en la imposición de sanciones disciplinarias, debe estar precedido por el estricto cumplimiento de un procedimiento racional y justo, en el cual el investigado pueda ser oído, aportar antecedentes, ser notificado de los cargos que se le formulan, ejercer su derecho a defensa e impugnar la resolución que le imponga sanciones.

d) **Diligencia y celeridad:** tanto la investigación, como la resolución del asunto en concreto debe realizarse con la mayor diligencia y celeridad posible, evitando demoras indebidas.

e) **No revictimización:** en el desarrollo de los procesos de sanción o reparación por hechos descritos en el protocolo, se deberán adoptar todas las medidas conducentes a evitar la exposición reiterada de la posible víctima o la necesidad de narrar repetidamente los hechos que dieron origen a la investigación. Los encargados de recibir las denuncias o dirigir la investigación deberán, por tanto, preferir las entrevistas grabadas en audio, video o el levantamiento de actas suscritas por ministro de fe.

f) **Veracidad:** es deber de todos los participantes del proceso de investigación decir la verdad sobre los hechos respecto a los que declaren, y se presumirá que los documentos y declaraciones presentadas responden a la verdad de los hechos que ellos afirman.



## 4. Definiciones

**Acoso sexual:** conducta de connotación sexual, normalmente sin el consentimiento de la persona que la recibe, que atenten contra su dignidad. Algunos ejemplos de acoso sexual según la forma de ejercerlo:

**Acoso sexual de tipo verbal:** insinuaciones sexuales, calumnias ofensivas, bromas explícitamente sexuales, comentarios obscenos o sexualmente sugerentes acerca del cuerpo, acercamientos improcedentes u ofensivos, amenazas o sonidos sugerentes o insultantes, gestos lascivos y obscenos, entre otras.

**Acoso de tipo visual/no verbal:** afiches, caricaturas, fotografías, dibujos u otro material impreso ofensivo o sexualmente explícito; objetos sugerentes, e-mails u otro tipo de comunicación electrónica, entre otras.

**Acoso de tipo físico:** exhibición y exposición innecesaria del cuerpo y sus partes íntimas, tocaciones indebidas, entre otras.

**Violencia de género:** acción o conducta que, por el hecho de ser mujer, cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer.

**Discriminación de género:** distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable y objetivamente inapropiada para el caso en concreto, basada en el sexo de la persona.

## Modelo de Prevención

### Título I. Normas Generales

#### 1. Objetivo

La Universidad busca promover una cultura y espacios libres de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria. Para lo anterior, se ha desarrollado el presente modelo de prevención, el que tiene por objeto crear un conjunto de medidas y acciones que buscan sensibilizar, formar y educar en materias de acoso sexual, violencia y discriminación de género, entregando distintas herramientas, estrategias y líneas de acción, creando instancias que permitan reconocer estas situaciones en sus primeras manifestaciones y reforzando los mecanismos de actuación con el objeto de prevenir su



ocurrencia y/o limitar su impacto o daño, para así construir una cultura del respeto y del buen trato.

## 2. **Ámbito de aplicación**

Este protocolo se aplicará a todas las personas que formen parte de la Universidad; autoridades, funcionarios, funcionarias, académicos, académicas, personal y estudiantes

## **Título II. Estrategias de Prevención y líneas de acción**

### **1. Diagnóstico**

El objetivo principal del Diagnóstico es identificar las actividades, procesos o interacciones institucionales, ya sean regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia de género y/o discriminación arbitraria. Este proceso tiene como propósito elaborar un catastro específico que permita definir las acciones clave a implementar durante el año, con el fin de garantizar espacios libres de acoso, violencia y discriminación. El diagnóstico se realizará anualmente, será revisado por la Comisión de la Universidad mencionada anteriormente, y se consagrará en un documento que será publicado y difundido a través de la página oficial de la Universidad. Para la elaboración del diagnóstico anual, se utilizarán diversos instrumentos de evaluación.

### **2. Medidas de prevención del acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria**

Como resultado del diagnóstico, se elaborarán medidas de prevención del acoso sexual, la violencia de género y la discriminación arbitraria. Estas medidas incluirán diversas actividades que se relacionan con los riesgos identificados en esta etapa diagnóstica. Entre las actividades de prevención se podrán considerar: capacitaciones dirigidas a estudiantes, ayudantes, profesores y funcionarios, con el objetivo de reducir las situaciones que faciliten la ocurrencia de conductas contrarias a la dignidad de la persona. Además, se incluirán actividades presenciales, la publicación de información a través de las redes sociales oficiales, entre otras. Todas estas actividades serán recopiladas en un documento que se revisará anualmente en función del diagnóstico.

En particular, para la comunidad estudiantil, desde el año 2022 se incorporó contenido sobre derechos humanos, violencia y discriminación de género en los planes curriculares del ramo sello de Antropología Filosófica, específicamente en la unidad 4: "Persona Humana", un curso obligatorio para todos los estudiantes de la Universidad. Para las autoridades, funcionarios y académicos, se implementó un curso formativo obligatorio



en la plataforma Finis Online de la Universidad, complementado con talleres presenciales teórico-prácticos que se realizan anualmente.

Finalmente, los planes, protocolos y reglamentos serán presentados anualmente en los procesos de inducción laboral y estudiantil en la Universidad.

### 3. Unidad de implementación del modelo de Prevención

La Oficina de Promoción de la Dignidad de la Persona será la encargada de implementar y velar por el correcto cumplimiento del modelo de prevención contemplado en la Política Integral de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria de la Universidad, así como de su mejora continua. Esta unidad tiene como misión difundir e inducir dicha política, asegurando que sea ampliamente conocida por todos los miembros de la comunidad universitaria.

Entre sus principales funciones se encuentran la coordinación de las capacitaciones, el apoyo a las distintas unidades involucradas en las estrategias y líneas de acción del modelo de prevención, y la resolución de cualquier duda técnica relacionada con derechos humanos, acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria. Además, la Oficina será responsable de recibir las denuncias presentadas por la comunidad universitaria y de brindar el apoyo correspondiente a las personas que realicen una denuncia.

## Modelo de Investigación y Sanción

### Título I. Normas generales

#### 1. Objetivo

Artículo 2° El presente modelo tiene por objetivo principal regular el procedimiento de denuncias que se presenten por hechos que sean constitutivos de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria, con el fin de adoptar determinadas medidas preventivas, de protección, de apoyo, de reparación y sanción, para así proporcionar una solución adecuada a toda la comunidad universitaria dentro del ámbito de la propia institución. Todo esto, sobre la base de los sellos, valores y principios rectores postulados por la Universidad y sin perjuicio de que las personas afectadas puedan ejercer las acciones judiciales que correspondan en conformidad a la ley.



## 2. Ámbito de aplicación

Esta normativa se aplica:

- Cuando acciones de acoso sexual, violencia de género y/o discriminación arbitraria hayan sido realizadas o experimentadas por miembros de la comunidad universitaria.
- Respecto de hechos y situaciones que se enmarquen en actividades organizadas y/o desarrolladas por personas vinculadas a la Universidad, ocurran o no en espacios académicos o de investigación. En este grupo se incluye, sin que su enunciación sea taxativa, docentes y administrativos a honorarios, pacientes, clientes, patrocinados, trabajadores de los casinos, personal de aseo, trabajadores de seguridad y estudiantes del sistema preescolar y escolar que tienen relación con la Universidad.

### Título II. Sobre la Unidad de investigación, sanción y reparación

El objetivo de esta unidad es crear diversas instancias para los miembros de la comunidad universitaria, garantizando espacios seguros que brinden confianza y protección en la gestión de denuncias por conductas constitutivas de acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria.

Entre sus funciones principales, esta unidad se encargará de llevar a cabo la investigación para el esclarecimiento de los hechos denunciados, respetando las normas del debido proceso y los principios de proporcionalidad, igualdad y equidad de género, así como la protección de las víctimas y la no revictimización. Asimismo, velará por la protección de la víctima desde la presentación de la denuncia y supervisará el cumplimiento de la sanción establecida como resultado de la investigación, así como la reparación correspondiente a la víctima.

Durante todas las etapas del procedimiento, esta unidad deberá informar a los intervinientes sobre el estado del proceso.

La unidad estará compuesta por distintas áreas, cada una con funciones y tareas específicas, diseñadas para cumplir con los objetivos mencionados, y que actuarán conforme a la etapa del proceso en la que intervengan.

### Título III. Sobre el canal y procedimiento de denuncias

Artículo 3° Las denuncias deben ser presentadas ante la Oficina de la Promoción de la Dignidad de la Persona. La Oficina, actuando como unidad receptora de éstas, deberá guardar un registro con todas las denuncias recibidas, sea que se instruya o no un procedimiento disciplinario respecto de los hechos denunciados. No se considerará una denuncia el mero relato, a menos que la persona exprese el deseo de activar el protocolo de investigación y sanción. La Oficina recibirá las denuncias y las remitirá a la Secretaría General para su evaluación y la instrucción de la investigación o del procedimiento disciplinario correspondiente, si procede.

Artículo 4° La referida Oficina, en coordinación con la Secretaría General, contará con un sistema de registro de las personas que han sido sancionadas por la aplicación de este protocolo, así como de un registro del total de procedimientos disciplinarios que fueren instruidos al respecto. Lo anterior es sin perjuicio de las obligaciones de confidencialidad aplicables.

Artículo 5° Las denuncias deberán realizarse por escrito, consignando la identificación completa de la persona afectada y, en lo posible, de la persona ofensora, entregando la mayor cantidad de antecedentes de los hechos ocurridos, tales como:

- a) los nombres, apellidos y RUT del denunciante y/o la presunta víctima, su correo electrónico, el rol o cargo que ocupa en la Universidad y la especificación de la Unidad con la que está vinculado;
- b) una exposición detallada de los hechos que la motivan, en lo posible indicando fecha, horas y lugares en que estima ocurridos los hechos denunciados, el medio por el cual habrían sido ejecutados y el nombre de las personas que los hayan presenciado o que hayan tomado conocimiento de estos por otros medios en caso de no existir.
- c) el nombre y todos los otros datos que conozco del presunto victimario, tales como descripción física, vestuario, etc.

Artículo 6° Las conductas constitutivas de los delitos de violación o abuso sexual, tipificados en nuestra legislación en los artículos 361, 365 y 366 del Código Penal, deben denunciarse por la víctima en Fiscalía presencialmente o Carabineros de Chile.

Artículo 7° Sobre los hechos descritos en esta Política Integral que estuvieren ocurriendo dentro del recinto universitario, o fuera de él, en actividades académicas y sociales desarrolladas o patrocinadas por la Universidad, o convocada por cualquiera de sus órganos u organizaciones oficialmente reconocidos por ésta:

- a) En caso de que la gravedad de los hechos así lo amerite, se deberá llamar de manera inmediata Carabineros de Chile al 133.



- b) Se deberá contactar a la Oficina de la Promoción de la Dignidad de la Persona, o a la persona responsable u organizadora de la actividad respectiva, quien deberá:
- Concurrir al lugar de los hechos a fin de asistir a la presunta víctima.
  - Identificar a posibles testigos y otros medios de prueba (cámaras, fotografías, filmaciones, solicitud de identificaciones, etc.)
  - Dependiendo de la gravedad del hecho, y con el consentimiento de la víctima si ésta es mayor de edad, o sin este si ella se encontrare en riesgo vital o privada del uso de sus facultades, o si la víctima fuera menor de edad, deberá llamar a Carabineros de Chile al 133 para denunciar los hechos, tratando en la medida de lo posible de retener al ofensor.
  - Informar a la familia de la presunta víctima, en caso de que esta entregue su consentimiento para ello, o se trate de un menor de edad, en cuyo caso tendrá la obligación de hacerlo.
  - En caso de existir sospecha de haber ocurrido una violación o para el caso que la víctima presente lesiones derivadas de hechos de violencia, la víctima deberá ser trasladada inmediatamente al Servicio Médico Legal o servicios médicos autorizados.
  - Contactar a la máxima autoridad de su unidad e informar los hechos. Asimismo, en caso de que el presunto agresor sea miembro de la comunidad universitaria, se debe informar a la unidad académica a la que este pertenezca. Dicha autoridad, a su vez, deberá denunciar la conducta ante Secretaría General, conforme a las reglas dispuestas en el artículo siguiente.

Ante hechos cometidos por una persona totalmente externa a la comunidad universitaria: la Universidad en este tipo de situaciones carece de atribuciones y no le corresponde iniciar un procedimiento investigativo y/o disciplinario, debiendo estos hechos ser denunciados por la víctima directamente al Ministerio Público. Sin perjuicio de lo anterior, la Universidad:

- a) Facilitará a la víctima el apoyo psicológico, médico, legal, social y académico que requiera y sea procedente.
- b) Colaborará con los antecedentes de que disponga y que sean requeridos por el Ministerio Público o los Tribunales de Justicia.

Artículo 8° Tal como lo establecen los Arts. 175 y 176 del Código Procesal Penal, los establecimientos educacionales de todo nivel están obligados a denunciar los hechos constitutivos de delitos que afecten a estudiantes, o que tengan lugar en los recintos académicos de la Universidad Finis Terrae, respecto de aquellos delitos de



acción penal pública. Será la Secretaría General la encargada de realizar las denuncias respectivas.

## 1. Procedimiento de mediación

Este es un procedimiento confidencial, de aplicación excepcional y de carácter voluntario, llevado por la Oficina para la Promoción de la Dignidad de la Persona, mediante el cual la persona denunciante y la denunciada, personalmente, proponen y construyen opciones de acuerdo o de entendimiento con el fin de alcanzar la solución sobre los hechos planteados en la denuncia.

No tendrá lugar dicho procedimiento en los siguientes casos:

- a) Cuando se trata de denuncias por acoso o agresión sexuales.
- b) Cuando se manifieste falta de acuerdo entre la persona denunciante y la denunciada.
- c) Cuando los hechos denunciados afectan a menores de edad.
- d) Cuando durante un proceso se denuncian nuevas conductas iguales, similares o más graves que aquellas sometidas a mediación entre las mismas partes.

## Título IV. Sobre el procedimiento de Investigación

Artículo 9° Corresponderá a la Secretaría General conocer, investigar y sancionar, aquellas conductas constitutivas de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria, ocurridas de conformidad con lo que dispone el presente documento, cuando haya al menos involucrado un alumno regular de la Universidad.

Artículo 10° Frente a la recepción de una denuncia, derivada por alguno de los órganos de recepción de denuncias a la Secretaría General, ésta determinará si las infracciones que le sean denunciadas darán o no lugar a iniciar el Procedimiento Sumario, o la Indagatoria formal, o ninguno.

Secretaría General podrá también iniciar el Procedimiento Disciplinario, sea Procedimiento Sumario o Indagatoria Formal, por propia iniciativa, sin esperar denuncia alguna, instruir y realizar las indagaciones previas y necesarias para ello, atendiendo al mérito de los antecedentes recibidos o recabados y, según el caso, disponer e instruir medidas preventivas de protección respecto de las eventuales víctimas de los hechos denunciados.

Para aquellos casos en que la Secretaría General hubiese instruido el inicio de un proceso de Indagación Formal podrá designar un Actuario que se desempeñará como Ministro de Fe.



Artículo 11° Para el caso en que Secretaría General haya determinado que la infracción disciplinaria denunciada da lugar para el inicio del Procedimiento Disciplinario y, previa o conjuntamente, el presunto infractor hubiese confesado su culpa y participación en los hechos constitutivos de la infracción disciplinaria denunciada, por cualquier medio, sea ante el Decano o Director de Escuela, u otra autoridad, Secretaría General citará al presunto infractor para que ratifique dicha confesión por escrito. Una vez ratificada la confesión, y luego de apreciar el caso en conciencia, según corresponda, considerando la confesión como una colaboración de buena fe que, Secretaría General si considera que existe mérito para ello, la tendrá como atenuante de la responsabilidad del infractor confeso, y resolverá el caso mediante resolución fundada, conforme a lo dispuesto en el artículo 18 de este documento. Si el presunto infractor así no lo hiciera, o no compareciera, se entenderá que ha revocado su confesión y, en consecuencia, Secretaría General instruirá el inicio del Procedimiento Sumario respectivo.

Artículo 12° Secretaría General instruirá el inicio del Procedimiento Sumario mediante resolución dirigida a la Comisión Investigadora de la Universidad Finis Terrae, fijando el plazo dentro del cual deberá realizarse la respectiva investigación.

Artículo 13° La Comisión Investigadora de la Universidad Finis Terrae es la encargada de conocer los procedimientos sumarios instruidos por Secretaría General. Tendrá carácter permanente y sesionará una vez al mes, o más según convoque al efecto su Presidente en tanto lo estime necesario. Si dentro de un mes no existiesen procedimientos sumarios instruidos, la Comisión no sesionará dicho mes.

La Comisión Investigadora estará compuesta por miembros titulares o suplentes, si los primeros tuvieren algún impedimento o se encontraran inhabilitados para conformar, conforme a lo dispuesto en este Reglamento. Además, integrará la Comisión Investigadora el Decano de la facultad a la cual pertenezca el alumno, funcionario y/o académico presunto infractor.

Los miembros de la Comisión Investigadora serán nombrados por el Rector mediante Decreto. Para el caso en que alguno de los miembros titulares de la Comisión fuese recusado por el presunto infractor, el miembro suplente que oficiará en su reemplazo será nombrado mediante resolución de Secretaría General.

La Comisión Investigadora será presidida por un Presidente, nombrado por el Rector mediante Decreto. Los miembros titulares de la Comisión designarán de entre ellos, de común acuerdo, a quien oficiará como su Secretario.

El Presidente de la Comisión Investigadora será el encargado de convocar a la Comisión, y de dirigir y ordenar cada uno de sus actos y funciones conforme al presente Reglamento.





Serán causales de inhabilidad de los miembros de la Comisión Investigadora:

1° Tener relación de parentesco, con el denunciante o el presunto infractor, sea por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive;

2° Tener con el denunciante o el presunto infractor amistad que se manifieste por actos de estrecha familiaridad;

3° Tener con el denunciante o el presunto infractor enemistad que haga presumir que no se halla revestido de la debida imparcialidad. El Secretario de la Comisión Investigadora oficiará como Ministro de Fe y deberá, en tal calidad, certificar con su firma la autenticidad de los actos y resoluciones de la Comisión.

Si alguno de los miembros de la Comisión Investigadora se encontrase en cualquiera de las situaciones antes señaladas, deberá manifestarlo al Presidente de la Comisión para que éste proceda a nombrar un miembro suplente en su reemplazo. Para el caso que el Presidente se encontrase inhabilitado, lo manifestará a la Comisión para que proceda a nombrar un miembro suplente en su reemplazo y, asimismo, proceda a elegir de entre sus miembros, por simple mayoría, un nuevo Presidente para officiar durante dicho procedimiento sumario.

Hasta un máximo de dos miembros titulares de la Comisión Investigadora podrán ser recusados por el presunto infractor, siempre de manera fundada. La única causal de recusación será el haber dicho miembro manifestado de cualquier modo su dictamen sobre la cuestión pendiente, siempre que lo hubiere hecho con conocimiento de ella.

Artículo 14° La Comisión Investigadora conocerá e investigará los procedimientos sumarios instruidos por resolución de Secretaría General.

Tratándose de las infracciones a este Protocolo, el plazo de investigación no podrá ser superior a 90 días corridos, el que podrá prorrogarse por igual término, por resolución fundada de Secretaría General, ante la solicitud que al efecto realice la Comisión Investigadora.

Del proceso seguido ante la Comisión Investigadora se deberá guardar registro escrito o audiovisual de todo lo obrado, en orden cronológico, consignando en cada actuación la firma de todos los presentes en ella.

La Comisión notificará a los presuntos infractores, informándoles el inicio del Procedimiento Sumario a su respecto y las infracciones que les fueren imputadas, citándolos e indicando día y hora para la realización de una audiencia en que serán oídos. La citación podrá realizarse por cualquier medio que haga el proceso rápido y expedito, debiendo dejar siempre constancia de la misma.



Cualquier miembro de la comunidad universitaria a quien se formulen cargos en un Procedimiento Sumario, podrá ser asistido por la persona que él designe. En todo caso, siempre existirá la obligación de concurrir y de realizar las actuaciones en forma personal.

Artículo 15° Citado el presunto infractor a declarar por primera vez ante la Comisión Investigadora, podrá dentro del segundo día formular los motivos de recusación que pudiere tener en contra de alguno de sus miembros. La solicitud de recusación será presentada a la Secretaría General y resuelta por la misma dentro del plazo de tres días hábiles. En caso de ser acogida, se designará, en la misma resolución, un nuevo miembro para la Comisión Investigadora, según corresponda.

El presunto infractor será oído en la audiencia frente a la Comisión, y podrá, también, presentar sus descargos por escrito. Si lo estimare necesario, podrá presentar testigos, dando aviso previo y por escrito a la Comisión. El presunto infractor deberá ser oído en todo caso, y su no comparecencia constituirá una presunción grave en su contra, salvo acredite impedimento grave que justifique su ausencia. En la primera audiencia realizada ante la Comisión, el citado deberá fijar domicilio, teléfonos fijo y móvil, si los tuviere, y correo electrónico.

Es obligación de la Comisión Investigadora agotar la investigación de los hechos, acumulando para ello todas las pruebas que fuere posible obtener, las que se apreciará en conciencia. Para tal efecto, procederá a investigar los hechos con la mayor acuciosidad, estableciendo y averiguando con igual celo aquellas circunstancias que puedan comprometer o agravar la responsabilidad del presunto infractor, como aquellas que puedan eximirse de tal responsabilidad o atenuarla. Corresponderá apreciar especialmente como atenuante la acción realizada por el presunto infractor con el objeto de reparar el mal causado.

La Comisión estará facultada para citar por cualquier medio a cualquier miembro de la comunidad universitaria con el fin de que preste declaración, el que deberá colaborar y declarar la verdad sobre lo que se le pregunta, sin ocultar hechos, circunstancias o elementos acerca del contenido de su declaración, todo ello sin perjuicio de lo que señale la legislación común.

Artículo 16° Agotada la investigación, la Comisión tendrá cinco días hábiles para proceder a formular cargos, respecto de los cuales procederá a dar traslado al inculpado o a los inculpados. Si agotada la investigación, la Comisión estima que no hay mérito suficiente para formular cargos, recomendará a Secretaría General el sobreseimiento del procedimiento. La Comisión adoptará sus acuerdos por mayoría.

El inculpado deberá contestar los cargos y ofrecer rendir las pruebas que presente en apoyo de su defensa, por escrito, dentro de un término de diez días hábiles, contado desde la notificación de los cargos. A petición fundada del inculpado, este plazo



podrá prorrogarse por una sola vez y por un plazo máximo de cinco días hábiles, por resolución del Presidente de la Comisión.

La Comisión apreciará la prueba rendida en conciencia. Si lo estimare necesario, y como medidas para mejor resolver, podrá citar a declarar a los inculcados a nuevas audiencias, o a sus testigos, o a otros testigos si los hubiere. De todas las actuaciones se dejará registro escrito o audiovisual, el que podrá ser conocido por los inculcados.

Artículo 17° La Comisión tendrá un plazo de diez días corridos para emitir su dictamen fundado, desde el vencimiento del plazo para rendir prueba, o desde la conclusión de las medidas adoptadas para mejor resolver. La Comisión adoptará sus acuerdos por mayoría y presentará a Secretaría General su dictamen.

Secretaría General revisará el dictamen de la Comisión, pudiendo disponer la práctica de otras diligencias que estime pertinentes, o disponer la corrección de todo vicio del procedimiento que aparezca de manifiesto. De estimarlo procedente, podrá ordenar reabrir la investigación para practicar nuevas diligencias y podrá, además, si así lo estima, oficiar al Rector para que él designe una nueva Comisión Investigadora.

Las investigaciones que hayan sido sobreseídas temporalmente, sólo podrán reabrirse por resolución fundada Secretaría General, en el evento de que surjan nuevos elementos de juicio. Secretaría General revisará el dictamen de la Comisión, pudiendo disponer la práctica de otras diligencias que estime pertinentes, o disponer la corrección de todo vicio del procedimiento que aparezca de manifiesto.

Artículo 18° Con el mérito de los antecedentes, Secretaría General deberá adoptar alguna de las siguientes medidas:

- a) Sobreseer definitivamente la investigación, si estimare que no corresponde aplicar sanción alguna;
- b) Sobreseer temporalmente la investigación, si estimare que no se ha podido realizar alguna diligencia indispensable para el buen conocimiento de los hechos, instruyendo la realización de las diligencias pendientes;
- c) Aplicar una o más de las sanciones que a continuación se indican, enumeración que no impedirá la adopción de alguna otra que resulte más apropiada, de acuerdo a las circunstancias particulares que se aprecien y en atención a la gravedad de la conducta cuya responsabilidad haya sido acreditada. La gravedad de las conductas constitutivas de infracciones disciplinarias será apreciada en conciencia por Secretaría General, salvo en aquellos casos en que el presente Reglamento haya establecido una calificación específica.



## Título V. Sobre las sanciones

Artículo 19° En el caso de **estudiantes**, se podrán aplicar las siguientes sanciones:

- a) Amonestación verbal, la cual será practicada por Secretaría General o por quien le subrogue.
- b) Amonestación escrita, la cual será practicada por Secretaría General o por quien le subrogue. De la amonestación escrita se dejará constancia en la ficha respectiva del infractor.
- c) Condicionalidad para el alumno sancionado, por el período de tiempo que se determine, quedando expuesto a ser suspendido o expulsado en caso de reincidencia por la misma conducta u otra de igual o mayor gravedad realizada durante el tiempo que se encontrare condicional.
- d) Suspensión de calidad de alumno regular por semestres académicos. Esta sanción lleva siempre consigo la de inhabilitación absoluta para ejercer cargos de ayudantías, de representación estudiantil, y de cualquier actividad académica, mientras dure el tiempo de dicha suspensión. Además, podrán llevar anexa la prohibición de ingreso a los recintos de la Universidad. El cumplimiento de las obligaciones señaladas en la letra c) precedente e impuestas en la respectiva resolución de Secretaría General, constituirá requisito esencial para la reincorporación del infractor a sus actividades académica.
- e) Expulsión de la Universidad.

Las sanciones establecidas en las letras a), b) y c) podrán originar penas accesorias, como la pérdida total de becas institucionales o beneficios o la inhabilitación temporal para acceder a cargos de representación estudiantil, u otros reconocimientos proporcionados por la Universidad. Cualquier sanción de la presente Normativa quedará consignada en el expediente académico del estudiante. Asimismo, deberán consignarse las medidas accesorias establecidas y dejar constancia de su cumplimiento.

Artículo 20° En el caso de **docentes**, se podrán aplicar las siguientes sanciones:

- a) Amonestación verbal cuando del mérito de los antecedentes reunidos en la investigación se desprenda que la infracción del académico constituye una falta leve. La amonestación verbal resuelta por Secretaría General será practicada por el Decano o Director de la respectiva Unidad Académica, o el Vicerrector Académico, según indique la respectiva resolución.
- b) Amonestación escrita cuando del mérito de los antecedentes reunidos en la Investigación se desprenda que la infracción del académico constituye una



falta grave. Esta sanción podrá llevar consigo la de inhabilitación temporal o permanente. La amonestación escrita resuelta por Secretaría General será practicada por el Decano o Director de la respectiva Unidad Académica, o el Vicerrector Académico.

c) Reducción de las labores académicas, la cual consiste en la disminución parcial de la respectiva jornada académica, con las modificaciones contractuales que según el caso correspondan, sin perjuicio del cumplimiento de la legislación laboral vigente. Corresponde aplicar esta sanción cuando, del mérito de los antecedentes reunidos en la Investigación, se desprenda que la infracción del académico constituye una falta grave, pero no de tanta magnitud como para sancionarla con petición de renuncia o con su destitución. Esta sanción podrá llevar consigo la de inhabilitación temporal o permanente.

d) Inhabilitación temporal, la cual consiste en la privación transitoria al académico, por un período mínimo de 6 meses y hasta de 3 años, de todo el ejercicio de los derechos y prerrogativas para ser designado o elegido en funciones directivas o de representación en organismos colegiados de la Universidad. Esta sanción no afecta por sí sola el cumplimiento del contrato de trabajo o prestación de servicios del académico. En caso de que el académico afectado estuviere desempeñando las funciones descritas en el inciso precedente, quedará inhabilitado para continuar ejerciendo dicho cargo.

e) Destitución, la cual consiste en el acto unilateral de voluntad expresado a través de resolución de Secretaría General en virtud del cual se priva a un académico de su calidad de tal y se pone término a sus servicios en la Universidad. Sólo corresponde aplicar la sanción de destitución cuando la infracción cometida por el académico reviste una alta gravedad o, en su defecto, cuando ha sido notificado con la sanción de petición de renuncia y no la ha presentado dentro del plazo que se señala en el numeral precedente.

Las sanciones establecidas en las letras a), b) y c) podrán originar penas accesorias, como la pérdida o la inhabilitación temporal para acceder a becas, sabáticos, premios u otros beneficios proporcionados por la Universidad. Cualquier sanción de la presente Normativa quedará consignada en el expediente del docente. Asimismo, deberán consignarse las medidas accesorias establecidas y dejar constancia de su cumplimiento.

Artículo 21° En el caso de **los funcionarios administrativos**, se podrán aplicar las siguientes sanciones:

a) Amonestación verbal cuando del mérito de los antecedentes reunidos en la Investigación se desprenda que la infracción del funcionario constituye una falta leve. La amonestación verbal resuelta por Secretaría General será practicada por el Director de la respectiva Unidad Administrativa, según indique la



respectiva resolución. De ella no se dejará constancia en la hoja de servicios del académico ni en ningún otro documento que no sea la misma resolución.

b) Amonestación escrita cuando del mérito de los antecedentes reunidos en la Investigación se desprenda que la infracción del funcionario constituye una falta grave. Esta sanción podrá llevar consigo la de inhabilitación temporal o permanente. La amonestación escrita resuelta por Secretaría General será practicada por el Director de la respectiva Unidad Administrativa.

c) Desvinculación de la Universidad por incumplimiento grave de las obligaciones que impone su contrato de trabajo.

Las sanciones establecidas en las letras a), b) y c) podrán ir asociadas a penas accesorias, como la pérdida o inhabilitación para acceder a becas, reconocimientos u otros beneficios otorgados por la institución.

Una sanción quedará consignada en la hoja de vida del funcionario. Asimismo, deberán consignarse las medidas accesorias establecidas y dejar constancia de su cumplimiento. El incumplimiento de las medidas accesorias por parte de funcionarios sancionados será considerado un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo.

## Título VI. De las circunstancias modificatorias de responsabilidad

Artículo 22° Para los efectos de la aplicación de sanciones, se podrán considerar como **agravantes**:

- a) Ser reincidente en las conductas.
- b) La existencia de múltiples víctimas.
- c) La existencia de dos o más victimarios.
- d) Que la víctima sea una persona menor de edad.
- e) La realización de actos intimidatorios, coactivos o que impliquen hostigamiento durante la investigación, tanto respecto de la víctima como de los intervinientes en calidad de testigos.
- f) La infracción de medidas de protección preventiva.
- g) Que los actos de discriminación sean cometidos en público o frente a terceros.

Artículo 23° Para los efectos de la aplicación de sanciones, se podrán considerar como **atenuantes**:

- a) La colaboración sustancial en el esclarecimiento de los hechos.
- b) La confesión de hechos no probados que les sean perjudiciales.
- c) La reparación del daño causado o de las consecuencias que de este se deriven.



d) La aplicación de una o más atenuantes en ningún caso servirá para la eximición de responsabilidad de la autoría del hecho.

Artículo 24° El infractor y/o la parte denunciante, si la hubiere, podrán solicitar reconsideración ante Secretaría General de la sanción de amonestación verbal, amonestación escrita y de las medidas alternativas de reparación, señaladas precedentemente, dentro del plazo de tres días hábiles, contado desde la fecha de su notificación, y siempre por escrito.

Las resoluciones que sobresean temporal o definitivamente el proceso y las que apliquen cualquier sanción respecto de las que no procede reconsideración, serán apelables fundadamente y por escrito dentro del plazo de cinco días hábiles contados desde la respectiva notificación, sea por el infractor y/o la parte denunciante, si la hubiere. Las apelaciones a que haya lugar en conformidad con el presente Reglamento se presentarán ante Secretaría General para ser resueltas por la Comisión de Apelación, las que se concederán para el sólo efecto de analizar las sanciones respecto a las cuales no cabe reconsideración, pudiendo la Comisión de Apelación mantenerlas, modificarlas, revocarlas, o establecer otras.

Tratándose de académicos sancionados con destitución, no procederá esta apelación cuando la sanción se haya impuesto como consecuencia del proceso de calificación académica, considerado en el Reglamento General de los Académicos.

La Comisión de Apelación estará formada por los miembros del Comité Ejecutivo de la Universidad, excluyendo en todos los casos a Secretaría General y a cualquier otra autoridad que éste hubiese consultado para la aplicación de las sanciones respectivas.

Una vez presentada la apelación, la Secretaría General citará a la Comisión referida a una audiencia dentro del quinto día hábil siguiente. En esta audiencia, Secretaría General defenderá los cargos y las sanciones aplicadas, y el apelante o los apelantes presentarán su defensa verbal o escrita, pudiendo asistir acompañados de un tercero, quedando siempre obligados a contestar todas las consultas de carácter personal, referidas al proceso, efectuadas por los miembros de la Comisión.

Luego de esta audiencia, los miembros de la Comisión de Apelación, deliberarán y emitirán un dictamen en forma inmediata o dentro de los tres días hábiles siguientes, en el que, resolviendo en conciencia, mantengan, modifiquen o revoquen la sanción impuesta por la Secretaría General, o establezcan otra u otras que consideren adecuadas. Este acuerdo deberá ser tomado por la mayoría de los miembros presentes y se formalizará mediante resolución del Rector. En caso de no haber mayoría para modificar la resolución apelada, se entenderá rechazada la apelación. Contra la resolución del Rector que formalice el acuerdo de la Comisión de Apelación respecto a la apelación interpuesta, no procederá recurso alguno. Esta





resolución será notificada por la Secretaría General a las partes apelantes mediante correo institucional.

Frente a los vicios del procedimiento, salvo lo dispuesto en los incisos siguientes, la Comisión de Apelación estará facultada para que, vía incidental, pueda resolverlos y subsanarlos en la misma audiencia de apelación.

Procederá la nulidad de todo lo obrado en el Procedimiento Sumario cuando los vicios del procedimiento sean de tal gravedad que no resulte posible a la Comisión de Apelación subsanarlos sin afectar las reglas del debido proceso. La nulidad de todo lo obrado podrá alegarse ante la misma Comisión de Apelación y, en caso de ser acogida, se retrotraerá la causa al momento de iniciarse el proceso ante la Secretaría General, quien instruirá un nuevo Procedimiento Sumario.

Artículo 25° Para los casos en que el presunto infractor fuese un Decano o cualquiera de los miembros del Comité Ejecutivo, salvo el Secretario General, éste instruirá el Procedimiento Sumario mediante resolución dirigida al Presidente del Consejo Superior de la Universidad, quien designará a 3 consejeros que actuarán como Comisión Investigadora, instruyendo, asimismo, las medidas preventivas de protección respecto de las eventuales víctimas de los hechos denunciados, disponiendo, entre otras, la separación de los presuntos infractores de sus funciones y la prohibición de su ingreso a los recintos universitarios, por el tiempo que dure la investigación u otro diferente, según lo requieran las circunstancias del caso.

El Presidente del Consejo Superior revisará el dictamen de la Comisión Investigadora, pudiendo disponer la práctica de otras diligencias que estime pertinentes, o disponer la corrección de todo vicio del procedimiento que aparezca de manifiesto. De estimarlo procedente, podrá ordenar reabrir la investigación para practicar nuevas diligencias. Con el mérito de los antecedentes, y para el caso que estimare que procede aplicar alguna sanción, el Presidente del Consejo Superior deberá proponer al resto del Consejo la aplicación de alguna de las sanciones establecidas este Protocolo, el que decidirá por la mayoría de sus miembros, excluidos aquellos que conformaron la Comisión Investigadora.

La sanción dispuesta será notificada por la Secretaría General al infractor mediante correo institucional, quien podrá solicitar reconsideración de ésta ante el Consejo Superior, por escrito y fundadamente, en el plazo de 5 días. Este recurso será resuelto por los miembros del Consejo Superior que hubiesen aplicado la sanción objeto del recurso, y contra la resolución que resuelva la reconsideración solicitada no procederá recurso alguno. La resolución definitiva del Consejo Superior será notificada por la Secretaría General al infractor mediante correo institucional.

Para el caso que el presunto infractor fuese el Secretario General, se estará a lo dispuesto en los incisos precedentes, siendo el Rector quien realizará las funciones que corresponden a la Secretaría General en este procedimiento.





Artículo 26° La Universidad proporcionará oportunamente información clara y completa sobre los posibles cursos de acción frente a la denuncia, incluida la denuncia ante la Justicia ordinaria en aquellos casos que constituyen faltas o delitos.

La Universidad proveerá el acceso de la víctima a servicios enfocados en el restablecimiento de sus condiciones físicas, psicológicas y/o sociales, mediante la atención de especialistas en dichas áreas.

La Universidad entregará a la víctima acceso a una adecuada asesoría legal. En este sentido, la Oficina de la Promoción de la Dignidad de la Persona coordinará las derivaciones a las oficinas de atención jurídica externas que correspondan para la tramitación de las denuncias por conductas constitutivas de delitos.

### Título VII. Medidas preventivas y de protección

Artículo 27° La Secretaría General podrá disponer e instruir medidas preventivas de protección de oficio respecto de las eventuales víctimas de los hechos denunciados, aún antes de resolver el inicio de un Procedimiento Disciplinario. La persona afectada y/o la persona denunciada podrán solicitar a la Secretaría General la aplicación de medidas preventivas

Las medidas preventivas y de protección podrán ser las siguientes, sin que su enunciación sea taxativa: separación del presunto ofensor de la víctima denunciante; prohibición al presunto ofensor de mantener contacto directo con la denunciante, sea presencial o mediante cualquier medio de comunicación; suspensión provisional del presunto ofensor de sus actividades académicas, administrativas o docentes, según fuere el caso, por el tiempo que dure la investigación u otro que se determine al efecto.

Tanto la persona denunciada como denunciante podrán solicitar la revisión de las medidas adoptadas a la Secretaría General cuando considere que éstas son insuficientes o que han variado las circunstancias por las cuales se decretaron.

Las medidas de protección instruidas serán informadas a quienes corresponda para procurar su cumplimiento. Informada una medida de protección, todas las personas involucradas deberán colaborar para lograr su adecuada implementación, resguardando la dignidad e intimidad de las partes involucradas.

### Título VIII. Medidas de apoyo

Lo anterior, sin perjuicio del compromiso de la Universidad de aportar todos los antecedentes que tenga en su poder, a través de la Oficina de la Promoción de la Dignidad de la Persona entregará medidas de apoyo.



**Apoyo Psicológico:** a través del Centro de Atención Psicológica (CAPSI) de la Universidad, se entregará apoyo y orientación psicológica a las víctimas que lo necesiten.

**Apoyo médico:** brindar atención a la persona afectada en centros de atención con los que la Universidad tenga convenio a fin de practicar la evaluación general que corresponda, sin consistirá en perjuicio de las derivaciones que sean procedentes a los establecimientos de salud competente.

**Orientación Legal:** a través de la Clínica Jurídica de la Facultad de Derecho de la Universidad. Quienes requieran asesoría en estas áreas deben escribir al correo [clinicajuridica@uft.cl](mailto:clinicajuridica@uft.cl) indicando nombre, rut, número de contacto y tipo de solicitud. Además, podrán ser derivados por la Oficina de promoción de la dignidad de la persona.

**Apoyo Social:** todos los miembros de la comunidad universitaria serán escuchados y tratados de una forma digna, contando con el apoyo emocional y se le entregará toda la información que requieran para mitigar el estrés generado por la situación particular.

**Apoyo Académico:** las víctimas de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria contarán con el apoyo académico que requieran en el proceso, a través de medidas de protección provisionales que serán evaluadas, aceptadas y/o definidas, si corresponde.

Además de lo señalado precedentemente, la Universidad evaluará las medidas y sanciones que estime procedentes, conforme al Procedimiento frente a denuncias de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria, en los casos en que algún miembro de la comunidad universitaria sea condenado por la Comisión de alguno de estos delitos, por los órganos judiciales respectivos.

## Título XI. Medidas de Reparación

Artículo 28° Secretaría General podrá adoptar medidas de reparación en favor de los denunciados con la finalidad de establecer mecanismos que contribuyan a mitigar el dolor o sufrimiento, desagraviar y enmendar, corregir o remediar los efectos de las conductas descritas en este Protocolo y asegurar un ambiente seguro. Algunas de las medidas que podrá adoptar son las siguientes:

- a) La aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado por el infractor.
- b) La entrega de disculpas escritas, privadas o públicas.
- c) Acciones de seguimiento de la continuidad de estudios o de las actividades laborales de la víctima, de modo que retome sus actividades de manera similar a la situación anterior a la ocurrencia de los hechos denunciados.



- d) Estrategias de intervención tendientes a restablecer el entorno en el que se encontraba la víctima antes de la ocurrencia del acoso sexual, la violencia y/o la discriminación arbitraria padecida.
- e) Iniciativas para evitar que se repitan nuevas situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación arbitraria en la Universidad, ya sea en relación con la persona infractora en particular o de modo preventivo general.

## Protocolo de actuación frente a denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria

### ¿Quién puede presentar la denuncia?

Miembros de la comunidad universitaria por hechos constitutivos de acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria que acontezcan en actividades organizadas o desarrolladas por la Universidad o por personas vinculadas a ellas, ocurran o no en espacios académicos o de investigación en caso de que tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de la Universidad.

### ¿Ante quién se presenta?

La denuncia se presenta ante la Oficina de Promoción de la Dignidad de la Persona, unidad encargada de la recepción de las denuncias. Integrada por personal capacitado y con formación en derechos humanos y perspectiva de género.

### ¿Cómo se presenta?

La denuncia se puede presentar en forma verbal y escrita.

En el caso de una denuncia verbal, se levantará un registro escrito que contemple los datos enunciados en presencia del denunciante, quien debe firmar junto con la persona que la recibiere. No se dará curso a ninguna denuncia, ya sea anónima o presentada por un tercero, mientras no sea ratificada por la presunta víctima. Tampoco se considerará una denuncia el mero relato, salvo que la persona indique que quiera activar el protocolo de denuncia.

### ¿Cuáles son los canales formales de comunicación para denunciar?

✉ [oficinadignidad@uft.cl](mailto:oficinadignidad@uft.cl)

📍 Av. Pedro de Valdivia 1509. Edificio Amberes Sur, piso 4. Horario: lunes a viernes de 9:00 a 13:30

### ¿Qué ocurre una vez que se recibe la denuncia?



La persona miembro de la Oficina de Promoción de la Dignidad de la Persona que reciba la denuncia remitirá los antecedentes a Secretaría General, quién analizará la denuncia y los antecedentes presentados por la víctima y determinará si dispone la realización de una investigación o desestima la denuncia cuando los hechos denunciados resulten no ser constitutivos de conductas de acoso sexual, violencia o discriminación de género o no se enmarquen dentro de ellos o escapen al ámbito de su competencia.

## Ley N°21.643 Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo

### 1. Introducción

En consideración a lo dispuesto en la Ley N°21.643, Universidad Finis Terrae ha elaborado el presente protocolo con las acciones destinadas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.

Este protocolo se basa en la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1, consagra el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, así como en el artículo 2° del Código del Trabajo, que establece que **“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género”**. Este marco normativo implica la adopción de medidas que promuevan la igualdad y erradiquen la discriminación, rechazando cualquier conducta de acoso sexual, laboral o violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

Además, la Universidad Finis Terrae reafirma su compromiso con la creación de un ambiente de trabajo seguro y respetuoso, implementando políticas claras y procedimientos efectivos para prevenir situaciones de acoso y violencia. Se promueve una cultura organizacional basada en el respeto mutuo y la equidad.

### 2. Objetivo

El propósito de este protocolo es promover entornos laborales seguros y libres de violencia, fomentando el buen trato, promoviendo la igualdad con perspectiva de género y previniendo situaciones que puedan constituir acoso sexual, laboral y cualquier forma de violencia en el trabajo.



Estas situaciones suelen surgir de la ausencia o deficiencia en la gestión de los riesgos psicosociales y en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo. La Universidad Finis Terrae asume su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto Universidad Finis Terrae como los colaboradores se comprometen a identificar y gestionar participativamente los riesgos psicosociales en el trabajo. La Universidad Finis Terrae los incorporará en su matriz de riesgos, evaluándolos, monitoreándolos, mitigándolos o corrigiéndolos constantemente según los resultados de su seguimiento. Los colaboradores, por su parte, apoyarán al Universidad Finis Terrae en la identificación de los riesgos que detecten en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garantes de la salud y seguridad, conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo. Con este protocolo, se busca construir un entorno laboral más justo y seguro para todos.

### 3. Alcance

Este protocolo se aplicará a todas las personas que presenten servicios, incluidas jefaturas, gerentes o directores de Universidad Finis Terrae, independientemente de su relación contractual, así como a contratistas, subcontratistas y proveedores. Además, se aplicará, cuando corresponda, a visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias, así como a alumnos en práctica.

### 4. Definiciones

A continuación, se describen algunas de las conductas relevantes para efectos del presente protocolo, que deben ser prevenidas por Universidad Finis Terrae en todos los lugares de trabajo:

#### **Acoso Sexual**

Es aquella conducta en que una persona realiza, 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 (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo). El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitas sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Insistir en invitar a una persona a salir con insinuaciones sexuales, a pesar de que la persona ha rechazado previamente dichas invitaciones.
- Mostrar los genitales, o cualquier otra parte íntima, de manera intencionada y sin consentimiento.
- Invadir repetidamente el espacio personal de alguien con insinuaciones sexuales, haciendo sentir a la persona acosada e incómoda.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado, incluyendo tocamientos incensarios, roces, pellizcos, palmaditas, besos deliberados no deseados.
- Coqueteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos.
- Exhibición de material pornográfico u otros contenidos sexuales sin consentimiento.
- Insinuaciones o sugerencias verbales de carácter sexual, incluso si son disfrazadas de bromas.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

### **Acoso Laboral**

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el Universidad Finis Terrae o por uno o más colaboradores en contra de otro u otros colaboradores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola 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 (*artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo*).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral.

Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Juzgar el desempeño de un colaborador de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privandola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado,

menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.

- Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc., en particular, en presencia de terceros.
- Uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un/a colaborador/a permanecer sin tareas que realizar u obligar a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrar o menospreciar.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- Envío de correos electrónicos, mensajes de texto, o cualquier otro medio de comunicación que contengan insultos, comentarios ofensivos, humillantes o denigrantes para la integridad emocional y psicológica de la persona afectada.
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

### **Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral**

Son aquellas conductas que afecten a las colaboradoras y a los colaboradores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (*artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo*).

Ejemplos de violencia en el trabajo:

- Gritos o amenazas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- Ridiculizar, menospreciar o burlarse de un colaborador frente a demás personas.
- Lanzamiento de objetos.
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Asedio constante en áreas comunes.



- Insinuaciones malintencionadas.
- Bloqueo de acceso a instalaciones.
- Hostigamiento constante.
- Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas colaboradoras o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

## 5. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

Universidad Finis Terrae dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo pertinentes, aprobada a través del DS N° 2, de 7 de mayo de 2024:

a) **Respeto a la vida e integridad física y psíquica de colaboradores y colaboradoras como un derecho fundamental:** Se debe proteger efectivamente la dignidad y garantizar a todas las personas colaboradoras el respeto a su integridad física y psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso.

b) **Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo:** El enfoque de las acciones derivadas de esta Política será el de la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección de éstos, desde el diseño de los sistemas productivos y puestos de trabajo, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, incluyendo sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas colaboradoras.

c) **Equidad de género y diversidad:** La gestión preventiva y las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo deben abordar las diferencias de género y diversidad, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar tales diferencias

d) **Universalidad e inclusión:** Las acciones y programas que se desarrollen en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo favorecerá a todas las personas colaboradoras del sector público o privado, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad contractual, sean estas dependientes o independientes, considerando, además, aquellas situaciones como: la discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral. Dichas acciones serán aplicadas en todo lugar de trabajo en





forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna, aplicando el enfoque de género, diversidad y las diferencias étnicas y culturales.

e) **Participación y diálogo social:** Se deben garantizar instancias y mecanismos de participación y de diálogo social a las personas colaboradoras y entidades Universidad Finis Terrae en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.

f) **Mejora continua:** Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones públicas y privadas, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas colaboradoras. En los lugares de trabajo se efectuarán revisiones periódicas respecto de sus programas preventivos, los que deberán contener metas e indicadores claros y medibles. Los órganos de la administración del Estado, las entidades Universidad Finis Terrae y los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744 deberán adoptar las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento a este principio.

g) **Responsabilidad en la gestión de los riesgos:** Universidad Finis Terrae será responsable de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, debiendo adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas colaboradoras de acuerdo con lo establecido en esta Política, sin perjuicio de la colaboración de las personas colaboradoras y sus representantes en la gestión preventiva. Así como la Universidad Finis Terrae deberá dar cumplimiento eficaz a su deber de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Además, Universidad Finis Terrae dará pleno cumplimiento a los principios para la gestión preventiva de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley 16.744:

**Política de tolerancia cero:** Fomentar una cultura de respeto mutuo, donde cada persona colaboradora se sienta valorada y reconocida independientemente de su posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas u otros aspectos indiciarios de cualquier discriminación.

**Valores fundamentales:** Compromiso de crear un entorno de trabajo seguro donde todas las personas colaboradoras puedan realizar sus funciones sin miedo a sufrir violencia o acoso.



**Participación y diálogo social:** Compromiso de fomentar un diálogo abierto entre los colaboradores y la Universidad Finis Terrae, asegurando que los protocolos que abordan estos temas se elaboran en colaboración, con aportes de todas las partes interesadas.

La participación de las personas colaboradoras desde una construcción bipartita de entornos seguros y saludables sin violencia y con perspectiva de género. La participación de los colaboradores en las acciones que se definan en esta materia.

Con todo, se debe hacer presente que las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo, pueden formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, relativos al mejoramiento de los sistemas de prevención de riesgos laborales.

**Control de los riesgos en su origen:** Eliminar o controlar el riesgo potenciando factores psicosociales protectores y promoviendo conductas empáticas y constructivas en los entornos de trabajo, incluidas aquellas conductas inciviles y el sexismo que pueden ser el preámbulo para la aparición posterior o el desarrollo potencial del acoso o la violencia en el trabajo con perspectiva de género.

**Perspectiva de género:** La perspectiva de género permite considerar en la gestión preventiva la existencia de un impacto del género en las oportunidades, roles o interacciones sociales de las personas, considerando las relaciones de justicia y equidad en la sociedad.

## 6. Derechos y deberes de las entidades Universidad Finis Terrae y de sus colaboradores

### a) Colaboradores

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad Universidad Finis Terrae, y de los



monitoreos y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

**b) Universidad Finis Terrae**

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas colaboradoras.
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear el cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporando las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

## 7. Organización para la gestión del riesgo

Es responsabilidad de la Universidad Finis Terrae la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la entidad Universidad Finis Terrae ha designado a la Dirección de Personas en el cual los colaboradores se deben contactar mediante el email [direcciondepersonas@uft.cl](mailto:direcciondepersonas@uft.cl), o al fono [2 24207100](tel:224207100) los colaboradores y colaboradoras podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente al protocolo a Carolina Lagos Olavarrieta directora de personas de la dirección de personas

La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciante será la directora de la oficina de la promoción de la dignidad al fono [2 24207100](tel:224207100) o al correo [oficinadignidad@uft.cl](mailto:oficinadignidad@uft.cl).

Se capacitará a los colaboradores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas mediante organismos técnicos de capacitación acreditados por el Servicio nacional de capacitación.

En régimen de subcontratación, la Universidad Finis Terrae se coordinará con la contratista y/o subcontratista para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas.

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas.

Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico
Carolina Lagos Olavarrieta	Directora de personas	clagos@uft.cl
Daniela Sarrás Jadue	Directora de la oficina de la promoción de la dignidad	dsarras@uft.cl
Francisca Campillay	Analista de la oficina de la promoción de la dignidad	fcampillay@uft.cl
Carlos Suarez	Prevencionista de riesgos	prevencionderiesgos@uft.cl
Pablo Navarro	Asesor Mutual de seguridad	pnavarro@mutualasesorias.cl

Las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo, podrán formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, con el objetivo de mejorar la prevención de los riesgos establecidos en el presente protocolo.

### Título I. Gestión Preventiva

La prevención del acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo incluye la gestión de los factores de riesgo psicosocial, así como la identificación y eliminación de comportamientos incívicos y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional y la vulnerabilidad, entre otros, cuando son mal gestionados, suelen constituir el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Asimismo, los comportamientos incívicos y sexistas pueden ser el inicio de una escalada de conductas que desembocan en violencia y acoso, especialmente el acoso y la violencia por razones de género.

Es fundamental que las organizaciones adopten un enfoque preventivo y proactivo para abordar estos factores de riesgo y comportamientos. Esto incluye la implementación de



políticas claras y estrictas contra el acoso y la violencia, la formación continua de los colaboradores y la gerencia en temas de respeto, igualdad y manejo de conflictos.

Es por lo anterior, que Universidad Finis Terrae se compromete en este protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales.

Universidad Finis Terrae elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años. Esta política contendrá la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables, no permitidas en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

Universidad Finis Terrae declara de manera categórica que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Las relaciones interpersonales deberán basarse siempre en el respeto mutuo, sin importar la posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas de las personas colaboradoras.

En las relaciones laborales, la convivencia respetuosa y saludable es fundamental para el bienestar de los colaboradores y el óptimo funcionamiento de las organizaciones. Por ello, la Universidad Finis Terrae adopta una política de tolerancia cero frente a conductas de acoso y violencia en el trabajo, estableciendo medidas claras y estrictas para prevenirlas y sancionarlas.

La Universidad Finis Terrae reconoce que el acoso y la violencia pueden ser consecuencia de una gestión inadecuada de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos de manera eficaz para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. Asimismo, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de comportamientos incívicos y sexistas, y se compromete a implementar acciones concretas para abordarlos y erradicarlos.

Este compromiso es compartido tanto por las autoridades, como sus colaboradores, quienes se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y eliminar estas conductas. A través de la participación y diálogo permanente, la Universidad Finis Terrae promoverá una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo, asegurando un entorno laboral libre de acoso y violencia en el trabajo.



La política se dará a conocer a los colaboradores y colaboradoras mediante redes sociales, comunicados por correos electrónicos y actividades presenciales.



## 1. Identificación de los factores de riesgo.

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas incívicas o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL- SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los colaboradores/ los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad/del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO
Inexistencia procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
Falta de política sobre violencia y acoso laboral.
Falta de Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo.
Inexistencia de manual de buenos tratos.
Falta de capacitación sobre la ley Karin 21643.
Falta de canales de comunicación para procedimiento de denuncias
Falta de Actualización de RIOHS.
Escasa difusión de los protocolos del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
Poca claridad de roles en algunos cargos



## 2. Medidas para la prevención.

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programará e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual.

En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, inequidad en la asignación de tareas, injusticia organizacional, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.

Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la opinión de los colaboradores de las áreas o unidades afectadas.

Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que Universidad Finis Terrae abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos mediante charlas, *webinars*, cartillas informativas u otros.

Además, la entidad Universidad Finis Terrae organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

Las jefaturas, los supervisores y los colaboradores, se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas, así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

La dirección de Personas informará y capacitará a los colaboradores sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante actividades presenciales o virtuales.

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo/en el programa preventivo de la entidad Universidad Finis Terrae, en el que se indicarán los plazos y los





responsables de cada actividad, así como la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los colaboradores y colaboradoras por medio de correo electrónicos, redes sociales, actividades presenciales y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con la Oficina Promoción de la Dignidad de la Persona al correo [oficinadignidad@uft.cl](mailto:oficinadignidad@uft.cl).

### **MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR**

Establecer una política de cero tolerancias para todos los incidentes de violencia o acoso en el trabajo.

Capacitación en la ley Karin

Manual de buen trato

Declaración de tolerancia cero con el acoso y Violencia en el Trabajo

Fomentar explícitamente la comunicación constante entre los miembros de un equipo de trabajo y entre los equipos de trabajo de la organización.

Crear un entorno seguro para denunciar estas situaciones

Formación en liderazgo

Evaluación anual de clima laboral

Difundir el protocolo y asegurar de que este sea conocido por todos/a los/a colaboradores/a.

### **3. Mecanismos de seguimiento**

La Universidad Finis Terrae con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad/ Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-S evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas colaboradoras, solicitándolo a (Oficina de promoción de la dignidad de



la persona en el cual los colaboradores se deben contactar mediante el email [oficinadignidad@uft.cl](mailto:oficinadignidad@uft.cl) ).

EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO	MEJORA A IMPLEMENTAR
Se cumple	Elaboración procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
Se cumple	Elaboración política sobre violencia y acoso laboral.
Se cumple	Elaboración Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo
Se cumple	Solicitud manual de buenos tratos.
Se cumple	Se realiza capacitación sobre ley Karin 21.643
Se cumple	Se crean canales de comunicación para procedimiento de denuncias
Se cumple	Actualización de RIOHS.
Se cumple	Se crean canales de difusión de los protocolos del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
Se cumple	Se realizan reconocimientos y se actualizan perfiles de cargo para la claridad de rol.
Se cumple	Se realiza encuesta de clima



## Título II. Medidas de Resguardo de la Privacidad y la Honra de los Involucrados

Universidad Finis Terrae establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral - denunciantes, denunciados, víctimas y testigos -, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

## Título III. Difusión

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas colaboradoras mediante los siguientes medios: correo electrónico al email ([oficinadignidad@uft.cl](mailto:oficinadignidad@uft.cl)), actividades presenciales y redes sociales.

Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el reglamento interno el protocolo se dará a conocer a los colaboradores al momento de la suscripción del contrato de trabajo y se incorporará en el reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo.



Universidad  
Finis Terrae

