



**DIRECCIÓN DE NORMATIVA**

# MODELO DE PREVENCIÓN DEL DELITO

## OBJETIVOS

### 01

Actuar de acuerdo a **altos estándares éticos** y cumplir con el ordenamiento jurídico, rechazando la obtención de beneficios ilícitos.

### 02

Prevenir, detectar y erradicar toda actuación ilícita realizada, en especial, los delitos establecidos en la Ley de Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica.

# RESPONSABILIDAD PERSONA JURÍDICA.

- Se sanciona penalmente a la persona jurídica por la falta de su deber de dirección y supervisión. “Cultura organizacional deficiente”.
- Si la institución implementa satisfactoriamente un sistema de prevención de estos delitos, no responde penalmente por la comisión de estos delitos.

# TIPOS DE SANCIONES DE LA PERSONA JURÍDICA

- Cierre de la persona jurídica
- Prohibición temporal o perpetua de celebrar actos y contratos con el Estado
- Pérdida total o parcial de la posibilidad de recibir beneficios fiscales
- Multas de hasta 300.000 UTM
- Penas accesorias

# **DELITOS**

## **LEY N°20.393**

- Lavado de activos
- Cohecho
- Financiamiento del terrorismo
- Receptación
- Corrupción entre privados
- Apropiación Indebida

# 01

## LAVADO DE ACTIVOS

---

Ocultar o disimular el origen ilícito de determinados bienes, que provienen de la perpetración de determinados delitos. O el que adquiera o use los referidos bienes, con ánimo de lucro, cuando al momento de recibirlos ha conocido su origen ilícito.

Los delitos base corresponden a: tráfico de estupefacientes; conductas terroristas; infracción de la ley sobre control de armas, entre otros.

# 02

## COHECHO

---

Delito que consiste en ofrecer o aceptar dar a un funcionario público (chilenos o extranjeros) una retribución económica, a fin de que realice determinadas acciones u omisiones no debidas en provecho de éste o de un tercero.

- Activo
- Pasivo

# 03

## FINANCIAMIENTO AL TERRORISMO

---

Delito cometido por cualquier persona que por cualquier medio, solicite, recaude o provea fondos con la finalidad de que se utilicen en la comisión de delitos terroristas.

# 04

## RECEPTACIÓN

---

Delito cometido por cualquier persona que oculte o encubra los efectos de un delito.

**Comete este delito el que conociendo su origen o no pudiendo menos que conocerlo tenga en su poder a cualquier título especies que provengan de hurto o robo; las transporte, compre, venda, transforme o comercialice.**

# 05

## CORRUPCIÓN ENTRE PRIVADOS

---

Sanciona a aquel que, para efectos de favorecer o por haber favorecido la contratación de un oferente sobre otro solicitare, aceptare recibir, diere, ofreciere o consintiere en dar un soborno.

# 06

## APROPIACIÓN INDEBIDA

---

Comete este delito, todo aquel que en perjuicio de otro se apropiare o distrajere dinero, efectos o cualquier otra cosa mueble que hubiere recibido en depósito comisión o administración, o por otro título que produzca obligación de entregarla o devolverla.

# ELEMENTOS DEL MODELO DE PREVENCIÓN DEL DELITO

- Encargado de Prevención del Delito
- Matriz de Riesgos
- Código de Ética
- Formalización de protocolos y procedimientos diversos, tales como: Política de Regalos, de Relacionamiento con Funcionarios públicos, incorporación de cláusulas Contratos proveedores, contratos de trabajo; Reglamento Interno, entre otras.
- Canal de denuncias
- Capacitaciones



# ¿QUÉ HACER SI SOSPECHAS QUE SE ESTÁ COMETIENDO UN DELITO?

---

Debes reportar a la Universidad tan pronto tomes conocimiento de la comisión de cualquier delito y en especial los de la Ley 20.393.



## JEFATURA DIRECTA

Debes dar cuenta a tu jefatura directa, quien deberá formalizar tu denuncia a través del canal de denuncias de la página web UAI o Intranet



## CANAL DE DENUNCIAS WEB UAI

A través del canal de denuncias de la página web UAI o Intranet.

- [www.resguarda.com/uai](http://www.resguarda.com/uai)

# IGUALDAD E INCLUSIÓN

La Universidad se encuentra comprometida con la promoción de una cultura de respeto y de no discriminación arbitraria, en la que los valores de la igualdad de oportunidades e inclusión resultan fundamentales para el desarrollo de todos y cada uno de los integrantes de la comunidad universitaria.



# ¿QUÉ ES LA DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA?

**Supone un trato diferenciado que carece de justificación razonable y que afecte los derechos fundamentales.**

Algunos de sus motivos son:

- La raza o etnia
- Nacionalidad
- La orientación sexual
- Identidad de género
- Discapacidad
- Opinión política

# EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN SUPONE:

---

01

---

Eliminar, prohibir y sancionar cualquier acto de discriminación arbitraria.

02

---

Implica la adopción de medidas y acciones positivas orientadas a compensar y/o corregir situaciones de desigualdad respecto de sectores excluidos o discriminados históricamente, con el fin garantizar una efectiva igualdad de oportunidades.

# OBLIGACIONES DE LOS COLABORADORES

01

Respetar los derechos de las demás personas, promoviendo un ambiente de trabajo armónico.

02

Actuar en base al principio de justicia, evitando cualquier trato discriminatorio e injustificado.

- **INCUMPLIMIENTO**

Constituye una infracción al Código de Ética no dar cumplimiento a estos deberes.

# **POLÍTICAS DE LA UNIVERSIDAD EN EL ÁMBITO DE LA IGUALDAD E INCLUSIÓN**

---

01

Política de Inclusión y Accebilidad para personas con Discapacidad. (DP y Unidades de Inclusión y Accesibilidad )

02

Política de Uso del Nombre Social.

03

Política de selección Preferente de Mujeres en la Academia.



Por su parte, Universidad cautela el respeto y buen trato al interior de la comunidad universitaria, contando con Protocolo de acción frente a denuncias de acoso.

# **PROTOCOLO DE ACOSO**

Tiene por objetivo que la comunidad universitaria cuente con un sistema de atención oportuna e integral de denuncias de acoso y que a su vez asegure un debido proceso para quienes intervienen en él.





# CÓDIGO DE ÉTICA

---

Todo miembro de la comunidad universitaria debe respeto hacia la persona y sus derechos.

Y falta al Código de Ética, el que comete conductas de acoso sexual contra cualquier miembro de la comunidad universitaria.

## Objetivos

01

- Promover una cultura de respeto mutuo, igualdad y de participación en aras de una comunidad universitaria sana.

02

- Prevenir y Sancionar.

## ¿QUIÉNES PUEDEN RECEPCIONAR DENUNCIAS?

---

- Ombuds.
- Observatorio
- Secretaría General, Direcciones de Pregrado, Dirección de Asuntos Estudiantiles o Secretarías Académicas de Facultad o Escuela; Decanos si es escrita.

**LA DENUNCIA PUEDE SER  
PRESENCIAL, POR ESCRITO O  
A TRAVÉS WEB OFICIAL**



### FRANCISCA RENGIFO

---

Ombuds.



### ADELMO YORI

---

Actúa como representante de la Ombud en la Sede Viña del Mar.

# ¿CÓMO SE CONFORMA EL OBSERVATORIO?



**LA OMBUDS**



**2 ACADÉMICOS:**

**Daniel Loewe.  
Victoria Valdebenito**



**2 ESTUDIANTES:**

**Florencia  
Couyoumdijan y  
Victoria Gómez.**

# **CONDUCTAS SANCIONABLES EN EL MARCO DEL PROTOCOLO DE ACOSO**

- Conductas ocurridas dentro de la Universidad o con ocasión de actividades de la Universidad.
- Incluso puede aplicarse en espacios distintos cuando hay relación de asimetría entre el autor y la víctima.
- Trabajadores subcontrados en caso de ser afectados por una conducta de acoso.

# 01

## ACOSO EN GENERAL

“Conducta indebida consistente en la agresión y/u hostigamiento reiterados, de cualquier naturaleza, no consentido por quien lo recibe, que es ejercida por cualquier medio entre profesor y alumno, profesor y ayudante, ayudante y alumno, personal de la Universidad y alumno, entre estudiantes, o entre trabajadores de la Universidad, causando menoscabo, maltrato humillación, y/o amenaza o perjuicio a la situación laboral o académica de quien lo recibe.”



# 02

## ACOSO SEXUAL

- **ACOSO SEXUAL FUERA DEL ÁMBITO LABORAL**

“Consiste en que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe, haciendo depender de la provisión de favores sexuales beneficios provocando un perjuicio por haber rechazado las insinuaciones de carácter sexual o la solicitud de favores sexuales, vulnerando su dignidad y su libertad sexual, provocando miedo o intimidación.

También se considerará acoso sexual fuera del ámbito laboral, “aquel que consiste en que una persona mantenga un comportamiento indebido, de manera reiterado, que genere un ambiente sexual que vulnere la dignidad y libertad sexual de quien es destinatario de su comportamiento, provocando un ambiente hostil, de miedo o intimidación

02

# ACOSO SEXUAL

- **ACOSO SEXUAL LABORAL**

Se rige por las normas del Código del Trabajo



# 03

## DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

Acción u omisión que supone un trato diferenciado que carece de justificación razonable y que afecta los Derechos Fundamentales, en especial cuando esta se funda en motivos tales como la raza o la etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.





# DEL PROCEDIMIENTO

---

Obligación de denunciar ante  
Secretaria General u Ombuds

Recepcionada la denuncia por la Secretaría General deberá contactar a la persona afectada.

Dentro de los 3 días hábiles siguientes y luego de analizados los antecedentes, la Secretaría General podrá instruir un procedimiento de investigación designado una comisión investigadora con el objetivo de determinar eventuales responsabilidades o declarar inadmisibles la denuncia.

# **MEDIDAS CAUTELARES**

- Restricciones de contacto entre la persona afectada y la denunciada
- Restricciones de áreas del campus
- Reubicación del estudiante en otro grupo de curso
- Justificación de inasistencias a clases
- Exámenes libres
- Suspensión Temporal del cargo
- Entre otras

# DE LA INVESTIGACIÓN

- Comisión Investigadora: sobreseimiento o formular cargos.
- Procedimiento: Código de Ética o Código de Honor, según si la parte denunciada es estudiante o académico o colaborador de la Universidad.
- Primera Instancia: **Subcomité de Acoso Sexual**. Y en acoso no sexual o discriminación conoce el Subcomité Disciplinario o Comisión de Honor dependiendo si el denunciado es colaborador o alumno, respectivamente.



# SANCIONES

---

En contra de la Resolución se puede reclamar ante el Comité de Ética y Cumplimiento o ante el Consejo Revisor, según la calidad que tenga el denunciado.



## Alumnos

Sanciones del Código de Honor (desde amonestación hasta la expulsión de la Universidad).



## Colaboradores o Académicos

Sanciones del Código de Ética (amonestación verbal, amonestación por escrito, multa de hasta 25% de la remuneración hasta el término del contrato).

## CONFLICTO DE INTERÉS

Cuando la relación personal de un miembro de la comunidad universitaria, ya sea familiar o comercial, o bien una consideración personal, pueda influenciar una o más decisiones que se adopten en relación con la gestión institucional, produciéndose el riesgo de que se favorezcan los intereses personales sobre los institucionales.



# DEBERES

- Realizar una declaración de conflicto de interés.
- Actualizar la declaración de conflicto de interés cuando se produzca un cambio en las circunstancias declaradas.
- Informar sobre la existencia de un potencial conflicto de interés.
- Abstenerse de intervenir en el asunto donde exista conflicto de interés.

# DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS

- DEA

N°2/2016: Aplicable a todo el personal.

- DEA N° 17/2018 (complementaria):

Autoridades de la Universidad

# 01

## PROVEEDORES DE LA UAI

Interés Económico en una o más personas jurídicas que tengan la calidad de proveedores de la Universidad ( el que puede reportar un beneficio económico o susceptible de ser apreciado en dinero). Comprende al declarante, cónyuge/conviviente, sus padres, abuelos, bisabuelos, hijos, nietos, bisnietos, hermanos, tíos, sobrinos, suegros, abuelos de cónyuge, cuñados y tíos de cónyuge.

Listado de proveedores de la Universidad Adolfo Ibáñez.





# 02

## **NEGOCIOS QUE COMPARTAN EL OBJETO DE LA UAI**

- Tener participación en empresas que desempeñen actividades propias de la Universidad (docencia, investigación)
- Comprende al declarante, cónyuge o conviviente de declarante, sus padres, abuelos, bisabuelos, hijos, nietos, bisnietos, hermanos, tíos, sobrinos, suegros, abuelos de cónyuge, cuñados y tíos de cónyuge.

# 03

## **CONDICIÓN DE FUNCIONARIO PÚBLICO**

Funcionario Público quien ocupe un cargo en la Administración del Estado, sea de planta, a contrata o a honorarios, en organismo y/o servicios públicos, incluyendo Municipalidades.

# 04

## **FUNCIONARIO PÚBLICO, COLABORADOR Y/O ALUMNO DE LA UAI**

- Tener relación de parentesco por consanguinidad o afinidad en línea recta o colateral con algún funcionario público, colaborador o alumno de la Universidad.
- Comprende al declarante, cónyuge o conviviente de declarante, sus padres, abuelos, bisabuelos, hijos, nietos, bisnietos, hermanos, tíos, sobrinos, suegros, abuelos de cónyuge, cuñados y tíos de cónyuge.



# **CONFLICTO DE INTERÉS LEY 21.091**

En dicha declaración deberán informar de sus relaciones de parentesco, así como de su participación en la propiedad y/o dirección de personas jurídicas, debiendo inhibirse de participar en decisiones que involucren la celebración de algún acto, contrato o cualquier operación que de origen a un conflicto de interés conforme a lo declarado.

## **Objetivo de la Declaración de Interés Complementaria**

1. Tener información relevante que permita adoptar medidas pertinentes a fin de dar cumplimiento a la Ley N°21.091, previo a la suscripción de cualquier acto, contrato o convención que pueda involucrar a personas relacionadas.
2. Ajustarse al procedimiento destinado a aprobar la contratación con personas relacionadas, de conformidad a las exigencias establecidas en la Ley N°21.091.

-

# **Objetivo Final de la declaracion complementaria.**

Resguardar el patrimonio de la Universidad, velando siempre porque se beneficien los intereses institucionales.



GRACIAS