

IQUIQUE, 18 de mayo de 2018.-

DECRETO EXENTO N° 0990.-

Con esta fecha, el Rector de la Universidad Arturo Prat, ha expedido el siguiente Decreto:

VISTOS Y CONSIDERANDO:

a.- Lo dispuesto en la Ley N° 18.368, del 30 de noviembre de 1984 y el D.F.L. N° 1 del 28 de mayo de 1985, el Decreto N° 580 del 28.12.2015, todos del Ministerio de Educación Pública; el Decreto N° 34 de 27.01.2016.-

DECRETO:

1.- Apruébase el **Manual de Procedimiento y Manual de Usuario**, correspondiente al Sistema de Registro de Denuncias, de acuerdo a los términos contenidos en el documento adjunto, cuyo texto es el siguiente:

Manual de Procedimiento

**Sistema
Registro de Denuncias**

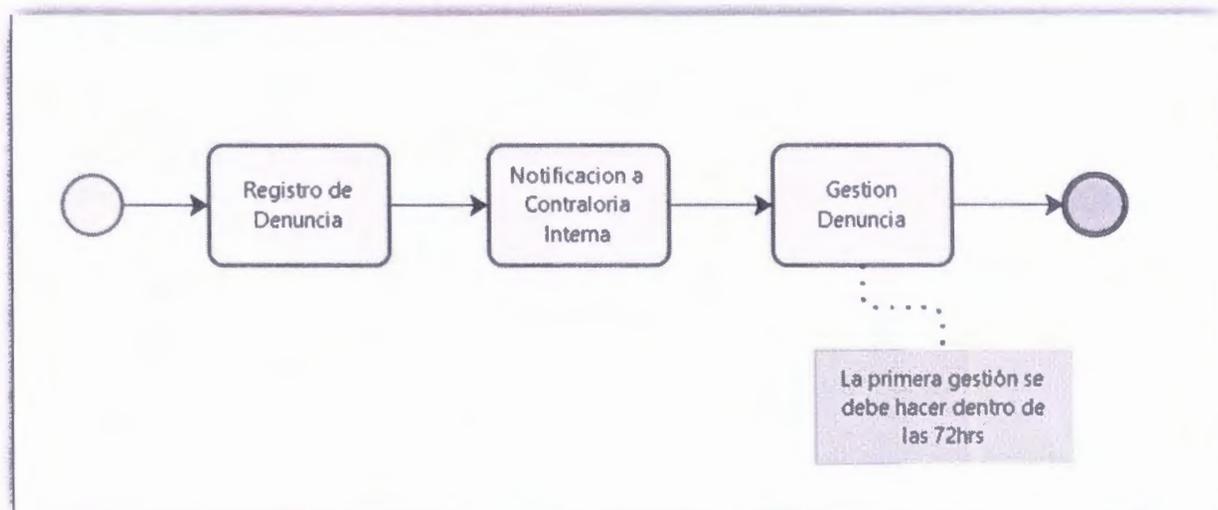
Normativa General

Artículo 1. **ÁMBITO DE APLICACIÓN:** Sin perjuicio de las sanciones legales y reglamentarias aplicables en cada caso, el presente Reglamento regirá y tendrá aplicación respecto de todas las acciones u omisiones que constituyan o puedan constituir acoso; ya sea de carácter sexual y/o laboral; violencia y/o discriminación arbitraria, que afecten o pudieran afectar a funcionarios/as, y/o académicos/as que presten servicios bajo la modalidad de planta, contrata u honorarios de la Universidad Arturo Prat, cualquiera sea su edad, sexo, condición, cargo o función desempeñada.

Su ámbito de aplicación también se extiende a los estudiantes de la Universidad Arturo Prat, cualquiera sea su edad, sexo, condición y que sean afectados por conductas de acoso sexual y/o académico, violencia y/o discriminación arbitraria.

Artículo 2. **PRINCIPIOS INFORMANTES:** En la aplicación e interpretación del presente Reglamento, así como también en la aplicación, implementación y ejecución de medidas preventivas derivadas de la presente normativa, se tendrán en especial consideración los siguientes principios informantes.





Definiciones básicas

Para los efectos de este Reglamento y en general para toda normativa que se dicte en materia de acoso, violencia y/o discriminación arbitraria al interior de la Universidad, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal y otras leyes especiales, se entenderá por:

a) Conductas de acoso

a.1 Acoso sexual en el ámbito funcionario: Conducta que una persona realice en forma indebida por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

Esta conducta se encuentra prohibida a los funcionarios públicos conforme al artículo 84 letra 1) del estatuto administrativo.

Acoso sexual en el ámbito estudiantil: Se refiere a conducta de naturaleza o connotación sexual, indeseada por la persona que la recibe, que produzca consecuencias a nivel psicológico, emocional o físico y que repercuta negativamente en su rendimiento y/o desarrollo, académico estudiantil.

a.2 Acoso discriminatorio: Cualquier conducta o práctica sistemática que busque excluir, o cause un daño a una persona en consideración de su sexo, orientación sexual, identidad de género, etnia, origen nacional, discapacidad o cualquier otra condición que genere desventaja incluyendo aquellas identificadas por la ley N°20.609, o que sea considerada como categoría sospechosa por el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, y que en tal condición haya sido incorporada al Derecho Chileno.

a.3 Acoso psicológico: Cualquier situación en la que alguna persona genere un hostigamiento de forma sistemática y recurrente sobre otra persona, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, dañar su reputación, perturbar el normal ejercicio de sus funciones o cualquier conducta análoga.



a.4 Acoso Laboral: Toda conducta contraria a la dignidad de la persona, que constituya agresión u hostigamiento reiterado, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, 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, la que se encuentra prohibida a los funcionarios públicos conforme al artículo 84 letra m) del Estatuto Administrativo.

a.5 Maltrato laboral: Cualquier manifestación de una conducta generalizada, evidente, esporádica, abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un funcionario, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral.

a.6 Maltrato académico: Cualquier manifestación de una conducta evidente, reiterativa, abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un estudiante, poniendo en peligro su avance curricular, sin justificación basada en resultados académicos objetivos.

b) Conducta Violenta:

Se entenderá por Violencia, las conductas que signifiquen actos de agresión hacia otros; humillación, insultos ya sea verbal o psicológica, lo que se traduce en conductas abusivas a través de comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física y psíquica de un individuo, poniendo en peligro su situación laboral y/o estudiantil. Puede ejercerla una jefatura, un par o compañero o un conjunto de compañeros. El efecto de esta acción agresiva puede ser el menoscabo y humillación, causado por acciones discriminatorias u otras que vulneren sus derechos.

b.1. Violencia de género: Cualquier acción o conducta que atente contra la vida, la integridad física, psíquica y/o la libertad sexual de una persona, y que evidencie que ha sido realizada tomando en consideración al sexo, la orientación sexual o la identidad de género.

Para efectos de violencia de género, se entenderá por:

Sexo: Condición biológica dicotómica, atribuida por la medicina en función de los genitales.

Género: Conjunto de ideas, creencias, representaciones y atribuciones sociales construidas en cada cultura tomando como base la diferencia sexual.

Identidad de género: Se refiere a la vivencia interna o individual del género tal como cada persona la siente profundamente, y que puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento. La identidad de género también incluye la vivencia personal del cuerpo que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que sea libremente escogida.

b.2. Violencia discriminatoria: Cualquier acción o conducta que atente contra la vida, la integridad física, psíquica o la libertad sexual de una persona y que evidencia que ha sido realizada tomando en consideración la etnia, orientación sexual, origen nacional, discapacidad, identidad de género o alguna otra condición que genere desventaja, incluyendo aquellas identificadas por la ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación arbitraria y por los tratados internacionales ratificados por Chile.

b.3. Violencia física: cualquier invasión del espacio físico de otra persona, ya sea mediante el contacto directo con el cuerpo de la otra o limitando sus movimientos de cualquier forma.

b.4. Violencia psicológica: cualquier forma de humillación, denostación, insulto escrito o hablado, presión o control arbitrario, sin que medie contacto físico entre las personas.

c) Conducta discriminatoria o Discriminación Arbitraria:

Es toda distinción, acción, exclusión, restricción o conducta que carezca de justificación razonable, que cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de los derechos fundamentales establecidos en nuestra legislación siempre y cuando dicha distinción, exclusión o restricción no se funde en el mérito o idoneidad. En particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, religión o creencias, sexo, orientación sexual enfermedad o discapacidad o alguna otra condición que genere desventaja, incluyendo aquellas identificadas por la ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación arbitraria y por los tratados internacionales ratificados por Chile.

Manual de usuario:

**Sistema
Registro de Denuncias**

Introducción

Las instituciones públicas requieren, para su mejor desarrollo, organizaciones con ambientes laborales saludables, basados en el respeto y buen trato, capaces de generar las condiciones adecuadas para el normal ejercicio de la función, que promuevan desempeños óptimos y con un resultado de servicios de calidad a la ciudadanía.

En este contexto es que se ha creado el sistema de “Registros de Denuncias”, el cual será el canal oficial para realizar denuncias que atente contra la dignidad de los estudiantes, académicos y/o funcionarios.

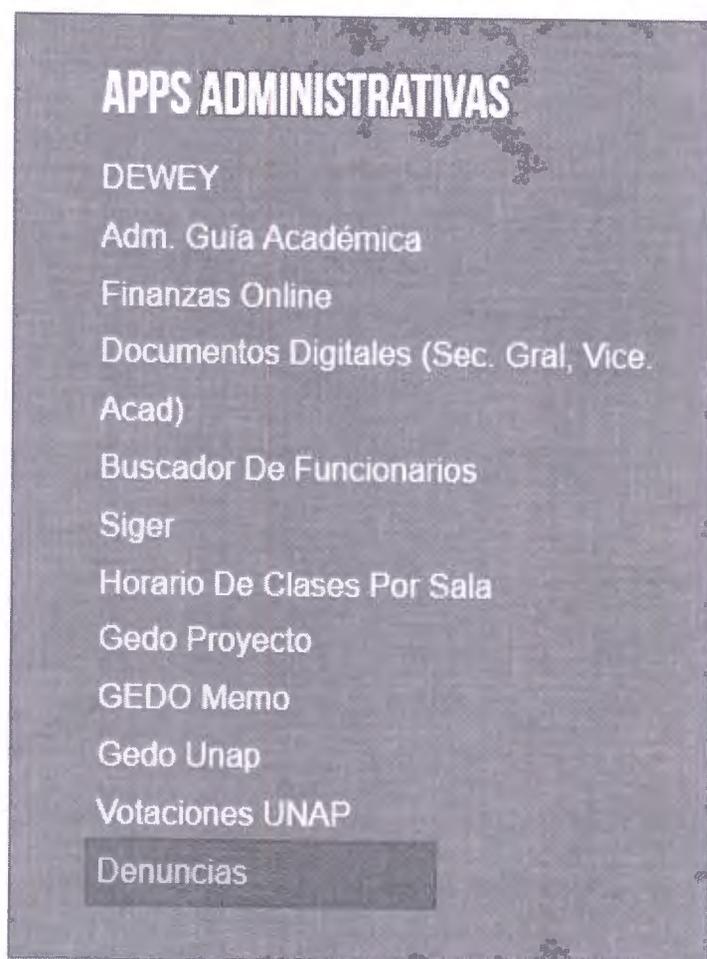
El formulario de registro de denuncia consta de 4 secciones:

- Sección “Victima”
- Sección “Denunciante”
- Sección “Descripción Denuncia”
- Sección “Acusado”



Ubicación

Para ingresar a la aplicación primero se debe autenticar como funcionario en el portal de la universidad. Una vez que ingresa se debe ir a los “accesos directos”, sección “App Administrativas” el abrirá una ventana conteniendo el formulario de “Ingresar Denuncia”.



Formulario de denuncia

1. Sección “Denunciante”:

La primera opción que se presenta es el **tipo de denuncia**, si la denuncia lo hace la misma víctima o lo realiza una tercera persona.

Los datos de **rut** y **nombre** el sistema lo obtiene automáticamente del perfil con el cual se ingresó al portal de la universidad.

Los datos de **teléfono**, **celular** y **mail** lo debe ingresar la persona. Es importante que se indique **al menos uno** de estos datos, esto para poder tener una comunicación con el denunciante.



⚠ Indique tipo de denuncia *

En el caso que el denunciante y la victima sean la misma persona seleccionar "Denuncia Propia (Yo soy la víctima)". En caso contrario Seleccione "Denuncia a través de un tercero (Otra persona es la víctima)"

Seleccione una opción... 

Denunciante:

Corresponde a la persona que realiza una denuncia, pudiendo ser la victima o testigo de los hechos.
A continuación, debe ingresar a lo menos un medio de contacto.

Rut *

Rut de quien esta realizando la denuncia.

Nombre *

Nombre completo de quien esta realizando la denuncia.

Teléfono fijo

Teléfono fijo de contacto de quien esta realizando la denuncia. (9 dígitos).

Celular

Celular de contacto de quien esta realizando la denuncia. (9 dígitos).

Mail

Correo electrónico de contacto de quien esta realizando la denuncia.

2. Sección "Victima":

Esta sección depende del campo **tipo de denuncia** que se encuentra en la sección anterior. Si se seleccionó **denuncia por un tercero**, entonces se activará el botón **buscar funcionario/estudiante** que permitirá la búsqueda de los datos de la víctima, en la ventana que se abre se podrá buscar por el nombre, apellido paterno o apellido materno, una vez seleccionada la víctima el sistema cargará la información de **rut, nombre, rol** (corresponde si está registrado como funcionario). Si se selecciona el **rol funcionario**, el sistema pedirá la información de la **unidad y cargo**.

Víctima:

La víctima corresponde a la persona afectada por los hechos que se expondrán en esta denuncia.
A continuación, debe ingresar a lo menos un medio de contacto.



Víctima:

La víctima corresponde a la persona afectada por los hechos que se expondrán en esta denuncia.
A continuación, debe ingresar a lo menos un medio de contacto.

Rut *

Rut de la persona afectada o víctima de la denuncia.

Nombre *

Nombre de la persona afectada o víctima de la denuncia.

Rol *

Seleccione una opción...

Rol con el cual la persona fue víctima.

Unidad *

Unidad de la universidad donde desempeña laboralmente la persona afectada

Cargo

Cargo laboral que tiene la persona afectada

3. Sección “Descripción Denuncia”:

En esta sección se pide seleccionar de qué tipo de **atentado a la dignidad** se trata la denuncia. Los cuales podrían ser:

- Maltrato laboral
- Acoso laboral
- Acoso sexual
- Violencia
- Discriminación arbitraria

La **descripción de la denuncia**, el campo tiene diferentes opciones para formatear el texto, muy parecido a lo que es la herramienta “Word”.



Se debe indicar con qué frecuencia han ocurrido los hechos que se están denunciando. Además, se debe indicar la fecha o periodo en que ocurrieron.

Datos de la denuncia

Indique el tipo de atentado a la dignidad *
Selecciona una opción...

Descripción de denuncia *
Las evidencias como fotografías, audios, registro de redes sociales, entre otras, deberán ser entregadas directamente al **RECTOR DE DENUNCIAS**.

Estilo · Formato · Fuente · Tamaño · [iconos de formato]

Describe su denuncia de manera clara

Indique con que frecuencia han ocurrido los hechos *
Selecciona una opción...

Hechos ocurrieron en un periodo. Fecha aproximada de Inicio *

Fecha en que ocurrieron los hechos

Enviar denuncia

Se han tomado las precauciones necesarias para mantener la privacidad de información registrada en este sistema.
Unidad de Informática y Comunicaciones - UNAP

4. Sección “Acusado”:

Finalmente, se debe indicar quien es el acusado, para esto se debe presionar el botón **Buscar funcionario/estudiante** el cual abrirá una ventana donde se puede buscar por diferentes filtros a la persona, una vez que se muestra el listado se debe seleccionar y el sistema cargará los datos relevantes de dicho funcionario y/o estudiante acusado.

Datos del denunciado

Denunciado:
Esta persona corresponde a quien tenga eventualmente algún grado de responsabilidad en los hechos.

Buscar funcionario/estudiante

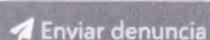
Buscador de funcionarios y estudiantes

Nombres... Apellido paterno... Apellido materno... **Buscar**

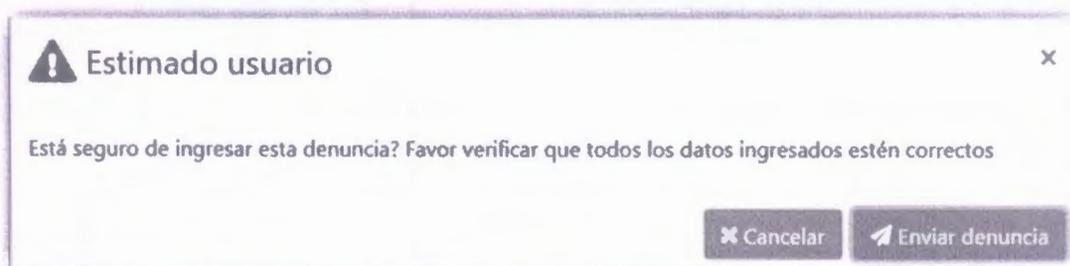
Cerrar



Finalmente, una vez que se han ingresado todos los datos obligatorios, se debe enviar la denuncia con el botón



Antes que sea registrada la denuncia, el sistema pedirá una confirmación:



Confirmado esto, el sistema registrará la denuncia e informará al encargado de gestionar las denuncias. Dando por finalizado la primera etapa, posteriormente el encargado realizará las gestiones necesarias para poder entregar una solución.

Definiciones básicas

Para los efectos de este Reglamento y en general para toda normativa que se dicte en materia de acoso, violencia y/o discriminación arbitraria al interior de la Universidad, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal y otras leyes especiales, se entenderá por:

a) Conductas de acoso

a.1 Acoso sexual en el ámbito funcionario: Conducta que una persona realice en forma indebida por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

Esta conducta se encuentra prohibida a los funcionarios públicos conforme al artículo 84 letra 1) del estatuto administrativo.

Acoso sexual en el ámbito estudiantil: Se refiere a conducta de naturaleza o connotación sexual, indeseada por la persona que la recibe, que produzca consecuencias a nivel psicológico, emocional o físico y que repercuta negativamente en su rendimiento y/o desarrollo, académico estudiantil.

a.2 Acoso discriminatorio: Cualquier conducta o práctica sistemática que busque excluir, o cause un daño a una persona en consideración de su sexo, orientación sexual, identidad de género, etnia, origen nacional, discapacidad o cualquier otra condición que genere desventaja incluyendo aquellas identificadas por la ley N°20.609, o que sea considerada como categoría sospechosa por el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, y que en tal condición haya sido incorporada al Derecho Chileno

a.3 Acoso psicológico: Cualquier situación en la que alguna persona genere un hostigamiento de forma sistemática y recurrente sobre otra persona, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, dañar su reputación, perturbar el normal ejercicio de sus funciones o cualquier conducta análoga.



a.4 Acoso Laboral: Toda conducta contraria a la dignidad de la persona, que constituya agresión u hostigamiento reiterado, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, 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, la que se encuentra prohibida a los funcionarios públicos conforme al artículo 84 letra m) del Estatuto Administrativo.

a.5 Maltrato laboral: Cualquier manifestación de una conducta generalizada, evidente, esporádica, abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un funcionario, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral.

a.6 Maltrato académico: Cualquier manifestación de una conducta evidente, reiterativa, abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un estudiante, poniendo en peligro su avance curricular, sin justificación basada en resultados académicos objetivos.

b) Conducta Violenta:

Se entenderá por Violencia, las conductas que signifiquen actos de agresión hacia otros; humillación, insultos ya sea verbal o psicológica, lo que se traduce en conductas abusivas a través de comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física y psíquica de un individuo, poniendo en peligro su situación laboral y/o estudiantil. Puede ejercerla una jefatura, un par o compañero o un conjunto de compañeros. El efecto de esta acción agresiva puede ser el menoscabo y humillación, causado por acciones discriminatorias u otras que vulneren sus derechos.

b.1. Violencia de género: Cualquier acción o conducta que atente contra la vida, la integridad física, psíquica y/o la libertad sexual de una persona, y que evidencie que ha sido realizada tomando en consideración al sexo, la orientación sexual o la identidad de género.

Para efectos de violencia de género, se entenderá por:

Sexo: Condición biológica dicotómica, atribuida por la medicina en función de los genitales.

Género: Conjunto de ideas, creencias, representaciones y atribuciones sociales construidas en cada cultura tomando como base la diferencia sexual.

Identidad de género: Se refiere a la vivencia interna o individual del género tal como cada persona la siente profundamente, y que puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento. La identidad de género también incluye la vivencia personal del cuerpo que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que sea libremente escogida.

b.2. Violencia discriminatoria: Cualquier acción o conducta que atente contra la vida, la integridad física, psíquica o la libertad sexual de una persona y que evidencie que ha sido realizada tomando en consideración la etnia, orientación sexual, origen nacional, discapacidad, identidad de género o alguna otra condición que genere desventaja, incluyendo aquellas identificadas por la ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación arbitraria y por los tratados internacionales ratificados por Chile.

b.3. Violencia física: cualquier invasión del espacio físico de otra persona, ya sea mediante el contacto directo con el cuerpo de la otra o limitando sus movimientos de cualquier forma.

b.4. Violencia psicológica: cualquier forma de humillación, denostación, insulto escrito o hablado, presión o control arbitrario, sin que medie contacto físico entre las personas.

c) Conducta discriminatoria o Discriminación Arbitraria:

Es toda distinción, acción, exclusión, restricción o conducta que carezca de justificación razonable, que cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de los derechos fundamentales establecidos en nuestra legislación siempre y cuando dicha distinción, exclusión o restricción no se funde en el mérito o idoneidad. En particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, religión o creencias, sexo, orientación sexual enfermedad o discapacidad o alguna otra condición que genere desventaja, incluyendo aquellas identificadas por la ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación arbitraria y por los tratados internacionales ratificados por Chile.

COMUNÍQUESE, REGÍSTRESE Y DÉSE CUMPLIMIENTO.



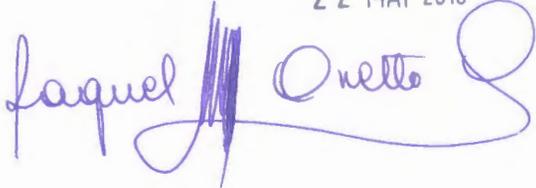
EDMUNDO CORTÉS SAAVEDRA
Secretario General



GUSTAVO SOTO BRINGAS
Rector

CURSADO
CONTRALORIA INTERNA
UNIVERSIDAD DE COPIAPÓ

22 MAY 2013



Faquel Onetto

DISTRIBUCIÓN:

Según envío via email a base de datos decretos-2018.-
GSB/ECS.rec





Universidad
ARTURO PRAT
del Estado de Chile

Manual de Procedimiento

Sistema

Registro de Denuncias

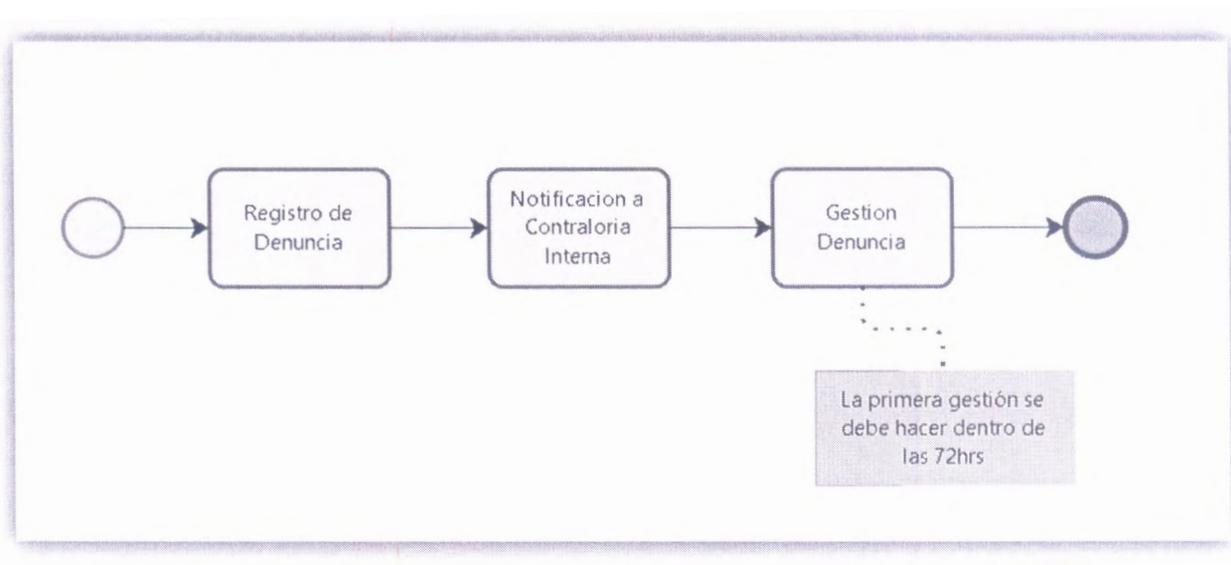
Normativa General

Artículo 1. AMBITO DE APLICACIÓN: Sin perjuicio de las sanciones legales y reglamentarias aplicables en cada caso, el presente Reglamento regirá y tendrá aplicación respecto de todas las acciones u omisiones que constituyan o puedan constituir acoso; ya sea de carácter sexual y/o laboral; violencia y/o discriminación arbitraria, que afecten o pudieran afectar a funcionarios/as, y/o académicos/as que presten servicios bajo la modalidad de planta, contrata u honorarios de la Universidad Arturo Prat, cualquiera sea su edad, sexo, condición, cargo o función desempeñada.

Su ámbito de aplicación también se extiende a los estudiantes de la Universidad Arturo Prat, cualquiera sea su edad, sexo, condición y que sean afectados por conductas de acoso sexual y/o académico, violencia y/o discriminación arbitraria.

Artículo 2. PRINCIPIOS INFORMANTES: En la aplicación e interpretación de presente Reglamento así como también en la aplicación, implementación y ejecución de medidas preventivas derivadas de la presente normativa, se tendrán en especial consideración los siguientes principios informantes,

Flujo de Procesos



Definiciones básicas

Para los efectos de este Reglamento y en general para toda normativa que se dicte en materia de acoso, violencia y/o discriminación arbitraria al interior de la Universidad, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal y otras leyes especiales, se entenderá por:

a) Conductas de acoso

a.1 Acoso sexual en el ámbito funcionario: Conducta que una persona realice en forma indebida por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

Esta conducta se encuentra prohibida a los funcionarios públicos conforme al artículo 84 letra 1) del estatuto administrativo.

Acoso sexual en el ámbito estudiantil: Se refiere a conducta de naturaleza o connotación sexual, indeseada por la persona que la recibe, que produzca consecuencias a nivel psicológico, emocional o físico y que repercuta negativamente en su rendimiento y/o desarrollo, académico estudiantil.

a.2 Acoso discriminatorio: Cualquier conducta o práctica sistemática que busque excluir, o cause un daño a una persona en consideración de su sexo, orientación sexual, identidad de género, etnia, origen nacional, discapacidad o cualquier otra condición que genere desventaja incluyendo aquellas identificadas por la ley N°20.609, o que sea considerada como categoría sospechosa por el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, y que en tal condición haya sido incorporada al Derecho Chileno

a.3 Acoso psicológico: Cualquier situación en la que alguna persona genere un hostigamiento de forma sistemática y recurrente sobre otra persona, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, dañar su reputación, perturbar el normal ejercicio de sus funciones o cualquier conducta análoga.

a.4 Acoso Laboral: Toda conducta contraria a la dignidad de la persona, que constituya agresión u hostigamiento reiterado, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, 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, la que se encuentra prohibida a los funcionarios públicos conforme al artículo 84 letra m) del Estatuto Administrativo.

a.5 Maltrato laboral: Cualquier manifestación de una conducta generalizada, evidente, esporádica, abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un funcionario, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral.

a.6 Maltrato académico: Cualquier manifestación de una conducta evidente, reiterativa, abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un estudiante, poniendo en peligro su avance curricular, sin justificación basada en resultados académicos objetivos.

b) Conducta Violenta:

Se entenderá por Violencia, las conductas que signifiquen actos de agresión hacia otros; humillación, insultos ya sea verbal o psicológica, lo que se traduce en conductas abusivas a través de comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física y psíquica de un individuo, poniendo en peligro su situación laboral y/o estudiantil. Puede ejercerla una jefatura, un par o compañero o un conjunto de compañeros. El efecto de esta acción agresiva puede ser el menoscabo y humillación, causado por acciones discriminatorias u otras que vulneren sus derechos.

b.1. Violencia de género: Cualquier acción o conducta que atente contra la vida, la integridad física, psíquica y/o la libertad sexual de una persona, y que evidencie que ha sido realizada tomando en consideración al sexo, la orientación sexual o la identidad de género.

Para efectos de violencia de género, se entenderá por:

Sexo: Condición biológica dicotómica, atribuida por la medicina en función de los genitales.

Género: Conjunto de ideas, creencias, representaciones y atribuciones sociales construidas en cada cultura tomando como base la diferencia sexual.

Identidad de género: Se refiere a la vivencia interna o individual del género tal como cada persona la siente profundamente, y que puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento. La identidad de género también incluye la vivencia personal del cuerpo que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que sea libremente escogida.

b.2. Violencia discriminatoria: Cualquier acción o conducta que atente contra la vida, la integridad física, psíquica o la libertad sexual de una persona y que evidencia que ha sido realizada tomando en consideración la etnia, orientación sexual, origen nacional, discapacidad, identidad de género o alguna otra condición que genere desventaja, incluyendo aquellas identificadas por la ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación arbitraria y por los tratados internacionales ratificados por Chile.

b.3. Violencia física: cualquier invasión del espacio físico de otra persona, ya sea mediante el contacto directo con el cuerpo de la otra o limitando sus movimientos de cualquier forma.

b.4. Violencia psicológica: cualquier forma de humillación, denostación, insulto escrito o hablado, presión o control arbitrario, sin que medie contacto físico entre las personas.

c) Conducta discriminatoria o Discriminación Arbitraria:

Es toda distinción, acción, exclusión, restricción o conducta que carezca de justificación razonable, que cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de los derechos fundamentales establecidos en nuestra legislación siempre y cuando dicha distinción, exclusión o restricción no se funde en el mérito o idoneidad. En particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, religión o creencias, sexo, orientación sexual enfermedad o discapacidad o alguna otra condición que genere desventaja, incluyendo aquellas identificadas por la ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación arbitraria y por los tratados internacionales ratificados por Chile.



Universidad
ARTURO PRAT
del Estado de Chile

Manual de usuario:

Sistema

Registro de Denuncias

Introducción

Las instituciones públicas requieren, para su mejor desarrollo, organizaciones con ambientes laborales saludables, basados en el respeto y buen trato, capaces de generar las condiciones adecuadas para el normal ejercicio de la función, que promuevan desempeños óptimos y con un resultado de servicio de calidad a la ciudadanía.

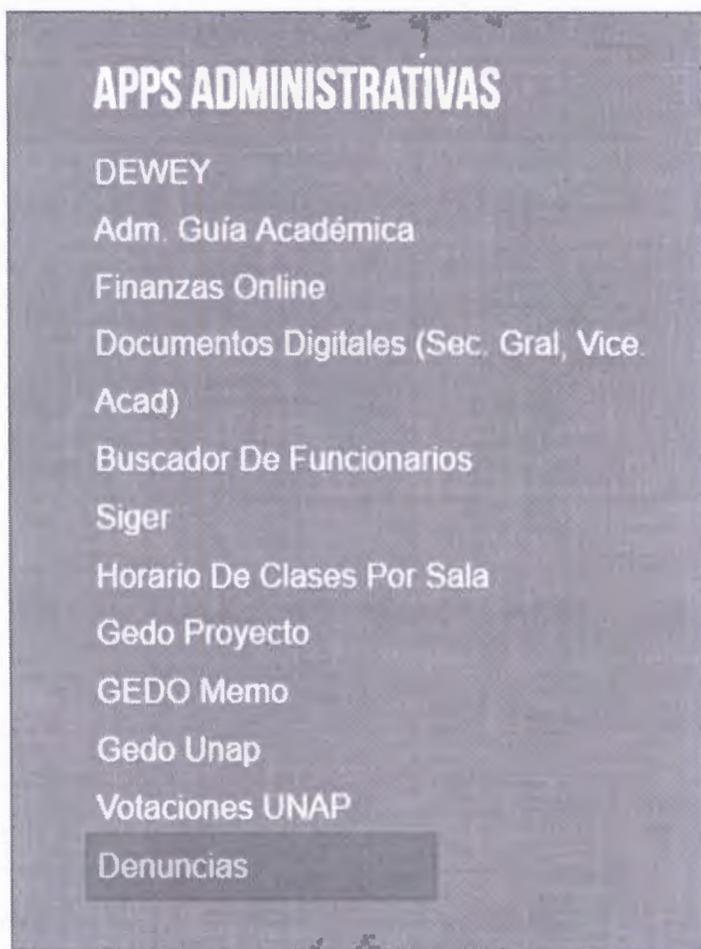
En este contexto es que se ha creado el sistema de "Registros de Denuncias" el cual será el canal oficial para realizar denuncias que atente contra la dignidad de los estudiantes, académicos y/o funcionarios.

El formulario de registro de denuncia consta de 4 secciones:

- Sección "Victima"
- Sección "Denunciante"
- Sección "Descripción Denuncia"
- Sección "Acusado"

Ubicación

Para ingresar a la aplicación primero se debe autenticar como funcionario en el portal de la universidad. Una vez que ingresa se debe ir a los "accesos directos", sección "App Administrativas" el abrirá una ventana conteniendo el formulario de "Ingresar Denuncia".



Formulario de denuncia

1. Sección “Denunciante”:

La primera opción que se presenta es el **tipo de denuncia**, si la denuncia lo hace la misma víctima o lo realiza una tercera persona.

Los datos de **rut y nombre** el sistema lo obtiene automáticamente del perfil con el cual se ingresó al portal de la universidad.

Los datos de **teléfono, celular y mail** lo debe ingresar la persona. Es importante que se indique **al menos uno** de estos datos, esto para poder tener una comunicación con el denunciante.

⚠ Indique tipo de denuncia *

En el caso que el denunciante y la víctima sean la misma persona seleccionar "Denuncia Propia (Yo soy la víctima)". En caso contrario Seleccione "Denuncia a través de un tercero (Otra persona es la víctima)"

Seleccione una opción... 

Denunciante:

Corresponde a la persona que realiza una denuncia, pudiendo ser la víctima o testigo de los hechos.
A continuación, debe ingresar a lo menos un medio de contacto.

🇨🇱 Rut *

Rut de quien esta realizando la denuncia.

👤 Nombre *

Nombre completo de quien esta realizando la denuncia.

📞 Teléfono fijo

Teléfono fijo de contacto de quien esta realizando la denuncia. (9 dígitos).

📱 Celular

Celular de contacto de quien esta realizando la denuncia. (9 dígitos).

✉ Mail

Correo electrónico de contacto de quien esta realizando la denuncia

2. Sección "Víctima":

Esta sección depende del campo **tipo de denuncia** que se encuentra en la sección anterior. Si se seleccionó **denuncia por un tercero**, entonces se activará el botón **buscar funcionario/estudiante** que permitirá la búsqueda de los datos de la víctima, en la ventana que se abre se podrá buscar por el nombre, apellido paterno o apellido materno, una vez seleccionada la víctima el sistema cargará la información de **rut**, **nombre**, **rol** (corresponde si está registrado como funcionario). Si se selecciona el **rol funcionario**, el sistema pedirá la información de la **unidad** y **cargo**.

Víctima:

La víctima corresponde a la persona afectada por los hechos que se expondrán en esta denuncia.
A continuación, debe ingresar a lo menos un medio de contacto.

Víctima:

La víctima corresponde a la persona afectada por los hechos que se expondrán en esta denuncia.
A continuación, debe ingresar a lo menos un medio de contacto.

Rut *

Rut de la persona afectada o víctima de la denuncia.

Nombre *

Nombre de la persona afectada o víctima de la denuncia.

Rol *

Seleccione una opción...

Rol con el cual la persona fue víctima.

Unidad *

Unidad de la universidad donde desempeña laboralmente la persona afectada.

Cargo

Cargo laboral que tiene la persona afectada.

3. Sección “Descripción Denuncia”:

En esta sección se pide seleccionar de qué tipo de **atentado a la dignidad** se trata la denuncia.

Los cuales podrían ser:

- Maltrato laboral
- Acoso laboral
- Acoso sexual
- Violencia
- Discriminación arbitraria

La **descripción de la denuncia**, el campo tiene diferentes opciones para formatear el texto, muy parecido a lo que es la herramienta “Word”.

Se debe indicar con qué frecuencia han ocurrido los hechos que se están denunciando.

Además, se debe indicar la fecha o periodo en que ocurrieron.

Datos de la denuncia

⚠ Indique el tipo de atentado a la dignidad *

Selecciona una opción...

📄 Descripción de denuncia *

Las evidencias como fotografías, audios, registro de redes sociales, entre otras, deberán ser entregadas directamente al receptor de denuncias.

Estilo - Formato - Fuente - Tamaño

Describe su denuncia de manera clara.

⚠ Indique con que frecuencia han ocurrido los hechos *

Selecciona una opción...

Hechos ocurrieron en un periodo. Fecha aproximada de Inicio *

fecha en que ocurrieron los hechos

Enviar denuncia

Se han tomado las precauciones necesarias para mantener la privacidad de información registrada en este sistema.
Unidad de Informática y Comunicaciones - UNAP

4. Sección "Acusado":

Finalmente, se debe indicar quien es el acusado, para esto se debe presionar el botón **Buscar funcionario/estudiante** el cual abrirá una ventana donde se puede buscar por diferentes filtros a la persona, una vez que se muestra el listado se debe seleccionar y el sistema cargará los datos relevantes de dicho funcionario y/o estudiante acusado.

The image shows two screenshots from a web application. The top screenshot is a form titled "Datos del denunciado". It contains a label "Denunciado:" followed by a descriptive text: "Esta persona corresponde a quien tenga eventualmente algún grado de responsabilidad en los hechos." Below the text is a button labeled "Buscar funcionario/estudiante". The bottom screenshot is a search window titled "Buscador de funcionarios y estudiantes". It features three input fields: "Nombres...", "Apellido paterno...", and "Apellido materno...". To the right of these fields is a "Buscar" button. At the bottom right of the window is a "Cerrar" button.

Finalmente, una vez que se han ingresado todos los datos obligatorios, se debe enviar la denuncia con el botón **Enviar denuncia**

Antes que sea registrada la denuncia, el sistema pedirá una confirmación:

The image shows a confirmation dialog box with a warning icon and the title "Estimado usuario". The main text reads: "Está seguro de ingresar esta denuncia? Favor verificar que todos los datos ingresados estén correctos". At the bottom right, there are two buttons: "Cancelar" and "Enviar denuncia".

Confirmado esto, el sistema registrará la denuncia e informará al encargado de gestionar las denuncias. Dando por finalizado la primera etapa, posteriormente el encargado realizará las gestiones necesarias para poder entregar una solución.

Definiciones básicas

Para los efectos de este Reglamento y en general para toda normativa que se dicte en materia de acoso, violencia y/o discriminación arbitraria al interior de la Universidad, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal y otras leyes especiales, se entenderá por:

a) Conductas de acoso

a.1 Acoso sexual en el ámbito funcionario: Conducta que una persona realice en forma indebida por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

Esta conducta se encuentra prohibida a los funcionarios públicos conforme al artículo 84 letra 1) del estatuto administrativo.

Acoso sexual en el ámbito estudiantil: Se refiere a conducta de naturaleza o connotación sexual, indeseada por la persona que la recibe, que produzca consecuencias a nivel psicológico, emocional o físico y que repercuta negativamente en su rendimiento y/o desarrollo, académico estudiantil.

a.2 Acoso discriminatorio: Cualquier conducta o práctica sistemática que busque excluir, o cause un daño a una persona en consideración de su sexo, orientación sexual, identidad de género, etnia, origen nacional, discapacidad o cualquier otra condición que genere desventaja incluyendo aquellas identificadas por la ley N°20.609, o que sea considerada como categoría sospechosa por el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, y que en tal condición haya sido incorporada al Derecho Chileno

a.3 Acoso psicológico: Cualquier situación en la que alguna persona genere un hostigamiento de forma sistemática y recurrente sobre otra persona, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, dañar su reputación, perturbar el normal ejercicio de sus funciones o cualquier conducta análoga.

a.4 Acoso Laboral: Toda conducta contraria a la dignidad de la persona, que constituya agresión u hostigamiento reiterado, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, 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, la que se encuentra prohibida a los funcionarios públicos conforme al artículo 84 letra m) del Estatuto Administrativo.

a.5 Maltrato laboral: Cualquier manifestación de una conducta generalizada, evidente, esporádica, abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un funcionario, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral.

a.6 Maltrato académico: Cualquier manifestación de una conducta evidente, reiterativa, abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un estudiante, poniendo en peligro su avance curricular, sin justificación basada en resultados académicos objetivos.

b) Conducta Violenta:

Se entenderá por Violencia, las conductas que signifiquen actos de agresión hacia otros; humillación, insultos ya sea verbal o psicológica, lo que se traduce en conductas abusivas a través de comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física y psíquica de un individuo, poniendo en peligro su situación laboral y/o estudiantil. Puede ejercerla una jefatura, un par o compañero o un conjunto de compañeros. El efecto de esta acción agresiva puede ser el menoscabo y humillación, causado por acciones discriminatorias u otras que vulneren sus derechos.

b.1. Violencia de género: Cualquier acción o conducta que atente contra la vida, la integridad física, psíquica y/o la libertad sexual de una persona, y que evidencie que ha sido realizada tomando en consideración al sexo, la orientación sexual o la identidad de género.

Para efectos de violencia de género, se entenderá por:

Sexo: Condición biológica dicotómica, atribuida por la medicina en función de los genitales.

Género: Conjunto de ideas, creencias, representaciones y atribuciones sociales construidas en cada cultura tomando como base la diferencia sexual.

Identidad de género: Se refiere a la vivencia interna o individual del género tal como cada persona la siente profundamente, y que puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento. La identidad de género también incluye la vivencia personal del cuerpo que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que sea libremente escogida.

b.2. Violencia discriminatoria: Cualquier acción o conducta que atente contra la vida, la integridad física, psíquica o la libertad sexual de una persona y que evidencia que ha sido realizada tomando en consideración la etnia, orientación sexual, origen nacional, discapacidad, identidad de género o alguna otra condición que genere desventaja, incluyendo aquellas identificadas por la ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación arbitraria y por los tratados internacionales ratificados por Chile.

b.3. Violencia física: cualquier invasión del espacio físico de otra persona, ya sea mediante el contacto directo con el cuerpo de la otra o limitando sus movimientos de cualquier forma.

b.4. Violencia psicológica: cualquier forma de humillación, denostación, insulto escrito o hablado, presión o control arbitrario, sin que medie contacto físico entre las personas.

c) Conducta discriminatoria o Discriminación Arbitraria:

Es toda distinción, acción, exclusión, restricción o conducta que carezca de justificación razonable, que cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de los derechos fundamentales establecidos en nuestra legislación siempre y cuando dicha distinción, exclusión o restricción no se funde en el mérito o idoneidad. En particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, religión o creencias, sexo, orientación sexual enfermedad o discapacidad o alguna otra condición que genere desventaja, incluyendo aquellas identificadas por la ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación arbitraria y por los tratados internacionales ratificados por Chile