

**POLÍTICA INSTITUCIONAL  
DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN  
FRENTE AL ACOSO Y LA  
VIOLENCIA DE GÉNERO**

**TABLA DE CONTENIDO**

1. PROPÓSITO.....	2
2. ALCANCE.....	2
3. DEFINICIONES.....	2
4. REFERENCIAS.....	2
5. ASPECTOS GENERALES.....	2
5.1 Presentación del Rector.....	2
5.2 Antecedentes y justificación.....	3
6. POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO.....	4
6.1 Disposiciones generales.....	4
6.1.1 Objetivo, principios, ámbito de aplicación, definiciones.....	4
6.1.1.1 Objetivo.....	4
6.1.1.2 Marco general y declaración de principios.....	5
6.1.1.3 Ámbito de aplicación.....	5
6.1.1.4 Definiciones.....	7
6.1.2 Prevención del acoso sexual y la violencia de género.....	9
6.1.3 Conductas de acoso y violencia de género.....	9
6.1.3.1 Conductas o manifestaciones de acoso sexual.....	9
6.1.3.2 Conductas o manifestaciones de violencia de género.....	11
6.2 Procedimiento para la resolución de los casos de acoso y violencia de género.....	11
6.2.1 Vía de la mediación.....	11
6.2.2 Fase de inicio del proceso de resolución de los casos.....	12
6.2.2.1 La denuncia.....	12
6.2.2.2 Conformación de un comité <i>ad hoc</i> .....	13
6.2.3 Fase de investigación.....	15
6.2.4 Garantías del procedimiento.....	16
6.3 Clasificación de las faltas y tipos de sanciones.....	17
6.4 Protección.....	21
6.5 Acápites especiales: sobre otras instancias dependientes de UNAPEC y las distintas poblaciones objeto de esta política.....	21
6.5.1 Escuela de Idiomas.....	21
6.5.2 Colegio Fernando Arturo de Meriño (CAFAM).....	22

## **1. PROPÓSITO**

El propósito de este documento es definir la política institucional para la prevención y acción frente a conductas que constituyen acoso o violencia de género, definiendo un plan y el conjunto de directrices que rigen los procesos disciplinarios frente a estas situaciones.

## **2. ALCANCE**

Esta política tiene alcance y validez para todas las instancias que conforman la Universidad APEC o que dependen administrativamente de ella, y considera tanto los miembros permanentes de la comunidad institucional como los ocasionales. De igual manera, aplica para el personal subcontratado a través de compañías y a título personal, invitados, visitantes, relacionados y público en general.

## **3. DEFINICIONES**

Los términos más relevantes de este documento se refieren a conceptos consustanciales al contenido de esta política, por lo que sus definiciones se incluyen en un apartado del cuerpo central de este documento (véase el [apartado 6.1.1.4](#)).

## **4. REFERENCIAS**

POL-UN-0864 Código de ética de la Universidad APEC

## **5. ASPECTOS GENERALES**

### **5.1 Presentación del Rector**

Los compromisos de la Academia son múltiples, la filosofía de UNAPEC expresa que para nosotros es importante una educación integral que implica una formación en valores. Nuestra misión institucional reza: “Formamos líderes creativos y emprendedores para una economía global, mediante una oferta académica completa con énfasis en los negocios, la tecnología y los servicios, que integra la docencia, la investigación y la extensión, con el fin de contribuir al desarrollo de la sociedad dominicana”.

Estoy convencido de que una persona formada para liderar procesos debe tener claridad sobre la necesidad de vivir en una sociedad de respeto y solidaridad.

Un protocolo de prevención del acoso y la violencia de género es una manifestación de que como academia estamos asumiendo muy seriamente nuestro compromiso con el respeto y la garantía de los derechos de todas las personas. Asumiendo esta premisa, presentamos esta política que busca prevenir y actuar cuando sea necesario, para evitar y sancionar este tipo de situaciones.

Lo que quisiéramos es que no se nos presente un solo caso, pero lamentablemente la sociedad no funciona así; en consecuencia, debemos tener las herramientas pertinentes, adecuadas y oportunas para proteger a nuestro estudiantado, nuestro cuerpo profesoral y nuestro equipo de trabajo administrativo de cualquier persona que no asuma nuestros valores institucionales y cometa uno de estos hechos.

Reitero que esta política es una clara y transparente manifestación de nuestro compromiso con una mejor sociedad.

## **5.2 Antecedentes y justificación**

La Universidad APEC (UNAPEC) tiene un compromiso con la educación de calidad con equidad. Un aspecto fundamental para lograrlo es el establecimiento de políticas antidiscriminatorias con el fin de garantizar que las personas que trabajan, estudian y que en general participan en los programas, actividades y cualquier componente de la gestión en la Universidad, puedan desarrollarlas en un ambiente de respeto, reconocimiento de la dignidad personal y libre de cualquier tipo de acoso, violencia, explotación e intimidación.

Cada miembro de la comunidad de UNAPEC (funcionariado, docentes, personal administrativo y académico, estudiantes, así como a todas las personas vinculadas al quehacer universitario a través de actividades educativas, culturales, de acción social, de investigación y administrativas) debe saber que esta Universidad prohíbe el acoso sexual, la violencia sexual y la violencia de género y que se responderá con prontitud y eficacia frente a denuncias de esta índole; que se establecerán medidas adecuadas para su prevención y eliminación; y que cuando sea pertinente, se sancionará con la debida diligencia cualquier comportamiento contrario a esta política.

UNAPEC dispone un Código de Ética que establece dentro de sus postulados fundamentales los siguientes: el respeto a los principios de la democracia, la tolerancia y el diálogo; el respeto al ser humano independientemente de sus creencias religiosas, orientación política, preferencia sexual e identidad de género; la confiabilidad, honestidad, probidad, dignidad e integridad en todos sus actos, libres de prejuicios y conflictos de intereses independientemente de la posición que desempeñe.

La universidad declara también tener los siguientes valores: compromiso y responsabilidad; sentido de pertenencia; trabajo colectivo o en equipo; calidad en el servicio; eficiencia; perseverancia y respeto a la diversidad.

En consecuencia, es imposible tolerar cualquier conducta que ponga en peligro lo que fundamenta la Universidad y en lo que cree, por lo que esta política se convierte en garante del cumplimiento de la ética institucional.

## **6. POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

### **6.1 Disposiciones generales**

#### **6.1.1 Objetivo, principios, ámbito de aplicación, definiciones**

##### **6.1.1.1 Objetivo**

El objetivo de esta política es establecer los principios y directrices que rigen la implementación de acciones para la prevención de conductas que denigren y falten el respeto de las personas de la comunidad de la Universidad APEC, especialmente las conductas de acoso y las agresiones que se ejercen contra personas en razón de su género. Con esta política también se busca definir un conjunto de medidas y mecanismos para la resolución de casos o denuncias presentadas por acoso o violencia de género.

**6.1.1.2 Marco general y declaración de principios**

- a) La Universidad APEC asume un fuerte compromiso con el propósito de asegurar que todos los miembros de su comunidad se formen y laboren en un ambiente libre de cualquier tipo de acoso, conforme a su misión de “contribuir con el desarrollo de la sociedad dominicana”.
- b) UNAPEC prohíbe el acoso, el acoso sexual, agresión sexual, violencia contra la mujer y violencia de género, por parte del profesorado, miembros del personal, estudiantes y las personas que tengan vinculación con la Universidad.
- c) UNAPEC declara que mantiene una política de tolerancia cero con respecto a las relaciones sexuales entre profesores y estudiantes.
- d) UNAPEC se compromete a proteger su espacio físico, su imagen y trayectoria a través de la prevención y persecución moral y física de las personas que incurran en actos de acoso sexual y violencia de género.
- e) UNAPEC se compromete a trabajar en la aplicación de un plan de prevención y acción para situaciones de acoso y de todos los tipos de agresiones, discriminación y violencia previstos en esta política, que abarca programas educativos, de capacitación y sensibilización para todo el personal docente y administrativo, así como también los mecanismos de respuesta inmediata a denuncias por acoso y violencia de género, tales como la resolución temprana y la investigación formal.

**6.1.1.3 Ámbito de aplicación**

- a) El ámbito de aplicación de esta política queda definido para todos los miembros permanentes y ocasionales de la comunidad institucional de UNAPEC, incluyendo el personal académico, docente y administrativo, el cuerpo estudiantil y todas las personas vinculadas al quehacer universitario a través de actividades educativas, culturales, de acción social, de investigación y administrativas.

- b) Se ofrecerá información sobre esta política a todas las personas vinculadas a la Universidad y se promoverá su difusión publicándola en espacios visibles.
- c) La aplicación de esta política se extiende al comportamiento de los colaboradores cuando, en su condición de integrantes de esta comunidad, participen en actividades institucionales o de otra índole, con entidades de cualquier sector, del ámbito público o privado, de la sociedad civil o de la comunidad.
- d) Las instancias corporativas y administrativas que gestionan las contrataciones del personal de la Universidad velarán porque en lo sucesivo la existencia de estas políticas sea del conocimiento de las personas y entidades contratadas, incluyendo estas cláusulas en los contratos correspondientes.
- e) Las disposiciones de esta política tienen aplicación directa en los procesos de selección de personal docente y administrativo, así como en las actividades y procesos relacionados con egresados, educación continuada, extensión universitaria, dentro y fuera de UNAPEC.
- f) Cualquier acción o acto de acoso sexual o de violencia, es responsabilidad única de la(s) persona(s) que lo realice(n). UNAPEC recibirá y analizará las denuncias mediante el procedimiento que se describe más adelante y aplicará la sanción correspondiente al hecho de la manera en que está establecida en esta política.
- g) Estas políticas tienen carácter interno para su aplicación, aunque no se excluye que la persona responsable de acoso o violencia de género también es posible de ser conducida a un proceso acorde con la legislación nacional vigente.
- h) UNAPEC considerará una falta grave que a un miembro de su comunidad, en cualquier otro espacio, se le compruebe que haya cometido este tipo de conducta. Este protocolo contiene una lista de sanciones a aplicar dependiendo del tipo y la reincidencia en el hecho.

#### 6.1.1.4 Definiciones<sup>1</sup>

- **Acoso:** constituye acoso hostigar, perseguir o molestar a una persona. Es un comportamiento agresivo y/o no deseado que involucra un desequilibrio de poder real o percibido, o una situación de abuso de confianza. El acoso incluye acciones como amenazas, persecución, rumores, ataques físicos o verbales, y la exclusión de alguien de un grupo de manera intencional. Los comportamientos acosadores suceden más de una vez o bien tienen el potencial de producirse más de una vez.
- **Acoso sexual:** constituye acoso sexual el acto de apremiar, perseguir, hostigar o constreñir, mediante requerimientos, promesas, órdenes o amenazas a una persona, cometido por otra que abusa de su posición de autoridad o jerarquía, o de la función que ostenta, o de cualquier otra situación ventajosa, para obtener un favor sexual para sí o para un tercero. Se incluye en el acoso sexual insinuaciones sexuales no deseadas, solicitud de favores sexuales u otra conducta verbal, no verbal o física de índole sexual realizado por una persona (hombre o mujer) que abusa de la autoridad que le confieren sus funciones o, aunque no ocurran en relaciones jerárquicas, pero cause una dificultad o daño moral, emocional o psicológico.

También se considera acoso sexual toda insinuación o conducta con un contenido sexual que se realiza de forma aislada o reiterada, escrita o verbal, gestual o física, indeseada para quien la recibe, que tiene como propósito lograr alguna forma de relación, acción o situación con fines de gratificación sexual, que provoca, además, una interferencia en el desempeño de las labores del personal o en el proceso de enseñanza-aprendizaje, creando un ambiente de trabajo o de estudio hostil, intimidante, humillante o discriminatorio.

El acoso sexual es ofensivo para la dignidad e integridad personal de colaboradores y estudiantes, por lo que constituye una amenaza potencial para los miembros de la comunidad universitaria y la institución misma. Es un acto premeditado, que obedece al hecho de creer el acosador, que ejerce algún poder sobre la víctima, aunque no tenga una posición laboral jerárquica sobre la persona a quien acosa.

---

<sup>1</sup> Estas definiciones, en su mayoría, han sido tomadas de leyes nacionales, principalmente del Código Penal dominicano.



La responsabilidad absoluta del acoso sexual está en la persona que origina esa conducta. Normalmente son las mujeres las víctimas del acoso, pero igual puede producirse hacia el hombre y entre personas del mismo sexo.

El acoso sexual incluye incidentes entre miembros de la Universidad, incluye cuerpo docente, empleados/as, estudiantes, entrenadores y otros participantes en la Universidad (como, por ejemplo, vendedores/as, contratistas, visitantes). Puede realizarse de estudiante a estudiante, entre integrantes del cuerpo profesoral y entre personal de igual jerarquía, si la persona acosada ha sentido que es una situación que le resulta difícil o imposible de manejar personalmente.

- **Agresión sexual:** constituye agresión sexual todo atentado lascivo o lujurioso cometido contra una persona con violencia, constreñimiento, amenaza, sorpresa, engaño o por cualquier otro medio que invalide o anule su voluntad.
- **Discriminación:** constituye discriminación el hecho de incurrir en cualquier trato desigual o vejatorio contra una persona física en razón de su origen, edad, sexo, preferencia u orientación sexual, color, situación de familia, estado de salud, discapacidad, costumbre, opinión política, actividad sindical, oficio o su pertenencia o no a una etnia, nación o religión determinada.

Asimismo, constituye discriminación todo trato desigual dado por uno, varios o todos los miembros de una persona jurídica a una persona física en razón de una de las circunstancias antes enunciadas.

- **Violencia de género:** constituye violencia de género toda acción o conducta, pública o privada, que cause daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una persona en razón de su género, incluidas las amenazas de tales actos.
- **Violencia contra la mujer:** constituye violencia contra la mujer toda acción o conducta, pública o privada, que causa daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una mujer en razón de su género, mediante el empleo de fuerza física, violencia (sicológica o verbal), intimidación o persecución.

### **6.1.2 Prevención del acoso sexual y la violencia de género**

La ejecución de un programa permanente de prevención del acoso y la violencia de género tiene el propósito de evitar que actos tan deleznable sucedan en el ámbito institucional. Este plan deberá incluir investigaciones y actividades de sensibilización y formación para el cuerpo docente, el personal administrativo y el estudiantado. Tendrá como instancia responsable de su desarrollo y aplicación a la Vicerrectoría Académica, que, con la aprobación de la Rectoría, podrá establecer coordinaciones con otras instancias nacionales e internacionales, contratar consultorías para investigaciones y ciclos de capacitación y designar personal para la ejecución y seguimiento de este plan. La Vicerrectoría Académica, además, cumplirá con las siguientes acciones:

- a) Dar a conocer esta política a través de campañas de información y comunicación.
- b) Crear estrategias de sensibilización y formación para que los miembros de la comunidad puedan identificar situaciones de acoso sexual y procedan a denunciarlos.
- c) Incluir esta temática del acoso en las charlas de inducción, tanto al personal docente como administrativo, para afianzar el conocimiento y la aplicación de estas políticas.
- d) Incluir este tema en las líneas de investigación institucionales, a fin de profundizar en el estudio de los casos o incidencias que se presentan o pudieran presentarse.
- e) Atender todas las situaciones que se deriven de la aplicación de esta política.

### **6.1.3 Conductas de acoso y violencia de género**

#### **6.1.3.1 Conductas o manifestaciones de acoso sexual**

El acoso sexual puede ocurrir en cualquier momento o lugar, dentro o fuera de la Universidad, tanto en circunstancias laborales o educativas, como en actividades institucionales de carácter social. El acoso puede ser físico, cuando se realiza un tipo de contacto no deseado que la persona que lo recibe lo considera inadecuado.

El acoso no físico corresponde a toda manifestación sugestiva de tipo sexual, expresada directa o indirectamente mediante palabras, comentarios escritos y remitidos por cualquier vía, incluidos medios electrónicos, o a través de gestos ofensivos no deseados y así manifestado por la persona afectada. Se califican como conductas o manifestaciones de acoso sexual, sin que sean limitativas, las siguientes:

- a) Hacer declaraciones sexistas desagradables y ofensivas, comentarios sexuales burdos, observaciones de naturaleza sexual acerca del cuerpo o vestimenta de la persona, explicaciones no solicitadas sobre experiencias sexuales.
- b) Mostrar o hacer circular materiales escritos, fotografías o dibujos que degradan el género de las personas de forma sugestiva o pornográfica, utilizando medios electrónicos o tradicionales.
- c) Hacer comentarios ofensivos o inapropiados sobre atributos físicos, miradas lascivas, gestos de orientación sexual o flirteos repetidos.
- d) Realizar contactos físicos desagradables, inapropiados e innecesarios, en contra de la voluntad de una persona, tales como tocar, besar, abrazar, pellizcar, frotarse contra el cuerpo de otra persona.
- e) Hacer insinuaciones, sugerencias o ejercer presión para que la persona se involucre en actividades sexuales. Realizar preguntas sobre la vida sexual o invitaciones comprometedoras.
- f) Usar el poder o autoridad de un puesto de trabajo para amenazar o castigar, ya sea directa o indirectamente, por no tolerar el acoso, no acceder a una actividad sexual, por reportar el acoso, prometer premios materiales, económicos u otro tipo por favores sexuales.
- g) Empezar conductas verbales o expresiones desagradables de naturaleza sexual o de género en cualquier espacio académico o administrativo.
- h) Hacer más difícil el trabajo de un estudiante o las tareas de cualquier colaborador si no accede a sus peticiones sexuales.

- i) Utilizar las redes sociales, correos electrónicos o teléfonos para realizar cualquiera de las conductas anteriores.

#### **6.1.3.2 Conductas o manifestaciones de violencia de género**

Se califican como manifestaciones de violencia de género y violencia contra la mujer, sin que sean limitativas, las siguientes conductas que se produzcan en razón de su género:

- a) **Maltrato físico.**
- b) **Maltrato psicológico**, lo cual incluye hostilidad verbal reiterada que produce humillación, miedo, temor y se manifiesta en amenazas, vejaciones, exigencia de obediencia, coacción verbal, insultos, entre otras vejaciones.
- c) **Maltrato sexual**, lo que implica la imposición de una relación sexual no consentida: abuso, agresión o acoso. Un integrante de la comunidad de UNAPEC que sea denunciado por este tipo de conducta dentro y fuera del campus, podrá ser sancionado si se comprueba la falta.

### **6.2 Procedimiento para la resolución de los casos de acoso y violencia de género**

#### **6.2.1 Vía de la mediación**

Se establece la posibilidad de usar la vía de la mediación en un caso de denuncia de acoso o violencia de género que cumpla con los siguientes requisitos: que se trate de una situación incipiente; que quien denuncia esté de acuerdo; y que sea una primera vez, por lo que nadie que haya tenido una denuncia anterior podrá ser beneficiado de este procedimiento.

El objetivo de este mecanismo es que los casos simples puedan ser solucionados de una manera ágil, dialogada y con la intervención de una persona que funja como mediadora. Quien funja como mediador seguirá determinadas pautas de actuación y establecerá propuestas encaminadas a poner fin al conflicto y evitar que se produzca nuevamente.

Estas pautas deben considerar, entre otros criterios, la necesidad de que las partes den su consentimiento para que se pueda comenzar un proceso de mediación viable; que se fomente una buena comprensión del proceso; que se utilicen medidas para generar la confianza, seguridad y credibilidad entre las partes en conflicto y entre el mediador y las partes, así como también, confianza en el proceso de mediación; que haya coherencia, transparencia y ecuanimidad en la gestión del proceso de mediación; y que se respete la confidencialidad.

UNAPEC se compromete a que la persona designada para mediar en este tipo de situaciones tenga la debida formación y sensibilidad sobre estos tipos de violencia. El mediador o la mediadora escogidos podrán ser recusados si una de las partes considera que no está llevando el proceso de la manera adecuada.

Para realizar una mediación se tendrán que cumplir la condición y el proceso de denuncia explicados en el apartado siguiente. La mediación se realizará en una reunión. La instancia responsable fijará la hora y el lugar de la mediación, que deberá ser aceptado de forma escrita por las partes. Esta reunión se realizará a más tardar en diez días hábiles desde que la denuncia haya sido interpuesta.

Luego de realizada la reunión de mediación, el mediador o mediadora tendrá cinco días hábiles para presentar un informe que deberá ser firmado por las partes. Si lograron el acuerdo, este documento da por finalizado el proceso y en el expediente de la persona denunciada constará la denuncia y una copia del escrito. Si no se logró el acuerdo, se llevará a cabo el proceso común que se sigue para todas las denuncias que no son factibles de resolverse mediante mediación, tal y como se describe en el siguiente acápite.

## **6.2.2 Fase de inicio del proceso de resolución de los casos**

### **6.2.2.1 La denuncia**

- 1) Habrá varias instancias institucionales encargadas de recibir las denuncias sobre acoso y violencia de género, que tendrán la responsabilidad de garantizar el debido proceso y mantener total confidencialidad de las investigaciones y demás acciones.

- **Denuncia de estudiantes y docentes.** En primera instancia deben dirigirse a su propio decanato y presentar su denuncia personalmente al decano(a) o director(a) de la carrera, quienes, de forma inmediata, deberán informar sobre el caso a la Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles y a la Vicerrectoría Académica.
  - **Denuncia del personal administrativo.** En primera instancia deben dirigirse a la Gerencia de Recursos Humanos, quien informará de forma inmediata a las autoridades administrativas y establecerán coordinación para realizar las investigaciones correspondientes.
- 2) La presentación de la denuncia puede ser de forma verbal o escrita. Si se presenta de forma verbal, inmediatamente quien la está recibiendo debe escribirlo y proceder a solicitar a quien la interpone que la firme en señal de acuerdo con la versión de los hechos que recoge el escrito.
  - 3) Cuando una persona denuncia que ha sido víctima de cualquiera de las violencias que se describen y detallan en este protocolo, se le entregará una explicación escrita de sus derechos y opciones.
  - 4) La tramitación formal de la denuncia se hará a la Rectoría, vía la vicerrectoría de quien dependa la persona denunciante (si es del área académica), o vía la Administración General (si es del área administrativa), en sobre cerrado con la leyenda "Procedimiento de denuncia". El sobre será abierto por la vía correspondiente, tomando así formal conocimiento del caso, y luego lo entregará personalmente a la Rectoría. Este procedimiento deberá realizarse de forma expedita. En caso de que una de las autoridades involucradas no esté disponible para atender el caso (viaje, vacaciones, licencia u otra causa legal), dejará una persona delegada para estos fines.

#### 6.2.2.2 Conformación de un comité *ad hoc*

- 1) Luego que la Rectoría toma conocimiento del caso, conformará y convocará un comité *ad hoc*, uno para cada caso o situación. El rector podrá hacerse representar en este comité por una persona que designe para estos fines.

2) Según el área de donde provenga el caso, en el comité *ad hoc* participarán las siguientes instancias:

a) Área académica de Grado y Escuela de Idiomas:

- La Rectoría
- La Vicerrectoría Académica
- La Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles
- El decanato involucrado
- La Gerencia de Recursos Humanos.

La Vicerrectoría Académica coordinará este comité y, previa autorización de la Rectoría, podrá invitar a participar con voz, pero sin voto, a otra persona de UNAPEC que considere pertinente.

b) Área académica de Posgrado:

- La Rectoría
- La Vicerrectoría de Posgrado
- La Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles
- La Gerencia de Recursos Humanos.

La Vicerrectoría de Posgrado coordinará el comité y, previa autorización de la Rectoría, podrá invitar a participar con voz, pero sin voto, a otra persona de UNAPEC que considere pertinente.

c) Si es del área administrativa:

- La Rectoría
- La Administración General
- La Gerencia de Recursos Humanos

La Administración General coordinará el Comité y, previa autorización de la Rectoría, podrá invitar a participar con voz, pero sin voto, a otra persona de UNAPEC que considere pertinente.

3) En el caso de que la denuncia se realice contra uno de los integrantes de estos comités, la persona quedará inmediatamente fuera de la comisión y será sustituido por quien la Rectoría designe.

En el caso de que la denuncia involucre a la persona que esté a cargo de la Rectoría, el presidente de la Junta de Directores formará parte del comité *ad hoc*.

- 4) El comité *ad hoc* tendrá la obligación de ordenar una investigación del caso o denuncia, designando para ello a dos personas, tomando en cuenta el área de donde proviene el caso.

### **6.2.3 Fase de investigación**

- 1) La investigación deberá realizarse de forma inmediata y tendrá una duración máxima de 15 días.
- 2) La comisión investigadora tomará en consideración que, en los casos de acoso, acoso sexual, agresión sexual, violencia contra la mujer y violencia de género, debido a la particularidad de este tipo de falta, se deberá proceder con cautela, evitando 're-victimizar' a la persona que denuncia, recordando que la responsabilidad por el acoso es del acosador y no de la víctima y que no hay ninguna justificación para el acoso o la violencia.
- 3) La investigación tendrá en cuenta todas las especificidades de este tipo de situaciones, para no afectar, asustar o intimidar a la persona denunciante y evitar que repita en múltiples oportunidades su versión de los hechos acaecidos.
- 4) Se aceptará todo tipo de pruebas posibles de conseguir. Reconociendo que en este tipo de denuncia no siempre es posible tener pruebas tangibles, se realizarán las diligencias necesarias para entrevistar de forma muy discreta a otras personas que puedan ser testigos de cargo, aunque no necesariamente quieran involucrarse en el proceso, así como cualquier otra diligencia pertinente al esclarecimiento de los hechos denunciados.
- 5) UNAPEC autorizará a todas las dependencias de la universidad a que entreguen la información que les sea requerida en provecho de la investigación. Todo el personal docente y administrativo, así como los miembros del cuerpo estudiantil, deberán firmar un consentimiento informado de que, en caso de una denuncia por acoso o violencia de género, UNAPEC puede compartir la información personal del involucrado que posea en sus expedientes, a los fines de completar la investigación.



- 6) Las personas designadas para la investigación tienen la obligación de entregar un informe a la mayor brevedad, tomando en cuenta el período total en que debe ser resuelto el caso.
- 7) El comité *ad hoc* se reunirá, estudiará el informe y, de ser necesario, convocará a las personas involucradas en el conflicto para escuchar las alegaciones de ambas partes.

A partir de la lectura del informe, los miembros del comité redactarán un cuestionario con preguntas dirigidas a aclarar las dudas que hayan quedado mediante una entrevista a los involucrados. Con esto se busca evitar la mencionada 're-victimización' u obligar que la víctima narre lo que ya estableció en su testimonio y que forma parte del informe, especialmente si le resulta doloroso, a menos que voluntariamente exprese su disposición de volver a narrar lo sucedido.

- 8) El comité tomará una decisión procurando que sea de consenso y la comunicará por escrito, tanto a la persona denunciante como a la denunciada, en los próximos cinco días. En caso de que no sea posible el consenso, se redactará un acta en que se haga constar que la decisión fue tomada por mayoría, explicando los motivos para esta decisión. Esta acta formará parte del expediente que se archive del caso.
- 9) Se establece como tiempo prudente para que el caso sea conocido en su totalidad, un máximo de 60 días laborables entre la denuncia y la resolución del caso.
- 10) La decisión del comité podrá ser reconsiderada a petición de alguna de las partes, quienes tendrán un plazo de diez días para presentar esta solicitud. Si es un expediente del área académica, la solicitud de reconsideración deberá conocerse en el Consejo Académico en su reunión más próxima de la fecha de la solicitud. Si es del área administrativa, la conocerá una comisión designada por la Junta de Directores en el plazo de un mes.
- 11) La solicitud de reconsideración de la decisión no suspende la ejecución de la decisión del comité *ad hoc*.

#### **6.2.4 Garantías del procedimiento**

- a) Deber de discreción. Toda persona que participe en este proceso tiene la obligación de secreto, confidencialidad y discreción en todo el proceso.

- b) Protección del derecho a la intimidad y la privacidad. Con la excepción de que los datos de la parte denunciada que reposan en su expediente en UNAPEC, pueden ser revisados por la comisión investigadora, en cuyo caso lo hará constar en su informe.
- c) Ausencia de represalias. UNAPEC debe garantizar que la persona denunciante y las personas que intervengan en el proceso, en calidad de testigos o facilitando información pertinente al caso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en ese sentido, será pasible de juicio disciplinario.
- d) Si de la investigación se concluyera que la persona denunciante ha presentado una falsa denuncia a sabiendas, con el ánimo de difamar a la persona denunciada, esta acción se considerara como un asunto pasible de juicio disciplinario.

### **6.3 Clasificación de las faltas y tipos de sanciones**

UNAPEC considera como muy grave cualquier conducta de acoso o violencia de género, no obstante, para fines de sanción se establecerá una gradualidad, dependiendo del tipo de hecho probado, y aplicará la sanción o medida correspondiente dependiendo de las características del caso y de la reincidencia en el hecho. La sanción será determinada por el comité *ad hoc* creado para cada caso.

Las acciones correctivas y las sanciones serán de aplicación inmediata, quedando a cargo de la Gerencia de Recursos Humanos la aplicación y el seguimiento. Si se ordena la expulsión o la cancelación de la persona de la Universidad, se deberá proceder de forma inmediata con esta acción.

Si se ordena otro tipo de sanción, el área responsable deberá actuar con la debida diligencia y presteza en el cumplimiento de la misma. En caso de que las sanciones involucren el retiro o la negación de méritos docentes, la Gerencia de Recursos Humanos deberá informar a la Dirección de Innovación e Investigación Educativa (DIIE), para que lo consigne en el sistema de gestión de datos de los docentes.

El comité *ad hoc* explicará en su decisión por escrito las sanciones que se aplicarán.

Las sanciones que el comité *ad hoc* podrá imponer se describen en los siguientes cuadros, considerando los distintos tipos de conductas o manifestaciones: de acoso o de violencia de género.

*Cuadro 1. Sanciones para conductas o manifestaciones de acoso sexual.*

<b>Conductas o manifestaciones de acoso sexual</b>	<b>Tipo de falta</b>	<b>Sanción</b>
- Hacer declaraciones sexistas desagradables y ofensivas, comentarios sexuales burdos, observaciones de naturaleza sexual acerca del cuerpo o vestimenta de la persona, explicaciones sobre experiencias sexuales no pedidas.	Muy grave	Si no se concilia: - Una carta de amonestación. - Prohibición de recibir méritos académicos estudiantiles o docentes (por un año). - Imposibilidad de acceder a becas de estudio (por un año). A la segunda denuncia probada: - Despido / Expulsión.
- Mostrar o hacer circular materiales escritos, fotografías o dibujos que degradan el género de las personas de forma sugestiva o pornográfica, utilizando medios electrónicos o tradicionales.	Muy grave	- Despido / Expulsión.
- Hacer comentarios ofensivos o inapropiados sobre atributos físicos, miradas lascivas, gestos de orientación sexual o flirteos repetidos.	Muy grave	Si no se concilia: - Una carta de amonestación. - Prohibición de recibir méritos académicos estudiantiles o docentes (por un año). - Imposibilidad de acceder a becas de estudio (por un año). A la segunda denuncia probada: - Despido / Expulsión.
- Realizar contactos físicos desagradables, inapropiados e innecesarios, en contra de la voluntad de una persona, tales como tocar, besar, abrazar, pellizcar, frotarse contra el cuerpo de otra persona.	Muy grave	- Despido / Expulsión.
- Hacer insinuaciones, sugerencias o ejercer presión para que la persona se involucre en actividades sexuales. Realizar preguntas sobre la vida sexual o invitaciones comprometedoras.	Muy grave	Si no se concilia: - Una carta de amonestación. - Prohibición de recibir méritos académicos estudiantiles o docentes (por un año). - Imposibilidad de acceder a becas de estudio (por un año). A la segunda denuncia probada:

Conductas o manifestaciones de acoso sexual	Tipo de falta	Sanción
		- Despido / Expulsión.
- Usar el poder o autoridad de un puesto de trabajo para amenazar o castigar, ya sea directa o indirectamente, por no tolerar el acoso o no acceder a una actividad sexual, o por reportarlo. Prometer premios materiales, económicos o de otro tipo por favores sexuales.	Muy grave	- Despido / Expulsión.
- Empezar conductas verbales o expresiones desagradables de naturaleza sexual o de género en cualquier espacio académico o administrativo.	Muy Grave	Si no se concilia: - Una carta de amonestación. - Prohibición de recibir méritos académicos estudiantiles o docentes (por un año). - Imposibilidad de acceder a becas de estudio (por un año). A la segunda denuncia probada: - Despido / Expulsión.
- Hacer más difícil el trabajo de un estudiante o las tareas de cualquier colaborador sino accede a sus peticiones sexuales.	Muy grave	- Despido / Expulsión.
- Utilizar las redes sociales, correos electrónicos o teléfonos para realizar cualquiera de las conductas anteriores.	Muy grave	- Despido / Expulsión.

*Cuadro 2. Sanciones para conductas o manifestaciones de violencia de género.*

<b>Conductas o manifestaciones de violencia de género y violencia contra la mujer</b>	<b>Tipo de falta</b>	<b>Sanción</b>
- Maltrato físico	Muy grave	Primera denuncia y el maltrato ha implicado golpes leves: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Una carta de amonestación</li> <li>- Prohibición de recibir méritos académicos estudiantiles o docentes.</li> <li>- Imposibilidad de acceder a becas de estudio (por dos años).</li> </ul> Segunda denuncia o primera denuncia que implique golpes con daños mayores: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Despido / Expulsión.</li> </ul>
- Maltrato psicológico	Muy grave	Primera denuncia y el maltrato involucra situaciones leves: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Una carta de amonestación.</li> <li>- Prohibición de recibir méritos académicos estudiantiles o docentes.</li> <li>- Imposibilidad de acceder a becas de estudio (por dos años).</li> </ul> Segunda denuncia o primera denuncia que implica daños mayores. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Despido / Expulsión.</li> </ul>
- Maltrato sexual	Muy grave	- Despido / Expulsión.

**Nota:** Con la aprobación de las disposiciones contenidas en esta política, se modifica el Reglamento de becas del personal docente y administrativo, para que se limite la concesión de becas por causa de conductas probadas que conlleven esa sanción.

#### **6.4 Protección**

- a) UNAPEC brindará la protección necesaria a las personas que hayan sido objeto de acoso sexual, así como aquéllas que lo denuncien.
- b) Dispondrá de instancias y normativas dirigidas a la prevención y sanción del acoso sexual.
- c) UNAPEC podrá ofrecer remedios y apoyo a la persona que ha atravesado por esta situación tales como orientación psicológica y acompañamiento a través de la Dirección de Bienestar Universitario.
- d) Los casos y situaciones serán tratados con alto nivel de confidencialidad, garantizando el cumplimiento de la normativa establecida.
- e) Protege de represalias que comprometan la condición laboral o académica de toda persona que haya presentado denuncias o haya sido testigo de acoso sexual.
- f) Si el caso ha involucrado algún tipo de violencia que amerite la denuncia en los tribunales de la República Dominicana, se dará parte a la Fiscalía del Distrito Nacional, que será responsable de seguir el caso. La Universidad solo se responsabiliza de denunciar la situación, pero no puede comprometerse a darle ningún tipo de seguimiento a estos casos. En el caso de que las víctimas requieran asistencia legal y tengan imposibilidad de pagar estos servicios, la Universidad podría ponerla en contacto con alguna institución que realice este tipo de servicios de forma pro bono.

#### **6.5 Acápites especiales: sobre otras instancias dependientes de UNAPEC y las distintas poblaciones objeto de esta política**

##### **6.5.1 Escuela de Idiomas**

La Escuela de Idiomas de UNAPEC maneja una alta población de estudiantes menores de edad a través de los siguientes programas:

- Programa regular de inglés para niños y adolescentes en los diferentes campus y sedes de la Escuela de Idiomas.

- Programas de idiomas en colegios con los que UNAPEC mantiene contratos interinstitucionales, que cuentan con personal docente que presta su servicio en otras instituciones, pero que también pertenecen a la nómina de la Escuela de Idiomas.

El Reglamento docente de la Escuela de Idiomas define y clasifica las faltas del personal y establece que las conductas de hostigamiento, intimidación, extorsión y acoso sexual constituyen faltas muy graves. A los fines de adecuación de las reglamentaciones institucionales, se especifica que la detección de otros comportamientos que no estén previstos en el Reglamento docente de la Escuela de Idiomas, serán complementados con lo que establece esta política, y se toman las siguientes previsiones:

- a) Se deroga cualquier sanción prevista en el Reglamento docente de la Escuela de Idiomas y se asumen las sanciones establecidas en este Protocolo.
- b) En el caso del personal administrativo de la Escuela de Idiomas, esta política se aplica de manera íntegra.
- c) Si la denuncia involucra personas menores de edad, este Protocolo será complementario a lo que establecen las Leyes Nacionales, para estos casos.

#### **6.5.2 Colegio Fernando Arturo de Meriño (CAFAM)**

- a) El Colegio Fernando Arturo de Meriño tiene una población estudiantil de menores de edad, en consecuencia, toda acción frente a las situaciones referidas en esta política, se rigen por las leyes nacionales, debiendo usarse esta política de forma complementaria para las previsiones de estos casos.
- b) En lo concerniente al personal, las medidas se regirán en todos sus aspectos por esta política.

Cuando las denuncias provengan del Colegio, se modificará la composición del comité *ad hoc* para incluir al funcionario de mayor jerarquía de esta institución y los pertinentes de acuerdo al caso, excluyendo al funcionariado de UNAPEC que no tenga competencia en esta institución.