



POLÍTICA CONTRA
EL ACOSO, LA
VIOLENCIA Y LA
DISCRIMINACIÓN

INSTITUTO SUPERIOR
DE FORMACIÓN DOCENTE
SALOMÉ UREÑA (ISFODOSU)

ACADÉMICAS | Marco Normativo



INSTITUTO SUPERIOR
DE FORMACIÓN DOCENTE
SALOMÉ UREÑA
ISFODOSU

POLÍTICA CONTRA EL ACOSO, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN

DEL INSTITUTO SUPERIOR DE FORMACIÓN
DOCENTE SALOMÉ UREÑA (ISFODOSU)



INSTITUTO SUPERIOR
DE FORMACIÓN DOCENTE
SALOMÉ UREÑA
ISFODOSU

JUNTA DE DIRECTORES

Miembros Ex Officio

Ángel Hernández Castillo, Ministro de Educación, Presidente
Francisco Germán De Oleo Ramírez, Viceministro de Acreditación y Certificación Docente del Ministerio de Educación / Representante Permanente del Ministro de Educación ante la Junta de Directores
Anzell Scheker, Viceministra de Servicios Técnicos y Pedagógicos, Ministerio de Educación
Leonidas Germán, Directora General de Currículo, Ministerio de Educación
Francisco Ramírez, Director Ejecutivo del Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (INAFOCAM)
Sixto Gabín, Representante de la Asociación Dominicana de Profesores (ADP)
Nurys del Carmen González, Rectora, Secretaria

Miembros Intuitu Personæ

Radhamés Mejía, Vicepresidente
Ángela Español
Thelma Camarena
Laura Lehoux
Rolando Guzmán
Olga Espaillet
José Alejandro Aybar
Pedro José Agüero
Cheila Valera
Fausto Rosario

CONSEJO ACADÉMICO

Nurys del Carmen González, Rectora
Carmen Gálvez, Vicerrectora Académica
Andrea Paz, Vicerrectora de Investigación y Postgrado
Milta Lora, Vicerrectora de Innovación y Desarrollo
Aida Roca, Vicerrectora de Gestión
Ana Julia Suriel, Vicerrectora Ejecutiva Recinto Emilio Prud'Homme
Mercedes Carrasco, Vicerrectora Ejecutiva Recinto Juan Vicente Moscoso
Glenny Bórquez, Vicerrectora Ejecutiva Recinto Félix Evaristo Mejía
Cristina Rivas, Vicerrectora Ejecutiva Recinto Eugenio María de Hostos
David Capellán, Vicerrector Ejecutivo Recinto Luis Napoleón Núñez Molina
Anthony Paniagua, Vicerrector Ejecutivo Recinto Urania Montás
Luisa Acosta Caba, Directora de Desarrollo Profesional
Vladimir Figueroa, Director de Investigación
Ramón Vilorio, Director de Recursos para el Aprendizaje
Charly Tolentino, Director de Recursos Humanos
Rafael Vargas, Representante de los profesores
Alejandrina Miolán, Representante de los directores académicos
María Fernanda Evertz Alvarado, Representante estudiantil
Maribell Martínez, Representante del Viceministerio de Servicios Técnicos y Pedagógicos del Ministerio de Educación
Francisco Ramírez, Director Ejecutivo INAFOCAM

POLÍTICA CONTRA EL ACOSO, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN

DEL INSTITUTO SUPERIOR DE FORMACIÓN
DOCENTE SALOMÉ UREÑA (ISFODOSU)

INSTITUCIONALES | Marco Normativo

Política contra el Acoso, la Violencia y la Discriminación del Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña (ISFODOSU)

Dirección editorial: Miguelina Crespo

Diseño de interior y portada: Julissa Ivor Medina y Yelitza Sosa

Corrección: Vilma Martínez y Adrian R. Morales.

© Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña

Calle Caonabo esq. C/ Leonardo da Vinci

Urbanización Renacimiento, Mirador Sur

Santo Domingo, República Dominicana

T: (809) 482.3797 www.isfodosu.edu.do

Santo Domingo, República Dominicana, 2025.

Prohibida la reproducción total o parcial
de este Política sin autorización. Febrero 2025

CONTENIDO

Introducción	9
1. Objetivo	11
2. Alcance	11
3. Base Legal y Normativas.....	12
4. Siglas y Definiciones.....	13
5. Principios	16
6. Políticas.....	18
7. Control de Emisión	48
8. Control de Cambios	49

Introducción

El Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña (ISFODOSU) es una institución de educación superior de carácter estatal y de servicio público dedicada a formar profesionales de Educación. Su meta es ser la institución de referencia en la formación docente con calidad y equidad que demanda el sistema educativo dominicano.

ISFODOSU implementa procesos basados en el respeto a las personas y en el cumplimiento de las leyes y normativas que previenen cualquier tipo de violencia, acoso, discriminación, abuso, explotación sexual sin importar condiciones como edad, sexo, características físicas, posición económica, género, orientación sexual, religión, política partidaria, origen étnico, entre otras.

Para el cumplimiento de este objetivo, ISFODOSU busca definir, reglamentar y crear canales de educación, prevención y denuncia, con la finalidad de eliminar de nuestra comunidad actitudes de discriminación, acoso y violencia. Con tal propósito se ofrece a la comunidad académica la Política contra el Acoso, la Violencia y la Discriminación.

Política contra el Acoso, la Violencia y la Discriminación

1. Objetivo

Establecer un marco regulatorio integral en ISFODOSU que oriente la actuación institucional hacia la prevención, sanción y erradicación de todas las formas de acoso, violencia y discriminación, para promover la creación de un ambiente de respeto mutuo en el que se proteja la integridad de todos los miembros del Instituto.

2. Alcance

La «Política contra el Acoso, la Violencia y la Discriminación» es de carácter interno y no reemplaza ninguna normativa o legislación nacional competente a los órganos del sistema de justicia.

Regula los comportamientos o situaciones de acoso, violencia y discriminación en el que estén involucradas:

- a) Personas que cursen programas académicos de grado, posgrado, y formación continua en ISFODOSU.
- b) Personas que desarrollen funciones de docencia, administración o investigación, ya sea que se encuentren vinculadas a ISFODOSU a través de nombramientos, contratos de trabajo, de forma honoraria o que mantengan otra relación institucional.
- c) Personas relacionadas no contratadas, tales como ayudantes, becarios, conferencistas y visitantes; asistentes a eventos; personal de apoyo; suplidores de servicios (seguridad, tecnología de la información, alimentación); y personas que desarrollen su práctica profesional dentro de la institución.
- d) Cualquier otra persona vinculada al quehacer institucional o en los predios físicos de la institución y que no haya sido mencionada anteriormente.

3. Base legal y normativas

- Constitución dominicana.
- Convenio núm. 190 de la OIT, que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Este Convenio fue adoptado en junio de 2019, por la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (011) y entró en vigor el 25 de junio de 2021.

- Ley de la Estrategia Nacional de Desarrollo de la República Dominicana 2030 (Ley 1-12).
- Ley 24-97 sobre Violencia Intrafamiliar y contra la Mujer.
- Ley de Función Pública 41-08.
- El Reglamento de Relaciones Laborales de ISFODOSU.
- El Reglamento de Estudiantes de ISFODOSU.

4. Siglas y definiciones

- a) **Acoso:** todo comportamiento repetitivo y hostil que cause daño, intimide, humille o margine a la víctima. Se considera que tales acciones pueden afectar negativamente la salud mental y el rendimiento académico o laboral de la persona que lo experimenta y producir consecuencias graves como deterioro de la autoestima, aislamiento social, estrés, ansiedad, confrontaciones, conflictos interpersonales e incluso, en casos extremos, puede llevar a autolesiones y suicidio.
- b) **Acoso no sexual:** se refiere a la conducta indebida consistente en la agresión y el hostigamiento reiterados, de cualquier naturaleza, no consentido por quien lo recibe. En el acto de acoso pueden estar implicados docentes, estudiantes, ayudantes, administradores, consultores, suplidores, en fin, cualquier ser humano vinculado a la comunidad académica. Existen diversas formas de acoso no sexual como los que se presentan a continuación:

- **Acoso verbal:** puede involucrar insultos, comentarios ofensivos, burlas y difamación.
 - **Acoso social:** conlleva excluir o propagar rumores sobre la víctima.
 - **Acoso físico:** consiste en golpear, empujar, agredir a la víctima o dañar su propiedad.
 - **Acoso laboral:** es un comportamiento persistente y hostil en el trabajo que incluye intimidación, humillación, exclusión o agresiones verbales y físicas, que puede causar estrés y perjuicio a la víctima. Puede provenir de superiores, colegas o subordinados, y afecta negativamente la salud mental y el rendimiento profesional.
 - **Acecho o persecución:** se refiere a un patrón repetitivo de conducta no deseada y obsesiva dirigida hacia una persona específica, que tiene como objetivo intimidar, amenazar o causar miedo. Este comportamiento puede incluir seguir a la persona, vigilar sus actividades, enviar mensajes no solicitados, presentarse en lugares donde la persona se encuentra, o cualquier otra acción que invada la privacidad de la víctima y le cause angustia o temor por su seguridad.
- c) **Acoso sexual:** el acoso sexual es cualquier conducta no deseada por la persona objeto de esta, de índole sexual que puede manifestarse de forma verbal, física, no verbal o digital. Tiene como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de una persona, creando un ambiente

intimidante, degradante, humillante, ofensivo o hostil. Esto incluye comentarios, insinuaciones, tocamientos, gestos inapropiados, presión para obtener favores sexuales o la difusión no consentida de material sexual. Puede ocurrir entre pares o en contextos donde hay una relación de poder, lo cual puede afectar la salud emocional, física y/o psicológica de la víctima.

- d) **Ciberacoso:** consiste en utilizar medios electrónicos, como correos electrónicos, redes sociales o mensajes en línea, para hostigar y difamar a la víctima.
- e) **Discriminación:** es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia u otro trato diferencial que se base directa o indirectamente en razón del origen étnico, nacionalidad, género, orientación sexual, religión, edad, peso, discapacidad u otra característica personal o de grupo y que tenga la intención o el efecto de anular o perjudicar el reconocimiento, el disfrute o el ejercicio, en igualdad de condiciones, de derechos humanos y libertades fundamentales en el ámbito político, económico, social, cultural o de cualquier otro campo de la vida pública.
- f) **Explotación sexual:** se refiere a cualquier abuso o uso indebido de una persona con fines de lucro, por lo general a través de actividades sexuales no consensuadas. Este concepto incluye una amplia gama de prácticas ilegales y éticamente reprobables como: prostitución forzada, trata de personas con fines sexuales, pornografía infantil, turismo y servidumbre sexuales.

5. Principios

ISFODOSU adopta los siguientes principios en la prevención del acoso, la violencia y la discriminación:

- **Respeto a la dignidad.** Los actos de acoso, violencia o discriminación en cualquiera de sus modalidades dañan la dignidad de la persona. ISFODOSU adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas.
- **Atención integral en los servicios.** La atención de situaciones que puedan constituir actos de acoso, violencia o discriminación, en todas sus modalidades, se debe realizar en forma integral, valorando el aspecto social, laboral, psicológico y de género.
- **No discriminación.** Todas las personas deben ser tratadas con igualdad y dignidad, sin importar su origen étnico, nacionalidad, género, orientación sexual, religión, edad, peso, discapacidad u otra característica personal o de grupo.
- **Solidaridad.** Responsabilidad compartida que tienen los individuos, la sociedad y las instituciones para apoyar y proteger a quienes han sido afectados por actos de violencia. Implica la colaboración activa y la empatía hacia las víctimas, mediante al reconocimiento de sus derechos y necesidades, y la promoción de acciones concretas para su recuperación y reintegración en la comunidad.
- **Diversidad.** La comunidad académica la componen personas con antecedentes y características variadas en

cuanto a edad, sexo, características físicas, posición económica, de género, orientación sexual, religión, origen étnico, política partidaria, entre otras.

- **Imparcialidad y trato justo.** Todas las personas que intervengan en el esclarecimiento de los hechos objeto de indagación deben actuar de buena fe en la búsqueda de la verdad, para garantizar una actuación imparcial y un tratamiento justo.
- **Confidencialidad.** Este principio opera fundamentalmente para proteger a las víctimas. La documentación generada como resultado de la implementación de esta política es de carácter reservado. La obligación de confidencialidad se extiende a los integrantes de la comunidad universitaria que tengan conocimiento de la situación de abuso, violencia, acoso o discriminación, quienes tienen el deber de mantener la debida discreción sobre los hechos objeto de investigación, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.
- **Proporcionalidad en sanciones.** Las sanciones disciplinarias aplicadas se deben corresponder con la gravedad de los hechos denunciados.
- **Diligencia y celeridad.** Una vez denunciado un hecho de acoso, violencia o discriminación, las acciones se deben realizar con celeridad y sentido de responsabilidad sin demorar en el estricto cumplimiento de un justo y racional procedimiento.

- **Seguridad y no revictimización.** La meta del Instituto es proteger la seguridad física, psicológica y social de los miembros de la comunidad universitaria para el pleno disfrute de sus derechos y velar por preservar los espacios seguros, libres de peligros o riesgos.
- **Igualdad.** Consiste en brindar atención a las presuntas víctimas en condiciones de igualdad, sin hacer distinción por motivos de edad, sexo, características físicas, posición económica, género, orientación sexual, religión, origen étnico, política partidaria, entre otras condiciones, que tenga por objeto o resultado el menoscabo de sus derechos y libertades.

6. Políticas

6.1 Generales

La atención a las denuncias debe ser asequible para todas las personas, quienes deben ser tratadas de manera equitativa, atendiendo a sus características.

Se procurará con toda diligencia para el(la) presunto(a) infractor(a), así como para la víctima, la preservación de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, que incluye el derecho a exponer sus argumentos, ofrecer y controlar la exhibición de pruebas, solicitar medidas de protección y obtener una decisión motivada y fundada en el derecho.

En la gestión de denuncias se respetará la voluntad de la persona identificada como víctima en cuanto a las acciones que desee emprender. Para ello se debe generar un ambiente de confianza a través de actuaciones y prácticas que aporten

elementos para que las víctimas estén en condiciones de decidir si inician o no un procedimiento interno o externo ante las instancias competentes.

La investigación y resolución de las denuncias deberá llevarse a cabo sin demoras y evitando los obstáculos que puedan impedir el ejercicio de los derechos de las personas involucradas en el procedimiento.

Se asumirá que toda persona señalada de haber cometido actos de acoso, violencia o discriminación tiene derecho a que se presuma inocente, mientras no se pruebe la responsabilidad, conforme al debido proceso.

Las personas involucradas en los hechos tienen derecho a recibir información clara y detallada sobre el estado actual de la investigación, en especial en lo que respecta a los procesos realizados después de presentar una denuncia.

Se deberá evitar la reiteración innecesaria del relato de los hechos, a través del discurso; aplicará si fuere estrictamente necesario para el debido desarrollo de los procedimientos correspondientes.

6.2 Mecanismos institucionales

Comprometido con los más altos valores sociales, ISFODOSU cumple su propósito institucional y su responsabilidad ante toda la comunidad educativa de establecer mecanismos institucionales permanentes para implementar esta política, que busca proteger a sus integrantes de manera integral, con énfasis en la prevención, y suscribir acciones punitivas cuando sea necesario.

La aplicación de esta política es responsabilidad directa del Comité contra el Acoso, la Violencia y la Discriminación.

Las denuncias serán conocidas y resueltas por el Comité contra el Acoso, la Violencia y la Discriminación, que tendrá independencia para resolver los casos sometidos a su conocimiento, y cuyos miembros deberán estar debidamente capacitados en derechos humanos, perspectiva de género y riesgos laborales.

En el caso de los servidores públicos, el alcance del Comité contra el Acoso, la Violencia y la Discriminación está delimitado a investigar y recomendar acciones, dado que la Ley de Función Pública ya contempla las sanciones y los actores para cada tipo de infracción.

En caso de que miembros de la comunidad académica de ISFODOSU se vean involucrados en situaciones de violencia, acoso y/o discriminación¹ ya sea como víctimas, presuntos responsables o responsables comprobados, y el hecho trascienda públicamente afectando la reputación de la institución, el Departamento de Relaciones Públicas y Comunicaciones será responsable de conformar un comité de gestión de crisis. Este comité definirá las acciones a tomar en áreas como legal, operaciones académicas, finanzas, recursos humanos, mercadeo u otras, con el objetivo de mitigar el impacto negativo, reducir el daño a la institución y preservar su reputación ante la sociedad.

6.3 Del Comité contra el Acoso, la Violencia y la Discriminación

El Comité contra el Acoso, la Violencia y la Discriminación estará conformado por los siguientes miembros, los cuales tendrán voz y voto:

- a) Vicerrector(a) de investigación y posgrado o en quien delegue su representación (como líder de la Comisión que elaboró el Reglamento actual y hasta la próxima revisión), quien lo preside;
- b) Director(a) de Recursos Humanos o en quien delegue su representación
- c) Responsable de la Unidad de Igualdad de Género, quien tendrá funciones de secretario(a) del Comité;
- d) Representante del Departamento Jurídico;
- e) Director(a) de Desarrollo Profesoral;
- f) Director(a) de Bienestar Estudiantil;
- g) Representante Estudiantil asignado al Consejo Académico.
Al abordar el conocimiento de denuncias, este miembro solo participa si hay, al menos, un(a) estudiante, ya sea en rol de víctima o de presunto(a) victimario(a);
- h) Representante Docente asignado al Consejo Académico.
Al abordar el conocimiento de denuncias, este miembro solo participa si hay, al menos, un(a) docente, ya sea en rol de víctima o de presunto(a) victimario(a);
- i) Representante de los empleados administrativos elegido por la Asociación de Empleados de la institución.
Al abordar el conocimiento de denuncias, este miembro solo participa si hay, al menos, un(a) empleado(a) administrativo(a), ya sea en rol de víctima o de presunto(a) victimario(a).

Cuando el Comité aborde el conocimiento de denuncias, se requerirá la presencia de un representante del Comité de Disciplina del recinto involucrado. Este representante tendrá derecho a voz, pero no a voto, en las decisiones del Comité. De igual manera, aquellos que participen como invitados, testigos o especialistas durante estas sesiones también tendrán derecho a voz, pero no a voto.

El representante de los empleados administrativos solo será elegido por un período de 2 años, con la opción de ser reelegido por un periodo adicional. Esta elección será realizada a lo interno del Comité y procurará la representatividad de los recintos de ISFODOSU.

El(la) secretario(a) del Comité, tiene el deber de:

- Convocar las reuniones del Comité, asegurándose de que todos los miembros estén informados sobre fechas, horarios y lugares de las reuniones.
- Durante las reuniones, el secretario toma notas y elabora actas, así como resoluciones, que registran los puntos discutidos, las decisiones tomadas y las acciones acordadas, para asegurar que se documenten adecuadamente.
- Es responsable de manejar la correspondencia del comité, incluidos la recepción y el envío de documentos relevantes, así como la comunicación entre los miembros.
- Llevar un registro organizado de todos los documentos y actas del Comité, asegurando que se mantenga un archivo actualizado y accesible para todos los miembros.

- Hacer un seguimiento de las decisiones y tareas asignadas durante las reuniones, asegurándose de que los miembros del Comité cumplan con sus responsabilidades.
- Asistir en la organización de eventos o actividades relacionadas con el Comité, facilitando recursos y coordinando detalles logísticos.
- Actuar como un enlace entre los miembros del Comité y otros interesados, promoviendo una comunicación efectiva y fluida.
- Proporcionar asesoría sobre los procedimientos y las normas que rigen al Comité, ayudando a mantener la formalidad y el cumplimiento de las reglas establecidas.

El Comité se reunirá con un quórum constituido por la mitad más uno de sus miembros votantes para garantizar la validez de sus sesiones.

En caso de que haya una ausencia por parte del(de la) presidente del Comité, lo(la) sustituirá el(la) director(a) de Recursos Humanos o en quien delegue su representación; y si este(a) no está presente, el(la) responsable de la Unidad de Igualdad de Género. Si ninguno de los sustitutos puede estar presente, la sesión deberá posponerse.

Cada sesión debe contar con un acta donde conste el asunto conocido y el acuerdo adoptado, que especifique los desacuerdos.

Por motivos fundados y calificados, el Comité podrá suspender la sesión que se lleva a cabo y decretar medidas para la mejor resolución. Luego, cumplidas o no esas diligencias,

se reanuda la sesión hasta la decisión del caso, con citación de todos los intervinientes.

Las decisiones dentro del Comité se aprobarán por mayoría simple y voto público. En caso de que las abstenciones sean mayores que la mitad de la cantidad de miembros del Comité, presentes y votantes, el caso en cuestión deberá ser conocido en otra sesión, cuando haya más elementos para decidir.

En caso de empate de votos, el(la) presidente tendrá el voto decisorio. La votación se hará sin la presencia de las personas implicadas y no participarán quienes no sean miembros votantes del Comité.

El Comité será responsable de emitir y dictar la resolución que sanciona o absuelve a la persona denunciada, o desestimar el caso, según se haya determinado la existencia de alguna de las conductas tipificadas en esta política o en otra normativa interna.

En los casos en los cuales el Comité determine que no es competente para conocer la comisión de la falta, o que la falta cometida no deba ser conocida al amparo de la presente normativa, deberá redirigir el conocimiento del asunto en cuestión ante el órgano que aplique (Comité de Disciplina del recinto o de la Rectoría, Comité de Ética, por citar algunos), conforme a las normativas nacionales y disposiciones institucionales vinculantes.

6.3.1 Funciones

Las funciones del Comité contra el Acoso, la Violencia y la Discriminación son las siguientes:

- a) Fungir como observatorio para el monitoreo, evaluación y aprendizaje de los planes de acción plasmados en el plan operativo anual institucional.
- b) Recomendar el establecimiento de políticas, normas, reglamentos necesarios para erradicar el acoso, la violencia y reducir la discriminación en ISFODOSU.
- c) Gestionar el financiamiento y el correcto manejo de los fondos para alcanzar la meta de tolerancia cero al abuso, la violencia, el acoso y la discriminación.
- d) Recibir todas las denuncias o consultas en relación con situaciones de acoso, violencia o discriminación que presente cualquier miembro de la comunidad institucional.
- e) Acceder a cada uno de los medios de denuncias (buzón, línea telefónica, correo, etc.).
- f) Dar seguimiento a cada denuncia planteada y presentar un informe de las acciones emprendidas y el resultado obtenido en cada caso.
- g) Realizar la investigación de los supuestos casos que se planteen y tomar en cuenta la preservación de los derechos de las personas involucradas.
- h) Establecer y realizar acciones de divulgación en relación con la erradicación del acoso, la violencia y la discriminación.
- i) Establecer y realizar acciones de prevención del acoso, la violencia y la discriminación.

- j) Establecer y realizar acciones de protección contra el acoso, la violencia y la discriminación.
- k) Realizar acciones de socialización de esta política, así como de su normativa complementaria con los miembros de la comunidad académica.
- l) Evaluar y recabar retroalimentación de toda la comunidad académica, incluidos estudiantes, docentes, personal administrativo y demás colaboradores, con el fin de conocer sus experiencias relacionadas con situaciones de acoso, violencia y discriminación. Asimismo, el comité procurará el ser retroalimentado por quienes han sido víctimas de tales comportamientos y si están satisfechos con las respuestas y medidas adoptadas por la institución ante sus denuncias.
- m) Determinar la ruta de atención a los casos de acoso, la violencia y la discriminación.
- n) Deliberar a partir de los resultados de las investigaciones y tomar decisiones basadas en los hechos y las evidencias, al tiempo de sugerir sanciones en función de lo estipulado en la normativa institucional sobre violencia, acoso y discriminación, así como en la Ley de Función Pública y sus reglamentos de aplicación.
- o) Compilar la información estadística, de análisis, de proyecciones o informativa, sobre el acoso, la violencia y la discriminación en ISFODOSU, cuyos datos serán de acceso restringido a los miembros del Comité. Cuando se publique información sobre este tema estará dissociada de los datos que permitan la identificación de los involucrados.

- p) Notificar sus dictámenes a instancias con facultad institucional para aplicar las sanciones dispuestas.

Se debe hacer uso de un lenguaje incluyente, sencillo y accesible en todos los documentos emitidos por el Comité que asegure un acceso a la justicia sin ninguna forma de discriminación.

La mediación, el arbitraje y/o la conciliación son herramientas valiosas para resolver conflictos en situaciones que no involucren hostigamiento sexual, acoso sexual y laboral u otros tipos de manifestaciones de violencia sexual. En estos casos, las partes involucradas pueden recurrir a estos mecanismos voluntarios, con el fin de alcanzar acuerdos que satisfagan a todos los implicados, promoviendo la resolución pacífica de diferencias.

6.4 Manifestaciones de violencia, acoso y discriminación

Se considerarán manifestaciones de violencia, acoso y discriminación, atendibles para esta política, tanto las conductas y acciones mencionadas en este documento como cualquier otra conducta que, a juicio de la entidad sancionadora, se considere inapropiada o constitutiva de violencia, acoso o discriminación.

Al momento en el que el Comité tipifique una conducta, no descrita en el presente documento, como una manifestación de violencia, acoso o discriminación, deberá fundamentar su decisión debidamente.

Las conductas de acoso, violencia y discriminación se tipifican en faltas de primer, segundo y tercer grado, con miras a establecer sanciones acordes a su nivel de gravedad.

6.4.1 Faltas de primer grado o leves

Se consideran faltas de primer grado las siguientes conductas:

- a) Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes.
- b) Manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
- c) Preguntar a una persona sobre historias, fantasías, preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
- d) Usar un lenguaje corporal inapropiado o gestos lascivos que incomoden o intimiden a la persona.

6.4.2 Faltas de segundo grado o moderadas

Se consideran faltas de segundo grado las siguientes conductas:

- a) Ejecutar un comportamiento de acercamiento físico indeseado, es decir, tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, halones.
- b) Difundir intencionalmente por cualquier medio, fotografías, imágenes, audios o cualquier otro tipo de material, información personal o confidencial de una persona que se considere invasivo a su intimidad, con el propósito de incomodarla.
- c) Hacer uso de la identidad de una persona con el propósito de lograr su humillación pública.

- d) Incurrir en un trato desigual entre personas debido a su etnia, religión, identidad de género u orientación sexual, condición socioeconómica, peso, nacionalidad, capacidades físicas o mentales.
- e) Llevar a cabo conductas de burla, dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, afectivos, personales o de alguna otra persona.
- f) Enviar mensajes o publicar comentarios con insinuaciones sexuales, insultos u ofensas a través de plataformas institucionales, privadas, vía medios electrónicos (correo) o redes sociales.
- g) Emitir comentarios hostiles, degradantes, ofensivos, abusivos, embarazosos u obscenos, que atenten contra la dignidad de la persona.
- h) Propiciar el aislamiento de una persona de manera deliberada de su entorno social o forzar su exclusión de cualquier actividad.
- i) Menospreciar el trabajo o ignorar los aportes realizados por una persona debido a su etnia, religión o identidad de género, ridiculizando o minimizando su capacidad, sus habilidades y su potencial intelectual.
- j) Crear rumores o mentiras sobre el trabajo o la vida personal de una persona.
- k) Gritar, intimidar o relatar de forma pública y reiterativa los errores cometidos por una persona.

- l) Obligar la realización de tareas degradantes por debajo de su categoría o cargo profesional.
- m) Obligar la realización de funciones que corresponden a otros colaboradores o eliminar de forma injustificada y sin agotar los procesos pertinentes funciones inherentes al colaborador(a).
- n) Cuestionar de forma constante o de forma pública las decisiones tomadas por una persona en el ejercicio de sus funciones dentro de ISFODOSU, siempre y cuando se exceda los límites del diálogo constructivo y del respeto profesional; es decir, cuando esta acción es repetitiva y persistente, sin buscar una solución o un espacio adecuado para el debate, sino con la intención de desacreditar o minar la autoridad de la persona afectada; cuando ocurre en espacios públicos o de manera que expone a la persona al escrutinio o juicio de terceros, sin haber agotado previamente los canales internos para expresar desacuerdos de manera respetuosa; cuando tiene un tono hostil, despectivo o irrespetuoso, que dañe el ambiente de trabajo o estudio y genere un entorno de presión, miedo o acoso hacia la persona que toma las decisiones y cuando impacta la capacidad de la persona para ejercer sus funciones, debilitando su autoridad, dañando su reputación y creando un ambiente de conflicto o desconfianza institucional.
- o) Permitir o tolerar por acción u omisión, como responsable de una unidad, la realización por parte de miembros del equipo de trabajo o del aula a su cargo, alguna manifestación de violencia, acoso y/o discriminación.

- p) Exhibir o enviar a través de cualquier medio de comunicación electrónica o tecnologías de la información: carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras o cualquier otra información de naturaleza sexual no deseada ni solicitada por la persona receptora.
- q) Asignar tareas o proyectos, de forma injustificada, que excedan la carga laboral, que tengan una excesiva dificultad o que sean imposibles en cuanto al tiempo y los recursos otorgados al afectado(a) para desarrollarlas.
- r) Asignar salarios o incentivos distintos por la realización de un mismo

6.4.3 Faltas de tercer grado o graves

Se consideran faltas de tercer grado las siguientes conductas:

- a) Propiciar o forzar encuentros, valiéndose de una relación institucional en ISFODOSU, cualquier tipo de cita, dentro o fuera del recinto universitario, mediante presión, coacción, intimidación o sumisión química a través del empleo de sustancias alcohólicas, psicotrópicas o equivalentes.
- b) Firma o aceptación de acuerdos (orales o escritos) de confidencialidad que obliguen al afectado a guardar silencio sobre conductas descritas en esos documentos.
- c) Condicionar la obtención de un empleo y su permanencia, de un servicio o la colocación de una calificación, a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual o afectiva.

- d) Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.
- e) Negar un derecho, un servicio, una solicitud a cualquier persona por causa de su etnia, condición socioeconómica, religión, identidad de género u orientación sexual, peso, nacionalidad o por sus capacidades físicas o mentales diferentes.
- f) Actividades vinculadas o relacionadas con la explotación sexual comercial.

Estas conductas son inadmisibles ya sea en la relación de estudiantes, docentes y personal administrativo permanente y temporal, y de igual forma a toda persona que establezca vínculos en actividades educativas, de investigación, culturales, de formación continua o de carácter administrativo con la institución.

Las acciones citadas, en especial las de tipo sexual o afectivo, constituyen violencia únicamente cuando no existe consentimiento por parte de la víctima, siempre y cuando este consentimiento no haya sido otorgado debido a la coerción.

La potestad de investigar y sancionar las conductas objeto de esta política inicia cuando ocurran dentro de los espacios institucionales, en el marco de actividades organizadas por la institución o donde participen miembros de la comunidad educativa.

6.5 Denuncias

Los miembros de la comunidad institucional pueden denunciar una manifestación de violencia, acoso y o discriminación en su contra por cualquiera de los siguientes medios:

- a) Presencial, ante la Dirección o el Departamento de Bienestar Estudiantil (dependiendo si es la Rectoría o en un recinto), la Dirección de Recursos Humanos, la Dirección de Desarrollo Profesional o ante la Vicerrectoría Ejecutiva del recinto.
- b) A través de las líneas de denuncias disponibles en la página web institucional, por correo electrónico o mediante el número de teléfono vinculado al Comité contra el Acoso, la Violencia y la Discriminación.

El Comité contra el Acoso, la Violencia y la Discriminación es la única instancia institucional habilitada para conocer sobre las denuncias relativas a la ocurrencia de alguna manifestación de acoso, violencia y/o discriminación, conforme a lo descrito en esta política.

No se desestimarán ninguna denuncia sin antes llevar a cabo un exhaustivo proceso de evaluación. Se espera que el denunciante, a través del medio de su elección, proporcione todos los antecedentes de relevancia.

En caso de que la institución reciba, por cualquier medio, una denuncia relacionada con un hecho que pueda constituir una falta según lo establecido en esta política, dicha denuncia deberá ser remitida de inmediato al Comité contra la Violencia, el Acoso y la Discriminación para su evaluación e investigación correspondiente. Si, durante el conocimiento de una causa, un organismo institucional, como el Comité de Disciplina o el Consejo de Gestión del Recinto u otro organismo, determina que el Comité contra el Acoso, la Violencia y la Discriminación es el organismo competente para abordar el caso, deberá suspender el conocimiento de la causa y remitirla

al Comité, incluyendo una relación detallada de los hechos, las evidencias y los argumentos que justifiquen su competencia en la materia.

Los miembros del Comité contra la Violencia, el Acoso y la Discriminación podrán, por iniciativa propia (*motu proprio*), investigar situaciones que ocurran dentro de la institución y que puedan ser calificadas como manifestaciones de violencia, acoso o discriminación, aun en ausencia de una denuncia formal. Asimismo, las denuncias podrán ser presentadas por cualquier persona que haya sido testigo de tales manifestaciones, aunque no haya sido víctima directa o indirecta de los hechos.

Todos los miembros de la comunidad institucional tienen la responsabilidad de informar cualquier incidente de acoso del que tengan conocimiento. La única excepción se aplica a los orientadores del departamento de Bienestar Estudiantil del recinto, ya que la decisión de denunciar o no se considera parte integral del proceso terapéutico. Sin embargo, en caso de que el hecho implique una acción penal, todos los involucrados, incluido el personal de Orientación, están obligados a informar a las autoridades pertinentes.

La institución se compromete a contactar a la víctima para brindarle asistencia emocional por parte de un profesional de la psicología asignado por la Dirección de Recursos Humanos tras la recepción de una denuncia. Una vez verificada la conducta denunciada como una acción tipificada en las normativas internas contra el acoso, la violencia y la discriminación, el representante del departamento Jurídico del Comité contra el Acoso, la Violencia y la Discriminación deberá proporcionar la debida orientación legal a la víctima,

informándole sobre los derechos que le asisten y el procedimiento a seguir, tanto en el plano interno como en las respectivas instancias judiciales.

Después de recibir una denuncia, y siempre que se considere necesario, el Comité puede convocar a la sesión a las personas involucradas, así como a otras personas que se consideren pertinentes para el caso.

Cumplidas las diligencias, se reanudará la sesión hasta la decisión del caso, con citación de las personas implicadas, de ser necesario.

El Comité contra el Acoso, la Violencia y la Discriminación dispondrá de dos días laborables para convocar al denunciante o a la persona afectada, y de tres días laborables para emitir su decisión respecto al procedimiento de investigación, si aplica, para determinar responsabilidades o declarar inadmisibles la denuncia.

La institución tomará las medidas correspondientes para desestimar una denuncia cuando la instancia pertinente presuma y acredite de forma fehaciente, mediante la respectiva investigación, que la denuncia es falsa. En caso de verificarse falsedad en las declaraciones o en algún documento de prueba, el Comité podrá solicitar ante las instancias pertinentes, como el Comité de Ética, la Dirección de Recursos Humanos o la unidad que corresponda, la aplicación de una sanción a la persona responsable, de acuerdo con la norma aplicable.

La Ley de Función Pública aplicará cuando la conducta sea relativa a colaboradores de ISFODOSU o cualquier otro funcionario de otras instituciones, conforme a lo expresado en la citada ley.

6.6 Registro

Todas las denuncias recibidas y sus respectivos resultados serán documentadas con el propósito de registrar los casos y mantener el sistema de información actualizado para su monitoreo, evaluación y aprendizaje.

Se conservarán registros confidenciales individuales de cada caso, que contendrán información detallada y serán exclusivamente accesibles para el Comité contra el Acoso, la Violencia y la Discriminación. De cara a terceros se excluirá cualquier información que pueda revelar la identidad de las personas implicadas o vincularlas con los casos.

6.7 Pruebas

Las personas podrán presentar las pruebas para su valoración por el Comité. La parte denunciada podrá explicar su actuación y si hubo una motivación legítima.

Toda prueba que se desee someter para la solución del asunto se deberá presentar antes del inicio de la sesión correspondiente. El Comité podrá suspender la sesión y ordenar medidas adicionales para aclarar los hechos o tener mayores evidencias.

La declaración de la parte afectada deberá ser suficiente para abrir un proceso de conocimiento e investigación de la denuncia.

Se tomarán en cuenta las pruebas testimoniales basadas en estos tres ámbitos:

- a) Credibilidad subjetiva: no existen antecedentes que pongan de relieve algún ánimo de odio, animosidad,

animadversión, resentimiento, venganza u otro móvil espurio hacia el presunto(a) autor(a) de la conducta.

- b) Credibilidad objetiva: verosimilitud basada en datos objetivos con valor probatorio, en especial en relación con el testimonio y sus circunstancias. Implica coherencia interna y corroboración por evidencia periférica, como declaraciones de testigos e informes (coherencia externa). Se valorará particularmente si el testimonio es creíble, coherente en su esencia y relevante, sin resultar fantástico o inverosímil según las máximas de la experiencia y la lógica.
- c) Persistencia en la incriminación: no existen modificaciones sustanciales en las declaraciones o los relatos prestados por la víctima y los testigos.

6.8 Protección de la víctima durante el proceso

El Comité contra el Acoso, la Violencia y la Discriminación podrá implementar medidas para separar a la persona que presenta la denuncia del(de la) presunto(a) victimario(a), cuando lo considere necesario, con el fin de proteger la integridad de la víctima y evitar posibles retaliaciones o coacción.

6.9 Normas para la revisión de denuncias

El presidente del Comité determinará la agenda y fijará día, hora y lugar para el desarrollo de cada sesión.

El Comité, tras recibir una denuncia y cuando lo considere necesario, puede convocar a las personas involucradas y a otras que se consideren pertinentes para el caso. Una vez cumplidas

las diligencias, la sesión se reanuda para la toma de decisión, y se convocará a las personas implicadas si es necesario.

El Comité deberá reunirse al menos una vez al año para revisar y evaluar su funcionamiento, independientemente de la existencia de casos a tratar.

6. 10 Sanciones

En atención a la falta cometida, se dispondrán las sanciones conforme a lo expresado a continuación:

Faltas de primer grado o leves:

A estudiantes

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Disculpas a la(s) víctima(s).
- Acción restaurativa a favor de la(s) víctima(s).

A personal administrativo y/o docente

- Amonestación escrita
- Disculpas a la(s) víctima(s).
- Acción restaurativa a favor de la(s) víctima(s).

A otros (suplidores, personal contratado, etc.)

- Amonestación escrita.
- Disculpas a la(s) víctima(s).
- Acción restaurativa a favor de la(s) víctima(s).

Faltas de segundo grado o moderadas:

A estudiantes

- Disculpas a la(s) víctima(s).
- Disculpas públicas a la institución (vía los medios que la institución estime pertinente).
- Acción restaurativa a favor de la(s) víctima(s).
- Suspensión de uno (1) a dos (2) cuatrimestres, a juicio de la autoridad sancionadora.
- Suspensión de cinco (5) a quince (15) días de docencia, a juicio de la autoridad sancionadora.
- Participación en capacitación o talleres especiales.
- Suspensión temporal del estipendio estudiantil.
- Suspensión definitiva de estipendios especiales o de cupos en programas especiales como movilidad estudiantil.
- Suspensión del servicio de residencia estudiantil, si aplica.
- Pérdida de los méritos académicos.

A personal administrativo y/o docente

- Disculpas a la(s) víctima(s).
- Disculpas públicas a la institución (vía los medios que la institución estime pertinente).
- Acción restaurativa a favor de la(s) víctima(s).
- Inhabilitación por un año para ascensos o promociones en el servicio público o dentro de la institución, limitando su progreso o desarrollo.

- Eximir por un año al o la infractor(a) de recibir reconocimientos por logros en el ejercicio de sus funciones.
- Eximir de forma temporal al o la infractor(a) de ser postulado o recibir cartas de recomendación por parte de la Institución para participar en concursos públicos u otro tipo de iniciativas.
- Suspensión de uno (1) a ciento ochenta (180) días, sin disfrute de salario.
- Participación en capacitación o talleres especiales.
- Inhabilitación de uno (1) a seis (6) meses para desempeñar empleo, cargo o comisión dentro de ISFODOSU.

Otros (suplidores, personal contratado, etc.)

- Amonestación escrita
- Disculpas a la(s) víctima(s).
- Disculpas públicas a la Institución (vía los medios que la institución estime pertinente).
- Acción restaurativa a favor de la(s) víctima(s).
- Ejecución de las garantías contractuales.
- Penalidades establecidas en el pliego de condiciones o en el contrato.
- Rescisión unilateral sin responsabilidad para la entidad contratante.
- Cambio de personal que brinda un servicio, si se tratara de una entidad con la que se mantiene relación comercial o institucional.
- Restricciones para el ingreso a las instalaciones de ISFODOSU a quienes participaron del hecho.
- Inhabilitación temporal para participar en los procesos de compras y contrataciones de la Institución.

Faltas de tercer grado o graves

Estudiantes:

- Disculpas a la(s) víctima(s).
- Disculpas públicas a la institución (vía los medios que la institución estime pertinente).
- Acción restaurativa a favor de la(s) víctima(s).
- Expulsión definitiva de ISFODOSU.

Personal Administrativo y/o docente

- Disculpas a la(s) víctima(s).
- Disculpas públicas a la Institución (vía los medios que la institución estime pertinente).
- Acción restaurativa a favor de la(s) víctima(s).
- Destitución del puesto o cargo conforme a lo establecido en la Ley de Función Pública y quedan vetados para ser miembros de la Administración Pública por 5 años. En el caso de que él o la infractor(a) ocupe el cargo de vicerrector(a), rector(a) o miembro de la Junta de Directores, el Comité contra el Acoso, la Violencia y la Discriminación deberá llevar el caso ante la Junta de Directores, el cual es el organismo pertinente para conocer de la desvinculación de autoridades institucionales tal y como lo estipula el Estatuto Orgánico de la Institución.

Otros (suplidores, personal contratado, etc.)

- Inhabilitación definitiva para participar en los procesos de compras y contrataciones de la Institución.

- Gestión de solicitud de inhabilitación definitiva para participar en los procesos de compras y contrataciones del Estado dominicano.
- Recisión de relaciones comerciales o institucionales de forma temporal o definitiva.

La autoridad sancionadora podrá imponer más de una sanción de las especificadas para cada tipo de falta, en atención a la multiplicidad o no de faltas alrededor de un mismo hecho o si hay circunstancias agravantes.

De todas las sanciones disciplinarias se dejará constancia en el historial de servicio del colaborador, del proveedor o del estudiante.

Cuando se verifique que en los hechos comprobados, cometidos por el(la) infractor(a), han intervenido algunas de las siguientes condiciones, se agravará o incrementará la gravedad del hecho y, por tanto, se impondrá una sanción mayor a la estipulada:

- a) Reincidencia: si el(la) infractor(a) ha cometido actos similares en el pasado.
- b) Abuso de poder o autoridad: si el(la) infractor(a) tiene una posición de poder sobre la víctima, como un jefe directo o indirecto, profesor o supervisor.
- c) Gravedad de la conducta: la severidad del acoso, violencia o discriminación, incluidas amenazas físicas o psicológicas.
- d) Daño físico o psicológico: si la víctima ha sufrido lesiones físicas o un impacto significativo en su salud mental.

- e) Duración y frecuencia: si las conductas inapropiadas han sido repetidas o han ocurrido durante un período prolongado.
- f) Acoso en grupo: si la conducta fue llevada a cabo por más de una persona.
- g) Intimidación o represalias: si se ha intentado intimidar a la víctima para que no denuncie o si se han tomado represalias contra ella por haberlo hecho.
- h) Contexto de vulnerabilidad: si la víctima pertenece a un grupo vulnerable o históricamente discriminado, entre ellas: personas con discapacidad, mujeres, envejecientes, menores de edad, minorías étnicas y/o raciales, personas con enfermedades graves o crónicas y personas con preferencias u orientaciones sexuales distintas u otros.
- i) Impacto en la comunidad: si la conducta ha afectado negativamente al ambiente de trabajo o académico, creando un entorno hostil para otros o afectando la proyección externa o imagen de la institución.
- j) Previsión y premeditación: si las acciones fueron planeadas con antelación.
- k) Destrucción de pruebas: si se ha intentado ocultar o destruir pruebas de acoso, violencia o discriminación.
- l) Testimonios y corroboraciones: si múltiples víctimas o testigos corroboran la conducta inapropiada del(de la) infractor(a).

Los hechos comprobados, cometidos por el(la) infractor(a), a juicio de la autoridad sancionadora, podrán ser excusables parcialmente o reducir su responsabilidad; por tanto, la imposición de una sanción correspondiente a una falta de menor grado si se han presentado algunas de las siguientes circunstancias:

- a) Reconocimiento de la culpa: si el(la) infractor(a) admite su conducta inapropiada, muestra arrepentimiento genuino, y coopera plenamente con la investigación interna o externa.
- b) Ausencia de antecedentes: si es la primera vez que la persona acusada se ve involucrada en este tipo de conductas.
- c) Medidas correctivas: si el acusado toma medidas inmediatas para corregir su conducta, como buscar asesoramiento o formación en comportamiento adecuado.
- d) Contexto atenuante: si la conducta inapropiada ocurrió bajo circunstancias excepcionales que podrían haber influido en el comportamiento, como provocación o, condición psicológica o el consumo de medicamentos que alteren la conducta, por citar algunos ejemplos.
- e) Impacto mínimo: si la conducta no tuvo un impacto significativo o duradero en la víctima o el ambiente de trabajo.
- f) Disculpa y reparación: si el acusado ofrece una disculpa y hace esfuerzos concretos para reparar el daño causado.
- g) Tiempo transcurrido: si ha pasado un tiempo considerable desde el incidente y el acusado ha demostrado un cambio de comportamiento positivo durante ese periodo.

- h) Evaluaciones psicológicas: si una evaluación profesional indica que el comportamiento fue un evento aislado y que el acusado no representa un riesgo continuo.
- i) Acciones bajo influencia externa: si se demuestra que el comportamiento fue influenciado significativamente por factores externos fuera del control del acusado, como manipulación o coerción por terceros.
- j) Circunstancias personales de fuerza mayor: factores personales que podrían haber influido en el comportamiento, como problemas de salud mental o situaciones familiares difíciles.

La toma de decisiones y sus consecuencias se implementarán utilizando procedimientos apropiados para preservar la dignidad y los derechos de las personas involucradas.

En los casos donde estén involucrados servidores públicos, las sanciones y el proceso se harán conforme lo establecido en la Ley de Función Pública, por lo que las decisiones del Comité a estos fines tendrán un carácter asesor.

Cuando la falta se determine como delito penal, además de la sanción establecida en las normativas internas, la institución deberá denunciar ante las autoridades pertinentes, con el debido consentimiento de la víctima.

6.11 Garantías de protección

De manera no limitativa se podrá implementar cualquier medida de protección apropiada durante o posterior al proceso de investigación, dependiendo de las circunstancias individuales de cada caso y la gravedad del posible daño para la persona afectada.

Entre las medidas de protección que se pudieran establecer para prevenir la repetición de la conducta, posterior a la resolución de un caso, y salvaguardar los derechos de todas las partes involucradas se indican las siguientes:

- a) Para el personal administrativo o docente, se recomienda considerar la reubicación de la(s) víctima(s) o del(de la) infractor(a) en un nuevo entorno laboral manteniendo su salario, el mismo cargo o grupo ocupacional y funciones similares o afines a su perfil profesional, o en su defecto, asignándole un puesto con responsabilidades similares a las que desempeñaba cuando ocurrieron los hechos, siempre y cuando sea posible de acuerdo con las condiciones institucionales y normativas.
- b) Otorgamiento de licencia con goce de sueldo, mientras se completa el proceso, a favor de la víctima, solo cuando resulte estrictamente necesario y según el caso.
- c) En cuanto a los estudiantes, tanto víctima como victimario(a) podrán ser reubicados en otra sección o determinar un cambio de horario o de docente. En el caso de contar con una sección única, se considerará la posibilidad de un régimen tutorial que le permita cumplir con sus responsabilidades académicas.
- d) Proveer acompañamiento psicológico continuo a la víctima.
- e) Prohibir bajo acuerdo escrito al presunto(a) infractor(a) el acercamiento a la víctima en correspondencia con las condiciones que establezca el Comité.

- f) Prohibir bajo acuerdo escrito al presunto(a) infractor(a), por sí mismo o por terceras personas, que realice actos de persecución, intimidación a la víctima.

6.12 Recursos

Las partes: denunciante(s), denunciada(s) y afectada(s), en caso de ser una persona distinta del(de la) denunciante, podrán someter una reclamación en el plazo de cinco(5) días francos en contra de la resolución emitida por el Comité. El reclamo debe ser presentado por escrito, indicar quién reclama y las razones que lo motivan.

Las personas implicadas podrán solicitar la recusación de uno o más miembros del Comité contra el Acoso, la Violencia y la Discriminación, luego de demostrar que pueden presentar conflicto de intereses en tomo a su caso en particular.

Cuando exista alguna reclamación, el Comité tendrá que responder en los próximos 15 días francos.

6.13 Fondos

Los miembros del Comité contra el Acoso, la Violencia y la Discriminación deberán presentar anualmente una propuesta de plan, con su presupuesto, a los fines de que la dirección de Planificación y Desarrollo pueda contemplar las previsiones de forma oportuna en el Plan Operativo Anual(POA) tanto de los recursos humanos como de los presupuestarios.

6.14 Revisión y actualización de la política

Esta política entrará en vigor una vez sea aprobada por la Junta de Directores de ISFODOSU. Se revisará cada tres años o cuando sea necesario, para asegurar su relevancia y eficacia.

Cualquier cambio en la política será notificado al personal administrativo, personal docente y estudiantes de ISFODOSU.

6.15 Disposición transitoria

Se establece que, a partir de la entrada en vigor de la presente Política contra el Acoso, la Violencia y la Discriminación, se atenderán de manera retroactiva todos los casos que hayan ocurrido hasta seis (6) meses antes de su implementación. Estos casos serán procesados conforme a los principios del debido proceso según lo descrito en este documento, garantizando el derecho a la defensa y una investigación imparcial para todas las partes involucradas.

7. Control de Emisión

Código	
Elaboración y Revisión	Aprobación
Comité de elaboración de política contra el acoso conformado por la rectora en fecha 23 de junio de 2023.	
Andrea Paz Vicerrectora de Investigación y Posgrado	Nurys González Durán MAE-Rector (a)
David Capellán Vicerrector Ejecutivo del Recinto Luis Napoleón Núñez Malina (mientras fungió como Director de Desarrollo Profesor)	

(Continuación)

Código	
Elaboración y Revisión	Aprobación
<p>Charly Tolentino Director de Recursos Humanos</p>	
<p>Sandra Alvarado Coordinadora del Área de Lengua y Literatura y Especialista en temas de género</p>	<p>Nurys González Durán MAE-Rector (a)</p>
<p>María Filomena González Coordinadora del Área de Ciencias Sociales</p>	

8. Control de Cambios

Versión	Fecha de creación	Descripción del cambio
01	13/08/2024	Creación del documento

Política contra el Acoso, la Violencia y la Discriminación del Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña (ISFODOSU) se terminó en febrero de 2025, Santo Domingo, República Dominicana.