



POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Código: POAPEC-04

Emisión: Mayo, 2025

Revisado: N/A

Revisión No: 00

Página 1 de 7



UNAPEC
ESCUELA DE IDIOMAS

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Grupo APEC

Aprobado por el Consejo de Directores de APEC, Acta APEC-EXT-2023-2025-27, asumida en fecha 1ro de agosto del 2025, en resolución Única

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO	Código: POAPEC-04
		Emisión: Mayo, 2025
		Revisado: N/A
		Revisión No: 00
		Página 2 de 7

I. OBJETIVO

El propósito de esta política es reafirmar el compromiso de Acción Pro-Educación y Cultura (APEC) y sus entidades afiliadas, Universidad APEC (UNAPEC), Fundación APEC de Crédito Educativo (FUNDAPEC), Centros APEC de Educación a Distancia (CENAPEC) y Promoción APEC (PROMAPEC), en lo adelante denominadas conjuntamente como Grupo APEC, con el desarrollo de sus operaciones bajo un modelo de gestión basado en principios, lineamientos y objetivos socialmente responsables. En coherencia con sus valores éticos, el Grupo APEC declara su postura de cero tolerancia frente a cualquier forma de acoso, ya sea laboral o sexual.

II. ALCANCE

Esta política aplica a todas las personas que interactúan con el Grupo APEC, tales como:

- Personal administrativo, incluyendo funcionarios, colaboradores y relacionados.
- Docentes, en todas sus categorías.
- Estudiantes pertenecientes a las distintas unidades académicas.
- Terceros, tales como proveedores, contratistas y visitantes, que interactúen en las instalaciones o plataformas digitales del Grupo APEC.

III. TERMINOS Y DEFINICIONES

- **Acoso Laboral:** Se define como una conducta reiterada de maltrato, ya sea verbal, psicológico o físico, que afecta negativamente la salud o bienestar de una o más personas dentro del entorno laboral. Este tipo de acoso puede ser ejercido por una o varias personas. El término bullying se utiliza para describir el acoso de una persona hacia otra, mientras que mobbing hace referencia a una modalidad en la que dos o más personas acosan de manera sistemática a un individuo o a un grupo.
- **Acoso Sexual:** Es cualquier comportamiento de naturaleza sexual no deseado que genere sentimientos de ofensa, humillación o intimidación en la persona que lo recibe. Generalmente, se manifiesta como una forma de abuso de poder y es frecuente en contextos donde existen relaciones jerárquicas desiguales, como en ambientes laborales o educativos, especialmente entre superiores y subordinados.



	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO	Código: POAPEC-04
		Emisión: Mayo, 2025
		Revisado: N/A
		Revisión No: 00
		Página 3 de 7

- **Acoso Cibernético:** Consiste en el uso de medios digitales, como redes sociales, correos electrónicos, mensajes de texto o plataformas de comunicación en línea para hostigar, amenazar, humillar o intimidar de forma reiterada a una persona. Este tipo de acoso puede manifestarse tanto en contextos laborales como sexuales, y sus efectos pueden ser igualmente perjudiciales.

IV. DOCUMENTOS DE REFERENCIA O BASE LEGAL

La Política de Prevención del Acoso se fundamenta en un conjunto de disposiciones que facilitan su implementación y amplían su alcance. Para garantizar su efectividad, esta política se vincula con los siguientes marcos normativos y reglamentarios:

- Reglamento Interno de Trabajo
- Código de Ética y Conducta
- Normativas interna de la institución
- Legislaciones vigentes de la República Dominicana en materia de Prevención del Acoso.

V. ASPECTOS GENERALES

Se entiende por conflicto de interés cualquier situación en la que surjan relaciones personales dentro del ámbito laboral entre los colaboradores y otros grupos de interés de la institución. A efectos de esta política, se considerarán como tales, las siguientes relaciones:

- o Relaciones de pareja
- o Noviazgos
- o Matrimonio o unión libre

Cualquier conflicto de interés derivado de relaciones personales deberá ser informado y declarado mediante el formato correspondiente, de acuerdo con los procedimientos establecidos.



	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO	Código: POAPEC-04
		Emisión: Mayo, 2025
		Revisado: N/A
		Revisión No: 00
		Página 4 de 7

VI. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

En el Grupo APEC mantenemos una postura de cero tolerancia frente a cualquier conducta que comprometa la seguridad, la integridad y el respeto entre nuestros funcionarios, colaboradores, relacionados, proveedores y demás grupos de interés. No se permite ni se acepta ningún tipo de acoso laboral o sexual, en ninguna de sus formas, ya sea física, verbal o virtual.

Esta política tiene como propósito establecer los principios generales que deben regir el comportamiento de todos los integrantes del Grupo APEC, para prevenir la discriminación, el acoso laboral y el acoso sexual en el entorno institucional. Se espera que todos los colaboradores mantengan un trato respetuoso y profesional hacia sus compañeros y hacia cualquier otro grupo con el que interactúen.

Asimismo, los colaboradores deben abstenerse de realizar cualquier conducta ofensiva o irrespetuosa relacionada con la orientación sexual de otra persona. Esta política establece claramente que no se tolerarán actos de intimidación o agresión, y quienes incurran en este tipo de conductas estarán sujetos a sanciones disciplinarias.

El acoso laboral se define como un maltrato repetitivo y perjudicial para la salud de una o más personas, ejercido por uno o más individuos. Se trata de una conducta abusiva que puede incluir:

- Comportamientos amenazantes, humillantes o intimidatorios.
- Sabotaje o interferencia que obstaculiza el trabajo.
- Abuso verbal.

Esos comportamientos violan directamente esta política, que garantiza que todos los trabajadores deben ser tratados con dignidad y respeto. Se entiende por tipos de acoso, los siguientes:

- **Acoso verbal:** Difamación o ridiculización de una persona o su familia; Insultos persistentes, comentarios ofensivos o humillantes; Uso de apodosos ofensivos o burlas constantes; Reprimendas públicas y críticas excesivas; Acusaciones infundadas o repetitivas sin evidencia.



	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO	Código: POAPEC-04
		Emisión: Mayo, 2025
		Revisado: N/A
		Revisión No: 00
		Página 5 de 7

- **Acoso físico:** Agresiones como empujar, patear, hacer tropezar o golpear; Amenazas de agresión física; Contacto físico no deseado o daño a la propiedad personal.
- **Gestos de intimidación no verbal:** Uso de gestos obscenos o amenazantes.
- **Exclusión social o profesional:** Ignorar deliberadamente a una persona en el entorno laboral; Humillación pública; Difusión de rumores o chismes; Aislamiento en reuniones o actividades laborales; Negación injustificada de permisos o licencias; Obstaculización intencional del trabajo (sobrecarga o falta de tareas, plazos imposibles, retención de información).

Los colaboradores que se consideren víctimas o testigos de acoso laboral deben reportar la situación a través de los canales establecidos, preferiblemente antes de que la conducta se agrave. Es fundamental actuar de manera oportuna para permitir una intervención adecuada.

Sobre el acoso sexual

El acoso sexual es una conducta de naturaleza sexual no deseada que genera en la persona receptora sentimientos de ofensa, humillación y/o intimidación. Este comportamiento puede manifestarse, por ejemplo, cuando se solicita una relación sexual como condición para conservar el empleo o cuando se crea un ambiente laboral hostil, intimidante o degradante.

Generalmente, el acoso sexual se entiende como una expresión de abuso de poder y ocurre con frecuencia en contextos donde existen relaciones jerárquicas desiguales, como entre un superior y un subordinado.

Para los tipos de acoso sexual, se pueden citar los siguientes:

- **Acoso físico:**
 - o Contacto físico no deseado, como palmaditas, pellizcos, caricias, besos, abrazos, roces o toques inapropiados.
 - o Violencia física, incluida la agresión sexual.
 - o Uso de amenazas o promesas laborales para obtener favores sexuales.

Aprobado por el Consejo de Directores de APEC, Acta APEC-EXT-2023-2025-27, asumida en fecha 1ro de agosto del 2025, en resolución Única



	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO	Código: POAPEC-04
		Emisión: Mayo, 2025
		Revisado: N/A
		Revisión No: 00
		Página 6 de 7

- **Acoso verbal:**

- o Comentarios sobre la apariencia física, edad, vida personal u otros aspectos no relacionados con el trabajo.
- o Relatos, chistes o expresiones con connotación sexual.
- o Propuestas sexuales explícitas no solicitadas.
- o Invitaciones persistentes e indeseadas a salir o mantener intimidad física.
- o Insultos relacionados con el sexo o género del trabajador.
- o Comentarios condescendientes o paternalistas.
- o Envío de mensajes con contenido sexual explícito, ya sea por teléfono o correo electrónico.

- **Conducta no verbal:**

- o Exhibición de material sexualmente explícito o sugerente.
- o Gestos o señales con connotación sexual.
- o Silbidos dirigidos a una persona.
- o Miradas lascivas o incómodas.

Todo colaborador que incurra en conductas de acoso sexual será sancionado conforme a lo establecido en el reglamento disciplinario de la institución. Esta política se aplica tanto dentro de las instalaciones del Grupo APEC como fuera de ellas, incluyendo eventos sociales, viajes de trabajo, sesiones de capacitación o conferencias.



	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO	Código: POAPEC-04
		Emisión: Mayo, 2025
		Revisado: N/A
		Revisión No: 00
		Página 7 de 7

VII. SANCIONES

El incumplimiento de esta política podrá derivar en sanciones administrativas, civiles o penales, según la gravedad del caso. Las medidas disciplinarias podrán incluir:

- Amonestaciones formales.
- Suspensión o desvinculación de estudiantes, en casos graves.
- Sanciones laborales, que podrían implicar la desvinculación del colaborador.
- Acciones legales, conforme a la normativa vigente, cuando corresponda.

VIII. MECANISMOS DE REPORTE

Todos tenemos la responsabilidad de reportar cualquier situación que contravenga esta política tan pronto como tengamos conocimiento de un posible acto indebido. Puede utilizar el canal de ayuda ética para presentar su denuncia y, si lo desea, mantener el anonimato.

Toda denuncia será tratada con absoluta confidencialidad, y se garantizará la protección del denunciante frente a cualquier tipo de represalia. Los siguientes canales están disponibles para realizar denuncias:

Web : www.diloseguro.com/apec
 Teléfono : (829) 946-1278
 Correo electrónico: eticaapec@diloseguro.com

IX. ANEXO

N/A

X. HISTORIAL DE REVISIONES




 Lic. Carlos A. Ortega
 Presidente Consejo de Directores de APEC

Revisión	Descripción del Cambio	Fecha	Responsable
00	Elaboración de documento en colaboración con Equipo de Especialistas de Sistemas de Gestión.	Mayo, 2025	Araminta Astwood 

Aprobado por el Consejo de Directores de APEC, Acta APEC-EXT-2023-2025-27, asumida en fecha 1ro de agosto del 2025, en resolución Única