



**PUCMM**  
Pontificia Universidad Católica  
Madre y Maestra

Oficina de la Rectoría  
Coordinación de Políticas  
Institucionales (CPI)



Políticas Institucionales PUCMM

## **POLÍTICA DE NO MALTRATO**

Código: CPI-PONM-001-v1.0

República Dominicana  
14 de diciembre de 2023

# **POLÍTICA DE NO MALTRATO**

Código: CPI-PONM-001-v1.0



# PUCMM

Pontificia Universidad Católica  
Madre y Maestra

## ***Política de No Maltrato***

Coordinación de Políticas Institucionales (CPI)

© Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra, 2024

### **Autora:**

**Lic. Reyna Peralta**, Coordinadora de Políticas Institucionales

### **Colaboradoras:**

**Dr.<sup>a</sup> María José Fernández**, Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud (FCS)

**Dr.<sup>a</sup> Myraida Rivera**, Encargada de la Unidad Técnico Asesora de Educación de la FCS

**Dr.<sup>a</sup> Paola Fabián**, Encargada de la Unidad Técnico Asesora de Aseguramiento de la Calidad de la FCS

**Lic. Gloria María Hernández**, Asesora Legal PUCMM

**Lic. Amalia Guzmán Acosta**, Encargada de Procesos de la Vicerrectoría Académica

**Versión:** 1.0

**Fecha:** Diciembre 14, 2023

### **Diagramación:**

Samuel M. Pichardo López

### **Corrección:**

Equipo editorial

### **Impresión:**

Artes Gráficas y Multimedia PUCMM

### **Edición**

Colección Documentos

Departamento Editorial, Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra

Santiago de los Caballeros, República Dominicana, 2024

<b>Nombre de la política:</b>	Política de No Maltrato	<b>Código</b>	CPI	PONM	001	v1.0
		<b>Fecha</b>	14 de diciembre de 2023			
		<b>Página</b>	4 de 14			

## ÍNDICE

<b>I. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA.....</b>	<b>5</b>
1.1 Justificación y fundamentación de la política.....	5
1.2 Objetivos de la política.....	6
1.3 Alcance de la política.....	6
1.4 Conceptos básicos .....	7
1.5 Lineamientos de la política .....	8
1.5.1 Acciones tipificadas como maltrato .....	8
1.5.2 Principios institucionales sobre el No maltrato y respeto a la dignidad humana.....	8
1.5.3 Aplicación y seguimiento de la política .....	9
1.5.4 Régimen de consecuencias y sanciones .....	11
1.5.5 Difusión y socialización de la política .....	11
1.5.6 Disposiciones generales.....	11
<b>II. PROCEDIMIENTOS.....</b>	<b>12</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>14</b>

Nombre de la política: Política de No Maltrato

<b>Código</b>	<b>CPI</b>	<b>PONM</b>	<b>001</b>	<b>v1.0</b>
<b>Fecha</b>	<b>14 de diciembre de 2023</b>			
<b>Página</b>	<b>5 de 14</b>			

## I. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA

### 1.1 Justificación y fundamentación de la política

La Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM) fomenta un ambiente académico y laboral libre de discriminación, acoso de toda índole, abuso o actitud intimidante entre toda la comunidad universitaria, con la finalidad de garantizar los derechos, igualdad y oportunidades sin distinción de raza, género, religión, edad, etnia o habilidad funcional. En sus funciones sustantivas se promueven los valores de la verdad, la solidaridad, el respeto, la formación integral, la excelencia y la libertad.

Una cultura de tolerancia cero a problemas de maltrato, acoso o abuso y un ambiente libre de discriminación está respaldada por los Estatutos de la Universidad, su Modelo Educativo, su Código de Ética y su Política de Inclusión y Diversidad. En dichos documentos se establece lo que se espera de los integrantes de la comunidad universitaria, así como los mecanismos para reportar de forma inmediata cualquier situación que los estudiantes, docentes o personal administrativo entienda como acto de maltrato.

El Modelo Educativo de la PUCMM declara que *“Como institución educativa de carácter católico, la Universidad forma profesionales conscientes de su responsabilidad como agentes de cambio, competentes en su área del saber y éticamente comprometidos con el desarrollo humano, material y espiritual de la sociedad. Para llevar a cabo esta misión, se visualiza como una institución de educación superior reconocida por su excelencia académica, innovación, pertinencia y compromiso con el desarrollo humano de la sociedad, fundamentada en los principios humanístico-cristianos y en la búsqueda científica de la verdad”*.<sup>1</sup>

Los elementos antropológicos que caracterizan a este modelo se fundamentan en una concepción cristiana del ser humano, de la cual surge el proyecto formativo de la Institución. Entre los elementos antropológicos se resaltan: la dignidad humana hecha a imagen y semejanza de Dios, la libertad y autonomía responsable de la persona, la alteridad y la trascendencia, la razón autónoma, pero no autosuficiente, la gracia y el reconocimiento de los dones recibidos, la verdad y la justicia social, la responsabilidad, el bien común, la dialogicidad; la naturaleza fragilizada por el pecado, el amor y el respeto mutuo. A partir de estos elementos antropológicos, la PUCMM se concibe como: Una universidad que reconoce, valora y respeta la dignidad humana de todas las personas que forman la comunidad universitaria; una universidad que crea espacios que favorecen la autonomía y la libertad responsable de todos sus integrantes; una universidad plural, abierta a la diversidad cultural, que trasciende los límites del yo y del mundo material. (PUCMM, 2011, págs. 9,10)

La misión de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra contempla *“Buscar soluciones científicas a los desafíos que enfrenta el pueblo dominicano y su entorno global, y formar profesionales líderes, dotados de principios éticos, humanísticos y cristianos, necesarios para el desarrollo material y espiritual de la sociedad, manteniendo el carácter de espacio abierto para la libre discusión de las ideas”*. Basada en esta misión se desarrolla la Política de No Maltrato.

El marco legal de esta política también se fundamenta en las legislaciones y normas sustantivas vigentes en el país referidas al respeto a las personas y sus derechos. En este sentido, el artículo 8 de la Carta Magna proclama que: *“... Es función esencial del Estado, la protección efectiva de los derechos de la persona, el respeto de su dignidad y la obtención de los medios que le permitan perfeccionarse de forma igualitaria, equitativa y progresiva, dentro de un marco de libertad individual y de justicia social, compatibles con el orden público, el bienestar general y los derechos de todos y todas.”*<sup>2</sup> Asimismo, los artículos 38, 39, 42, 44 y 49 contemplan el derecho a la dignidad humana, el derecho a la igualdad, el derecho a la libertad y seguridad personal, el derecho a la integridad personal, el derecho a la intimidad y el honor personal, respectivamente.

<sup>1</sup> PUCMM (2011). Modelo Educativo

<sup>2</sup> Constitución de la República a partir de su modificación del 26 de enero del 2010

Nombre de la política:

Política de No Maltrato

<b>Código</b>	<b>CPI</b>	<b>PONM</b>	<b>001</b>	<b>v1.0</b>
<b>Fecha</b>	<b>14 de diciembre de 2023</b>			
<b>Página</b>	<b>6 de 14</b>			

Por su parte, el Código Penal de la República Dominicana condena los atentados contra la personalidad y la dignidad de la persona. En su Párrafo III, artículo 336 señala que: *“Constituye una discriminación toda distinción realizada entre personas físicas en razón de su origen, edad, de su sexo, de su situación de familia, de su estado de salud, de sus discapacidades, de sus costumbres, de sus opiniones políticas, de sus actividades sindicales, su ocupación, de su pertenencia o de su no pertenencia, verdadera o supuesta, a una etnia, una nación, una raza o una religión determinada”*.<sup>3</sup>

En ese mismo orden, el Código de Trabajo del 1992 y sus modificaciones plantea dos principios fundamentales, a saber: *“Se prohíbe cualquier discriminación, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo, edad, raza, color, ascendencia nacional, origen social, opinión política, militancia sindical o creencia religiosa...”*<sup>4</sup> Además, *“Se reconocen como derechos básicos de los trabajadores, entre otros, la libertad sindical, el disfrute de un salario justo, la capacitación profesional, y el respeto a su integridad física, a su intimidad y a su dignidad personal”*.<sup>5</sup> En consecuencia, *“Está prohibido a los empleadores: ...” Ejercer acciones contra el trabajador que puedan considerarse acoso sexual, o apoyar o no intervenir en caso de que la realicen y sus representantes”*.<sup>6</sup>

Las situaciones de maltrato pueden producirse en distintas direcciones. Por un lado, podrían emerger de los empleados académicos y administrativos que ocupan una posición de autoridad, provocando vulnerabilidad en la población que recibe el servicio o que está bajo su dependencia. Por otro lado, el maltrato pudiera producirse en sentido contrario, es decir, desde el que recibe el servicio, quienes constituyen la razón de ser de la Institución (los estudiantes) o los subalternos. En ambos casos, a los afectados les asiste el derecho de contar con un ambiente académico o laboral apropiado. En tal sentido, la PUCMM ofrece los mecanismos para que las personas que reciban maltrato dispongan de los canales institucionales para denunciarlo y hacer valer sus derechos. La presente política constituye uno de los pilares que apoyan la visión humanística de la Universidad, fundamentada en el respeto a la dignidad humana, el bien común y la justicia social.

## 1.2 Objetivos de la política

- Establecer los lineamientos institucionales para prevenir, detectar, dar seguimiento y enfrentar conductas consideradas como de maltrato físico, psicológico o emocional desde y hacia la comunidad universitaria.
- Proporcionar los mecanismos y procedimientos oficiales para que los estudiantes, empleados y demás integrantes de la Comunidad Universitaria denuncien maltratos de los que hayan sido víctima o testigos en su decanato, escuela, departamento u otra instancia a su servicio o a la que sirven.

## 1.3 Alcance de la política

La presente política está dirigida a toda la Comunidad Universitaria, cuyos integrantes pudieran ser víctimas o victimarios de maltrato. Más concretamente, apunta a los empleados de la Universidad que realizan alguna función académica o administrativa que implique cualquier tipo de interacción con clientes internos y externos. Su principal foco de atención son los estudiantes a todos los niveles académicos, cuyo ambiente de aprendizaje debe propiciar su desarrollo integral y estar caracterizado por un trato respetuoso de su dignidad humana.

3 Art. 336.- (Modificado por la Ley N.º 24-97 de fecha 28 de enero de 1997 G.O. 9945)

4 Código de Trabajo de la República Dominicana. Principio Fundamental VII

5 Código de Trabajo de la República Dominicana. Principio Fundamental XII

6 El Artículo 47, Ord. 9 del Código del Trabajo de la República Dominicana

Nombre de la política:

Política de No Maltrato

<b>Código</b>	<b>CPI</b>	<b>PONM</b>	<b>001</b>	<b>v1.0</b>
<b>Fecha</b>	<b>14 de diciembre de 2023</b>			
<b>Página</b>	<b>7 de 14</b>			

## 1.4 Conceptos básicos

Para una mejor comprensión o contextualización de esta política, se hace acopio de los conceptos definidos institucionalmente en el artículo 4 del Código de Ética de la PUCMM y que están referidos a algún tipo de atropello o maltrato.

- **Maltrato:** Modo de actuar contra algo o alguien, provocando daño o sufrimiento, ya sea de manera física, moral, psíquica y espiritual.<sup>7</sup>
- **Abuso:** Cualquier maltrato de manera intencional que haga daño a otra persona, ya sea de manera física, psicológica o espiritual. Implica también el uso inadecuado o injusto de algo o alguien para beneficio propio.<sup>8</sup>
- **Acoso:** Es el acto amenazante y no deseado por parte de una persona a otra, que implica atormentar, y en algunos casos incluso intimidar. El acoso puede ser físico, sexual, psicológico o laboral. Para determinar si un acto es amenazante se debe tener en cuenta la percepción de la persona afectada y no la intención de la persona que lo lleva a cabo.<sup>9</sup>
- **Discriminación:** Es el trato distinto a una persona por pertenecer a un grupo que es valorado negativamente.<sup>10</sup>
- **Comunidad universitaria:** Es el espacio institucional compuesto por todo aquel que tenga una relación contractual con la Universidad, siendo estos el personal académico, el personal administrativo interno y externo, y los estudiantes.<sup>11</sup>
- **Justicia:** Consiste en garantizar equitativamente los derechos humanos, dando a cada cual lo que le corresponde. La justicia debe dar lugar a un diálogo objetivo, respetando la dignidad humana y todas sus manifestaciones, en una dinámica participativa del proceso de interacción. Asimismo, la justicia implica el compromiso social a favor del bien común de toda la sociedad.<sup>12</sup>
- **Diversidad e interculturalidad:** Promueven la integración y aceptación de todos los miembros de la comunidad, rechazando todo tipo de discriminación que esté relacionada, pero no limitada a: etnia, sexo, nacionalidad, cultura, edad, religión, condición social, identidad o tendencia sexual, capacidades cognitivas o físicas, entre otros. Implica pluralismo, apertura ante las diferencias, logrando así una unión basada en la tolerancia y la justicia.<sup>13</sup>

7 PUCMM (2021). Código de Ética. Artículo 4, literal l, pág.4

8 PUCMM (2021). Código de Ética. Artículo 4, literal m, pág.4

9 PUCMM (2021). Código de Ética. Artículo 4, literal n, pág.4

10 PUCMM (2021). Código de Ética. Artículo 4, literal o, pág.4

11 PUCMM (2021). Código de Ética. Artículo 4, literal i, pág.3

12 PUCMM (2021). Código de Ética. Artículo 4, literal b, pág.2

13 PUCMM (2021). Código de Ética. Artículo 4, literal c, pág.2

Nombre de la política:

Política de No Maltrato

<b>Código</b>	CPI	PONM	001	v1.0
<b>Fecha</b>	14 de diciembre de 2023			
<b>Página</b>	8 de 14			

## 1.5 Lineamientos de la política

### 1.5.1 Acciones tipificadas como maltrato

La Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra condena cualquier tipo de maltrato por parte de los miembros de la comunidad, que afecte la integridad física, emocional y psicológica de sus estudiantes y relacionados. Entre las acciones que en el marco de esta política son consideradas como agravio a la dignidad humana de las personas se incluyen, pero no se limita a:

- 1.5.1.1 **Abuso verbal o escrito:** Comunicación oral o escrita inapropiada caracterizada por el uso de términos ofensivos, insultantes, menosprecio, humillación u hostilidad o con actitud y tono violento en las interacciones producidas en los distintos entornos académicos y de servicio. Esta comunicación puede producirse tanto de manera presencial como por los distintos medios con que cuenta la Universidad (teléfono, redes sociales, correo electrónico, plataforma virtual de aprendizaje, entre otros).
- 1.5.1.2 **Acoso sexual:** Constituye acoso sexual toda orden, amenaza, constreñimiento u ofrecimiento destinado a obtener favores de naturaleza sexual, realizado por una persona (hombre o mujer) que abusa de la autoridad que le confieren sus funciones.<sup>14</sup> En el marco de esta política se parte del supuesto de que las instigaciones sexuales no cuentan con el consentimiento de ambas partes, por lo que se viola el derecho a la intimidad de la víctima. Las insinuaciones pueden ser verbales, escritas, gesticulares hasta llegar al toque físico.
- 1.5.1.3 **Discriminación:** Trato desigual, aislamiento o exclusión a personas por su origen, raza, color, orientación sexual, situación familiar o económica, clase social, aptitudes, creencias religiosas, estado de salud, discapacidades, preferencias políticas, coeficiente intelectual, apariencia física. Las actitudes discriminatorias pueden manifestarse, tanto en el ambiente académico como en las diversas interacciones laborales.
- 1.5.1.4 **Evaluación sesgada:** Resultados evaluativos que no se corresponden a criterios razonables, es decir, que no están basados en el desempeño de los estudiantes, los contenidos impartidos, así como los objetivos de aprendizaje. Una posible expresión de maltrato en este orden es exigir a los estudiantes en sus evaluaciones, teóricas o prácticas, habilidades, competencias o destrezas para las que no han sido preparados, provocando situaciones estresantes que afectan su aprendizaje.
- 1.5.1.5 **Violencia de género:** Provocación de daño físico, psicológico o emocional en perjuicio de las personas por motivo de su género. Incluye la violencia contra la mujer, caracterizada por la intimidación, el uso de la fuerza física y el abuso de poder.

### 1.5.2 Principios institucionales sobre el No maltrato y respeto a la dignidad humana

- 1.5.2.1 *“La Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra, como institución católica y de servicio a la sociedad, promueve el respeto y la integración de todas las personas, sin distinción de raza, clase social, ideología, creencias religiosas, habilidad funcional, edad o sexo, entre otros aspectos integrales del ser humano. La universidad reconoce que la inclusión enriquece al cuerpo estudiantil, docente y administrativo, y contribuye a mejorar las buenas prácticas docentes. La PUCMM da respuesta a los Derechos Humanos y se apega a las leyes nacionales e internacionales a través de una cultura universitaria incluyente.”<sup>15</sup>*

<sup>14</sup> Art. 333-2 del Código Penal de la República Dominicana (Agregado por la Ley 24-97 del 28 de enero de 1997 G.O. 9945)

<sup>15</sup> PUCMM (2022). Política de Inclusión y Diversidad

Nombre de la política:

Política de No Maltrato

<b>Código</b>	<b>CPI</b>	<b>PONM</b>	<b>001</b>	<b>v1.0</b>
<b>Fecha</b>	<b>14 de diciembre de 2023</b>			
<b>Página</b>	<b>9 de 14</b>			

1.5.2.2 En su Art. 5, incisos a) y b), el Código de Ética de la PUCMM establece que todo miembro de la comunidad universitaria tiene el deber de respetar y promover los derechos humanos de todos los que conforman la Institución, sin discriminación alguna, preservando su integridad física, moral, psicológica y religiosa, evitando cualquier forma de maltrato, abuso o acoso. De igual forma, respetar la libertad y autonomía de pensamiento y creencias dentro de un marco de responsabilidad mutua.

1.5.2.3 En los Estatutos de la Universidad se instituye que *“Todos los miembros de la familia universitaria de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra en virtud de la naturaleza y del espíritu de la misma, deben ser honrados en las ideas y dignos en las palabras y en los actos, y respetuosos de la identidad católica de la Universidad”*<sup>16</sup>.

### 1.5.3 Aplicación y seguimiento de la política

1.5.3.1 La Universidad velará por el trato respetuoso a los estudiantes en cualquier ambiente de aprendizaje, incluido los centros de prácticas, pasantías, internado, entre otros. En tal sentido, supervisará de manera sistemática tanto los espacios internos como externos en los que los estudiantes desarrollan las competencias técnicas y humanas planteadas en sus respectivos programas de estudio.

1.5.3.2 En su función de enlace entre los estudiantes y los directivos de la Institución, el Decanato de Estudiantes, como instancia que contribuye a su inserción académica a la Universidad y que fomenta su desarrollo integral, constituye en el marco de esta política un apoyo crucial, dado que canaliza sus inquietudes y colabora con la solución de las situaciones que se presenten.

1.5.3.3 La situación de maltrato e irrespeto a la dignidad humana podría producirse de los estudiantes hacia sus profesores, compañeros o personas con las que interactúa en sus espacios académicos, de prácticas y pasantías. Estos casos serían presentados ante el Comité de Disciplina, que es el órgano universitario instituido para velar por el fiel cumplimiento de los Estatutos y Reglamentos vigentes establecidos en la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra, por parte de los estudiantes de la misma.

1.5.3.4 La Universidad se compromete a proveer los recursos humanos, materiales y tecnológicos necesarios para garantizar la integridad de las personas que circulan o conviven en sus instalaciones, a fin de prever situaciones de maltrato físico y/o psicológico que pongan en riesgo su estabilidad e interfieran en el desarrollo de sus actividades académicas y administrativas en la Institución.

1.5.3.5 Los estudiantes, empleados y demás usuarios o proveedores de los servicios de la Universidad podrán hacer valer sus derechos de ser escuchados y atendidos, entre otros mecanismos, mediante un Formulario de Reporte de Quejas, Reclamaciones, Denuncias y Sugerencias, colocado en una plataforma tecnológica accesible a toda la comunidad universitaria en la Página Web. (<https://www.pucmm.edu.do/formulario-quejas>). Los lineamientos de política referidos a este mecanismo de denuncia son:

1.5.3.5.1 La Universidad se compromete a dar un adecuado uso de la información y la plena confidencialidad de los datos ofrecidos en el formulario. Además, garantiza que sus opiniones serán respetadas y tomadas en cuenta.

1.5.3.5.2 Todas las quejas, denuncias y reclamaciones serán objeto de investigación con la finalidad de obtener un conocimiento más amplio del asunto y poder ofrecer un mejor servicio.

Nombre de la política:

Política de No Maltrato

<b>Código</b>	<b>CPI</b>	<b>PONM</b>	<b>001</b>	<b>v1.0</b>
<b>Fecha</b>	<b>14 de diciembre de 2023</b>			
<b>Página</b>	<b>10 de 14</b>			

- 1.5.3.5.3 Para poder ofrecer una atención personalizada y dar un seguimiento adecuado a su caso, deberá ofrecer sus datos personales al registrar su queja, reclamación, denuncia o sugerencia, así como un medio de contacto para retroalimentarlo.
- 1.5.3.5.4 En caso de que la persona no se identifique, solo se realizará la lectura y análisis del asunto, pero no se garantiza que se le dé el curso correspondiente.
- 1.5.3.5.5 Las quejas, reclamaciones, denuncias y sugerencias podrán ser emitidas a título personal o en representación de un grupo. En ese caso, se deberá asignar a una persona de contacto.
- 1.5.3.5.6 El Centro de Información Universitaria (CIU) sirve de vínculo entre la persona que realiza la solicitud y la instancia correspondiente. Esta unidad tramitará su inquietud a la brevedad posible.
- 1.5.3.5.7 Las quejas, reclamaciones y denuncias deberán ser expresadas con un vocabulario moderado y respetuoso. En tal sentido, serán desestimados los asuntos reportados con un lenguaje inapropiado.
- 1.5.3.6 La Universidad ofrece a sus estudiantes la posibilidad de solicitar la revisión de calificaciones otorgadas que, a su entender, no se corresponden con su desempeño y con las puntuaciones acumuladas. Este mecanismo reglamentario evita que se produzcan evaluaciones injustas y sesgadas, de manera consciente o inconsciente.
- 1.5.3.7 Las situaciones de maltrato que se produzcan en el proceso enseñanza-aprendizaje, así como las evidencias del incumplimiento de la presente política, por parte de profesores, investigadores y estudiantes serán recopiladas, en primera instancia, en las escuelas, facultades o decanatos correspondientes, quienes la remitirán a la Vicerrectoría Académica para ser archivadas por las unidades que resguardan sus respectivos expedientes.
- 1.5.3.8 El Comité de Ética es el organismo responsable de investigar a fondo y analizar objetivamente los casos que sean identificados o denunciados como maltrato, a fin de deliberar si ha habido acciones violatorias de la presente política, emitiendo un informe que sería dirigido a las instancias tomadoras de decisiones, según corresponda. Si la conducta de maltrato involucra a algún miembro del Comité de Ética o de las instancias decisorias, deberá abstenerse de participar en las discusiones y deliberaciones.
- 1.5.3.9 Los casos de maltrato en los que se vean involucrados los estudiantes en condición de victimarios serán conocidos por el Comité de Disciplina, según lo establecido en el Reglamento Disciplinario.
- 1.5.3.10 Es competencia de la Rectoría decidir si será desvinculado de la Universidad el empleado que haya manifestado conductas graves de maltrato en detrimento de estudiantes, docentes, compañeros de labores, así como clientes externos o relacionados.
- 1.5.3.11 Las personas víctimas de maltrato o que declaren el incumplimiento de esta política, pueden recurrir al organismo superior, en caso de que los involucrados sean los superiores inmediatos.
- 1.5.3.12 Los análisis y deliberaciones sobre los casos de maltrato se irán escalando a niveles de autoridad superiores, según sean los involucrados, tal y como se establece en los cinco párrafos del artículo 7 del Código de Ética de la Universidad.

Nombre de la política:

Política de No Maltrato

<b>Código</b>	<b>CPI</b>	<b>PONM</b>	<b>001</b>	<b>v1.0</b>
<b>Fecha</b>	<b>14 de diciembre de 2023</b>			
<b>Página</b>	<b>11 de 14</b>			

1.5.3.13 Las evaluaciones profesoriales que los estudiantes realizan cada período académico constituyen un mecanismo para reportar incidencias que pudieran catalogarse como maltrato. En tal sentido, sus resultados deberán ser monitoreados sistemáticamente desde las escuelas o facultades, a fin de tomar medidas correctivas para los siguientes períodos académicos.

#### 1.5.4 Régimen de consecuencias y sanciones

1.5.4.1 Una situación de maltrato reportada por los canales correspondiente y cuyas evidencias indiquen que la misma se ha producido podría conllevar amonestaciones o desvinculación del empleado de la Universidad que protagonice una conducta abusiva.

1.5.4.2 En caso de que el victimario sea un estudiante, el Comité de Disciplina tomará las medidas disciplinarias correspondientes, que podrán incluir hasta la expulsión de la Universidad, según sea la gravedad del caso.

1.5.4.3 Las faltas graves emergidas del incumplimiento de esta política pudieran tener consecuencias penales, según lo estipula el Código Penal de la República Dominicana, pero su aplicación es competencia de los tribunales correspondientes.

1.5.4.4 El incumplimiento de los postulados de esta política por parte de cualquier integrante de la familia universitaria puede derivar en sanciones, referimientos a consejos disciplinarios, desvinculaciones temporales o definitivas de la Institución, cancelación de contratos, entre otras acciones, según corresponda al hecho, el ámbito de actuación y las disposiciones legales del país.

#### 1.5.5 Difusión y socialización de la política

1.5.5.1 Para evitar ser víctima o victimario de una situación de maltrato, esta Política debe ser de conocimiento de la toda la comunidad universitaria y relacionados externos, por lo que deberá ser difundida por todos los canales de comunicación impresos y digitales con los que cuenta la Institución.

1.5.5.2 Está política deberá ser conocida por todos los estudiantes desde que ingresan a la Universidad en el proceso de inducción. Además, se les deberá entregar por escrito en formato digital.

1.5.5.3 Los profesores y empleados administrativos que sean contratados por la Universidad deberán recibir un ejemplar físico o electrónico de la presente política y la Institución debe dar a conocer su contenido en su proceso de inducción.

1.5.5.4 Todas las unidades académicas y administrativas de la Universidad deberán asegurarse de que los empleados bajo su dependencia conozcan e internalicen la presente política, a los fines de prevenir posibles situaciones de maltrato en el entorno académico y laboral de la Institución.

#### 1.5.6 Disposiciones generales

1.5.6.1 Es competencia de la Rectoría resolver aspectos no contemplados en esta Política y tomar decisiones sobre posibles problemas de interpretación o desacuerdos en su aplicación, así como los casos excepcionales que requieran de su aprobación.

1.5.6.2 La presente Política se revisará cada tres (3) años. En caso necesario, se podrá revisar y modificar en el momento que se estime pertinente.

<b>Nombre de la política:</b>	Política de No Maltrato	<b>Código</b>	CPI	PONM	001	v1.0
		<b>Fecha</b>	14 de diciembre de 2023			
		<b>Página</b>	12 de 14			

## II. PROCEDIMIENTOS

#	Nombre del procedimiento	Código
1.	Procedimiento para la denuncia de maltrato	CPI-PRODM-001-v1.0
2.	Procedimiento para la aplicación de sanciones ante el maltrato	CPI-PROASM-001-v1.0

Responsables del diseño, revisión y aprobación de la propuesta de política					
	Nombre de la Instancia y/o persona/Rol	Firma	Fecha		
			Día	Mes	Año
Elaborada por:	<b>Lic. Reyna A. Peralta, Coordinadora de Políticas Institucionales</b>		6	Noviembre	2023
Sometida por:	<b>Lic. Reyna A. Peralta, Coordinadora de Políticas Institucionales</b>		11	Diciembre	2023
Revisada por:	<b>Dr.<sup>a</sup> María José Fernández, Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud</b>		14	Diciembre	2023
Aprobada por:	<b>Oficina de la Rectoría</b>		20	Febrero	2024

Número referencia de la resolución de aprobación: **RR-004-2023-2024**

Nombre de la política:

Política de No Maltrato

<b>Código</b>	CPI	PONM	001	v1.0
<b>Fecha</b>	14 de diciembre de 2023			
<b>Página</b>	13 de 14			

### Lista de anexos

(Documentos que sirven de soporte y referencia a la política)

- Código de Ética PUCMM. 2021
- Estatutos PUCMM. 1987
- Modelo Educativo PUCMM. 2011
- Código de Trabajo de la República Dominicana. 1992
- Código Penal de la República Dominicana. 2007
- Constitución de la República Dominicana. 2010

### Control de revisiones

(Registro de los cambios suscitados en la política o los procedimientos con los respectivos motivos, responsable de la revisión y fecha en que se realizó)

Nombre del documento revisado	Código	Motivo de revisión/ Cambios realizados	Responsable	Fecha de revisión

Nombre de la política:

Política de No Maltrato

<b>Código</b>	<b>CPI</b>	<b>PONM</b>	<b>001</b>	<b>v1.0</b>
<b>Fecha</b>	<b>14 de diciembre de 2023</b>			
<b>Página</b>	<b>14 de 14</b>			

## REFERENCIAS

- 1) Código del Trabajo de la República Dominicana. (1992)
- 2) Código Penal de la República Dominicana. (2007)
- 3) Constitución de la República Dominicana. (2010)
- 4) <https://meded.ucsf.edu/policies-procedures/medical-student-mistreatment-policy>
- 5) <https://medicaleducation.weill.cornell.edu/student-resources/teaching-learning-environment-and-student-mistreatment>
- 6) <https://medstudenthandbook.hms.harvard.edu/716-discrimination-harassment-and-student-mistreatment>
- 7) PUCMM. (1987). Estatutos
- 8) PUCMM. (2011). Modelo Educativo
- 9) PUCMM. (2021). Código de Ética
- 10) PUCMM. (2022). Política de Inclusión y Diversidad
- 11) UNAPEC. (2016). Política Institucional de Prevención y Acción frente al Acoso y la Violencia de Género



**Campus de Santiago**

Autopista Duarte km 1½, Santiago, República Dominicana  
T. 809 580 1962

**Campus de Santo Domingo**

Abraham Lincoln esq. Simón Bolívar, Santo Domingo, República Dominicana  
T. 809 535 0111