



## CONSEJO UNIVERSITARIO

El Consejo Universitario de La Universidad de Los Andes, en uso de las atribuciones conferidas en el ordinal 21, artículo 26 de la Ley de Universidades, aprueba el siguiente:

# **REGLAMENTO INTERNO DE LA UNIVERSIDAD DE LOS ANDES PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO CONTRA LAS MUJERES O EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN**

## **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La Universidad de Los Andes, como institución al servicio de la Nación venezolana, en aras de alcanzar la verdad, afianzar los valores éticos y trascendentes del ser humano en la sociedad y aceptando que la violencia basada en condiciones de género contra las mujeres así como de los casos de discriminación, en general, dirigida en contra de grupos vulnerables por razones culturales, sociales, étnicas, religiosas o por cualquier forma de relación desigual de poder, construida históricamente, considera necesario, en primer término, que se reconozca a lo interno la existencia de tales situaciones violatorias de la dignidad humana; y, en segundo término, que se genere el presente instrumento normativo interno que permita generar las condiciones administrativas idóneas para prevenir dichas conductas, así como para atender y apoyar institucionalmente a las personas integrantes de la comunidad universitaria agraviadas por tales actos; actividad normativa interna que se realiza en el marco de las funciones rectoras de educación, cultura, ciencia y valores humanos que realiza esta Universidad bicentenaria.

Considerando que esta Universidad reconoce y acata el derecho humano que tienen todas las mujeres a vivir y desarrollar plenamente su personalidad en un ambiente libre de violencia; presente en los artículos constitucionales 20, 21 y 23, así como en tratados de rango constitucional suscritos y ratificados por la República Bolivariana de Venezuela y desarrollados en la Ley Orgánica de sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de



## CONSEJO UNIVERSITARIO

Violencia; así como, que igualmente es un mandato Constitucional la defensa y desarrollo de las personas y el respeto a su dignidad humana; es por lo que resulta obligatorio y necesario dictar las presentes norma. Lo que lleva a que, en ambos casos, para alcanzar la materialización efectiva de tales derechos y obligaciones, sea necesario realizar todas las actividades administrativas idóneas para garantizar su debida protección; y, en tal sentido, se considera a este Reglamento Interno como un instrumento necesario en tal recorrido.

Así las cosas, es necesario que las actuaciones normativas administrativas de la Universidad de Los Andes, sean realizadas de manera armónica y sistémica con los diferentes instrumentos normativos nacionales e internacionales suscritos y ratificados por la República; que tienen como finalidad regular para evitar y atender a estos fenómenos de violencia a los que están expuestas las mujeres y otros grupos vulnerables por razones de sexo, identidad de género, expresión de género, orientación sexual, origen étnico, edad, condición económica o social y cualesquiera otras que conlleven a la limitación ilegal de sus derechos; con el fin de reconocer su existencia, realizar su identificación y conllevar a su rechazo total y erradicación.

En tal orden de ideas, la Universidad de Los Andes, en pleno uso de su autonomía constitucional y legal que le permite darse sus propias normas de gobierno, funcionamiento y administración, consagrada en los artículos 109 de la Carta Magna y 9 de la vigente Ley de Universidades; y ratificando el hecho cierto de que, la educación respetuosa e igualitaria, formación, atención, divulgación y prevención de la violencia basada en razones de género o la discriminación por otras causas, debe ocupar la actuación de todas las instituciones públicas y privadas que hacen vida dentro de la Nación; considera idóneo aprobar las presentes normas que permitan ayudar a prevenir y atender casos de acoso, amenaza, violencia verbal, psicológica, física o sexual; así como de cualesquiera otros tipos de violencias que se funden en razones de género o discriminación que puedan materializarse dentro del ámbito o espacio universitario y que afecten a personas integrantes de su comunidad con las cuales tengan vinculación por estatutos (docentes, de investigación, estudiantiles, administrativos-funcionariales), régimen laboral, contractual civil o de cualquier otra índole jurídica.

**Resolución: CU-0202/24 del 05/02/24**



## CONSEJO UNIVERSITARIO

En síntesis, las presentes normas persiguen generar un marco institucional que permita la protección de las mujeres frente a la violencia de género así como de grupos vulnerables; con el fin de garantizar una igualdad de trato ante la Ley efectiva, erradicar comportamientos de discriminación a lo interno y evitar cualquier tipo de violencia.

### REGLAMENTO INTERNO DE LA UNIVERSIDAD DE LOS ANDES PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO CONTRA LAS MUJERES O EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN

## TITULO I DISPOSICIONES GENERALES

### CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

#### *Objeto*

**Artículo 1.** El presente Reglamento Interno tiene por objeto, establecer el marco normativo institucional que permita regular su actividad administrativa orientada a la prevención y atención en casos de violencia basada en género contra las mujeres o en casos de discriminación en la Universidad de Los Andes.

#### *Fines*

**Artículo 2.** El presente Reglamento Interno tiene como finalidad educar en altos valores humanos, prevenir, proteger y atender a las personas de la comunidad universitaria agraviadas por casos de violencia basada en género contra las mujeres o por casos de discriminación fundada en razones culturales, sociales, étnicas, religiosas, de sexo, género o identidad de género, expresión de género, orientación sexual o por cualquier forma de relación desigual de poder que, se puedan originar dentro de la Universidad, entre los miembros de su comunidad o mediante las relaciones interpersonales que puedan establecerse entre estos, dentro de sus espacios.



## CONSEJO UNIVERSITARIO

### *Mecanismos de actuación*

**Artículo 3.** Para el mejor cumplimiento de los fines normados en el presente Reglamento, la Comisión General Contra la Violencia Basada en Género y Discriminación y sus servidores competentes, con la colaboración de los distintos órganos internos de la Universidad, realizarán actividades administrativas tendentes a:

1. Formar a los integrantes de la comunidad universitaria en cuanto a la prevención de casos de violencia basada en razones de género o en casos de discriminación basada en razones culturales, sociales, étnicas, religiosas, de sexo, género o identidad de género, expresión de género u orientación sexual o por cualquier forma de relación desigual de poder, contra cualquier persona integrante de la precitada comunidad; en especial énfasis en protección de las mujeres y grupos vulnerables.
2. Evitar la discriminación en la atención de las personas agraviadas por casos de violencia basada en género contra las mujeres o en casos de discriminación.
3. Asesorar u orientar a las personas agraviadas por casos de violencia basada en género contra las mujeres o en casos de discriminación.
4. Procurar una atención oportuna y eficaz a las personas que, formando parte de la comunidad universitaria, sean o pudieran ser agraviadas por casos de violencia basada en género contra las mujeres o casos de discriminación.
5. Atender y proteger a las personas agraviadas por casos de violencia basada en género contra las mujeres o en casos de discriminación, dentro de la Universidad de Los Andes; y
6. Garantizar el correcto cumplimiento de los fines del presente Reglamento Interno; a través de cualesquier actividad o acto que se considere idóneo y necesario al caso.

### *Ámbito de aplicación*

**Artículo 4.** El presente Reglamento es una norma interna de la Universidad de Los Andes y será aplicable a todas las personas integrantes de su comunidad universitaria por las actividades que realicen dentro o fuera de los espacios de la Universidad; siempre que estas actividades universitarias se encuentren organizadas, coordinadas o supervisadas por



## CONSEJO UNIVERSITARIO

unidades académicas o administrativas de la Universidad y guarden relación con sus actividades de docencia, investigación, extensión, estudio o administrativas según sea el caso.

### *Definiciones*

**Artículo 5.** A los efectos de una correcta interpretación y aplicación del presente Reglamento Interno se define como:

1. **Acoso:** Toda conducta o comportamiento realizado mediante acto verbal, físico, gestual, dibujo, material fotográfico, fónico, escrito o documento electrónico, ejercido en forma recurrente o continua, con el fin de perseguir, intimidar, chantajear, apremiar, importunar y/o vigilar a la persona dentro del espacio físico o electrónico universitario; que pueda atentar contra su estabilidad emocional, dignidad, prestigio, integridad física o psíquica, o que pueda afectar sus estudios o vínculo estatutario, laboral o contractual con la Universidad.
2. **Acoso laboral:** Hostigamiento o conducta abusiva ejercida en forma recurrente o continuada por el patrono, representante del patrono, compañero o compañeros de trabajo que busca atentar contra la dignidad o integridad biopsicosocial de un trabajador de la Universidad de Los Andes; perturbando el ejercicio de sus labores y poniendo en peligro su vínculo laboral o degradando las condiciones de su ambiente de trabajo.
3. **Acoso sexual:** Solicitud consecutiva, por medio de expresiones verbales o no verbales, escritas o transmitida por medios electrónicos, de carácter sexual, para el agresor o para un tercero, no deseado por la persona afectada; que realice una persona prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, jerárquica, docente u otra análoga, o con ocasión de relaciones que se puedan originar dentro de la Universidad, "entre los miembros de su comunidad o mediante las relaciones interpersonales que puedan establecerse entre estos, dentro de sus espacios, y con la amenaza expresa o tácita de causarle a la persona afectada un daño emocional, laboral, a su dignidad, prestigio o integridad física, afectando de forma prolongada en el tiempo, las legítimas expectativas que ésta pueda tener dentro de la Universidad.



## CONSEJO UNIVERSITARIO

4. **Actividades universitarias:** Actividades de docencia, investigación, extensión, estudio o administrativas realizadas, organizadas, coordinadas o supervisadas por unidades administrativas internas de la Universidad de Los Andes sean de carácter académico o administrativas.
5. **Amenaza:** Manifestación verbal, escrita, gestual o con actos de ejecución de causar un daño físico, psicológico, sexual, laboral o patrimonial; ejercido con el fin de intimidar a una persona integrante de la comunidad universitaria.
6. **Comunidad universitaria:** Toda persona natural que tenga un vínculo con la Universidad de Los Andes; sea dicho vínculo de tipo estatutario (docente, de investigación, estudiantil, administrativo-funcionarial), laboral, contractual civil o de cualquier otra índole jurídica.
7. **Derecho de las mujeres a vivir, una vida libre de violencias:** Derecho de toda mujer a vivir una vida libre de cualquier tipo de violencia ilegítima o de discriminación por su género, en el ámbito público y privado.
8. **Discriminación:** Todo acto de distinción, exclusión o restricción ilegal de derechos de la persona, basado en razones culturales, sociales, étnicas, religiosas, de sexo, género o identidad de género, expresión de género u orientación sexual o por cualquier forma de relación desigual de poder; que tenga por objeto o resultado atentar contra su dignidad humana y menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos, por ser mujer o ser parte de un grupo vulnerable, dentro de la Universidad de Los Andes; que vulnera la igualdad efectiva de trato establecida en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, los tratados de derechos humanos suscritos y ratificados por el Estado y las demás normas de rango legal y sublegal de carácter preceptivo.
9. **Espacios de la Universidad:** Áreas de la Universidad de Los Andes, sean infraestructuras físicas o ámbitos virtuales (como portales digitales, correos electrónicos o redes sociales institucionales), donde se realizan actividades docentes, de investigación, de extensión o administrativas universitarias.
10. **Estereotipos de género:** Ideas preconcebidas, cualidades y expectativas que la sociedad atribuye a mujeres y hombres; representaciones simbólicas de lo que



## CONSEJO UNIVERSITARIO

podieran considerarse que mujeres y hombres deberían ser y sentir; ideas, excluyentes entre sí, que al ser asignadas a una u otra persona suele reafirmar un modelo de 'feminidad o masculinidad.

11. **Expresión de género:** Manifestación externa del género de una persona, a través de su aspecto físico; lo cual puede incluir, entre otros aspectos, modo de vestir, peinado, uso de artículos cosméticos, forma de hablar, patrones de comportamiento personal o interacción social, nombres o referencias personales.
12. **Género:** Construcción social, relacionada a identidades, funciones o atributos contruidos en entornos sociales e históricos, asignados a mujeres y hombres; y al significado social y cultural que se les atribuye en un modelo binario hombre-mujer.
13. **Grupos vulnerables:** Grupos que por condiciones sociales, económicas, culturales étnicas, religiosas, psicológicas, entre otras, pueden sufrir distintos tratos desiguales negativos o maltratos, contra sus derechos; y que suelen encontrar dificultades para ejercer sus derechos, con carácter pleno, dentro del espacio Universitario; como, por ejemplo, personas de la tercera edad, con discapacidades, integrantes de pueblos indígenas, por su identidad de género, expresión de género, orientación sexual, con enfermedades crónico degenerativas como el del virus de inmunodeficiencia humana, entre otros.
14. **Identidad de género:** Percepción personal, interna e individual que tiene la persona en cuanto a su género, la cual puede corresponder o no con sus características anatómicas sexuales.
15. **Intersexualidad:** Situaciones en las que la anatomía sexual y corporal de la persona no se ajustan físicamente a estándares culturales definidos para el cuerpo del hombre o mujer. Persona que nace con una anatomía sexual, órganos reproductivos o patrones cromosómicos que no se ajustan a definiciones típicas de hombre o mujer y que, en su mayoría, manifiestan características sexuales, hormonales, cromosómicas o físicas de ambos sexos.
16. **Medidas de protección administrativas:** Conjunto de acciones o actividades administrativas que la Comisión General Contra la Violencia Basada en Género y Discriminación en coordinación con el órgano universitario competente (Consejo de



## CONSEJO UNIVERSITARIO

Facultad, Autoridad de adscripción o Dirección de Personal), deben generar o aplicar; con carácter posterior a que la persona afectada interponga su denuncia con la finalidad de protegerle y prevenir cualquier daño o su incremento futuro.

17. **Orientación sexual:** Atracción física, emocional o afectiva que una persona siente respecto a una o más personas del mismo o distinto sexo.
18. **Presunto Agresor:** Persona natural que ha sido denunciada por presuntamente haber cometido un acto o actos de violencia de género o de discriminación; tengan el carácter de acoso en cualquiera de sus diversos tipos, amenaza u otros similares de los regulados en el presente Reglamento.
19. **Persona agraviada:** Persona natural integrante de la comunidad universitaria que ha sido víctima de un acto o actos de violencia de género o de discriminación; tenga o no el carácter de denunciante.
20. **Persona cisgénero:** Persona cuya identidad de género corresponde con el sexo asignado al nacer.
21. **Persona transgénero:** Persona cuya identidad o expresión de género es diferente de aquella que se encuentra asociada con el sexo asignado al nacer. La persona transgénero o trans construye su identidad independientemente de un tratamiento médico o intervenciones quirúrgicas. Igualmente, la persona transgénero puede identificarse con los conceptos de hombre, mujer, persona no binaria o queer, entre otros.
22. **Perspectiva de género:** Visión científica, analítica y política sobre mujeres y hombres, que persigue eliminar causas de opresión de género como fundamento de desigualdad, injusticia y jerarquización de personas. Igualmente, promueve la igualdad entre sexos a través de la equidad, avance y bienestar de las mujeres; para construir una sociedad más justa, donde mujeres y hombres tengan igualdad efectiva de trato y valor; e igualdad de derechos y oportunidades para acceder a recursos económicos y representación política y social en ámbitos de toma de decisiones dentro de la Universidad.
23. **Proceso institucional:** Plan de acción que debe determinar las actividades administrativas a seguir, con una secuencia detallada de las acciones que se activan





## CONSEJO UNIVERSITARIO

al momento que la Comisión General Contra la Violencia Basada en Género y Discriminación conoce de un caso de violencia de género o discriminación (sea de oficio, por denuncia de persona agraviada o de un tercero).

24. **Sexo:** Diferencias biológicas entre hombres y mujeres, relacionadas a sus características fisiológicas, a la suma de las características biológicas o a la construcción biológica que se refiere a las características genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas; sobre cuya base una persona es clasificada como hombre, mujer o intersexual al nacer.
25. **Sexismo:** Conjunto de prácticas discriminatorias que existen tanto en conductas como en pensamientos, basados en creencias en torno al sexo o al género de las personas; especialmente contra las mujeres, identidades y orientaciones sexuales no hegemónicas y otras condiciones marcadas por la desigualdad o la estigmatización.
26. **Violencia basada en género:** Todo agravio, acción o conducta realizado en contra de la voluntad de una persona, que se fundamenta en diferencias socialmente adjudicadas al género entre mujeres y hombres.
27. **Violencia contra la mujer:** Todo agravio, acción o conducta que cause daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una mujer, adolescente o niña, realizado dentro del espacio de la Universidad de Los Andes.
28. **Violencia laboral:** Cualquier acción o conducta de discriminación, amenaza o acoso hacia una persona por, entre otros, su edad, sexo, género, identidad de género, expresión de género, orientación sexual, que obstaculice su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo.
29. **Violencia mediática:** Exposición de una persona, a través de cualquier medio de difusión, que de manera directa o indirecta explote, discrimine, deshonre, humille o que atente contra su dignidad, con fines económicos, sociales, sexuales o de dominación.
30. **Violencia multicausal:** Todo acto de violencia contra una persona, dentro de la Universidad de Los Andes, ejecutado en razón de la concurrencia de varios factores, sea por condición, sexo, edad, género, rasgos fenotípicos, etnia, color, condición de



## CONSEJO UNIVERSITARIO

discapacidad, condición de salud, orientación sexual, identidad de género, expresión de género o cualquier otro motivo con fin discriminatorio.

31. **Violencia sexual:** Toda conducta que amenace o vulnere el derecho de una persona a decidir voluntaria y libremente su sexualidad, comprendiendo ésta no sólo el acto sexual, sino toda forma de contacto o acceso sexual, genital o no genital; tales como acoso sexual, violencia sexual, abuso sexual sin penetración y acto sexual con víctima especialmente vulnerable, u otros similares. Igualmente, se considerará como violencia sexual cualquier tipo de contacto o caricias realizadas contra el consentimiento de la persona.

### *Sujetos especiales de protección*

**Artículo 6.** A los efectos del presente Reglamento Interno, serán sujetos de protección especial, todas aquellas personas agraviadas integrantes de la comunidad universitaria; con especial énfasis en las mujeres en situación de riesgo o sujetas a casos de violencia vinculada por razones de género y demás grupos vulnerables que sean objeto de discriminación.

## CAPÍTULO II PRINCIPIOS DE APLICACIÓN DEL REGLAMENTO

### *Principios*

**Artículo 7.** La interpretación y aplicación del presente Reglamento Interno, deberá realizarse conforme con los principios de accesibilidad, celeridad, debida diligencia, derecho a la información, gratuidad, imparcialidad, integralidad, no revictimización de la persona agraviada, presunción de inocencia y buena fe.

Igualmente, queda establecido que la agraviada o agraviado tiene la posibilidad del uso alternativo de los mecanismos regulados en el presente Reglamento o el uso directo de los medios dispuestos, al caso que corresponda, por el Poder Público.



## CONSEJO UNIVERSITARIO

### **Accesibilidad**

**Artículo 8.** Toda persona, especialmente las mujeres y demás grupos vulnerables que integra la comunidad universitaria que sean víctimas de un acto de violencia por razones de género, acoso o discriminación podrá acudir a la Comisión General Contra la Violencia Basada en Género y Discriminación a denunciar el caso.

### **Celeridad**

**Artículo 9.** La Comisión General Contra la Violencia Basada en Género y Discriminación, sin dilación, documentará, registrará e investigará la situación denunciada o notificada; debiendo indicar y orientar a la persona agraviada sobre las actuaciones que puede o debe emprender para su protección y restablecimiento de su situación jurídica vulnerada.

### **Confidencialidad**

**Artículo 10.** Sin perjuicio de lo dispuesto por la ley, toda documentación y registro que se reciba, genere o considere por la Comisión General Contra la Violencia Basada en Género y Discriminación se declara de carácter confidencial; dicha documentación sólo podrá ser conocida por:

1. Los jueces y demás autoridades públicas competentes de conformidad con la ley, a lo externo de la Universidad.
2. Las autoridades universitarias competentes por adscripción, a lo interno, a los efectos del inicio de los' procedimientos disciplinarios o administrativos a que hubiere lugar; y
3. El Consejo Universitario, reservándose la identidad de los involucrados, a los solos fines estadísticos y de elaboración de planes, adecuación del presente Reglamento o generación de normas universitarias idóneas al caso.

### **Debida diligencia**

**Artículo 11.** La Comisión General Contra la Violencia Basada en Género y Discriminación y los servidores públicos de la Universidad que le sean asignados, deberán actuar con el



## CONSEJO UNIVERSITARIO

cuidado razonable del caso, prevención, investigación y atención de la persona agraviada; prestando especial atención a los derechos y garantías constitucionales, legales y sublegales aplicables, procurando siempre evitar una situación de revictimización de la persona agraviada.

### *Derecho a la Información*

**Artículo 12.** Todo registro de datos y su uso debe ser explicado a las personas agraviadas y demás interesados; siendo obligación de los integrantes de la Comisión General Contra la Violencia Basada en Género y Discriminación, explicar el conjunto de garantías y derechos constitucionales establecidos en los artículos 28 y 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

### *Gratuidad*

**Artículo 13.** Toda actividad de orientación, de asesoría, de atención, medida de protección o de cualquier otra índole, relativas a la ejecución del presente Reglamento, no generará pago o importe alguno a los interesados o personas agraviadas, por tratarse del ejercicio de un derecho humano.

### *Imparcialidad*

**Artículo 14.** Se atenderá con total respeto a todo interesado o persona agraviada por acto o actos de violencia por razones de género o por actos de discriminación, sin distinción de ninguna índole.

### *Integralidad*

**Artículo 15.** La atención de toda persona agraviada por acto o actos de violencia por razones de género o por actos de discriminación se realizará de manera interdisciplinaria; prestando especial atención a los aspectos de atención médica, psicológica, social y legal; realizando el mejor uso de las instancias y los medios con que cuente la Universidad que puedan servir a tales fines.



## CONSEJO UNIVERSITARIO

### *No obligatoriedad*

**Artículo 16.** La persona agraviada no está obligada a informar a la Comisión General Contra la Violencia Basada en Género y Discriminación, del o los actos que padece, siendo su declaración voluntaria; y quedando a su plena elección el uso alternativo de los mecanismos regulados en el presente Reglamento o el uso directo de los medios dispuestos, al caso que corresponda, por el Poder Público.

### *No revictimización*

**Artículo 17.** En la ejecución del presente Reglamento, se deberá evitar en la persona agraviada la reiteración innecesaria del relato del o de los hechos vividos; en tal sentido, deberá evitarse que los revista innecesariamente una y otra vez a través del discurso; solo cuando ello sea estrictamente necesario en función del desarrollo de la instrucción del caso será admisible. En tal sentido se podrá propender, cuando fuere posible y conveniente, a recabar dicha información por medios de grabación idóneos al caso.

### *Presunción de buena fe*

**Artículo 18.** Conforme a la presunción de buena fe, las declaraciones realizadas por la persona agraviada, por ante la Comisión General Contra la Violencia Basada en Género y Discriminación o sus órganos, serán tratadas como ciertas salvo prueba en contrario; sin perjuicio de la presunción de inocencia del presunto agresor.

### *Presunción de inocencia*

**Artículo 19.** Sin perjuicio de la presunción de buena fe en la actuación de la persona agraviada actuante, durante toda actuación administrativa realizada, por la Comisión General Contra la Violencia Basada en Género y Discriminación o sus órganos, se tratará como inocente a todo presunto agresor hasta decisión en contrario por los órganos del poder Público competentes.



## CONSEJO UNIVERSITARIO

### TÍTULO II

## DISPOSICIONES ORGÁNICAS

### CAPÍTULO I

## COMISIÓN GENERAL CONTRA LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN

#### *Creación y naturaleza del órgano*

**Artículo 20.** Se crea la Comisión General Contra la Violencia Basada en Género y Discriminación como órgano colegiado multidisciplinario, de la Universidad de Los Andes, con competencia para difundir y aplicar el presente Reglamento interno, llevar las estadísticas de casos denunciados y elaborar planes universitarios para la prevención del acoso, amenaza o cualquier tipo de actos de violencia ejercida contra las mujeres por razones de género o de actos de discriminación.

#### *Nombramiento y conformación*

**Artículo 21.** La Comisión General Contra la Violencia Basada en Género y Discriminación estará conformada por tres miembros principales, con sus respectivos suplentes, nombrados todos por el Consejo Universitario, con base en sus cualidades morales, éticas y de empatía y sus capacidades profesionales o técnicas.

Con el fin de garantizar el carácter multidisciplinario de la Comisión, así como del conocimiento de las áreas de competencia, se deberá prestar especial atención que los nombramientos recaigan en profesionales de las áreas de: Psicología, Derecho, Medicina, Trabajo Social o carreras afines; y de preferencia con pericia en materia de derechos humanos, atención a víctimas de agresiones o conocimiento en perspectiva de género.



## CONSEJO UNIVERSITARIO

### *Requisitos de los miembros*

**Artículo 22.** Para ser miembro de la Comisión General Contra la Violencia Basada en Género y Discriminación se requiere:

1. Poseer relación de dependencia con la Universidad de Los Andes; sea por vínculo estatutario o laboral.
2. Ser profesional en área de la salud, derecho, criminología, trabajo social o afines; y de preferencia con formación o experiencia en materia de derechos humanos, atención a víctimas o perspectiva de género; y
3. No haber sido objeto de medidas disciplinarias, por parte de la Universidad de Los Andes; ni haber sido declarado con responsabilidad administrativa por órganos de control fiscal o poseer antecedentes penales.

### *Duración*

**Artículo 23.** Los miembros de la Comisión General Contra la Violencia Basada en Género y Discriminación durarán en el ejercicio de sus funciones por un período de dos años; pudiendo ser nuevamente nombrados hasta por un máximo de dos períodos adicionales.

### *Competencias de la Comisión*

**Artículo 24.** La Comisión General Contra la Violencia Basada en Género y Discriminación es competente para:

1. Realizar campañas de sensibilización, información, educación y promoción de las mujeres y demás grupos vulnerables sobre sus derechos a vivir una vida libre de violencia o sin discriminación en los espacios universitarios, de manera continua.
2. Crear y realizar campañas de promoción del presente Reglamento, en medios de comunicación universitarios que contemplen; ubicación, integrantes, proceso institucional, servicios de atención, entre otros.
3. Crear planes de formación y sensibilización sobre violencia basada en razones de género y de discriminación; dirigidos a la comunidad de la Universidad de los Andes.



## CONSEJO UNIVERSITARIO

4. Elaborar o coadyuvar en la elaboración proyectos de normas internas universitarias en las áreas de su competencia.
5. Incentivar la creación y fortalecimiento de políticas, planes, programas y acciones tendentes a la prevención de la violencia basada en razones de género, por discriminación o para la reducción de brechas de género en la participación académica, científica, política y social universitaria y extrauniversitaria.
6. Registrar los hechos, para elaborar estadísticas y crear proyectos de planes de prevención a elevar para su aprobación por el Consejo Universitario.
7. Elaborar informes de recomendaciones para las autoridades de la Universidad de Los Andes, en los aspectos de su competencia que consideren necesarios y relevantes.
8. Elaborar flujogramas de procesos institucionales para casos de hechos de violencia de género o de discriminación.
9. Crear grupos de apoyo para víctimas de violencia basada en razones de género y en casos de grupos vulnerables.
10. Cooperar con las Comisiones Curriculares, cuando sea requerido, en la inclusión de perspectiva de género y demás materias de su competencia en el pensum y material académico.
11. Crear o coordinar la creación de espacios seguros para grupos vulnerables en núcleos, facultades y demás dependencias administrativas de la Universidad de Los Andes.
12. Designar a receptores de denuncias por ante cada Núcleo Universitario; sin perjuicio de poder ir ampliándolos a otras dependencias universitarias, cuando lo considere conveniente y se cuente con los medios del caso.
13. Investigar, documentar y presentar informe de cada caso, dirigidos a la Autoridad universitaria de adscripción de la persona agraviada y del agresor; con la finalidad que se inicien los procedimientos administrativos de ley y se apliquen las medidas disciplinarias correspondientes a que hubiere lugar.
14. Promover medidas de protección a las personas agraviadas, dentro del espacio universitario.





## CONSEJO UNIVERSITARIO

15. Gestionar para las personas agraviadas las ayudas de tipo psicológico y psiquiátrico que fueren necesarias.
16. Cualquier otra que le sea asignada por el presente Reglamento y demás normas internas de la Universidad, le sea asignada expresamente por el Consejo Universitario o le sea inherente en razón de la materia.

### *Atribuciones de los miembros de la Comisión*

**Artículo 25.** Son atribuciones de los miembros de la Comisión General Contra la Violencia Basada en Género y Discriminación:

1. Cumplir y hacer cumplir el presente Reglamento.
2. Elaborar y presentar un informe semestral al Consejo Universitario, relacionado con las actuaciones realizadas.
3. Asistir al Consejo Universitario o por ante cualquier otro órgano de cogobierno universitario cuando sean convocados.
4. Elaborar formatos para la gestión y tramitación de las denuncias y atención de personas agraviadas.
5. Proteger y no divulgar la información que hayan obtenido con ocasión del ejercicio de sus atribuciones.
6. Recibir toda denuncia de la comisión de un hecho de violencia basada en género o de discriminación que ocurra en el ámbito de la Universidad de Los Andes.
7. Remitir a la persona agraviada para que reciba atención médica, psicológica o legal, según fuere posible y necesario al caso.
8. Investigar los hechos de violencia basada en razones de género o de discriminación cuando tuvieren conocimiento de los mismos; sea de oficio o a instancia de parte interesada.
9. Orientar a toda persona integrante de la comunidad universitaria, interesada o agraviada, sobre el o los posibles procedimientos administrativos o procesos jurisdiccionales correspondientes al caso; así como de los canales institucionales a emplear con ocasión de la situación denunciada.



## CONSEJO UNIVERSITARIO

10. Hacer seguimiento de cada caso hasta su correcta conclusión.
11. Coordinar, con la máxima autoridad de cada dependencia universitaria, la designación del receptor de denuncia respectivo.
12. Cualquier otra que le sea asignada por el presente Reglamento y demás normas internas de la Universidad, le sea asignada expresamente por el Consejo Universitario o le sea inherente en razón de la materia.

### *Reuniones de la Comisión*

**Artículo 26.** La Comisión General Contra la Violencia Basada en Género y Discriminación se reunirá con carácter ordinario con la periodicidad que estime conveniente para el cumplimiento de sus competencias; y extraordinariamente en cualquier momento cuando así lo solicite cualquiera de sus miembros.

### *Quórum y votaciones*

**Artículo 27.** La Comisión General Contra la Violencia Basada en Género y Discriminación sesionará válidamente con la presencia de al menos dos de sus miembros; y sus decisiones se tomarán por mayoría simple de sus integrantes.

En los supuestos en los que una decisión de la Comisión, producto de un caso de violencia de género o de discriminación, sea remitida a una Autoridad universitaria de adscripción, de existir un voto negativo a la decisión deberá ser motivado e incluido en la misma, para orientar plenamente la decisión a tomar.

## CAPÍTULO II

### RECEPTOR DE DENUNCIAS

#### *Receptor de denuncias*

**Artículo 28.** La o el receptor de denuncias es la Persona, con carácter de servidor público universitario, de libre nombramiento y remoción de la Comisión General Contra la



## CONSEJO UNIVERSITARIO

Violencia Basada en Género y Discriminación, con atribuciones para recibir, documentar y registrar denuncias de violencia basada en razones de género o de discriminación, ocurridas en la dependencia en que esté asignado; así como, para orientar a interesados y personas agraviadas sobre el procedimiento institucional para la atención de los hechos denunciados.

### *Atribuciones de los receptores de denuncias*

**Artículo 29.** Son atribuciones de los receptores de denuncias:

1. Cumplir y hacer cumplir el presente Reglamento en su dependencia de asignación.
2. Presentar a las personas interesadas o agraviadas los trámites y procedimientos institucionales necesarios para canalizar denuncias.
3. Recibir toda denuncia de la comisión de un hecho de violencia basada en género o de discriminación que ocurra en el ámbito de la dependencia de la Universidad de Los Andes en que esté asignado.
4. Recabar e incorporar ordenadamente los documentos, pruebas y soportes al expediente de las denuncias recibidas para remitir a la Comisión.
5. Remitir a la persona agraviada para que reciba atención médica, psicológica o legal, según fuere posible y necesario al caso.
6. Informar a la Comisión sobre las actividades administrativas de atención realizadas a personas agraviadas.
7. Elaborar y presentar los informes que le solicite Comisión General Contra la Violencia Basada en Género y Discriminación.
8. Asistir con carácter físico o virtual a las convocatorias que le realice la Comisión o las autoridades de la dependencia en que estén asignados.
9. Utilizar los formatos elaborados por la Comisión para la gestión y tramitación de las denuncias y atención de personas agraviadas.
10. Proteger y no divulgar la información que hayan obtenido con ocasión del ejercicio de sus atribuciones.
11. Orientar a toda persona integrante de la comunidad universitaria, interesada o agraviada, sobre hechos de violencia y discriminación y sobre el o los posibles procedimientos administrativos o procesos jurisdiccionales correspondientes al



## CONSEJO UNIVERSITARIO

caso; así como de los canales institucionales a emplear con ocasión de las situaciones que puedan ser denunciadas.

12. Hacer seguimiento de cada caso, remitido a la Comisión, hasta su correcta conclusión.
13. Cualquier otra que le sea asignada por el presente Reglamento y demás normas internas de la Universidad, le sea asignada expresamente por la Comisión General Contra la Violencia Basada en Género y Discriminación o le sea inherente en razón de la materia y dependencia.

### *Requisitos para ser receptor de denuncias*

**Artículo 30.** Para ser nombrado receptor de denuncias, se requiere:

1. Poseer relación de dependencia con la Universidad de Los Andes; sea por vínculo estatutario o laboral.
2. Ser profesional del área de la salud, derecho, criminología, trabajo social o afines.
3. No haber sido objeto de sanciones disciplinarias, por parte de la Universidad de Los Andes ni poseer antecedentes penales.
4. Ser nombrado por la Comisión, con el visto favorable de la máxima autoridad de la dependencia donde va a ser designado.

### *Disponibilidad de los receptores de denuncias*

**Artículo 31.** Sin perjuicio del vínculo subyacente entre el nombrado y la Universidad, la Comisión General Contra la Violencia Basada en Género y Discriminación coordinará con las autoridades universitarias competentes si el receptor de denuncias designado desempeñará sus atribuciones a tiempo parcial o a dedicación exclusiva.

## TÍTULO III

## DISPOSICIONES PROCEDIMENTALES



## CONSEJO UNIVERSITARIO

# CAPÍTULO I INICIO DEL PROCEDIMIENTO Y OTROS ASPECTOS VINCULADOS A LA SUSTANCIACIÓN

### *Formas de inicio*

**Artículo 32.** El procedimiento administrativo podrá iniciar de oficio o por denuncia.

### *Inicio por denuncia*

**Artículo 33.** Cuando el procedimiento administrativo inicie por denuncia, se podrá hacer de manera verbal o por escrito, de forma presencial o electrónica, por ante el Receptor de la denuncia o por ante cualquier miembro de la Comisión.

Cuando la denuncia sea interpuesta de forma verbal, el receptor deberá proceder a levantar acta que contenga todos los extremos de la denuncia presentada y que deberá ser firmada por la o el denunciante, el receptor y cualquier otra persona presente; si la o el denunciante o cualquier otra persona presente no quiere o no puede firmar, se dejará constancia de tales aspectos en el acta.

Cuando la denuncia sea recibida de forma electrónica, se podrán iniciar las actuaciones necesarias, pero en el menor tiempo posible, se deberá proceder a la recepción de la denuncia escrita o la elaboración del acta regulada previamente.

Recibida la denuncia escrita o levantada el acta respectiva, en los términos regulados en el presente artículo, se procederá a incorporarla al expediente respectivo, con todos los soportes y documentos que se reciban^ generen o consideren en el caso; previo a su remisión a la Comisión en pleno.

### *Extremos del escrito de denuncia*

**Artículo 34.** Todo escrito de denuncia deberá contener los siguientes requisitos:



## CONSEJO UNIVERSITARIO

1. Nombre completo, número de cédula de identidad o pasaporte, y demás datos que se consideren necesarios para la correcta identificación de la persona denunciante; tenga el carácter de agraviado o de tercero.
2. Nombre completo, número de cédula de identidad o pasaporte, y demás datos que se consideren necesarios para la correcta identificación de la persona agraviada cuando fuera distinta al denunciante y esto fuera posible.
3. Dirección física y electrónica, donde se pueda establecer comunicación con el denunciante y realizar notificaciones pertinentes.
4. Los hechos, razones y pedimentos correspondientes, expresando con toda claridad el motivo y datos temporales en que ocurrieron los hechos.
5. Documentación y demás medios probatorios de los hechos alegados, cuando los hubiere.
6. Copias de documentos o datos que permitan determinar la vinculación de la persona agraviada o sujeta a protección, como miembro de la comunidad universitaria.
7. Datos que permitan la identificación del presunto agresor, cuando esto fuere posible.
8. Datos que permitan la identificación de testigos, cuando los hubiere y fuere posible.
9. Relación existente con el presunto agresor, cuando la hubiere.
10. Lugar y fecha de la denuncia.
11. Firma y huella dactilar de la o el denunciante.

Cuando la denuncia se realice de forma verbal el acta que se elabore al efecto, por parte del receptor de la misma, deberá contener los extremos del escrito de denuncia regulados en el presente artículo; sin perjuicio de los demás extremos que deba contener al caso.

### *Inicio de oficio*

**Artículo 35.** Cuando el procedimiento administrativo inicie de oficio por un Receptor de denuncia, un miembro de la Comisión o por la Comisión en pleno, deberán impulsar el mismo y recabar todos los documentos, pruebas y soportes necesarios al caso de oficio.



## CONSEJO UNIVERSITARIO

Cuando la Comisión General Contra la Violencia Basada en Género y Discriminación tenga conocimiento de un caso no denunciado, podrá de oficio recabar la documentación necesaria para prestar apoyo médico, psicológico, legal y orientación a la persona agraviada; así como de remitir el caso a la Autoridad de adscripción a los efectos administrativos y disciplinarios respectivos para con el presunto agresor.

### *Orientación a personas agraviadas*

**Artículo 36.** Cuando la Comisión General Contra la Violencia Basada en Género y Discriminación, el miembro de la Comisión receptor o el Receptor de la denuncia realicen los trámites administrativos necesarios y el registro del caso, procederán a realizar la orientación de la persona agraviada, debiendo:

1. Indicar los nombres de la o las instituciones del Poder Público competentes en las cuales puede presentar también su denuncia, según fuere el caso.
2. Indicar el o los procedimientos administrativos y disciplinarios internos que corresponda sustanciarse en la Universidad de Los Andes, según fuere el caso.
3. Coordinar la atención médica, psicológica o legal si fuere el caso.
4. Coordinar la atención con un miembro de la Comisión o los grupos de apoyo, si los hubiere.

### *Notificación a la Comisión*

**Artículo 37.** El receptor de la denuncia deberá remitir el caso atendido con sus soportes respectivos a la Comisión General Contra la Violencia Basada en Género y Discriminación; informando de los hechos, datos y la orientación prestada a la persona agraviada.

### *Investigación*

**Artículo 38.** La Comisión General Contra la Violencia Basada en Género y Discriminación, una vez recibida la denuncia procederá a impulsar el procedimiento, debiendo realizar de oficio o a instancia de parte la investigación correspondiente; deberá



## CONSEJO UNIVERSITARIO

identificar el vínculo de la persona agraviada con la comunidad universitaria; así como la vinculación del agraviado con el presunto agresor si lo hubiere.

### *Lapso del procedimiento*

**Artículo 39.** La investigación de cada caso deberá realizarse en el menor tiempo posible; a todo evento, el procedimiento deberá ser tramitado dentro de un plazo no mayor a veinte días hábiles a partir de la recepción de la denuncia; cuando por motivos de mérito administrativo fuere necesario un lapso mayor, la Comisión General Contra la Violencia Basada en Género y Discriminación mediante acto motivado podrá prorrogar dicho lapso.

### *Denuncia y remisión de lo actuado*

**Artículo 40.** En aquellos casos de hechos que pudieran constituir delitos perseguibles por acción pública, la Comisión General Contra la Violencia Basada en Género y Discriminación deberá proceder a su denuncia por ante el Ministerio Público.

La Comisión General Contra la Violencia Basada en Género y Discriminación una vez realizada la investigación respectiva y comprobados los datos de adscripción y vínculo tanto de la persona agraviada como del presunto agresor, procederá a remitir todo lo actuado a las autoridades universitarias competentes para que se tomen los correctivos del caso y, de ser procedente, se dé inicio al procedimiento disciplinario respectivo.

### *Activación de medidas de protección*

**Artículo 41.** La Comisión al remitir lo actuado a la Autoridad universitaria de adscripción, podrá recomendar que se tomen las siguientes medidas de protección:

1. Canalizar el traslado de la persona agraviada, con su previa autorización, a un nuevo espacio, académico o laboral según corresponda, cuando ello fuera materialmente posible, mientras dure el proceso disciplinario del presunto agresor; procurando que no exista proximidad entre ambos, y que no sea en detrimento del cargo de la





## CONSEJO UNIVERSITARIO

- persona agraviada cuando fueran personal de la Universidad o récord académico en caso de estudiantes.
2. Crear un espacio de seguridad para la persona agraviada; tratando de establecer, en trabajo coordinado de las autoridades universitarias competentes y la Comisión, espacios de respeto en el ámbito académico, de investigación, extensión, laboral o educativo si comparten un espacio en común y no fuera materialmente posible aplicar una medida de traslado a otros espacios.
  3. Gestionar la concesión de los permisos necesarios para que la persona agraviada pueda acudir a consultas con, especialistas al caso o grupos de apoyo.
  4. Proveer la atención o acompañamiento médico, psicológico o legal a la persona agraviada.
  5. Canalizar por ante la autoridad universitaria o del Poder Público competente, medidas de alejamiento del presunto agresor de la persona agraviada, de su lugar de trabajo o estudio según corresponda; sea de manera física o remota por el uso de medios electrónicos.
  6. Aplicar todas las medidas que dicten las instituciones competentes del Poder Público al caso.
  7. Cualquier otra que se considere necesaria al caso.

### *Supuestos de reincidencia*

**Artículo 42.** En aquellos supuestos en los que el presunto agresor haya sido denunciado con carácter previo y de manera reiterada por hechos de violencia basada en razones de género o discriminación, la Comisión General Contra la Violencia Basada en Género y Discriminación deberá informar al Consejo Universitario para que dé seguimiento a la situación y tome las previsiones del caso que considere necesarias.

### *Expediente*

**Artículo 43.** De toda denuncia que se reciba se abrirá un expediente, en el cual se recogerá toda la documentación a que dé lugar el caso y se le asignará un número correlativo.



## CONSEJO UNIVERSITARIO

### *Aplicación supletoria de normas*

**Artículo 44.** En todo lo no regulado en presente Reglamento, en lo atinente a la actividad administrativa, actos de autoridad y procedimientos administrativos, será de aplicación supletoria lo dispuesto en la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos y las leyes que regulen la materia de Simplificación de Trámites Administrativos y de la Administración Pública.

## CAPÍTULO II

### INFORME ADMINISTRATIVO Y GRUPOS DE APOYO

#### *Informe de divulgación*

**Artículo 45.** La Comisión General Contra la Violencia Basada en Género y Discriminación, a través de los canales de difusión de la Universidad de Los Andes, una vez sean conocidos los informes por parte del Consejo Universitario, se ocupará de visibilizar los hechos denunciados y las acciones tomadas, de forma educativa e informativa; reservándose, a todo evento, la identidad, dependencia, agresor y demás elementos que pudieren contribuir a la determinación de los involucrados y afectar su derecho al honor.

En los informes de divulgación se Publicarán solo datos de tipo estadístico sobre: tipología de la forma de violencia o discriminación ocurrida; perfil y género de las personas agraviadas; perfil y género de los presuntos agresores; tipos de vínculo o relación existentes entre agraviados y agresores; sector al cual pertenecen; y cualesquiera otros datos que se consideren relevantes desde el punto de vista estadístico o educativo.

#### *Grupos de Apoyo*

**Artículo 46.** La Comisión General Contra la Violencia Basada en Género y Discriminación, conforme a los recursos de talento humano, tecnológicos, materiales y financieros con los que cuente, realizará reuniones periódicas, presenciales o virtuales, con la finalidad de apoyar a las personas agraviadas para afrontar las situaciones sufridas.

**Resolución:** CU-0202/24 del 05/02/24



## CONSEJO UNIVERSITARIO

La periodicidad de las reuniones y su desarrollo serán establecidas por la Comisión General Contra la Violencia Basada en Género y Discriminación tomando en consideración el tipo y entidad del daño, cantidad de víctimas, lugar de acaecimiento y espacio físico.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

### *Difusión del Reglamento*

**Primera:** En un plazo no mayor de un mes, contado a partir de la Publicación del presente Reglamento Interno en la Gaceta Universitaria, la Comisión General Contra la Violencia Basada en Género y Discriminación, con el apoyo del Consejo Universitario, deberá difundir dentro de la Universidad de Los Andes el presente dispositivo normativo.

### *Nombramiento de receptores de denuncias*

**Segunda:** La Comisión General Contra la Violencia Basada en Género y Discriminación en coordinación con las Autoridad universitarias de cada dependencia, dentro de los tres meses siguientes , contados a partir de la Publicación del presente Reglamento Interno en la Gaceta Universitaria, nombrarán a los Receptores de denuncia por núcleo universitario y dependencia.

## DISPOSICIONES FINALES

### *Órganos responsables de la ejecución*

**Primera:** Son responsables de la aplicación del presente Reglamento todas las autoridades de la Universidad de Los Andes, dentro de su ámbito de competencias. En lo atinente a la aplicación de los procedimientos y demás servicios desarrollados en el mismo, será



## CONSEJO UNIVERSITARIO

responsable de su ejecución la Comisión General Contra la Violencia Basada en Género y Discriminación y los Receptores de denuncia nombrados de manera progresiva.

### *Evaluación de ejecución*

**Segunda:** La implementación del presente Reglamento, durante el primer año de vigencia, será evaluada con carácter regular y periódico, por la Comisión General Contra la Violencia Basada en Género y Discriminación; quien elaborará, para tal fin, un sistema de indicadores que facilite el monitoreo, evaluación y actualización del mismo, con apoyo de los integrantes de la comunidad universitaria o personal externo a esta; debiendo informar al Consejo Universitario de la Universidad de Los Andes, sobre los resultados obtenidos.

### *Dudas y vacíos normativos*

**Tercera:** Las dudas sobre inteligibilidad y alcance de las normas del presente Reglamento, así como los vacíos normativos que pudieren detectarse durante la aplicación del presente Reglamento, serán resueltas por el Consejo Universitario de la Universidad.

### *Vigencia*

**Cuarta:** El presente Reglamento Interno de la Universidad de Los Andes para la prevención y atención en casos de violencia basada en género contra las mujeres o en casos de discriminación entrará en vigencia, a los treinta días continuos contados a partir de su Publicación en la Gaceta Universitaria de la Universidad de Los Andes.

Dado, firmado, sellado y refrendado, en la ciudad de Mérida, a los cinco (5) días del mes de febrero del año dos mil veinticuatro.

Mario Bonucci Rossini  
Rector de la Universidad de Los Andes

Manuel Joaquín Morocoima  
Secretario (E) de la Universidad de Los Andes