



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
CONSEJO UNIVERSITARIO
Ciudad Universitaria de Caracas

CU.2026-0155

Caracas, 25 de febrero de 2026

Ciudadano
Prof. JOSE BALBINO LEÓN
Vicerrector Administrativo
Universidad Central de Venezuela
Su despacho.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en la oportunidad de informarle que el Consejo Universitario en la Sesión Ordinaria del día miércoles 25-02-2026, **aprobó** la modificación del **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA.**

Sin otro particular al cual hacer referencia.

Atentamente



Carib
CORINA ARISTIMUÑO
Secretaria de la UCV



Anexo: Resolución N° 353 de fecha 25-02-2026
VR/CA/MA

#774
yendo
11/23/26



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
CONSEJO UNIVERSITARIO
Ciudad Universitaria de Caracas

RESOLUCIÓN N° 353

EL CONSEJO UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA

En uso de las atribuciones que le confiere el artículo 26, numeral 21 de la Ley de Universidades vigente, dicta el siguiente:

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA

Redactores: Acosta Yaraní, Apitz Juan Carlos, Báez Nashla, Blanco Jorge, Caricatto Javier, Delgado Blanco Andy, Iranzo Consuelo, Otálora Cristina, Restrepo M^a Victoria, Richter Jacqueline, Zerpa Isabel.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La eliminación de la discriminación, la violencia, en particular el acoso laboral y sexual, y de las desigualdades, no solo económicas sino también las basadas en el género, edad, orientación sexual y discapacidad son elementos centrales para el desarrollo humano. Se discrimina siempre que se excluye o diferencia a una persona o grupo –sea cual sea la razón– se le cause una desventaja o se le restringen sus derechos y libertades. Se ejerce violencia cada vez que se usa la fuerza física o el poder, en grado de amenaza o efectivo, para lograr conductas no consentidas o para ocasionar lesiones físicas o psicológicas hasta incluso causar la muerte.

Dentro de las expresiones de la violencia, la de género tiene un carácter especial por los daños que le están asociados y porque se dirigen, de manera desproporcionada, a un grupo humano que constituye la mitad de la humanidad: las mujeres. Este tipo de violencia puede afectar a estas –también a hombres y a poblaciones sexo diversas– independientemente de su edad, condición social, raza o nivel educativo, en los diversos contextos sociales en que se desempeñan, sean estos laborales, estudiantiles, deportivos o académicos.

La violencia se ejerce no solo físicamente. El Programa de Protección y Empoderamiento de la Mujer del Comité Internacional de Rescate reportó que de 2.923 casos que se atendieron en Venezuela en 2023, el 65% estuvo relacionado con un tipo de violencia de la que se habla poco: la psicológica o emocional, lo que convierte a Venezuela en el segundo país de América Latina, después del Perú con un 78%, en reportar mayor cantidad de casos de ese tipo de violencia.

Las universidades no escapan a esa realidad. Las mujeres experimentan diversas formas de discriminación y violencia basada en género, en particular acoso sexual y laboral. En su condición de docentes, la sufren por parte de sus compañeros de trabajo, supervisores e incluso de sus alumnos. Los estudiantes pueden sufrir diversos tipos de violencia y acoso de

"Ciudad Universitaria de Caracas, Patrimonio de la Humanidad: 2025,
vigésimo quinto aniversario de la Declaración de la UNESCO"

"Declaración del año jubilar por la canonización del Dr. José Gregorio Hernández Cisneros"



sus pares o de profesores. De igual manera, el personal administrativo y obrero puede ser objeto de todas las manifestaciones de violencia y acoso. También se han observado estas conductas por parte de alumnas, empleadas, obreras y profesoras hacia personas de género masculino, por lo que, aun siendo un fenómeno menos común, no puede ser ignorado. De allí que estas instituciones estén llamadas a impedir esas prácticas y facilitar el acceso a ambientes seguros en el día a día.

En los últimos años los principales centros de estudios de educación superior en el mundo han tomado medidas dirigidas a proteger a su población vulnerable, mediante buenas prácticas que establecen roles y responsabilidades para prevenir, atender y sancionar la discriminación y la violencia, con particular referencia a dos formas de violencia: el acoso sexual y laboral.

Los espacios académicos venezolanos reproducen estereotipos culturales, patrones de abuso de poder, acoso u hostigamiento, conductas no consentidas de aproximación física o sexual, que perpetúan la violencia implícita y explícita e impiden o dificultan las denuncias. En este sentido, la comunidad ucevista demanda a sus autoridades la promulgación de protocolos de seguridad dirigidos a prevenir, atender y erradicar estas amenazas y riesgos.

En el curso del año 2023 el tema de la violencia, en especial la de género se posicionó en el debate público ucevista. Por un lado, surgieron papeles de trabajo sobre cómo prevenirla y enfrentarla por parte de algunas facultades; hombres y mujeres de diferentes grupos e instancias comenzaron a reunirse con fines idénticos. Ese esfuerzo cristalizó en un proyecto que fue presentado al Consejo Universitario en junio de 2024.

A partir del impulso de los diversos actores, esta instancia, representativa de los diferentes sectores que constituyen la universidad y del significado que ella tiene en la sociedad venezolana, presenta a su comunidad un protocolo de actuación en casos de discriminación y violencia, cuyo fin último es la promoción de la sana convivencia entre sus integrantes.

Con este instrumento se busca establecer los roles y responsabilidades de los diferentes actores e instancias intervinientes en la prevención y protección, a lo interno de la universidad, en casos de discriminación y violencia a partir de los principios básicos de dignidad, respeto, igualdad, justicia, libertad y no discriminación que sustentan los derechos humanos. Se acompaña, para que forme parte de este protocolo como anexo, una definición de los términos que se mencionan a lo largo del instrumento, así como de los principios y enfoques que lo sostienen y guían.

En uso de las atribuciones que le confiere el artículo 26, numeral 21 de la Ley de Universidades vigente, el Consejo Universitario de la Universidad Central de Venezuela, dicta el siguiente, **Protocolo de actuación en casos de discriminación y violencia en la UCV:**

ASPECTOS GENERALES

1. Objetivo

El presente protocolo tiene por objeto establecer los procedimientos institucionales en la Universidad Central de Venezuela de: prevención, orientación, identificación, acción,



investigación, seguimiento, acompañamiento, resolución y erradicación, en lo posible, de conductas de discriminación y violencia basada en edad, raza, clase, origen étnico, género, orientación sexual, origen nacional, creencias religiosas, ideas políticas y discapacidad intelectual y física, con el propósito de garantizar la dignidad y derechos de sus miembros.

2. **Ámbito de aplicación.**

Este protocolo será aplicable a los integrantes de la Universidad Central de Venezuela en sus relaciones personales, laborales y académicas, en atención al ámbito de las personas y al lugar que ocurran los hechos.

En el ámbito de las personas el protocolo se aplicará al:

- a) Personal docente y de investigación.
- b) Personal administrativo y obrero.
- c) Personal en formación, visitantes y contratados en proyectos de investigación, siempre que desarrollen su actividad en la UCV.
- d) Estudiantes.
- e) Terceros que no sean parte de la UCV, siempre que el hecho ocurra en el campus, incluyendo sus espacios virtuales.
- f) Terceros que presten servicios, de cualquier carácter y naturaleza, en la Universidad o que estén empleados por personas jurídicas con vínculos contractuales con la UCV.

En el ámbito objetivo, el Protocolo se aplicará cuando:

- a) Los hechos ocurran dentro del campus.
- b) Los hechos ocurran fuera del campus, por cualquier medio, siempre que se trate del ejercicio de una actividad vinculada con la UCV.
- c) Los hechos ocurran a través de medios informáticos, telemáticos u otros masivos de comunicación o redes sociales, y afecten la dignidad de la persona, sus derechos humanos, la sana convivencia universitaria, y las relaciones laborales o académicas de cualquiera de sus integrantes.
- d) Los hechos afecten la credibilidad y buen nombre de la UCV.

3. **Normas de Aplicación.**

La aplicación del protocolo, en cuanto a la averiguación de los hechos y establecimiento de responsabilidades, deberá respetar la naturaleza del vínculo jurídico que los integrantes de la comunidad universitaria mantienen con la universidad, de acuerdo con lo siguiente:

Actores	Norma aplicable	Instancia competente
Docentes e investigadores	Ley de Universidades y Reglamento del Personal Docente y de Investigación	Consejos de facultad
Personal administrativo	IV Convención Colectiva Única de Trabajadores del Sector Universitario	Comisión local de conciliación



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
CONSEJO UNIVERSITARIO
Ciudad Universitaria de Caracas

	Acta Convenio entre APUFAT y UCV Acta Convenio entre SINATRA y UCV	
Personal obrero	Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, <i>los Trabajadores y las Trabajadoras</i> IV Convención Colectiva Única de Trabajadores del Sector Universitario	Comisión bipartita
Estudiantes	Reglamento de procedimientos sobre aplicación de medidas disciplinarias a los estudiantes de la Universidad Central de Venezuela	Consejos de facultad

Las personas ajenas a la comunidad universitaria que mantengan algún tipo de vínculo con la Universidad Central de Venezuela y que se vean incurso en alguna conducta de discriminación o violencia serán objeto de medidas específicas que imponga la Coordinación Técnica Central contra la discriminación y la violencia.

4. Equipos institucionales

La aplicación de este protocolo estará bajo la responsabilidad de una Instancia de Coordinación Técnica Central contra la discriminación y la violencia conformada por:

- Un coordinador técnico, quien la presidirá, designado por el Consejo Universitario.
- Una representante del Centro de Estudios de la Mujer.
- Un representante de la Oficina de Bienestar Estudiantil.
- Un representante de la Dirección de Asesoría Jurídica.
- Un representante de la Federación de Centros Universitarios, propuesto al Consejo Universitario por la representación de estudiantes del Consejo Universitario.
- Un representante decanal, elegido por los decanos de las diferentes facultades que integran la UCV.
- Un representante de los egresados y su suplente, propuesto al Consejo Universitario por el representante de los egresados en el Consejo Universitario.

La composición de la Instancia de Coordinación Técnica Central deberá observar el principio de equilibrio de integrantes masculinos y femeninos.

La Instancia de Coordinación Técnica Central tendrá las siguientes funciones:

- Desarrollar estrategias de prevención, información, formación, detección y sensibilización frente a las conductas objeto de este protocolo.

"Ciudad Universitaria de Caracas, Patrimonio de la Humanidad: 2025,
vigésimo quinto aniversario de la Declaración de la UNESCO"

"Declaración del año jubilar por la canonización del Dr. José Gregorio Hernández Cisneros"



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
CONSEJO UNIVERSITARIO
Ciudad Universitaria de Caracas

- b) Recepción de denuncias.
- c) Informar a la víctima sobre los procedimientos y mecanismos a seguir.
- d) Procurar el restablecimiento de los derechos de la víctima y la garantía del debido proceso a la persona presuntamente agresora.
- e) Informar a la instancia competente de la facultad, instituto de investigación o dependencia que corresponda, sobre la existencia de alguna situación prevista en este protocolo.
- f) Instruir a las dependencias académicas y administrativas de la universidad sobre las acciones encaminadas al mejoramiento de la atención y seguimiento de quejas relacionadas con conductas reguladas en este protocolo.
- g) Hacer seguimiento periódico de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras que se propongan.
- h) Elaborar un informe semestral dirigido al Consejo Universitario sobre el número de denuncias, actuaciones realizadas y resultados.
- i) Elaborar una base de datos, con parámetros comunes, sobre los casos de discriminación y violencia que incluya: a) información sobre el sexo, edad, estrato socioeconómico, grupo étnico, diversidad funcional de la víctima y de la persona presuntamente agresora; y, b) categoría académica o laboral o de tercero prestador de servicios en la UCV de las partes involucradas.
- j) Velar por la aplicación y seguimiento del presente protocolo, por parte de todas las dependencias académicas, administrativas y estudiantiles de la UCV.
- k) Evaluar y revisar periódicamente el funcionamiento e instrumentación de este protocolo.

La Instancia de Coordinación Técnica Central contra la discriminación y la violencia estará adscrita al Consejo Universitario, ejercerá sus funciones con independencia de todo órgano universitario y estará coordinada por un profesional graduado en áreas que competan con los fines de este protocolo, quien puede ser o no integrante de la comunidad universitaria. Al igual que el resto de los integrantes de esta instancia deberá contar con sólida formación en materia de derechos humanos, género, igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, cultura de paz y no violencia.

La Instancia de Coordinación Técnica Central deberá disponer de personal técnico calificado, atención telefónica y por correo electrónico, sin perjuicio de otros medios que pueda implementar. Los canales de información de contacto permanecerán publicados y actualizados en la página web de la Universidad Central de Venezuela.

Cada Consejo de Facultad deberá nombrar una Coordinación Técnica integrada por un profesor, un estudiante, un psicólogo, un empleado, un egresado y su suplente, un obrero y un abogado. Dicha instancia dependerá del Consejo de Facultad y debe iniciar el trámite de la denuncia, recabar toda la información y remitirla a la Coordinación Técnica Central. Cada Coordinación Técnica designará su coordinador por acuerdo interno de sus miembros.

Las coordinaciones técnicas de cada Facultad tendrán 15 días hábiles, contados desde el día que reciben la denuncia, para sustanciar el expediente que deben remitir a la Coordinación Técnica Central.



Las facultades que tengan unidades o dependencias en las regiones del país designaran una persona, adscrita a su facultad, con formación específica para conocer los casos que en esta materia se presentaren en sus ámbitos y reportarlos de manera expedita ante la Instancia de Coordinación Técnica de su facultad a fin de iniciar el procedimiento previsto en este protocolo.

DE LAS ESTRATEGIAS Y CANALES DE PREVENCIÓN Y DETECCIÓN

5. Estrategias de información, prevención, detección y formación.

La Instancia de Coordinación Técnica Central contra la discriminación y la violencia desarrollará las siguientes estrategias de prevención, información, formación, detección y sensibilización:

- Jornadas y campañas preventivas, periódicas, dirigidas a toda la comunidad universitaria.
- Diseño y puesta en marcha, en colaboración con las diferentes instancias académicas y administrativas de la Universidad, de un programa de cursos y seminarios dirigidos a la prevención de la discriminación y de la violencia.
- Elaboración de encuestas semestrales dirigidas a detectar situaciones previstas en este protocolo.
- Elaboración de documentos divulgativos sobre los derechos, deberes, responsabilidades y sanciones derivadas del incumplimiento de este protocolo.
- Formulación y divulgación de herramientas útiles que sirvan de guía para detectar y dejar constancia de conductas objeto de este protocolo.

6. Canales de información.

Las estrategias de prevención, información, formación, detección y sensibilización contra la discriminación y la violencia se desarrollarán a través de los siguientes canales:

- Página Web de la Universidad con enlace en todas las páginas de cada facultad, instituto de investigación, departamentos y servicios adscritos a las dependencias centrales.
- Listas de correos electrónicos de la Universidad Central de Venezuela.
- Boletín de noticias de la Universidad Central de Venezuela.
- Guía de inducción dirigida al personal administrativo, obrero y docente, cuya difusión estará a cargo de la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Central de Venezuela.
- Guía de inducción dirigida a los estudiantes cuya difusión estará a cargo de la Organización de Bienestar Estudiantil.

RUTA DE ATENCIÓN

7. Atención de Emergencia

Cuando se trate de una situación que requiera una respuesta inmediata porque constituye un riesgo para la vida o seguridad de quien la sufre, o para la comunidad universitaria, se

"Ciudad Universitaria de Caracas, Patrimonio de la Humanidad: 2025,
vigésimo quinto aniversario de la Declaración de la UNESCO"

"Declaración del año jubilar por la canonización del Dr. José Gregorio Hernández Cisneros"



deberá activar la atención de emergencia a través del personal de la Dirección de Seguridad o de los Bomberos Voluntarios de la Universidad, para que la víctima reciba atención primaria y sea derivada al servicio que corresponda.

Atendida la emergencia la instancia interviniente levantará un acta y la remitirá de inmediato a la Instancia de Coordinación Técnica Central contra la discriminación y la violencia.

Cuando la víctima no pertenezca a la comunidad ucevista, se garantizará su atención de emergencia, en articulación con dependencias externas, si fuere el caso.

8. Activación de la ruta de atención

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo que se considere víctima de discriminación o violencia podrá reportar o denunciar los hechos en la Instancia de Coordinación Técnica Central contra la discriminación y la violencia o en la Coordinación Técnica de la Facultad que ella elija.

Si la denuncia fuere presentada por una tercera persona o si la Instancia de Coordinación Técnica Central o la Coordinación Técnica de Facultad conociere de oficio los hechos, solicitará su ratificación a la presunta víctima y una vez confirmada, se iniciarán las actuaciones previstas en este protocolo. En el caso de que la víctima no ratifique la denuncia finaliza el procedimiento.

Cuando se trate de menores de edad, esta instancia procederá de acuerdo con lo previsto en la *Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes*.

En ningún caso serán objeto de tramitación denuncias anónimas.

9. Etapas del procedimiento

Para la atención de los casos objeto de este protocolo se establecen cinco etapas:

1. Recepción de denuncias.
2. Valoración inicial.
3. Medidas de protección
4. Emisión de informe
5. Procedimiento alternativo de diálogo y reflexión.
6. Seguimiento y control
7. Cierre del procedimiento

Las etapas previstas en este capítulo no suponen un curso lineal ni un tránsito necesario por cada una de ellas y pueden ser desarrolladas de manera conjunta o secuencial, de acuerdo con las necesidades de la víctima.

10. Recepción de denuncias



Una vez que la Instancia de Coordinación Técnica Central contra la discriminación y la violencia reciba una denuncia ya sea de manera directa o remitida por una Coordinación Técnica de Facultad, luego de escuchar a la víctima, actuará conforme a lo siguiente:

- Ofrecerá contención emocional e información a la víctima sobre prácticas de autoprotección dirigidas a mitigar el riesgo probable.
- Brindará orientación sobre los derechos que le han sido infringidos, su restitución y acciones procedentes.

La Instancia de Coordinación Técnica Central dispondrá de diez (10) días hábiles, para hacer una valoración inicial de las circunstancias del caso, tomar medidas de protección y, si fuere el caso, disponer de su remisión a otras instancias universitarias con competencia en la materia.

11. Sobre las denuncias

Las denuncias que se formulen deben cumplir con aspectos formales básicos:

- a) Ser presentada de manera escrita o verbal por la víctima, salvo que esta tenga un impedimento, en este caso se le tomará declaración asistida por una persona que transmita lo que la víctima quiere declarar y se hará constar esta circunstancia en el escrito.
- b) Descripción específica de la agresión en términos de tiempo, modo y lugar, dentro de lo razonable.
- c) Nombre de la persona presuntamente agresora, condición laboral o estudiantil y dependencia de adscripción, si fuere posible.
- d) Nombre de la presunta víctima, si la denuncia la presenta un tercero.
- e) Nombres de los testigos de la agresión, si los hubiere.
- f) Documentación justificativa disponible, si fuere el caso.

12. Valoración inicial

Recibida la denuncia, se entrevistará a la persona presuntamente agresora, se escucharán sus argumentos y se le informará sobre sus derechos. Si así lo solicitare, se le entregará copia de la denuncia en su contra y de las actuaciones.

Para tomar una decisión sobre las medidas que debe instrumentar de cara a los hechos de discriminación y violencia de los que ha tenido conocimiento, la Instancia de Coordinación Técnica Central valorará:

- a) Gravedad y recurrencia de la situación reportada, a los efectos de saber si se trata de un hecho aislado o de una serie de eventos concatenados en tiempo y espacio.
- b) Efectos del daño ocasionado a la víctima.
- c) Relaciones entre la víctima y la persona presuntamente agresora, con el fin de evaluar las relaciones de poder.



Hecha la evaluación del riesgo de la víctima se identificarán las medidas de acompañamiento y protección de que disponga la Universidad Central de Venezuela y se informará al representante de la dependencia académica o administrativa a la que hubiere lugar, preservando los principios de confidencialidad y reserva del caso.

13. Medidas de protección

La Instancia de Coordinación Técnica Central contra la Discriminación y la Violencia, mientras realiza las investigaciones conducentes a restablecer los derechos vulnerados, podrá proponer medidas de protección de las personas afectadas por conductas reguladas por este protocolo.

Entre las medidas a considerar se contemplarán:

- a) Cambio de horario de trabajo o de estudio, traslado temporal a otros espacios físicos y virtuales de la víctima, o traslado temporal a otro sitio de labores de la persona presuntamente agresora, para evitar contacto permanente con la víctima.
- b) Atención psicosocial adecuada y oportuna a la víctima, durante el tiempo que esta lo requiera, de acuerdo con los recursos internos de que disponga la universidad.
- c) Asesoría y acompañamiento legal gratuito que contemple las vías jurídicas disponibles para la restitución de los derechos vulnerados.
- d) Articulación con las instancias externas a fin de que la víctima pueda recibir atención integral oportuna, en aquellas áreas que excedan a las competencias y recursos de la Universidad Central de Venezuela.

En ningún caso las medidas que se tomen podrán obligar a la víctima o al denunciante a cambiar su esquema y condiciones de trabajo. Cuando se tratare de un estudiante se procurará cambios que no representen riesgos en la prosecución de sus estudios, retaliaciones ni revictimizaciones.

14. Informe de actuaciones realizadas

Cinco (5) días hábiles después de realizada la valoración inicial, la Instancia de Coordinación Técnica Central contra la discriminación y la violencia elaborará un informe que deberá contener:

- a) Origen de las actuaciones.
- b) Resumen de los hechos
- c) Argumentos de las partes involucradas y conclusiones.

Entre las posibles conclusiones a las que se llegue en la valoración inicial, se hará mención de lo siguiente:

- a) Si hay suficientes indicios de una conducta discriminatoria o violenta o de ambas.
- b) Si se acreditan evidencias suficientes de discriminación o violencia o de ambas y se proponen medidas correctoras o formativas dirigidas a la persona presuntamente



- agresora o a la dependencia en la que se produjeron los hechos, para evitar que se repitan y abordar sus efectos.
- c) Si se es posible hacer una propuesta de procedimiento alternativo de diálogo y reflexión con medidas de seguimiento y control.
 - d) Si no se identifican elementos que configuren discriminación o violencia, pero que, de mantenerse en el tiempo y el espacio las mismas esas circunstancias pudieren llegar a constituir esas conductas. En tal caso podrán recomendarse medidas y pautas que le pongan fin.
 - e) Si se cierra el caso. En este supuesto deberá archivar el expediente.

Cuando de las indagaciones realizadas se identificaren indicios que pudieran dar lugar a un proceso disciplinario se remitirá el informe con sus soportes a la dependencia académica o administrativa correspondiente, según lo indicado en el artículo 3 de este protocolo.

Los soportes acompañados deberán contener:

- a) Copia de la denuncia hecha
- b) Evidencias documentales o gráficas que sustenten la denuncia y puedan contribuir al esclarecimiento de los hechos denunciados.

En todos los casos se citará a las partes involucradas y se les comunicará la decisión tomada, a cuyos efectos se les entregará copia del informe. En ningún caso se proporcionará información que pueda suponer la revictimación de la o del denunciante.

15. Procedimiento alternativo de diálogo y reflexión

El procedimiento alternativo consiste en el establecimiento de un espacio de intervención para el diálogo y la reflexión, respecto a los hechos denunciados y la transformación de imaginarios y estereotipos que generan violencia y discriminación, en el cual participen la víctima y la persona presuntamente agresora, en aras de obtener compromisos de reparación del daño causado, cesación de la violencia y no repetición.

Esta etapa solo procederá en los siguientes casos:

- a) Cuando la víctima fuere mayor de edad y manifieste expresamente su voluntad de seguirlo.
- b) Cuando exista el compromiso de participar de la persona presuntamente agresora.
- c) Cuando el procedimiento se pueda desarrollar en un tiempo finito, según recomendación de los especialistas en el área.

Esta alternativa de diálogo puede desarrollarse en cualquier fase del procedimiento y no sustituye la investigación de los hechos denunciados, la cual debe continuar, aunque se acuerden medidas reparatorias para la víctima.

El procedimiento alternativo de diálogo y reflexión tendrá una duración máxima de 15 días hábiles.



16. Seguimiento

La Instancia de Coordinación Técnica Central contra la Discriminación y la Violencia realizará un seguimiento periódico de la ejecución y cumplimiento de las medidas de protección propuestas, para lo cual se auxiliará con las dependencias académicas y administrativas a las que corresponda.

DEL CIERRE DEL PROCEDIMIENTO Y LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS

17. Cierre del procedimiento

Pasados seis meses de haber emitido su informe la Instancia de Coordinación Técnica Central contra la Discriminación y la Violencia levantará un acta de cierre del caso y la archivará en el expediente llevado al efecto.

18. De la garantía de los derechos

Las autoridades de la Universidad Central de Venezuela serán garantes de los derechos de las víctimas y en ningún caso se tolerarán situaciones hostiles en los ambientes académicos, de trabajo o aulas de clase, una vez producida la reincorporación a los espacios de trabajo o estudio de las personas denunciadas o denunciantes.

Se pondrá especial cuidado en preservar la continuación de la carrera académica profesional o laboral, así como la prosecución de los estudios y tratamiento de la salud física o emocional, si fuere el caso.

19. De los límites a las competencias de la Instancia de Coordinación Técnica Central

La Instancia de Coordinación Técnica Central contra la Discriminación y la Violencia no es competente para emitir sanciones, ni abrir procedimientos administrativos que pudieren llegar a la aplicación de estas. Cuando considere que hay elementos suficientes que pudieren dar lugar a una averiguación penal, lo notificará a las dependencias académicas y administrativas a las que pertenecen la víctima y la persona presuntamente agresora.

DISPOSICIONES FINALES

20. Cláusula contractual

Las autoridades de la Universidad Central de Venezuela incluirán en los contratos de prestación personal de servicios una cláusula que obligue a los contratados a garantizar un ambiente libre de violencia y discriminación en el ejercicio de sus funciones y a abstenerse de incurrir en acciones u omisiones que causen discriminación a cualquier persona perteneciente a la comunidad universitaria. Igual obligación deberá incluirse en los contratos de personas jurídicas para los servicios de seguridad, aseo, servicios generales, cafetería y demás que sean prestados en las instalaciones de la universidad y se exigirá como requisito para la participación de los proponentes en las licitaciones que hiciera la universidad.



21. Cláusula de género

Las referencias a personas o cargos que aparecen en el presente protocolo en género masculino se refieren al género gramatical neutro. Esto incluye la posibilidad de referirse a mujeres, hombres y personas sexodiversas.

22. De las dudas en la aplicación del Protocolo

Las situaciones no previstas en este protocolo y las dudas derivadas de su aplicación serán resueltas por el Consejo Universitario.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

23. De la creación de la Instancia de Coordinación Técnica Central contra la Discriminación y la Violencia

La Universidad dispondrá de los recursos necesarios para la creación y dotación de la Instancia de Coordinación Técnica, conforme a su presupuesto.

ANEXOS

ANEXO 1

DEFINICIONES

Acoso. Toda conducta indeseada que pueda considerarse de manera razonable motivo de ofensa o humillación para otra persona o percibirse de ese modo, cuando dicha conducta interfiere en el trabajo o genera un entorno laboral intimidatorio, hostil u ofensivo. Puede adoptar la forma de palabras, gestos o acciones que tienden a molestar, alarmar, herir, degradar, intimidar, menospreciar, humillar o avergonzar a otra persona.

Acoso sexual. Todo hostigamiento, conducta no deseada, incluido el contacto físico no consensuado, que genera incomodidad, inseguridad o subordinación (agarrar, pellizcar, propinar bofetadas o tocamientos de índole sexual a otra persona, abucheos, comentarios sexuales sobre el cuerpo o el aspecto de una persona, solicitud de favores sexuales, miradas sexualmente sugerentes, acecho o exhibición de órganos sexuales) (ONUmujer, s/f y DLOTTT. Art. 165, WEPS Venezuela, 2022).

Abuso de autoridad. Uso indebido de una posición de influencia, poder o autoridad contra otra persona. Es especialmente grave cuando la persona utiliza dicha posición para influir indebidamente en la carrera profesional, estudiantil o en las condiciones de trabajo de otra, como por ejemplo en su nombramiento, asignación de funciones, renovación de contrato, evaluación del desempeño, condiciones de trabajo o posibles ascensos, calificación del rendimiento estudiantil (ONU, 2019; Romero y Plata, 2014)



Discriminación. Cualquier trato injusto o distinción arbitraria basada en la raza, el sexo, el género, la orientación sexual, la religión, la nacionalidad, el origen étnico, la discapacidad, la edad, el idioma, el origen social u otra característica o rasgo de una persona, con la intención o el efecto de anular o perjudicar el disfrute, en igualdad de condiciones, de derechos humanos y libertades fundamentales en el ámbito político, económico, social, cultural o cualquier otro campo de la vida pública. Puede ser un incidente aislado que afecte a una persona o a un grupo de personas en situación similar, o puede manifestarse mediante el acoso o el abuso de autoridad (ONU, 2019 y OHCHR, s/f).

Género. Construcción social e histórica de los contenidos simbólicos de lo femenino y lo masculino en articulación con clase social, etnia, raza, etc. Afecta las identidades, situaciones y condiciones de vida de mujeres y hombres, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben encarar y las múltiples maneras en que lo hacen (Huggins, 2005).

Medidas y prácticas de autoprotección. Se entiende por estas las medidas individuales o colectivas adecuadas y necesarias para prevenir, contrarrestar, neutralizar, mitigar o evitar riesgos o daños en el ejercicio de los derechos.

Partes involucradas. Se refiere a aquellos que han estado relacionados con los hechos expuestos: víctima, persona presuntamente agresora, denunciante.

Persona presuntamente agresora. Persona que ha incurrido en una conducta de discriminación o violencia basada en género.

Revictimizar. Daño que surge cuando la persona que ha vivido una experiencia traumática entra en contacto con instituciones o con sus representantes y recibe tratos agresivos, condescendientes, hostiles, faltas de tacto y respeto e incluso se le criminaliza o acusa por el mismo acto del que fue receptora.

Víctima/Persona afectada/presuntamente afectada. Es la persona a la que se dirige una conducta de discriminación o violencia basada en género.

Violencia contra la mujer. Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada. Estas manifestaciones incluyen, entre otras, la violencia psicológica, acoso u hostigamiento, amenaza, violencia física, sexual, el acoso sexual, la violencia laboral, institucional e informática. (ONU, 1993 y Ley Orgánica sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia).

Violencia de género. Todo acto de violencia contra cualquier persona basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada (UNFPA).



Violencia sexual. Cualquier acto de naturaleza sexual, incluida la tentativa de consumir el acto sexual, en cualquier ámbito, contra la voluntad de la otra persona, ya sea que esta no haya otorgado su consentimiento o no lo pueda hacer por ser menor de edad, sufrir una discapacidad mental, encontrarse gravemente intoxicada o inconsciente por efecto del alcohol o las drogas (ONUMUJER, s/f y OPS, s/f).

ANEXO 2

SOBRE LOS PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PROTOCOLO

Los procedimientos establecidos en el presente protocolo se regirán bajo los principios rectores siguientes:

- a. Protección de la dignidad. Consiste en la adopción de una política universitaria centrada en la promoción de la dignidad humana, el respeto a las diferencias, la cultura de paz y no violencia, para prevenir actos de discriminación o de violencia en cualquiera de sus modalidades.
- b. Confidencialidad y reserva. Se trata de guardar absoluta discreción, para garantizar el derecho a la intimidad, seguridad e integridad personal de la víctima de discriminación y violencia basada en género en las situaciones reguladas por el presente protocolo. Se garantiza la protección de sus datos personales, que solo podrán revelarse a las personas, legal y legítimamente, involucradas en el caso, en los supuestos contemplados en la legislación vigente.
- c. Acción sin daño. Comprende las acciones tendentes a priorizar las necesidades y derechos de las víctimas, para evitar la repetición innecesaria de los hechos violentos, el respeto a su voluntad, acompañamiento y escucha sin juzgamiento. Esto implica proporcionarles espacios adecuados y seguros para la denuncia e información pertinente, amplia y oportuna, sobre el proceso a seguir.
- d. Atención diferenciada. Implica tener en cuenta las características de raza, etnia, religión, nacionalidad, lugar de procedencia, género, sexo, orientación sexual o diversidad mental y física, entre otras, que puedan garantizar una atención acorde con las características y necesidades propias de la víctima.
- e. Debida diligencia. Supone el deber que tienen las dependencias responsables de la aplicación de este protocolo de actuar de forma oportuna, imparcial e independiente, en los casos de discriminación, acoso y violencia, incluida la de género, conforme a parámetros que conlleven prevención razonable, investigación exhaustiva, sanción proporcional y reparación suficiente.
- f. Atención integral. Tiene que ver con incorporar a los procedimientos acciones de cuidado y respeto basadas en la comprensión multidimensional de las personas.



- g. Interseccionalidad. Permite evidenciar categorías que constituyen patrones socioculturales discriminatorios que conducen a la formulación de estereotipos, basados en consideraciones de género, orientación sexual, raza, grupo étnico, condición socioeconómica, edad y diversidades mentales y físicas, entre otros.
- h. Prevención. Implica promover, en el ámbito universitario, relaciones basadas en la justicia, la sana convivencia y la equidad.
- i. Accesibilidad. Consiste en atender oportunamente a las víctimas de la discriminación, acoso y la violencia.
- j. Debido proceso. Comprende la garantía que debe brindar la Universidad a todas las personas que integran su comunidad, especialmente a la víctima, a la persona presunta agresora, en el resguardo de sus derechos en las diversas acciones y actuaciones derivadas de la aplicación de este protocolo.
- k. Corresponsabilidad. Supone la responsabilidad compartida de los integrantes de la comunidad universitaria de respetar los derechos de quienes la integran, de contribuir a la eliminación de todo tipo de discriminación y violencia basada en género y no permanecer ajeno e indiferente a una conducta de este tipo.
- l. Justicia de género. Consiste en la promoción del respeto, la igualdad, la libertad y equidad en el ejercicio de los derechos de mujeres, hombres, personas con identidades no binarias y diversas para eliminar condiciones de violencia y discriminación.
- m. Protección. Consiste en adoptar una ruta de atención de casos de violencia que contemple medidas de prevención del riesgo, para evitar que la víctima vuelva a ser objeto de intimidación, amenaza, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de cualquier tipo.
- n. Coordinación. Conlleva la articulación entre las diferentes instancias y dependencias universitarias para prevenir, sensibilizar, investigar y sancionar hechos de discriminación y violencia basada en género, en aras de brindar atención integral a las víctimas.

ANEXO 3

SOBRE LOS ENFOQUES QUE ORIENTAN EL PROTOCOLO

La aplicación del Protocolo se orienta por tres enfoques:

1. Enfoque diferencial. Las acciones, medidas y procedimientos deben tomar en cuenta las experiencias, necesidades, vulnerabilidades y vulneraciones específicas de grupos y personas.



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
CONSEJO UNIVERSITARIO
Ciudad Universitaria de Caracas

2. Enfoque con perspectiva de género. Los procesos y procedimientos se orientarán a la promoción y garantía de la igualdad de derechos, oportunidades y trato para todas las personas en todos los ámbitos de la vida universitaria.
3. Enfoque restaurativo. En aras de reducir la repetición de conductas violentas y de discriminación, para transformarlas y prevenir su recurrencia, se generarán, de manera complementaria a los procedimientos disciplinarios regulares, espacios opcionales de diálogo sobre el daño y la forma de restaurarlo que involucren a todas las partes.

Dado, firmado y sellado en el Salón de Sesiones del Consejo Universitario de la Universidad Central de Venezuela, en la Ciudad Universitaria de Caracas, a los veinticinco (25) días del mes de febrero del año dos mil veintiséis (2026).


VICTOR RAGO ALUJAS
Rector-Presidente




CORINA ARISTIMUÑO
Secretaria

VR/CA/MA