UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MANIZALES
Resolución No. 047
(15 de octubre de 2026)

(Por medio de la cual se adopta el protocolo para la Prevención y atención de conductas de Explotación y Abuso Sexual -PEAS-)

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MANIZALES –UAM-, en uso de sus atribuciones estatutarias y legales y,

CONSIDERANDO

Que es misión de la Universidad Autónoma de Manizales – UAM ser *"una comunidad educadora, incluyente, dinamizadora del conocimiento, comprometida con la convivencia pacífica y el desarrollo sostenible, que contribuye a la formación de ciudadanos éticos y emprendedores, con pensamiento crítico e innovador en un marco de responsabilidad social"*.

Que la Universidad Autónoma de Manizales se adhiere al deber constitucional de promoción y protección de los derechos humanos, de contribución a la convivencia pacífica y de la seguridad, así como alcanzar la igualdad formal y material entre los ciudadanos, y eliminar todas las formas de violencia que se ejerza contra las mujeres, contra la niñez y contra todas las personas en condición de debilidad manifiesta; en el despliegue de nuestras actividades misionales como Institución de Educación Superior.

Que la Universidad Autónoma de Manizales en ejercicio del principio de autonomía universitaria consagrado en el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia y en función de su misión formativa, reafirma su compromiso ineludible con la protección de la dignidad humana mediante la implementación de acciones contundentes para la prevención, detección, atención y sanción de los actos de explotación y abuso sexual (PEAS).

Que la UAM encuentra consonancia con el objetivo de poner fin a todas las formas de violencia, promover sociedades pacíficas y propender por el acceso a la justicia. Con la finalidad de cumplir con este compromiso, se expide la presente normativa que busca garantizar un ambiente seguro, libre de abusos y explotación sexual, en el desarrollo de las actividades que despliega esta institución en diferentes escenarios.

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

Que la Constitución Política de Colombia consagra como principios fundamentales la dignidad humana, la igualdad, el derecho al libre desarrollo de la personalidad y la protección de la intimidad y el buen nombre de todas las personas, así como la supremacía de derechos de los niños y de la familia, entendida esta como núcleo fundamental de la sociedad (Arts. 1º, 5º 13º, 15º, 16º y 44ª).

Que la Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024 establecen disposiciones de obligatorio cumplimiento para la prevención, atención y sanción del acoso sexual y las violencias basadas en género en los ámbitos laboral y de educación superior en Colombia.

Que el Ministerio de Educación Nacional (MEN), mediante la Resolución 020310 de 2026 y las directrices vigentes, exige a las Instituciones de Educación Superior (IES) contar con protocolos unificados, eficaces y medibles para la atención de violencias de género y el reporte periódico de casos en el Sistema SIVIGE.

Que la Organización de las Naciones Unidas (ONU), mediante el Boletín del Secretario General ST/SGB/2003/13 (*Medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales*), ha fijado la política de Cero Tolerancia frente a la Explotación y Abuso Sexual (PEAS) para todo su personal, contratistas y organizaciones socias e implementadoras.

Que en la Universidad Autónoma de Manizales entendemos que, por regla general, la violencia afecta al bienestar general de la ciudadanía y que aquella reviste una grave afectación sobre grupos en situación de debilidad manifiesta, conductas que desconocen y controvierten el Proyecto Educativo Institucional, razón por la cual, se implementan estrategias de acompañamiento a las víctimas e instancias de decisión disciplinaria, pero entendiendo que, cada una de las personas vinculadas a la UAM es corresponsable de mantener un ambiente seguro en el que las personas puedan desarrollar sus actividades, en el despliegue de su misión institucional.

Que mediante el *Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Casos de Discriminación y Violencias Basadas en Género (DyVBG)*, la UAM estructuró una Ruta Única de Atención coordinada por el Comité DyVBG, garantizando la debida diligencia, la celeridad y la no revictimización.

Que, para evitar la duplicidad de instancias procedimentales, optimizar los recursos institucionales y brindar absoluta certeza jurídica a las víctimas, denunciantes e investigados, se articula operativamente el presente **Protocolo PEAS** al procedimiento unificado y régimen sancionatorio de la UAM, prohibiendo la conciliación en casos de agresión sexual e inhabilitando a directivos con conflicto de interés.

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

Que el artículo 48 del Estatuto General de la UAM establece que el Rector orientará académica y administrativamente la institución de acuerdo con los Estatutos, y el artículo 49 Ibidem, dispone que este tiene como función velar por el cumplimiento de las normas legales, estatutarias y reglamentarias de la Universidad, por lo que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el protocolo para la prevención de explotación y abusos sexuales (PEAS) y la aplicación de buenas prácticas para la asistencia a las víctimas, en los términos que se desarrollarán a continuación:

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DE LA EXPLOTACIÓN Y EL ABUSO SEXUAL (PEAS) Y LA APLICACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA ASISTENCIA A LAS VÍCTIMAS.

1. OBJETO Y ALCANCE.

El presente Protocolo tiene por objeto definir los lineamientos, directrices y estrategias de prevención, mecanismos de reporte, procedimientos de atención y régimen sancionatorio aplicables ante cualquier conducta de Explotación Sexual y Abuso Sexual en la Universidad Autónoma de Manizales (UAM) o en cumplimiento de sus actividades misionales.

Este instrumento se constituye en el marco operativo regulatorio para el cumplimiento de las actividades en el contexto laboral de la Universidad, ejecución de proyectos, convenios y contratos en los que participe la UAM para fomentar que estos escenarios estén exentos de explotación y abuso sexual, operando de forma coordinada e inescindible con el *Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Casos de Discriminación y Violencias Basadas en Género (DyVBG)* de la Universidad.

2. AMBITO DE APLICACIÓN.

El Protocolo PEAS es de obligatorio cumplimiento en todo el contexto académico, administrativo, laboral, investigativo y de extensión de la UAM, y aplica prioritariamente a:

a. **Personal vinculado al contexto laboral y personal que participe en la ejecución de proyectos, convenios y contratos ejecutados por la UAM:** Docentes, investigadores, personal administrativo, directivos, contratistas de prestación de servicios, consultores,

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

subcontratistas y proveedores de bienes y servicios vinculados al entono laboral, a la ejecución de proyectos o contratos con terceros.

b. Estudiantes y participantes: Estudiantes de pregrado, posgrado, educación continuada, pasantes, practicantes y auxiliares de investigación vinculados a programas o proyectos territoriales/institucionales.

c. Población beneficiaria y comunidades externas: Personas, comunidades territoriales, niños, niñas y adolescentes (NNA) o usuarios/as de los proyectos ejecutados por la UAM.

d. Ámbito espacial y de interacción: Instalaciones físicas del campus, escenarios de trabajo de campo, salidas pedagógicas, alojamientos de misión, trayectos de trabajo/estudio, y entornos digitales/virtuales (plataformas, correos, redes sociales y sistemas de inteligencia artificial).

El presente protocolo también aplica para todas las conductas que se describen como abuso y explotación sexual, ya sea, en escenarios públicos o privados. Esto incluye situaciones cuya ocurrencia sea en los lugares y/o contextos que se describen a continuación:

a. En el lugar donde se lleva a cabo el desarrollo del trabajo o labor encomendada por la Universidad, ya sea, en un espacio público o privado.

b. En los lugares destinados al descanso, consumo de alimentos, uso de servicios sanitarios, aseo o vestuario, en el contexto de la ejecución del trabajo o labor encomendada por la Universidad.

c. Durante comisiones, brigadas, desplazamientos, viajes, eventos o actividades de formación vinculadas al desarrollo del trabajo o labor encomendada por la Universidad, en el desarrollo de sus actividades misionales.

d. Fuera del lugar de trabajo, incluso si no guardan relación con sus actividades de trabajo o la labor encomendada por la UAM, como estar de vacaciones o salir a divertirse después de un arduo día de trabajo.

e. A través de los espacios virtuales institucionales, el campus virtual, redes sociales, correo electrónico institucional o personal, entre otros espacios de comunicación virtual.

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

f. En los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades.

g. En contextos externos a la Universidad, siempre y cuando, la persona presunta agresora se encuentre vinculada a la Universidad.

3. PRINCIPIOS

La presente política se rige por los siguientes principios, los cuales guían de manera transversal todas las acciones de prevención, detección, atención, restauración, sanción y garantías de no repetición, frente a los actos de explotación y abusos sexuales:

a. Principio de publicidad y accesibilidad. Las rutas de atención, prevención y protección deben ser públicas y socializadas a todos los integrantes de la comunidad UAM. Este protocolo contará con formatos accesibles y con espacios físicos y digitales accesibles para una adecuada atención.

b. Principio de confidencialidad y reserva. La información que se brinde y se recoja a lo largo de las etapas contempladas en la ruta de atención a casos de discriminación y violencias basadas en género -DyVBG- debe ser tratada de forma que garantice en todo momento los derechos de los involucrados, procurando especialmente resguardar la seguridad de esta información, el derecho a la intimidad personal y la protección de datos personales.

c. Principio de buena fe. La información de los casos que se revelen dentro de este protocolo se recibirá bajo el principio de buena fe, es decir, partiendo de la presunción de veracidad de la información recibida sin perjuicio de lo señalado en cuanto a la presunción de inocencia. Todos los miembros la Comunidad UAM, ya sean estudiantes, trabajadores (docentes y administrativos) egresados o directivos, actúen bajo los principios de honestidad y buena fe, respetando los derechos de los demás.

d. Principio de coordinación. Todas las áreas de la Universidad deberán ejercer acciones coordinadas y articuladas con el fin de brindarles una atención integral a las personas víctimas.

e. Principio de corresponsabilidad. Toda la comunidad UAM es responsable de respetar los derechos de todas las personas y de contribuir a la eliminación de los casos de discriminación y violencias basadas en género -DyVBG-, así como de participar en la prevención de este tipo de actos. De igual forma, todas las instancias académicas, administrativas y directivas

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

de la UAM tienen un rol activo y articulado en la implementación de este protocolo, conforme a sus competencias.

f. **Principio de imparcialidad e idoneidad.** Las personas que participen en nombre de la entidad en las rutas de atención deben obrar de manera imparcial, ética y, estar capacitadas en enfoque de género y diferencial.

g. **Principio de dignidad.** Todas las personas involucradas en el proceso deben ser tratadas con dignidad y respeto.

h. **Principio de debido proceso.** Todas las actuaciones que se desplieguen en virtud del presente protocolo deben respetar las garantías procesales conforme a la Constitución y la ley, para lograr un proceso justo y equitativo.

i. **Principio de presunción de inocencia.** Toda persona que sea investigada por actos o situaciones que versen sobre discriminación y violencias basadas en género -DyVBG- se presumirá inocente en toda la ruta que se contempla en este protocolo donde se partirá del supuesto de que solo se puede declarar responsable cuando se demuestre su responsabilidad sobre este tipo de situaciones.

j. **Principio de debida diligencia.** La Universidad actuará de manera oportuna, diligente, imparcial y eficaz frente a las situaciones de DyVBG, asegurando que los procedimientos se desarrollen dentro de los plazos establecidos y con los estándares técnicos, jurídicos y éticos correspondientes.

k. **Principio de no discriminación.** Todas las personas, con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas tales como edad, pertenencia étnica o raza, orientación sexual o identidad de género, procedencia rural o urbana, religión, discapacidad, nacionalidad, entre otras, serán atendidas de acuerdo a la ruta establecida por el presente protocolo.

l. **Principio de no revictimización.** Las personas encargadas de la implementación del presente protocolo deberán prevenir, en todo momento, la revictimización, evitando exponer a las víctimas a situaciones como la confrontación con el ofensor/a o la reiteración del relato de los hechos, y absteniéndose de incurrir en cuestionamientos sobre la veracidad del relato de la víctima o la justificación del ofensor/a, particularmente cuando se trate de hechos constitutivos de violencia basada en género y violencias contra las mujeres.

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

4. DEFINICIONES.

Para efectos del protocolo de PEAS y su correcta interpretación, deberán tenerse en cuenta las siguientes definiciones:

a. Abuso Sexual[1]. Acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal, o aprovechándose de la situación de desigualdad. (Ley 1257 de 2008, art. 3). [2]

Las conductas de abuso sexual incluyen, pero no se limitan, a los siguientes actos:

1. **Acceso Carnal abusivo.** Es la penetración del miembro viril por vía anal, vaginal u oral y/o la penetración vaginal o anal con cualquier parte del cuerpo humano u otro objeto mediante mediante violencia.

2. **Acto sexual violento**. Realizar en presencial de otra persona acción o comportamiento sexual diferente al acceso carnal, que puede incluir tocamientos e inducción a observar contenidos sexuales, mediante violencia. (art. 212 Ley 599 de 2000).

3. **Acceso carnal o acto sexual en persona puesta en incapacidad de resistir.** Acceso carnal con persona a la cual haya puesto en incapacidad de resistir o en estado de inconsciencia, o en condiciones de inferioridad psíquica que le impidan comprender la relación sexual o dar su consentimiento. (art. 207 Ley 599 de 2000)

4. **Acceso carnal o acto sexual abusivos con incapaz de resistir.** Acceder carnalmente a persona en estado de inconsciencia, o que padezca trastorno mental o que este en incapacidad de resistir. (art. 210 Ley 599 de 2000)

5. **Acoso sexual.** El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social,

[1] Para efectos de la presente normativa las conductas de abuso sexual también deberán ser entendidas como violencia sexual.
[2] Ver Protocolo de asistencia a las víctimas se basan en el glosario de las Naciones Unidas sobre la explotación y los abusos sexuales.

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona. (art. 210A Ley 599 de 2000)

6. **Acoso físico.** Contactos o acercamientos físicos no deseados, rozamientos de cualquier parte del cuerpo, intimidación o agresión de tipo sexual (persecución y arrinconamiento), toma de fotografía y vídeos sin consentimiento[3].

7. **Explotación sexual.** se refiere a todo abuso o amenaza de abuso en una posición de vulnerabilidad, de relación de fuerza desigual o de confianza, con propósitos sexuales, incluido a los efectos, aunque sin estar exclusivamente limitado a ellos, de aprovecharse material, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona[4].

8. **Inducción a la prostitución**. Implica motivar y persuadir a una persona a tener un acceso carnal con otro, con el ánimo de lucrarse o para satisfacer los deseos de otro sujeto. Este delito se configura desde el momento mismo en que se realiza un ofrecimiento convincente, independientemente de que la persona acepte o no incursionar en el comercio sexual.

b. **Comité de Prevención y Atención para la DyVBG.** Funge como instancia de carácter técnico, interdisciplinario y permanente de la Universidad, responsable de orientar, articular y hacer seguimiento a la implementación de la presente política. El Comité tiene como propósito garantizar una respuesta institucional integral, oportuna, articulada y con enfoque de derechos humanos frente a las situaciones de Discriminación y Violencias Basadas en Género, en las que se incluyen los actos de explotación y abuso sexual, que sean generadas por algún integrante de la comunidad UAM, así como fortalecer las acciones de prevención, detección, restauración y garantías de no repetición.

c. **Comunidad UAM**. Para efectos del presente instrumento, son integrantes de la comunidad UAM, los directivos, trabajadores (profesores y administrativos), las personas naturales y jurídicas con vínculo contractual civil o comercial que haga parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación (contratistas, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral, civil o comercial). Se incluye en esta definición a los subcontratistas.

[3] Categorías de acoso (MEN 2022):
[4] Estas definiciones figuran en el Protocolo de asistencia a las víctimas se basan en el glosario de las Naciones Unidas sobre la explotación y los abusos sexuales.

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

d. Menor de edad. Es una persona menor de 18 años, independientemente de la edad de consentimiento que figure en el sistema jurídico nacional, cuyos derechos prevalecen sobre los derechos de los demás[5].

e. Persona presunta ofensora. Es la persona que presuntamente generó el hecho de explotación o abuso sexual.

f. Población beneficiaria. Las personas integrantes de las comunidades o poblaciones beneficiarias de los proyectos o programas desarrollados por la UAM.

g. Relación Asimétrica de Poder: Situación en la cual una persona utiliza su posición de autoridad (académica, laboral, económica o de asignación de beneficios en proyectos) para coaccionar, solicitar favores sexuales o someter a otra persona.

h. Reporte del caso. Es la manifestación formal y escrita que realiza una persona en relación con alguna conducta que pueda considerarse constitutiva de explotación y/o abusos sexuales realizada por uno o varios integrantes de la comunidad UAM.

i. Revictimización: Acción u omisión que somete a la persona afectada a sufrimientos añadidos, cuestionamientos sobre su vida privada, careos o trámites innecesarios durante los procedimientos de atención e investigación.

j. Supervisor. Es la persona que hace parte de la Comunidad UAM responsable de coordinar el desarrollo y ejecución de un contrato, proyecto, convenio o cualquier tipo de acuerdo de voluntades que suscriba la Universidad en el marco del cumplimiento de la misión institucional y de los objetivos estratégicos u otras de carácter institucional.

k. Víctima. Es quien recibe los actos de abuso sexual o es sometida a situaciones de explotación sexual, por parte de algún integrante de la comunidad UAM, durante el desarrollo del trabajo o labor encomendada por esta IES.

l. Violencia Digital y Medios Tecnológicos: Todo acto de acoso, chantaje, difusión no consentida de material íntimo, *deepfakes* o suplantación con fines sexuales realizado mediante plataformas digitales, redes sociales o herramientas de inteligencia artificial.

[5] Artículo 44 de la Constitución Política de Colombia.

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

5. ENFOQUES TRANSVERSALES

El abordaje del protocolo para la Prevención y atención de conductas de Explotación y Abuso Sexual -PEAS-), se rige por los siguientes enfoques de actuación:

a. Derechos Humanos y Género: Protección irrestricta de la dignidad humana y transformación de las relaciones desiguales de poder.

b. Acción Sin Daño y No Revictimización: Las actuaciones institucionales deberán procurar siempre el bienestar integral de la persona víctima y el respeto por sus tiempos, necesidades y voluntades, por lo cual, se priorizan sus derechos, necesidades y deseos, tratándolos con dignidad y respeto.

c. Interseccionalidad y Diferencial: Reconocimiento de factores de vulnerabilidad asociados a edad, género, pertenencia étnica, discapacidad o condición socioeconómica.

d. Prevalencia de Derechos de NNA: Aplicación prioritaria y reforzada en casos que involucren a personas menores de 18 años.

6. OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MANIZALES (UAM)

En el marco de la presente Política, LA UAM asume los siguientes compromisos:

a. Fomentar una cultura institucional que se caracterice por la tolerancia cero ante cualquier forma de abuso o explotación sexual.

b. Tomar de manera oportuna las medidas necesarias contra aquellos individuos que presuntamente hayan perpetrado actos de explotación o abuso sexual.

c. Dar por terminado el contrato de la persona presunta ofensora de manera unilateral, sin lugar a indemnización, en caso de verificarse el incumplimiento de las obligaciones establecidas en este instrumento o cuando se detecte que algún integrante de la comunidad UAM se encuentra inhabilitada por haber sido condenada por delitos sexuales contra menores. Lo anterior, sin perjuicio de las demás acciones legales que resulten aplicables.

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

d. Promover de manera continua espacios de formación orientados a la prevención del abuso y la explotación sexual, dirigidos a la comunidad UAM y a la población beneficiaria.

e. Diseminar el contenido de presente política entre los integrantes de la comunidad UAM.

f. Exigir la suscripción del *"Formato de Autorización y Consulta Inhabilidades por Delitos Sexuales Contra Niños, Niñas y Adolescentes"*, por parte del personal interesado en vincularse laboral o contractualmente con la UAM y de los integrantes de la comunidad UAM.

g. Verificar de manera trimestral la existencia o no de inhabilidades por delitos sexuales de la comunidad UAM.

h. Propiciar la sensibilización frente a todas las modalidades de abuso y explotación sexual, con el propósito de generar una cultura respetuosa y defensora de la diversidad y la dignidad humana, en la comunidad UAM y en la población beneficiaría.

i. Apoyar y realizar campañas de socialización e información permanentes sobre el protocolo PEAS.

j. Realizar la adecuación de las políticas y reglamentos de la Universidad, tales como, el reglamento interno de trabajo, el Reglamento General Estudiantil, los contratos laborales, civiles y comerciales, entre otros, para implementar lineamientos de equidad de género, inclusión y no discriminación.

k. Hacer difusión permanente de la ruta de atención integral contenida en el *protocolo para la prevención, detección y atención de casos de discriminación y violencias basadas en género (DYVBG)* en toda la comunidad UAM y la población beneficiaria.

l. La identificación y mitigación de factores de riesgo.

m. El manejo adecuado de los reportes de casos de explotación y abuso sexual

Parágrafo. Todas las estrategias de prevención se implementarán en los términos establecidos en el Protocolo Para la Prevención, Detección y Atención de Casos de Discriminación y Violencias Basadas en Género (DyVBG).

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

7. PROHIBICIONES A LA COMUNIDAD UAM

La comunidad UAM tiene prohibido todo tipo de comportamientos constitutivos de explotación o abusos sexuales, incluidos los siguientes:

a. Actividad sexual con un niño o una niña menor de 18 años, independientemente de que la capacidad legal para consentir relaciones sexuales sea inferior a 18 años. Si un niño o una niña miente sobre su edad y dice que tiene más de 18 años, cuando en realidad no es así, este hecho no exonera al perpetrador de asumir las consecuencias por el acaecimiento de la conducta.

b. Hacer intercambio por sexo o favores sexuales. El intercambio de dinero, comida, empleo, bienes, asistencia o servicios por sexo o favores sexuales está prohibido; esto incluye cualquier prestación de asistencia que se esté obligado a proporcionar a beneficiarios de asistencia.

c. Sexo con trabajadoras sexuales. El sexo con las trabajadoras sexuales o cualquier otro comercio sexual está prohibido, incluso si la prostitución es aceptada o legal, y sea consentida.

d. Actividad sexual forzada. Está prohibida la actividad sexual que se impone a otro individuo tanto en espacios virtuales como físicos.

e. Uso de un niño, niña o adulto para conseguir sexo para sí o para otras personas.

f. Se prohíbe toda relación sexual entre la comunidad UAM y la población beneficiaria, que implique un uso indebido de su rango o posición.

g. Denunciar de mala fe un cualquier comportamiento de explotación y abusos sexuales, es decir, informar de una sospecha que sabe que es falsa y que atenta contra la presunción de inocencia, derecho a la honra y al buen nombre del afectado.

h. Uso o imposición de narrativas que busquen desarraigar realidades antropológicas del individuo, para imponer agendas socioculturales que devengan en abuso sexual/psicológico/ideológico.

Las prohibiciones aquí expuestas y demás comportamientos constitutivos de explotación y/o los abusos sexuales, constituyen actos de grave falta de respeto y por tanto son causales de terminación de la relación contractual con la Universidad, previo trámite disciplinario.

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

Las prohibiciones enunciadas con anterioridad no corresponden a una lista restrictiva. Otros tipos de comportamientos de explotación o abusos sexuales también pueden constituir causales de terminación de la relación contractual.

8. OBLIGACIONES DE LA COMUNIDAD UAM

En el marco del presente protocolo la comunidad UAM deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

a. Acatar lo dispuesto en el presente instrumento.

b. Conocer y cumplir con el Código de Conducta de las Naciones Unidas sobre explotación y abusos sexuales.

c. En caso de tener sospechas razonables o conocer sobre alguna situación relacionada con la comisión de actos de explotación o abuso sexual por parte de algún integrante de la comunidad UAM, deberá comunicar de manera inmediata su sospecha o situación al Comité de Prevención y Atención para la DyVBG o la instancia que haga sus veces, a través del correo electrónico prevencionyatencion@autonoma.edu.co. La comunicación deberá contener mínimo la siguiente información:

1. Que ocurrió.
2. Donde ocurrió
3. Quien estuvo involucrado
4. Cuando ocurrió.

Denuncias anónimas. Las denuncias anónimas serán tratadas con la misma seriedad que las denuncias no anónimas, siempre y cuando, se proporcione información suficiente (circunstancias de tiempo, modo y lugar, nombres de los involucrados y pruebas si las tienen) que se puedan corroborar y permitan la caracterización de los hechos e identificación de las personas. De lo contrario, esta no se investigará.

d. Estar alertas y vigilantes ante cualquier posible conducta que pueda considerarse como explotación y abuso sexual hacia la población beneficiaria.

e. Permitir entorno favorable para la prevención de la explotación y abuso sexual. La persona que tenga a cargo el desarrollo de actividades que se lleven a cabo en el marco del

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

cumplimiento de la misión institucional u otras de carácter institucional, deberá respaldar y fomentar estrategias que contribuyan a mantener dicho entorno.

f. Mantener estricta confidencialidad sobre la información relacionada con la víctima, la persona presunta ofensora y los casos de explotación y abuso sexual.

g. Cooperar con las investigaciones de los reportes de casos de explotación y abusos sexuales.

h. Actuar de buena fe al presentar el reporte de posibles casos de explotación y abuso sexuales.

i. Suscribir el *"Formato de Autorización y Consulta Inhabilidades por Delitos Sexuales Contra Niños, Niñas y Adolescentes"* o el que haga sus veces.

j. Las personas jurídicas que tengan algún tipo de vinculación contractual con la UAM durante la ejecución de sus actividades, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1918 de 2018 y demás normas concordantes deberán garantizar que, las personas a su cargo que intervengan directa o indirectamente en la ejecución del contrato no hayan sido condenados por delitos sexuales cometidos contra menores de edad. En este sentido, estas se obligan a: **1. Verificación de Inhabilidades**: Suministrar a **LA UAM**, durante la vigencia del contrato, el Certificado del Registro Nacional de Inhabilidades por Delitos Sexuales respecto de todas las personas que intervengan en la prestación del servicio objeto del contrato. Este registro deberá ser actualizado y presentado cada vez que deba entregar informes. **2. Actualización Obligatoria**: Notificar a **LA UAM** de forma inmediata cualquier cambio que afecte la idoneidad o habilitación de las personas vinculadas a la ejecución del contrato, especialmente si llegasen a figurar en el Registro Nacional de Inhabilidades por Delitos Sexuales. **3. Control y Supervisión**: Garantizar que todas las personas involucradas en la ejecución de las obligaciones contractuales cumplan con los requisitos legales y éticos exigidos, asumiendo plena responsabilidad por cualquier incumplimiento que derive de esta obligación. En caso de incumplimiento de la presente obligación **LA UAM** dará por terminado el contrato de manera unilateral y sin lugar a indemnización, sin perjuicio de las demás acciones legales que resulten aplicables

9. PLAN DE PREVENCIÓN Y ESTRATEGIAS INTEGRADAS

Corresponde al conjunto de acciones que deberá implementar la Universidad, como forma de intervención temprana para minimizar o evitar un riesgo, daño o perjuicio, y asegurar la no repetición de hechos de abuso y explotación sexual.

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

Para garantizar la erradicación sistemática de cualquier conducta de Explotación y Abuso Sexual (PEAS) y consolidar entornos institucionales y territoriales seguros, la Universidad Autónoma de Manizales - UAM adopta un modelo preventivo amplio, transversal y articulado, estructurado bajo el principio de complementariedad y debida diligencia.

En virtud de dicho principio, serán de directa, inmediata y obligatoria aplicación en el marco del presente protocolo todas las acciones, medidas, programas pedagógicos, diagnósticos institucionales y campañas de sensibilización contemplados en el Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Casos de Discriminación y Violencias Basadas en Género (DyVBG) de la UAM; la prevención del PEAS no constituye un sistema aislado, sino una extensión especializada del primero.

Adicionalmente, en atención a la naturaleza calificada de los riesgos derivados de las relaciones asimétricas de poder y la interacción con poblaciones vulnerables o comunidades en el marco de contratos, convenios y proyectos territoriales, se imponen con carácter imperativo las siguientes acciones específicas y complementarias de prevención PEAS:

9.1. Institucionalización y Obligatoriedad del Curso "RUTA CERO": Se establece el programa de formación especializada "RUTA CERO", diseñado como un instrumento pedagógico de prevención primaria, habilitación operativa y cumplimiento estricto.

a. **Carácter habilitante y vinculante:** La acreditación y aprobación satisfactoria del curso "RUTA CERO" se constituye en un requisito formal, previo e indispensable para la vinculación, inicio de actividades o despliegue en territorio de todo el personal docente, administrativo, contratistas de prestación de servicios, consultores, practicantes, auxiliares de investigación y proveedores que desarrollen actividades en el contexto laboral y apoyen la ejecución de convenios, contratos o proyectos implementados por la UAM.

b. **Contenido técnico y estándar aplicable:** La capacitación abordará la delimitación conceptual del PEAS, de acuerdo con la valoración institucional del caso concreto, la desnaturalización del abuso de autoridad, las reglas del consentimiento válido, la prevención frente a violencias digitales e inteligencia artificial, el deber legal de denuncia y el funcionamiento de la Ruta Única de Atención.

9.2. Incorporación Imperativa de Cláusulas Contractuales PEAS: En todos los instrumentos jurídicos que celebre la Universidad (contratos laborales, de prestación de servicios, subcontratos, órdenes de compra, convenios interinstitucionales y de cooperación), se

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

integrará de manera obligatoria una cláusula de Cero Tolerancia frente al PEAS. La inobservancia de los estándares de conducta o la comisión de actos de explotación o abuso sexual por parte del contratista o su personal subordinado configurará una causal objetiva y grave de terminación unilateral e inmediata del vínculo contractual, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias, civiles y penales a las que haya lugar.

9.3. Evaluación de Riesgos y Protocolo de Seguridad en Campo (Matriz PEAS): Con carácter previo a la ejecución de cualquier salida pedagógica, misión de trabajo, proyecto investigativo o intervención comunitaria en territorio, los equipos responsables deberán elaborar la Matriz de Evaluación de Riesgos PEAS. Este instrumento técnico permitirá identificar factores de vulnerabilidad en la comunidad de impacto (con especial rigor cuando involucre a niños, niñas, adolescentes o mujeres), estableciendo medidas mitigatorias obligatorias, pautas de conducta para el personal de misión y protocolos de resguardo logístico antes del inicio de las operaciones.

9.4. Estrategia de Divulgación Accesible y Alertas Tempranas Comunitaria: La UAM diseñará e implementará mecanismos de difusión permanente y pedagógicamente adaptados sobre los derechos de los beneficiarios y la Política de Cero Tolerancia al PEAS. Estos canales de información deberán ser plenamente accesibles para las comunidades donde se ejecuten los proyectos de la Universidad, garantizando un enfoque diferencial, étnico e intercultural, e indicando de manera clara los medios directos y confidenciales para la presentación de quejas o alertas tempranas.

9.5. Verificación de la existencia de inhabilidad para contratar. Durante el proceso de selección y antes de la contratación del personal que prestará servicios civiles, comerciales o laborales a la Universidad, se deberán consultar las bases de datos habilitadas por el Gobierno Nacional, incluyendo la *"Consulta de Inhabilidades – Delitos sexuales cometidos con menores de 18 años – Ley 1918 de 2018"* de la Policía Nacional, la "*Base de datos internacional sobre explotación sexual de menores"* de la Interpol, y cualquier otra que se disponga para este propósito, con la finalidad de verificar sus antecedentes. Las personas con antecedentes por delitos de explotación y/o abusos sexuales no podrán ser contratadas. La Vicerrectoría de Desarrollo Humano y Bienestar, a través de la Unidad de Talento Humano, será la responsable de garantizar la verificación de los antecedentes.

El Comité de Prevención y Atención para la DyVBG en articulación con otras instancias de la Universidad, será el responsable de implementar las acciones de prevención.

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

10. RUTA DE ATENCIÓN.

En observancia de los principios de eficacia, celeridad y debida diligencia, todas etapas de la ruta de atención en salud, protección, acompañamiento psicosocial, asesoría jurídica y derivación del caso a las autoridades disciplinarias internas, previstas en el Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Casos de Discriminación y Violencias Basadas en Género (DyVBG) serán plenamente aplicables y de imperativo cumplimiento para la gestión de reportes por conductas de Explotación y Abuso Sexual (PEAS)[6].

Así las cosas, la atención integral de los casos PEAS será adelantada por el Comité de Prevención y Atención para la DyVBG (vía correo institucional: prevencionyatencion@autonoma.edu.co), y se desarrollará con estricta sujeción a las siguientes etapas procesales y sus correspondientes términos perentorios:

a. Reporte del caso y/o atención de emergencia.
b. Recepción del caso.
c. Atención integral.
d. Derivación del caso a las autoridades disciplinarias internas.
e. Seguimiento y cierre

Inaplicabilidad de Conciliación o Espacios Restaurativos. De acuerdo con la gravedad de las conductas de Explotación y Abuso Sexual, y las disposiciones del Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Casos de Discriminación y Violencias Basadas en Género (DyVBG), los casos de PEAS no son susceptibles de conciliación, transacción, mediación ni de trámite a través del Espacio Alternativo Pedagógico Restaurativo.

Obligatoriedad en la derivación del caso a las autoridades disciplinarias internas. Para los casos de PEAS la derivación al trámite disciplinario y sancionatorio es de carácter obligatorio.

11. MEDIDAS DE PROTECCIÓN URGENTES E INTEGRADAS

Las medidas de protección urgentes revisten una naturaleza cautelar, preventiva y no sancionatoria, orientadas a la salvaguarda inmediata de la vida, la integridad física, psíquica, la libertad sexual y la estabilidad laboral o académica de la persona afectada, así como a neutralizar

[6] Ver artículos 16 y siguientes del Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Casos de Discriminación y Violencias Basadas en Género (DyVBG) de la UAM.

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

de manera oportuna cualquier riesgo de reiteración, coerción o interferencia en el procedimiento de investigación.

En aplicación del principio de integración normativa serán de directa, automática e inmediata aplicación a todos los casos de Explotación y Abuso Sexual (PEAS) la totalidad de las medidas de protección establecidas en el Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Casos de Discriminación y Violencias Basadas en Género (DyVBG). Dicho catálogo general de medidas se entiende plenamente incorporado al presente instrumento, debiendo ejecutarse en los términos ahí previstos.

Adicionalmente, y en atención a la gravedad calificada que entrañan las conductas PEAS, la existencia de relaciones asimétricas de poder y las dinámicas particulares del trabajo territorial, comunitario o de ejecución de convenios y contratos, el Comité de Rectoría, previa recomendación técnica motivada del Comité DyVBG, ordenará la imposición de las siguientes medidas de protección específicas y complementarias PEAS:

a. **Suspensión Temporal Preventiva en Misiones, Territorio y Proyectos:** Separación inmediata de la persona presunta ofensora, de la ejecución de proyectos, convenios, salidas pedagógicas, misiones de trabajo de campo o actividades de intervención comunitaria. Esta medida busca neutralizar la posición de autoridad o el contacto directo con poblaciones vulnerables o beneficiarias mientras surte efecto la investigación disciplinaria.

b. **Orden de Restricción de Contacto e Incomunicación Absoluta:** Prohibición perentoria a la persona presunta ofensora de entablar cualquier tipo de contacto —físico, telefónico, escrito, por medios virtuales, plataformas digitales, redes sociales o a través de terceras personas— con la persona víctima, denunciante o testigos del proceso, garantizando la creación de un perímetro seguro de protección presencial y digital.

c. **Adecuación y Reubicación de Condiciones Laborales o Académicas:** Modificación de horarios, traslado temporal de dependencia, reasignación de comisiones de trabajo, cambio de grupos académicos o la autorización de la modalidad de trabajo en casa (teletrabajo) para la persona afectada o, preferentemente, para la persona presunta ofensora, con el fin de evitar la coincidencia en espacios comunes sin que ello implique una afectación desproporcionada a los derechos laborales o académicos de quien denuncia.

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

d. **Restricción de Acceso a Instalaciones y Zonas Operativas:** Prohibición formal de ingreso de la persona presunta ofensora a las instalaciones del campus, sedes regionales, alojamientos de misión o zonas específicas de intervención territorial asignadas a la UAM.

e. **Acompañamiento y Resguardo Logístico de Emergencia:** Adopción de esquemas de traslado seguro, reasignación de alojamientos independientes durante comisiones de campo o facilitación de canales de comunicación protegidos para la persona víctima durante la permanencia en territorio.

Las medidas de protección deberán ser ordenadas e implementadas en un término no mayor a cuarenta y ocho (48) horas hábiles, contadas a partir de la recepción de la recomendación técnica motivada expedida por el Comité DyVBG.

Las medidas dictadas tienen un carácter estrictamente cautelar y preventivo; por tanto, no constituyen sanción disciplinaria previa ni implican prejuzgamiento sobre la responsabilidad sustancial de la persona investigada, garantizando el equilibrio entre el deber de protección a la víctima y las garantías del debido proceso del investigado.

La inobservancia de las medidas de protección urgentes por parte del personal docente, administrativo o contratista constituirá una falta grave e independiente dentro del régimen disciplinario o contractual de la Universidad, dando lugar a la activación de las sanciones a que haya lugar.

El Comité DyVBG evaluará la efectividad de las medidas adoptadas y mantendrá el seguimiento técnico sobre su cumplimiento durante todo el trámite del proceso y hasta seis (6) meses después de emitida la decisión final.

El Comité de Prevención y Atención para la DyVBG será la instancia responsable de coordinar que las medidas de protección, previamente aprobadas por el Comité de Rectoría, se hagan efectivas.

En el marco del proceso disciplinario, la autoridad disciplinaria será el responsable de adoptar las medidas de protección pertinentes, adecuadas y suficientes, para la protección y el restablecimiento de los derechos de la persona víctima.

12. PROCEDIMIENTO ANTE CARGOS DIRECTIVOS E INHABILITACIÓN

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4

Cuando la persona investigada ostente un cargo directivo o de autoridad, se aplicará lo establecido en el Capítulo 9. Procedimiento especial frente a cargos directivos y autoridades, del Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Casos de Discriminación y Violencias Basadas en Género (DyVBG)

13. REPORTES INSTITUCIONALES

La Universidad deberá proceder a la denuncia ante autoridades judiciales si la conducta PEAS involucra a un menor de edad, el Representante Legal de la UAM formalizará la denuncia ante la Fiscalía General de la Nación, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) o la Policía Nacional.

Así mismo, la UAM registrará en el Sistema de Registro (SIVIGE) todo caso tramitado por PEAS.

14. ARTICULACIÓN INSTITUCIONAL.

Todas las dependencias de la UAM deben actuar en forma coordinada, a través de procedimientos eficientes y libres de obstáculos de acceso para la oportuna, inmediata y continua atención de la persona víctima, teniendo en cuenta que esto no excluye ni sustituye las entidades competentes externas. En el caso de que no se Cuente con los medios para brindar el acompañamiento requerido por la víctima, el Comité de Prevención y Atención para la DyVBG articulará sus servicios con entidades u organizaciones externas, a las cuales se referirá o remitirá el caso, a fin de que la persona pueda recibir atención integral oportuna, sin que ello implique el abandono del caso, ni la pérdida de competencia interna.

ARTÍCULO SEGUNDO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y de ella reposará una copia original en los archivos de la Secretaría General de la Universidad.

PUBLIQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Manizales, Caldas, a los quince (15) días del mes de octubre del año dos mil veintiséis (2026)

CARLOS EDUARDO JARAMILLO SANINT
Rector

JUAN PABLO DUQUE ARBELÁEZ
Secretario General

Zoho Sign Document ID: 32EA7D94-CMXEMIVX4-J9NLNVKXDV55NJEFXSBVFZGQHFXCGBRP4