



GENERADORA
NARE

Declaración
Código de Conducta

En Generadora Nare ponemos los derechos, la ética y la seguridad en el centro de nuestro trabajo. Nuestro Código de Conducta internalizado, garantiza derechos, ética y seguridad en todo nuestro trabajo y con nuestros públicos de interés. El Código se basa en directrices de mejores prácticas internacionales y se aplica a toda nuestra cadena de valor y áreas de influencia directa e indirecta.



Código de Conducta - Cero tolerancia a la violencia contra mujeres y personas LGTBIQ+

Tabla de contenidos

1. Contexto	4
2. Alcance	8
4. Definiciones	9
5. Marco normativo internacional y nacional	11
6. Principios código de conducta	13
7. Normas de conducta para el respeto de los Derechos Humanos y la no tolerancia de la violencia por motivos de género hacia niñas, niños, adolescentes, mujeres y personas LGTBIQ+.	15
8. Acciones de prevención	16
9. Acciones para la Atención	18
10. Faltas, medidas preventivas y disciplinarias	19
11. Evaluación continua	22
Anexo a contratos	23



1. Contexto

En el contexto colombiano, la violencia de género se presenta como una problemática compleja y persistente que afecta a diversos grupos sociales, destacando su impacto en mujeres y niñas, niños, y personas LGTBQ+.

A pesar de los avances normativos en Colombia, como la Ley 1257 de 2008 y la Ley 1761 de 2015, que buscan erradicar la violencia contra las mujeres y tipificar el feminicidio, la implementación de estas disposiciones enfrenta desafíos significativos debido a factores estructurales, culturales y económicos.

En el caso de la niñez, las niñas son particularmente vulnerables a la violencia por motivos de género, especialmente en contextos de conflicto armado y desplazamiento forzado. Estas situaciones no solo limitan su desarrollo, sino que también generan impactos negativos a largo plazo en su bienestar físico y emocional, resaltando la necesidad de acciones preventivas y de protección integral.

Asimismo, las personas LGTBQ+ enfrentan altos niveles de violencia y discriminación por su orientación sexual o identidad de género, manifestados en crímenes de odio, exclusión social y barreras estructurales para el acceso a derechos. Aunque el país ha avanzado en el reconocimiento de sus derechos, estos grupos continúan siendo objeto de violencias que obstaculizan su bienestar y participación plena en la sociedad.

Este contexto ofrece un panorama sobre estas problemáticas, destacando la importancia de que organizaciones como la Generadora NARE reconozcan y aborden las dinámicas de violencia de género dentro de sus políticas internas y relaciones externas. Con ello, se busca contribuir a la construcción de entornos laborales y comunitarios basados en el respeto, la equidad y la no discriminación, pilares fundamentales de un Código de Conducta comprometido con los derechos humanos y la sostenibilidad social.

Para comprender plenamente la relevancia de este compromiso, es fundamental analizar el panorama de las violencias por motivos de género en Colombia, donde mujeres, niñas y personas LGTBQ+ enfrentan situaciones alarmantes que desafían los avances legislativos y las políticas públicas destinadas a garantizar su bienestar y seguridad.

Es así como en Colombia, las mujeres y niñas enfrentan múltiples formas de violencia que afectan profundamente su bienestar y su seguridad. A pesar de los avances legislativos y las políticas públicas diseñadas para proteger a las mujeres y niñas, la violencia de género sigue siendo un problema grave y persistente.

El país cuenta con un marco legal que permite abordar la violencia de género, pero la implementación efectiva sigue siendo un desafío. La Ley 1257 de 2008 es un hito en la protección de los derechos de las mujeres, al establecer medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia basada en género. Esta ley abarca desde la violencia física y sexual hasta el acoso laboral y el feminicidio. Además, la Ley 1761 de 2015 tipifica



el feminicidio como un delito específico, estableciendo penas más severas para quienes cometan este crimen.

Sin embargo, a pesar de estos avances legislativos, la implementación efectiva de estas leyes enfrenta desafíos significativos. La falta de recursos, la burocracia y las barreras culturales han limitado la eficacia de las políticas diseñadas para proteger a las mujeres y garantizar su acceso a la justicia.

Las estadísticas sobre violencia contra mujeres en Colombia presentan una imagen alarmante. El Informe Anual sobre Violencia de Género de la Fiscalía General de la Nación muestra que las mujeres siguen siendo víctimas frecuentes de violencia física y sexual. En 2023, se reportaron más de 60,000 casos de violencia intrafamiliar, de los cuales un alto porcentaje de víctimas corresponde a mujeres. Además, la Encuesta Nacional de Demografía y Salud (ENDS) revela que una de cada tres mujeres en Colombia ha experimentado violencia física o sexual en algún momento de su vida.

El Observatorio de Feminicidios de la Red Nacional de Mujeres reporta un aumento preocupante en los casos de feminicidio. En 2023, se registraron más de 300 feminicidios, lo que representa una tasa de más de 4 casos por cada 100,000 mujeres, una cifra que sigue siendo alarmante y refleja la persistencia de la violencia de género en el país.

Los casos de violencia contra mujeres en Colombia muestran patrones preocupantes. El aumento en los feminicidios, especialmente durante el confinamiento por la pandemia de COVID-19, subraya la intensificación de la violencia en el entorno familiar.

Además, las mujeres en áreas rurales y en situación de vulnerabilidad, como las mujeres indígenas, afrodescendientes y con discapacidad, enfrentan diferentes formas de discriminación que agravan su exposición a la violencia. La falta de servicios adecuados en estas áreas contribuye a que muchas mujeres no denuncien las agresiones, perpetuando así el ciclo de violencia.

Aunque Colombia ha logrado avances significativos en la legislación para proteger a las mujeres, la violencia de género sigue siendo un grave problema. La brecha entre las leyes y su implementación, junto con la persistente discriminación y falta de recursos, exige una revisión crítica y un compromiso renovado para garantizar la seguridad y el respeto de las mujeres. La lucha contra la violencia de género requiere un enfoque integral que incluya reformas legislativas, educación enfocada a la transformación social y cultural y una mayor inversión en servicios de protección. Solo así se podrá construir una sociedad más justa e igualitaria para todas las mujeres en Colombia.

De otra parte, la violencia de género contra niñas y niños en Colombia es una problemática crítica. Según el Instituto de Bienestar Familiar (ICBF), en su "Informe Anual de Gestión 2021", se registraron más de 17,000 casos de violencia hacia la niñez, de los cuales una gran parte está relacionada con violencia de género. Este informe destaca que las niñas son las más afectadas, especialmente en casos de violencia sexual.



La fiscalía general de la Nación también ha documentado esta situación. En su "Informe de Violencia Intrafamiliar y Sexual 2020", se señala que el 78% de las denuncias de abuso sexual correspondieron a menores de edad, siendo las niñas el grupo más vulnerable. Este fenómeno es particularmente alarmante en contextos de conflicto armado y desplazamiento forzado, donde las niñas enfrentan riesgos adicionales.

Además, el Ministerio de Salud y Protección Social ha enfatizado en sus publicaciones que la violencia de género tiene consecuencias severas para la salud física y mental de las víctimas, limitando su desarrollo y bienestar a largo plazo. Según el "Estudio sobre Salud Mental de Niños y Adolescentes en Colombia" (2020), se evidencia que los efectos del abuso pueden llevar a problemas psicológicos que afectan el rendimiento escolar y la calidad de vida.

A pesar de las iniciativas gubernamentales, como la implementación de la Política Pública de Protección a la Niñez, persisten desafíos significativos en la atención y prevención de la violencia. Es fundamental fortalecer las instituciones y mejorar la capacitación de los profesionales encargados de la protección de los derechos de los niños y niñas en el país.

La protección de los derechos de la niñez en Colombia es esencial para construir un futuro más equitativo, seguro y en el que se adopten medidas para lograr el desarrollo social del país.

Las personas LGTBQ+ no escapan a la violencia por motivos de género dada su orientación sexual, y enfrentan un panorama complejo de violencia y discriminación, a pesar de los avances legislativos en protección de derechos. La violencia contra esta comunidad no solo se manifiesta de manera física, sino también en forma de violencia psicológica, social e institucional.

El marco legal colombiano ha avanzado en la protección de los derechos de las personas LGTBQ+, pero estos avances no han sido suficientes para erradicar la violencia. La Constitución de 1991 establece principios de igualdad y no discriminación, pero la protección específica para personas LGTBQ+ ha evolucionado con el tiempo. La Ley 1620 de 2013 se enfocó en prevenir la violencia escolar, y la Ley 1752 de 2015 extendió las protecciones al ámbito laboral y social. A nivel nacional, la Política Pública Nacional de LGTBQ+ de 2015 pretende promover la inclusión y asegurar derechos fundamentales para esta población.

No obstante, la implementación efectiva de estas políticas ha enfrentado varios obstáculos, como la falta de recursos y la resistencia cultural. La brecha entre el marco legal y la realidad cotidiana evidencia una necesidad urgente de reformas y de un compromiso más profundo por parte del Estado y la sociedad.

Los datos disponibles reflejan un panorama preocupante. El Informe Anual de Derechos Humanos de la Procuraduría General de la Nación para 2022 señala que las personas LGTBQ+ son víctimas frecuentes de agresiones físicas, particularmente las personas trans



y homosexuales. Este informe destaca un aumento en los crímenes de odio, subrayando la violencia sistemática que enfrenta esta comunidad.

La Encuesta Nacional de Percepción sobre la Violencia del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) en 2021 revela que las personas LGTBQ+ sufren un alto grado de estigmatización y discriminación, factores que contribuyen a la violencia psicológica y social que padecen. Esta discriminación afecta profundamente su calidad de vida y acceso a oportunidades.

Propuesta Contexto Corto

En Colombia, la violencia de género es un problema persistente que afecta a mujeres, niñas, niños y personas LGTBQ+, a pesar de los avances legislativos. Las leyes como la Ley 1257 de 2008 y la Ley 1761 de 2015 buscan proteger a las víctimas, pero su implementación enfrenta obstáculos debido a factores culturales, económicos y la falta de recursos. Las mujeres sufren violencia física, sexual y feminicidio, mientras que las niñas son especialmente vulnerables a abusos, especialmente en contextos de conflicto. Las personas LGTBQ+ también enfrentan violencia y discriminación, pese a los avances legales en su protección. Es crucial que las organizaciones, como la Generadora NARE, adopten políticas que promuevan entornos seguros, inclusivos y respetuosos.

2. Alcance

El Código de Conducta busca:

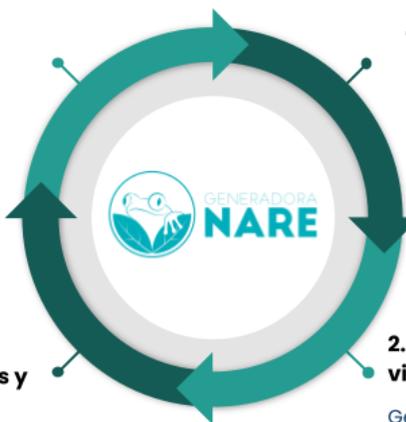
Alcance del Código de Conducta

4. Prevenir y actuar en caso de requerirse

Actuar para evitar que se presenten casos de violencia por razones de género, y actuar de acuerdo con las normas del orden legal de forma rápida y efectiva para que las víctimas de violencia sean atendidas por las autoridades competentes.

3. Generar relaciones igualitarias y equitativas

Crear un clima organizacional que permita el desarrollo de relaciones igualitarias y equitativas.



1. Garantizar la acción de Generadora Nare

Garantizar que directivos, empleados y colaboradores actúen conforme a las normas y principios que fundamentan este código de conducta relacionados con la Cero Tolerancia de la violencia por motivos de género hacia las niñas, niños, mujeres y las personas LGTBQ+.

2. Generar entornos laborales libres de violencia

Generar entornos laborales libres de cualquier forma de violencia o discriminación por motivos de género.

Este código de conducta está dirigido a directivos, trabajadores y trabajadoras, y colaboradores de la Generadora NARE quienes deberán actuar conforme a los objetivos y contenido de este código, en sus relaciones laborales, así como en sus



interacciones con proveedores y terceros, y en el relacionamiento con las comunidades ubicadas en las áreas de influencia de los proyectos.

3. Objetivo General y objetivos específicos

3.1. Objetivo General

Asegurar un entorno libre de violencias y respetuoso para todas las personas, estableciendo una política de cero tolerancia hacia la violencia por motivos de género, hacia niñas, niños, adolescentes, mujeres y personas LGTBIQ+, garantizando el respeto, la igualdad y la equidad en todas las interacciones de la generadora NARE.

3.2. Objetivos Específicos

- 1.** Proporcionar a directivos, trabajadores y trabajadoras y colaboradores y colaboradoras elementos conceptuales y legales relacionados con la violencia por motivos de género.
- 2.** Establecer las normas de conducta acordes con la normatividad vigente en Colombia y de acuerdo a la Política de igualdad de género de la Generadora NARE.
- 3.** Promover las acciones necesarias que permitan implementar y hacer efectivo el protocolo y las consecuencias derivadas del incumplimiento de este Código
- 4.** Definir las estrategias necesarias que permitan el adecuado seguimiento y evaluación de la gestión en la implementación del código, así como frente a la generación de cambios en creencias, imaginarios, actitudes y comportamientos en el ámbito del entorno laboral y en las interacciones con poblaciones en la ejecución de proyectos de las Generadora NARE.

4. Definiciones

4.1. Creencias

Las creencias son ideas o convicciones que consideramos verdaderas y que influyen en nuestra forma de pensar y actuar. En el contexto de las violencias por motivos de género, las creencias pueden incluir nociones erróneas sobre los roles de género, como la idea de que los hombres deben ser dominantes y las mujeres deben ser sumisas.

4.2. Imaginarios

Los imaginarios son las imágenes mentales o conceptos que tenemos sobre el mundo y las relaciones de género. Por ejemplo, si imaginamos un mundo donde la violencia de género es aceptada como algo normal, estamos perpetuando un imaginario dañino que contribuye a esta problemática. Por el contrario, imaginar una sociedad en la que todas las personas viven en igualdad y respeto puede inspirar cambios positivos y la erradicación de la violencia de género. Estos imaginarios influyen en nuestras expectativas y aspiraciones sociales.

4.3. Actitudes



Las actitudes son nuestras predisposiciones emocionales y reacciones hacia situaciones o personas. En el contexto de las violencias de género, una actitud negativa podría manifestarse en la risa ante bromas machistas o en minimizar la gravedad de la violencia. Estas actitudes pueden perpetuar una cultura de violencia y deslegitimar las experiencias de las víctimas. Por otro lado, tener una actitud de apoyo, respeto y empatía hacia quienes sufren violencia de género es fundamental para crear un entorno seguro y solidario.

4.4. Comportamientos

Los comportamientos son las acciones que realizamos basadas en nuestras creencias, imaginarios y actitudes. En el ámbito de las violencias de género, comportamientos como ignorar situaciones de abuso, no intervenir al presenciar una agresión o permitir actitudes discriminatorias contribuyen a la normalización de la violencia. En cambio, comportamientos como defender a las víctimas de violencia, educar a otros sobre la igualdad de género y fomentar un ambiente de respeto son esenciales para prevenir y erradicar la violencia de género.

4.5. Igualdad

La igualdad significa que todas las personas tienen los mismos derechos y oportunidades, sin importar su sexo, género, raza, orientación sexual u otras características. Todos deben ser tratados de manera justa.

4.6. Equidad:

La equidad implica dar a cada persona lo que necesita para tener las mismas oportunidades. Esto requiere que algunas personas cuenten con más apoyo dadas las desventajas que enfrentan en el curso de la vida para que todos puedan alcanzar su máximo potencial.

4.7. Sexo:

El sexo se refiere a las características biológicas que nos diferencian como hombres y mujeres, como los órganos reproductivos y las hormonas. También existen personas que presentan características biológicas de ambos sexos que se conocen como personas intersexuales. Es una categoría física.

4.8. Género:

Es una construcción social y cultural que asigna roles, comportamientos y expectativas a las personas según su sexo. Puede incluir cómo se visten, se comportan y se relacionan con los demás.

4.9. Orientación Sexual:

La orientación sexual es la atracción emocional, romántica o sexual que una persona siente hacia otra. Puede ser hacia personas del mismo sexo, del sexo opuesto o de ambos. La atracción hacia niñas, niños y adolescentes, no es considerada como una orientación sexual, dado que es la base de la violencia hacia este grupo, dados los impactos que generan en ellas y ellos en esa etapa del curso de la vida.



4.10. Identidad de Género:

La identidad de género hace referencia a cómo una persona se siente y se identifica en relación con el género socialmente asignado, que puede o no coincidir con el sexo con el que se nace. El género se manifiesta a través de la feminidad, masculinidad, de ambos, o ninguna de estas categorías.

4.11. Violencia por Motivos de Género:

La violencia por motivos de género se refiere a actos violentos que se cometen contra mujeres por el hecho de serlo, hacia niñas, niños y adolescentes dado el control que se ejerce sobre ellas y ellos, y de personas LGTBQ+ por expresar una orientación sexual fuera la de la heterosexualidad obligatoria, o por expresar una identidad por fuera de los roles y estereotipos socialmente asignados a mujeres y hombres. Esto incluye violencia física, emocional, sexual, económica y patrimonial.

5. Marco normativo internacional y nacional

La violencia por motivos de género hacia niñas, niños, adolescentes, mujeres y personas LGTBQ+, es una vulneración a los derechos humanos de estos grupos poblacionales, que afecta su vida, dignidad, libertad, salud y que presenta consecuencias inmediatas, a mediano y largo plazo que afectan la integridad personal, la salud física y mental, así como los proyectos o planes de vida de las personas violentadas.

Es así como en el marco de los derechos humanos, la comunidad internacional ha generado una serie de tratados internacionales que han establecido diferentes derechos y acciones de política pública que deben ser implementadas por los Estados parte, teniendo en cuenta que tanto niñas, niños y mujeres son los grupos poblacionales más afectados por la violencia por motivos de género, dados los modelos sociales en los que se privilegia la masculinidad, sobre la feminidad, así como la asignación de roles y estereotipos de acuerdo con el sexo que se nace.

A partir de la lucha por el reconocimiento de los derechos de niñas, niños y mujeres, en el marco de las Naciones Unidas, y la Organización de Estados Americanos, se cuenta con los siguientes tratados internacionales de obligatorio cumplimiento para el Estado colombiano.

A continuación, se enuncian los tratados internacionales más relevantes:

Protección hacia la mujer

1. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1981)
2. Protocolo Facultativo de la Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1999)
3. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belem do Pará (1994)

Protección a la niñez



1. Convención sobre derechos del niño (1989).
2. Protocolo Relativo a la Venta de Niños, la Prostitución Infantil y la Utilización de los Niños en la Pornografía, que complementa la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (2003).
3. Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la Participación de Niños en Conflictos Armados (2000)

Ahora bien, el Congreso de la República ha generado un marco normativo que establece las medidas generales para prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia hacia niñas, mujeres y niños. Este conjunto de leyes y políticas refleja el compromiso del Estado colombiano con la promoción de la igualdad, la equidad y la protección de las personas más vulnerables.

El desarrollo normativo en Colombia se fundamenta en principios de justicia, dignidad y respeto por los derechos humanos, alineándose con compromisos internacionales y regionales. A través de la Constitución Política de 1991 y diversas leyes, se ha establecido un sistema integral de protección que contempla la prevención, atención y sanción de la violencia de género y sexual. Este enfoque no solo busca ofrecer herramientas legales para la defensa de los derechos, sino también generar un cambio cultural que promueva el respeto y la convivencia pacífica entre todas las personas.

A continuación, se presenta un resumen de las leyes y políticas más relevantes que constituyen este marco normativo, evidenciando el esfuerzo del Estado colombiano por crear un entorno seguro y equitativo para todos sus ciudadanos, y específicamente para mujeres, niñas y niños.

Protección hacia la mujer

1. Ley 1257 de 2008 “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres”
2. Ley 985 de 2005 “Por medio de la cual se adoptan medidas contra la trata de personas y normas para la atención y protección de las víctimas de la misma”.
3. Ley 1761 de 2015 “Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo (Rasa Elvira Cely)”
4. Ley 1639 de 2013 “Por medio de la cual se fortalecen las medidas de protección a la integridad de las víctimas de crímenes con ácido”.

Protección hacia la niñez

1. Ley 1098 de 2006 “Por la cual se expide el Código de Infancia y Adolescencia”.
2. Ley 1146 de 2007 “Por medio de la cual se expiden normas para la prevención de la violencia sexual y atención integral de niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente.
3. Ley 1336 de 2009 “Por medio de la cual se adiciona y robustece la Ley 679 de 2001, de lucha contra la explotación, la pornografía y el turismo sexual con niños, niñas y adolescentes.



6. Principios código de conducta

6.1. Reconocimiento de niñas, niños y adolescentes como sujetos de derechos y de especial protección

Niñas, niños y adolescentes, son reconocidos como sujetos de especial protección, todos los sectores de la sociedad tienen el compromiso y deber de respetar sus derechos y evitar cualquier tipo de vulneración que afecte su desarrollo en el curso de la vida.

6.2. Respeto por los derechos de las mujeres

Las mujeres gozan de los mismos derechos y oportunidades que los hombres, y no deben ser discriminadas, bajo ningún criterio basado en el sexo, género, etnia, edad, discapacidad, condición socio económica, procedencia o condición migratoria.

6.3. Respeto por los derechos de las personas LGTBIQ+

Toda persona debe ser respetada respecto de su orientación sexual, identidad y expresión de género, así como por sus características sexuales, sin que se obstruya el ejercicio y goce efectivo de derechos reconocidos por la Constitución y la Ley.

6.4. Cero tolerancia hacia la violencia por motivos de género

Las diferentes formas de violencia de género (psicológica, física, sexual, económica y patrimonial) no son aceptadas, normalizadas, ni permitidas en el marco de ejecución de proyectos de Generadora NARE, en este orden directivos, trabajadores y trabajadoras y colaboradores y colaboradoras, adquieren el compromiso ético de prevenirlas, no reproducirlas, ni cometerlas en el marco de ejecución de proyectos, en las interacciones laborales, ni en el relacionamiento con las personas y comunidades en las zonas de operación.

6.5. Prevención activa

Generadora NARE, ha adquirido el compromiso de implementar acciones para prevenir la violencia por motivos de género, con sus trabajadores y trabajadoras y colaboradores en el marco de sus operaciones, relacionamiento con las personas y comunidades, y en interacciones laborales, en este orden, trabajadores y trabajadoras y colaboradores y colaboradoras asumen el compromiso de participar de forma activa y colaborativa en los procesos de prevención que sean implementados por Generadora NARE.

6.6. Colaboración y reporte de conductas y hechos de discriminación y violencia

Ante cualquier situación de discriminación y violencia, directivos, trabajadores y trabajadoras y colaboradores y colaboradoras deben informar, reportar las conductas y hechos de discriminación y violencia por motivos de género, y colaborar con las autoridades competentes en los diferentes procedimientos que sean requeridos.

6.7. Confidencialidad

La información relacionada con los hechos de discriminación y violencia, así como afectaciones hacia las víctimas, deben tener un manejo confidencial, y debe ser



respetada su privacidad e intimidad. Las diferentes situaciones asociadas no deben ser divulgadas en ningún contexto o entorno en el trabajo o de relacionamientos con la población en los territorios en los que se implementen proyectos de la Generadora Nare.

6.8. No revictimización

Las víctimas de violencia basada en género, deberán ser tratadas con respeto y con el sumo cuidado para evitar recordar los hechos, ser cuestionadas sobre la veracidad de estos o culpabilizadas por causar la violencia. Se debe, además, evitar cualquier tipo de confrontación con la o las personas agresoras, dado que, esto puede generar nuevas afectaciones y generar desconfianza en las víctimas.

7. Normas de conducta para el respeto de los Derechos Humanos y la no tolerancia de la violencia por motivos de género hacia niñas, niños, adolescentes, mujeres y personas LGTBIQ+.

7.1. Promoción de un Ambiente Respetuoso libre de discriminación y violencia por motivos de género

Directivos, trabajadores y trabajadoras y colaboradores deben interactuar de manera respetuosa y considerada con todas las personas, evitando comentarios o acciones que puedan ser considerados insultantes, machistas, sexistas, sobre la integridad o condiciones físicas, pertenencia étnica, o mentales de las personas o que invadan la privacidad.

7.2. Prohibición de la Violencia por motivos de género todas sus Formas

Está estrictamente prohibido ejercer cualquier forma de violencia (física, verbal, psicológica, sexual, económica o patrimonial) en el entorno laboral y en interacciones con comunidades y personas durante la ejecución de proyectos de la Generadora Nare.

7.3. Cero tolerancia a la trata de personas y explotación sexual de niñas, niños, adolescentes y mujeres.

Se prohíbe de manera absoluta la participación en actos de trata de personas, y explotación sexual a niñas, niños y adolescentes, así como a mujeres. Cualquier intento de obtener beneficios sexuales mediante coerción, soborno o abuso de poder será considerado una violación grave de este código.

7.4. Resolución Pacífica de Conflictos

Todas y todos los colaboradores deben resolver desacuerdos y conflictos de manera pacífica, utilizando un lenguaje respetuoso y no agresivo, evitando actitudes que puedan ser consideradas discriminatorias o que fomenten la violencia por motivos de género.

Si la violencia por motivos de género se presenta en los diferentes contextos abordados en este código de conducta, se deberán adoptar las medidas preventivas o de atención, *sin que se puedan adoptar mecanismos de conciliación o resolución pacífica*



de conflictos, dado que, este tipo de violencia no permite acuerdo alguno cuando es cometida.

7.5. Compromiso con la Denuncia

Es responsabilidad de cada trabajador y trabajadora y colaborador y colaboradoras informar y reportar cualquier conducta o hecho que constituya violencia por motivos de género. Se debe colaborar con las autoridades competentes en las investigaciones pertinentes.

7.6. Educación y Sensibilización Continua

Todos los miembros de Generadora NARE se comprometen a participar en programas de capacitación y sensibilización sobre la violencia de género y los derechos de las personas para generar un cambio social y cultural, fomentando un entorno de aprendizaje y respeto.

7.7. Orientación a las Víctimas

Se debe ofrecer orientación a las personas que hayan sufrido violencia de género, brindando información sobre las acciones que se desarrollarán por parte de las diferentes autoridades gubernamentales y activando las rutas de atención definidas, según sea el caso

7.8. Fomento de la Igualdad y Diversidad

Se promoverá activamente la diversidad y la inclusión, respetando y valorando las diferencias de género, orientación sexual e identidad de género. Cualquier comportamiento que discrimine o menosprecie a una persona por estos motivos deberá ser abordado desde medidas educativas, y ante la persistencia de estas actitudes o comportamientos se adoptarán las medidas necesarias por vulneración de este código.

8. Acciones de prevención

La violencia por motivos de género es una problemática compleja que afecta a individuos y comunidades en múltiples dimensiones. Para abordar esta situación, es esencial adoptar un enfoque proactivo y comprometido que no solo condene la violencia, sino que también promueva un cambio cultural y social y así de esta manera, intervenir en etapas tempranas situaciones cotidianas que contribuyen a la aceptación y normalización de la violencia. Este código de conducta establece un marco claro para la prevención de la violencia de género, alineando a los valores de la Generadora Nare, con acciones concretas que fomenten un clima organizacional libre de violencia y un entorno seguro y respetuoso para todas y todos.

Las acciones de prevención son fundamentales para construir una cultura de respeto y equidad. A través de la socialización del código de conducta, la capacitación continua del talento humano, y el desarrollo de estrategias de comunicación efectivas, en las que se puedan identificar agentes de cambio. Asimismo, la creación de canales de comunicación accesibles permitirá que se expresen inquietudes y se reporte cualquier conducta inapropiada de manera segura.



Con el compromiso de cada miembro de la Generadora Nare, se podrá avanzar hacia un ambiente donde la violencia por motivos de género sea inaceptable y todas las personas se sientan valoradas y protegidas. El trabajo conjunto para transformar prácticas y actitudes, es fundamental para que la prevención de la violencia por motivos de género sea una prioridad en nuestra misión diaria.

8.1. Socialización del Código de Conducta

Se debe realizar procesos de socialización integral del código de conducta, asegurando que todos directivos, empleados y colaboradores estén informados sobre su contenido y su importancia. Esto debe incluir sesiones de presentación, talleres y distribuciones de materiales informativos. La socialización debe ser continua y adaptarse a nuevos integrantes en los procesos de inducción, garantizando que todos comprendan sus responsabilidades y el compromiso colectivo de cero tolerancia hacia la violencia por motivos de género.

8.2. Generación de Capacidades en el Talento Humano en la Implementación del Código de Conducta

Con el ánimo de garantizar el proceso de implementación del código de conducta, se deben desarrollar contenidos y procesos de fortalecimiento de capacidades del talento humano encargado de la ejecución de este código. Estas capacitaciones incluirán temas como identificación de situaciones de riesgo, manejo de crisis, y apoyo a víctimas. El objetivo es empoderar al personal para que actúe de manera efectiva y responsable en la implementación de las políticas de prevención.

8.3. Proceso de Cambio Social y Cultural

Este proceso demanda por parte de la Generadora Nare promover valores de igualdad, respeto y no violencia, así como identificar creencias, imaginarios, actitudes y comportamientos, en torno a las víctimas, las formas de violencia, y hacia los victimarios, e intervenirlos a partir de datos y evidencia, y generación de acciones informativas, de diálogo, que permitan incidir en que debe. Esto incluirá la promoción de buenas prácticas, el establecimiento de normas claras de comportamiento y el reconocimiento de comportamientos positivos. Se buscará involucrar a todos los miembros en la creación de un entorno inclusivo y equitativo que rechace la violencia de género.

8.4. Desarrollo de Estrategias de Comunicación

Se deben diseñar estrategias de comunicación efectivas que sensibilicen a directivos, empleados y colaboradores sobre la importancia de prevenir la violencia por motivos de género. Esto incluirá campañas internas, uso de medios digitales, boletines informativos, charlas, grupos focales. La comunicación deberá ser clara, accesible y



constante, promoviendo un diálogo abierto sobre la temática y fomentando la participación activa.

8.5. Generación de Canales de Comunicación e Información

Se deben generar canales de comunicación seguros y accesibles para que directivos, empleados y empleadas, colaboradores y colaboradoras y comunidad donde puedan expresar inquietudes, reportar incidentes o solicitar apoyo relacionado con la violencia por motivos de género. Estos canales pueden incluir buzones de sugerencias, líneas de apoyo y plataformas digitales. Además, se debe garantizar que la información sobre recursos disponibles y procedimientos de denuncia sea fácilmente accesible y comprensible.

9. Acciones para la Atención

9.1. Apoyo a las personas en riesgo o víctimas de violencia por motivos de género

Afrontar una situación de violencia de género en cualquier etapa en la que esta se manifiesta, genera en las personas en riesgo o víctimas de violencia, afectaciones en su salud física y mental, que puede verse exacerbada con el temor y estrés que genera contar el caso o la situación de violencia, denunciar ante las autoridades, las represalias que se puedan tomar por superiores o compañeros, así como los actos que justifican, y validan la violencia y que se expresa a través de imaginarios, creencias, actitudes y comportamientos.

En este contexto, se debe apoyar a las víctimas en coordinar con la Empresa Administradora de Planes de Beneficios en Salud para que proporcione atención en salud física y mental e informarla sobre los procedimientos que se van a adelantar tanto de forma interna como por parte de las autoridades competentes, y de esta forma poder apoyar a las personas afectadas y sin que se vean nuevamente violentadas o señaladas.

9.2. Generación de alianzas con organizaciones sociales o miembros de la comunidad

Las organizaciones sociales y de base comunitaria, se constituyen en una fuente de información sobre situaciones de riesgo de violencia por motivos de género y de casos de violencia que pueden llegar a ser reportados por la comunidad.

En este orden, una de las medidas en la atención que pueden respaldar el proceso de implementación de este código de conducta, se basa en la generación de alianzas para crear lazos con organizaciones sociales o de base comunitaria, así como con lideresas, que permitan el trabajo conjunto en la detección de situaciones que se puedan presentar por parte de empleados y colaboradores en la ejecución de proyectos implementados por la Generadora Nare.

9.3. Coordinación con autoridades competentes en la implementación de medidas de prevención y atención



Es fundamental identificar cuáles son las autoridades competentes presentes en los municipios de incidencia e implementación de proyectos, esto con la finalidad de facilitar la interlocución y proporcionar apoyo de la forma más rápida y efectiva, que permita actuar para evitar que se concreten formas de violencia por motivos de género o para que las autoridades atiendan y garanticen procesos de restitución de derechos y protección cuando se ha cometido el acto de violencia.

En los casos que se presente una situación de riesgo en el entorno de la familia, es importante apoyar a la persona que es víctima de

10. Faltas, medidas preventivas y disciplinarias

10.1. Faltas

El no cumplimiento de los principios y normas de conducta que integran este código por parte de directivas, empleados y colaboradores, deriva en la adopción de medidas del orden educativo para el cambio social y medidas disciplinarias ante la reiteración de conductas y comportamientos frente a la normalización de la violencia por motivos de género, o por cometer alguna de estas violencias en el entorno de trabajo, o en los entornos de interacción con las comunidades en la ejecución de proyectos.

Cabe resaltar que toda forma de violencia por motivos de género requiere de una intervención y respuesta a la violencia, y por lo tanto el sistema de medidas por el incumplimiento de los principios y normas que integran este código, así como las sanciones del orden disciplinario, no pretende establecer un sistema que considere a la violencia como más o menos grave, pero sí un mecanismo que permita implementar medidas preventivas y de respuesta que se adapte al funcionamiento de la Generadora Nare.

En este orden se presentan los tipos de faltas de acuerdo con las expresiones o conductas presentadas y que son contrarias a los principios y normas de conducta que integran este código.

Levísima: se presenta cuando se hace uso y divulgación de lenguaje que facilita la difusión de imaginarios, creencias que validan y normalizan la violencia por motivos de género, así la reproducción de imaginarios machistas en los que se reproducen y difunden ideas de superioridad de los hombres sobre las mujeres y personas LGTBQ+. Esto se ve reflejado en chistes, comentarios, uso de imágenes, refranes, cuentos, publicidad, entre otros.

Leve: se presenta cuando las expresiones de violencia se materializan en conductas y comportamientos que fundamentados en el género, buscan expresar un trato diferente e injustificado hacia niñas, niños, mujeres y personas LGTBQ+. Trato que se ve reflejado en barreras de comunicación, barreras administrativas, expresiones ofensivas, ignorar a las personas, ridiculizarlas, etc.



Grave: se presenta cuando se expresan o materializan actos a través de conductas y comportamientos dirigidos a discriminar o agredir por motivos de género a niñas, niños, mujeres y personas LGTBIQ++. En este tipo de faltas, se usa lenguaje directo que afecta la integridad psicológica y emocional de las personas.

Gravísima: se presenta cuando se materializan conductas que generan afectaciones a la vida, integridad, salud física, mental y emocional, y se cometen conductas delictivas contenidas en el Código Penal colombiano. Estas faltas se presentan en los casos de violencia física hacia niñas, niños, mujeres y personas LGTBIQ++, violencia sexual (actos abusivos, acoso sexual, violación, explotación sexual, pornografía en niñas, niños y adolescentes), violencia psicológica, violencia en el entorno familiar.

Teniendo en cuenta el sistema de faltas, estas son las medidas que se deben adoptar para

10.2. Medidas preventivas (Faltas levísimas y leves)

Frente a los casos en los que se presentan e informen situaciones, en las que se difunden creencias e imaginarios en torno a la normalización y naturalización de la violencia por motivos de género, se deben adoptar una serie de medidas que permitan identificar esas manifestaciones o expresiones y generar en las personas que difunden estas ideas, procesos encaminados a cuestionar estas creencias, imaginarios, actitudes y comportamientos, basados en evidencia y sustento normativo, que permitan la adopción de medidas en la vida de las personas, tanto en el entorno laboral, familiar y comunitario.

Estas medidas se pueden desarrollar mediante talleres en los que se invite a la reflexión, al diálogo y en los que las personas convocadas no se sientan juzgadas o atacadas. Se pueden adoptar metodologías basadas en el juego, en el análisis de la vida cotidiana, que permitan a las personas conectar con la dinámica y efectuar un proceso de análisis que lleve a cuestionar creencias, imaginarios, actitudes y comportamientos que validan la violencia por motivos de género, y la violencia en sí.

En los casos en los que a pesar de las medidas adoptadas no se presentan cambios en las personas involucradas, o se presentan faltas leves, se deben generar procesos individuales que permitan identificar las causas que generan la validación de la discriminación y violencia por motivos de género, y así adoptar medidas concertadas con la persona, en las que se pueda proporcionar apoyo y direccionamiento en la comprensión de las acciones de validación o normalización de la violencia, los impactos en la vida y salud de las personas, así como las consecuencias legales de promover esta forma de discriminación y violencia.

En este marco, es fundamental involucrar a las personas que cometen este tipo de faltas, en procesos dirigidos a generar cambios en los diferentes entornos de relacionamiento de directivos, empleados y colaboradores, como campañas al interior de la empresa, en las que se promueva la igualdad y equidad entre hombres y mujeres,



el respeto por los derechos de la niñez. Así mismo, que se visibilicen y socialicen los impactos de la violencia en el curso de la vida de las personas, los marcos normativos aplicables, y toda serie de acciones que permitan incorporar en el diario vivir, acciones dirigidas al cambio de creencias, imaginarios, actitudes y comportamientos que normalizan la discriminación y violencia por motivos de género.

10.3. Medidas disciplinarias (Faltas graves y gravísimas)

Estas medidas, están relacionadas con las faltas que pueden cometer directivos, empleados y colaboradores de la Generadora Nare, y que configuren actos de discriminación y violencia a través de la ejecución de actitudes, comportamientos, y de conductas que pueden llegar a configurar delitos.

Frente a las faltas graves, las medidas disciplinarias deben contemplar llamados de atención y anotaciones a la hoja de vida, en la que se especifique el tipo de falta y acto cometido, y las consecuencias en la reiteración de estas situaciones, que pueden llevar a la separación del cargo, suspensión del contrato.

Respeto a los actos que puedan llegar a configurar discriminación y violencia y por lo tanto, conductas consideradas como delitos (faltas gravísimas), se deberá informar sobre el deber de notificar a las autoridades competentes en el caso que no conozcan sobre los hechos relacionados, y en el marco del debido proceso adoptar la medida de despido por justa causa frente a empleados, o terminación anticipada del contrato respecto de colaboradores.

11. Evaluación continua

La adecuada implementación del código de conducta, requiere del seguimiento continuo de las diferentes acciones, que permitan evidenciar los avances en la gestión en su puesta en marcha, así como en la generación de cambio social y cultural en los diferentes entornos que aborda este código, y el impacto que esto tiene en el diario vivir de las personas que trabajan o prestan sus servicios en la generadora Nare.

En este sentido, las acciones de seguimiento deben estar dirigidas a contar con información de entrada y de salida al realizar las diferentes actividades, así como realizar encuestas, grupos focales, entrevistas semiestructuradas que permitan contar con la información dirigida a evidenciar si las acciones han generado un cambio y si el código cumple el fin para el cual fue creado.

Anexo a contratos

MODELO DE COMPROMISO ÉTICO Y DE CONDUCTA

“CERO TOLERANCIA A LA VIOLENCIA POR MOTIVOS DE GÉNERO”



Generadora Nare S.A.S E.S.P., reconoce y es consciente de la importancia y efectos que tienen sus operaciones en las comunidades y territorio, así como en las interacciones entre trabajadores y trabajadoras y colaboradores y colaboradoras, y es consciente de los riesgos que se pueden presentar por causa de la violencia por motivos de género contra niñas, niños y adolescentes, mujeres, y personas LGTBIQ+ en la ejecución de sus proyectos.

En este orden, desde **Generadora Nare S.A.S E.S.P.** las acciones contra la violencia por motivos de género parte por reconocer la corresponsabilidad que asiste a directivas, trabajadores y trabajadoras y colaboradores y colaboradoras, frente a la prevención de esta violencia, y en la generación de entornos protectores hacia niñas, niños y adolescentes, mujeres y personas LGTBIQ+, a partir de los principios constitucionales basados en el derecho a la igualdad y no discriminación (artículo 13), y el respeto por los derechos de las mujeres (artículo 43) y de los derechos de niñas, niños y adolescentes (artículo 44).

Teniendo en cuenta el compromiso de **Generadora Nare S.A.S E.S.P.**, quien suscribe este contrato, asume el compromiso ético de **“Cero Tolerancia Hacia La Violencia De Género”** y de respeto de los derechos de niñas, niños y adolescentes, mujeres y personas LGTBIQ+, basado en los siguientes:

Principios

1. Respeto por los derechos de niñas, niños y adolescentes

Niñas, niños y adolescentes, son reconocidos como sujetos de especial protección, todos los sectores de la sociedad tienen el compromiso y deber de respetar sus derechos y evitar cualquier tipo de vulneración que afecte su desarrollo en el curso de la vida.

2. Respeto por los derechos de las mujeres

Las mujeres gozan de los mismos derechos y oportunidades que los hombres, y no deben ser discriminadas, bajo ningún criterio basado en el sexo, género, etnia, edad, discapacidad, condición socio económica, procedencia o condición migratoria.

3. Respeto por los derechos de las personas LGTBIQ+

Toda persona debe ser respetada respecto de su orientación sexual, identidad y expresión de género, así como por sus características sexuales, sin que se obstruya el ejercicio y goce efectivo de derechos reconocidos por la Constitución y la Ley.



4. Cero tolerancia hacia la violencia por motivos de género

Las diferentes formas de violencia de género (psicológica, física, sexual, económica y patrimonial, no son aceptadas, validadas, normalizadas, ni permitidas en el marco de ejecución de proyectos de Generadora NARE, en este orden directivos, trabajadores y trabajadoras y colaboradores y colaboradoras, adquieren el compromiso ético de prevenirlas, no reproducirlas, ni cometerlas en el marco de ejecución de proyectos, en las interacciones laborales, ni en el relacionamiento con las personas y comunidades en las zonas de operación.

5. Prevención activa

Generadora NARE, ha adquirido el compromiso de implementar acciones para prevenir la violencia por motivos de género, con sus trabajadores y trabajadoras y colaboradores y colaboradoras en el marco de sus operaciones, relacionamiento con las personas y comunidades, y en interacciones laborales. En este orden, trabajadores y trabajadoras y colaboradores y colaboradoras asumen el compromiso de participar de forma activa y colaborativa en los procesos de prevención que sean implementados por Generadora NARE.

6. Colaboración y reporte de conductas y hechos de violencia

Ante cualquier situación de violencia, directivos, trabajadores y trabajadoras y colaboradores y colaboradoras deben informar, reportar las conductas y hechos de violencia por motivos de género, y colaborar con las autoridades competentes en los diferentes procedimientos que sean requeridos.

Compromiso

De acuerdo con los principios de **“Cero Tolerancia A La Violencia De Género”** de la compañía me comprometo en todo acto de interacción con las poblaciones en la ejecución del proyecto y en las relaciones en el entorno laboral o de ejecución del servicio a:

- 1.** Actuar e interactuar de forma respetuosa con otras personas, sin realizar ningún tipo de insinuación sobre la forma como se ven y visten, ni de contenido sexual que pueda afectar la integridad emocional, psicológica y física de la otra persona, ni realizar actos que afecten la privacidad e intimidad de otras personas.
- 2.** No pagar, ni ofrecer algún tipo de beneficio a niñas, niños y adolescentes para accederlos sexualmente.



3. No hacer uso de las relaciones de poder para acceder sexualmente a niñas, niños y adolescentes
4. No hacer uso de las relaciones de poder para acceder sexualmente a mujeres personas LGTBIQ+
5. No pagar por acceder sexualmente a mujeres que pueden estar siendo explotadas en redes de trata de personas y proxenetismo.
6. Resolver los conflictos o desacuerdos de forma pacífica, sin hacer uso de lenguaje agresivo, sexista, discriminatorio, basado en el género.
7. No generar actos de violencia física hacia las mujeres y personas LGTBIQ+ en el contexto de trabajo o prestación de servicio, así como en las interacciones con la población en la ejecución del proyecto.
8. No expresar, reproducir creencias, imaginarios, conductas o comportamientos dirigidos a discriminar y violentar a trabajadores y trabajadoras y colaboradores y colaboradoras a partir de la orientación sexual o identidad de género.

Firma y Compromiso: Como trabajador, trabajadora, colaborador o contratista de **Generadora Nare S.A.S. E.S.P** , firmo este compromiso ético de **“Cero Tolerancia A La Violencia De Género”** como expresión del compromiso personal y profesional para no generar ningún tipo de violencia hacia niñas, niños y adolescentes, mujeres y personas LGTBIQ+.