



GENERADORA
NARE

Política de Género e Inclusión
Generadora Nare SAS E.S.P.

Declaración

Política de Género e Inclusión Generadora Nare SAS E.S.P.

En la Generadora Nare S.A.S E.S.P -GNare- nos comprometemos con los principios de equidad de género, diversidad, inclusión, no discriminación y la creación de un entorno de trabajo inclusivo, equitativo y respetuoso para la totalidad de nuestros colaboradores y *grupos de interés*.

Reconocemos que la igualdad de género además de ser un factor de justicia social y derechos humanos, es un enfoque primordial y sustancial para el éxito y sostenibilidad de nuestro negocio.

Así mismo, somos conscientes de que la implementación de esta política implica un reto sectorial y regional grande, y por tanto manifestamos nuestro compromiso, y la disposición de los recursos necesarios para generar transformaciones medibles en el tiempo, alineadas con los referentes y estándares nacionales e internacionales en materia de género, inclusión y diversidad, para la inversión social y ambiental responsable y de impacto.

Invitamos a todas y todos nuestros colaboradores y colaboradoras, y a nuestros grupos de interés, a unirse en este compromiso, y a trabajar conjuntamente para crear un futuro más equitativo para todos y todas.

Jean Pierre López
Gerente Generadora Nare

Tabla de Contenido

| | |
|--|----|
| 1. Contexto | 4 |
| 2. Principios y valores | 6 |
| 3. Objetivos de la Política y Alcance | 7 |
| 4. Principios de la Política | 8 |
| 5. Marco normativo nacional e internacional | 9 |
| 6. Plan de Acción de Género (Operacionalización) | 11 |
| 6.1. Mecanismos de implementación | 12 |
| 7. Responsabilidad y rendición de cuentas | 14 |
| | |
| Anexo 1: Términos y definiciones | 15 |
| Anexo 2: Indicadores y metas del Plan de Acción de Género | 20 |
| Anexo 3: Monitoreo y Evaluación del Plan de Acción de Género | 26 |

1. Contexto

🕒 **Somos conscientes de nuestro potencial e impacto:** Enmarcada en lo dispuesto en el Plan de Transición Energética del Ministerio de Minas y Energía de Colombia, GNare reconoce que impacta la economía local de los municipios en donde opera, y en particular a las comunidades del área de influencia del proyecto. El proyecto gira en torno a la construcción de la Pequeña Central Hidroeléctrica Nare, en los municipios de Alejandría, Santo Domingo y San Rafael en Antioquia y en la posterior producción y distribución de energía hidroeléctrica tras su conexión con la subestación Guatapé.

🕒 **Transversalizamos y desplegamos la política de género e inclusión:** La política de género de GNare tiene como objetivo integrar la perspectiva de género en todas las operaciones y prácticas internas de la compañía, y en su relacionamiento externo, asegurando espacios de igualdad para el acceso a oportunidades, recursos y beneficios generados por la construcción y operación del proyecto. Esta política se basa en los principios de igualdad y no discriminación, empoderamiento de las mujeres, y transparencia en todas sus acciones y decisiones y se apoya en los Lineamientos de Género para el Sector Minero-Energético (Ministerio de Minas y Energía, 2020), los Principios de Empoderamiento de las Mujeres WEP (ONU Mujeres y Pacto Global, 2010) y los principios de transversalización del enfoque de género del *Green Climate Fund* (2017).

🕒 **Integramos las acciones en el sistema de gestión:** Generadora Nare entiende que la igualdad de género es un proceso continuo que requiere el compromiso activo de toda la organización. La Generadora es consciente de la presencia generalizada de brechas de género en el sector minero-energético y de energía renovable a nivel global y en Colombia, y por ende, formaliza la presente política que establece que la Generadora Nare materializará su capacidad transformadora en términos de equidad de género, al contar con políticas y procesos claros de equidad de género y en la medida en que sus proyectos y procesos con las comunidades que habitan en el área de influencia del proyecto,

promuevan el empoderamiento de las mujeres y la adaptación de las comunidades al cambio climático.

🕒 **Fortalecemos nuestras capacidades y las de nuestros aliados:** La política contempla promover, entre las personas adscritas a la compañía y a través de ellas a los demás grupos de interés, la generación de capacidades para entender y atender los sesgos de género, a través de cambios en el comportamiento y una mayor equidad en las oportunidades disponibles para hombres, mujeres e identidades diversas; y aportar al mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres en los municipios de intervención del proyecto, derivadas de actividades y proyectos que incorporan un enfoque de equidad género y de mayores oportunidades para su participación.

🕒 **Medimos nuestro avance, resultados e impacto:** GNare cuenta con métricas claras para medir el avance en la implementación de la política. Esta política establece objetivos claros y medibles para aumentar la representación y participación femenina en todos los niveles internos y externos de la operación; y fortalecer las capacidades tanto en sus colaboradores como audiencias externas para la transversalización del enfoque de género.

Para ello, Generadora Nare cuenta con un Plan de Acción de Género que materializa todas las acciones de capacitación y acompañamiento para fortalecer las habilidades y capacidades de sus colaboradores, a través de iniciativas de sensibilización para fomentar un entorno laboral respetuoso e inclusivo. Adicionalmente, establece los pilares fundamentales para el trabajo conjunto y colaborativo de la organización con las comunidades del área de influencia en torno a la equidad de género, el empoderamiento de la mujer y la inclusión en todos los niveles. De esta manera, el compromiso de la Generadora va en dos vías: hacia el área de influencia del proyecto, y hacia la activa participación y apropiación de los y las colaboradores de la compañía.

La implementación de esta política será supervisada por el Comité de ESG de la Generadora Nare que se encargará de monitorear el progreso, evaluar los resultados y asegurar que se cumplan los objetivos estratégicos aquí plasmados. Asimismo, la Generadora se compromete a realizar evaluaciones periódicas y a

mantener una comunicación abierta y transparente con todos sus colaboradores y otros grupos de interés, sobre los avances y desafíos en materia de la transversalización del enfoque de género en la operación del proyecto.

2. Principios y valores

El proyecto de Pequeña Central Hidroeléctrica Nare – Generadora Nare S.A. E.S.P. tiene como propósito aportar al mundo a través de la construcción de un futuro sostenible. El proyecto genera energía limpia en los territorios, impulsados por un profundo respeto y responsabilidad hacia el medio ambiente y las comunidades donde hace presencia.

Los valores que representan a la Generadora Nare son:

Confianza: Trabajamos para construir relaciones sólidas basadas en la confianza, a través del desarrollo de operaciones y prácticas responsables con el medio ambiente y la sociedad.

Transparencia: Creemos en la apertura y la transparencia en todas nuestras actuaciones, por eso compartimos de manera clara y oportuna la información generada en el proyecto, los programas y los beneficios e impactos de los mismos. Todas nuestras actuaciones están enmarcadas en comportamientos éticos y responsables.

Compromiso socio ambiental: Nuestra presencia operacional debe contribuir al bienestar y desarrollo socioeconómico de las comunidades ubicadas en las veredas circundantes y el municipio de Alejandría, Santo Domingo y San Rafael en Antioquia así como al cuidado, protección, conectividad y enriquecimiento del medio ambiente. Deseamos contar con la bienvenida y el reconocimiento por nuestra buena convivencia en los territorios donde adelantamos nuestro proyecto PCH Nare.

Responsabilidad: Actuamos con debida diligencia, salvaguardando el entorno y protegiendo la biodiversidad con profundo respeto hacia la comunidad y la

naturaleza. Somos conscientes de los impactos que generan nuestras actividades y maximizamos nuestros esfuerzos por minimizar su ocurrencia.

3. Objetivos de la Política y Alcance

a. Objetivo General

El objetivo general de la presente Política de Género e Inclusión es establecer pautas y líneas de acción para avanzar hacia integrar la perspectiva de género en todas las operaciones y prácticas internas de la compañía, y en su relacionamiento externo, asegurando espacios de igualdad para el acceso a oportunidades, recursos y beneficios generados por la construcción y operación del proyecto.

b. Objetivos específicos

- Establecer los lineamientos de género y diversidad para el cumplimiento de la misión de la Pequeña Central Hidroeléctrica Generadora Nare S.A.S E.S.P.
- Posicionar la equidad de género y la diversidad como componentes base para la promoción del crecimiento y la innovación en la construcción y operación de la Generadora Nare.
- Fomentar la igualdad de género, empoderamiento de las mujeres en el sector e inclusión con enfoque de interseccionalidad.
- Contribuir al cierre de brechas de desigualdad en el sector de energías renovables en Colombia.
- Contribuir al cierre de brechas de desigualdad y promover el empoderamiento y la activa participación de las mujeres que habitan en las áreas de influencia del proyecto.
- Propender por prevenir la violencia de género, a través de lineamientos internos, rutas de atención y la promoción de actividades de prevención en las áreas de influencia del proyecto.

c. Alcance

Esta Política aplica a todas las personas naturales y jurídicas que se constituyan en colaboradores, proveedores¹ y otros de la Generadora Nare en el desarrollo de su misión, construcción y operación así como sus órganos de decisión y apoyo, de asesoría, seguimiento y control, de coordinación y operación, y en general, a las demás partes interesadas, como aliados o cooperantes, quienes auditan en todo lo relacionado con la Generadora, un compromiso firme con generar un marco de acción dentro del sector de energías renovables con inclusión y oportunidades contribuir al avance del sector, promoviendo un trato respetuoso, justo y equitativo, garantizando la igualdad de género, de oportunidades y de participación.

4. Principios de la Política

Los principios que contempla la presente política constituyen un mapa para la acción frente a los objetivos de la Generadora Nare en materia de género e inclusión, y definen los parámetros sobre los cuales se desarrollará su Plan de Acción de Género, así:

Igualdad de Género: significa una distribución justa de los beneficios, el poder, los recursos y las responsabilidades entre las mujeres y los hombres, impacto positivamente, la calidad de vida de todos y garantizando que tanto unas como otros tengan las mismas oportunidades.

Diversidad: significa la apertura y tolerancia entre sí, (etnias, lenguas, religiones, valores, cosmovisiones, etc), sin que ninguna de ellas presuponga superioridad sobre la otra.

Inclusión social: significa el proceso de mejorar la habilidad, la oportunidad y la dignidad de las personas que se encuentran en desventaja debido a su identidad, para que puedan participar en la sociedad; y concretamente en el sector de energía renovable.

¹ Se utiliza la palabra colaboradores/as para incluir tanto empleados/as como contratistas. Las personas naturales y jurídicas proveedoras de bienes y servicios, son parte de la cadena de valor e incluyen aquellos acuerdos con, por ejemplo, empresas terecerizadoras o que provean servicios por medio de recurso humano que trabaje para el proyecto.

No discriminación: significa el derecho de todos los seres humanos a ser iguales en dignidad, a ser tratados con respeto y consideración, libre de estigmas y a participar sobre bases iguales en cualquier área de la vida económica, social, política, cultural o civil, no dañando los derechos y libertades fundamentales de todas las personas.

Respeto: significa el reconocimiento del valor de la diferencia existente entre las personas, la aceptación que todos los esfuerzos humanos son importantes y el reconocimiento de estos dentro de cualquier proceso de construcción social.

5. Marco normativo nacional e internacional

La Política de Género e Inclusión de la Generadora Nare se formuló tomando como referencia tratados internacionales como el Convenio C-190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que regula temas de acoso y violencia en entornos laborales, y a nivel macro, la Constitución Política de Colombia en sus artículos 13 y 43.

A nivel nacional, se destacan las siguientes leyes y decretos por su pertinencia:

- La Ley 248 de 1995, por medio de la cual se aprueba la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Pará, Brasil, el 9 de junio de 1994.
- La Ley 1257 de 2008, por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.
- La Ley 823 de 2003, por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres. La Ley 984 de 2005, por medio de la cual se aprueba el “Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas.
- La Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de

las relaciones de trabajo”, numerales 1 y 3 artículo 2, parágrafo artículo 3, literal b) y) artículo 7.

- La Ley 1413 de 2010, por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas.
- La Ley 1448 de 2011, por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones. La Ley 1496 de 2011, por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.
- La Ley 1610 de 2013 y el artículo 486 del código Sustantivo del Trabajo, por medio del cual se permite exhortar y/o recordar algunos aspectos relacionados a la prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas LGBTIQ+ e el ámbito laboral.
- El Decreto 17 de 2014, Por el cual se crea el equipo de género y enfoques diferenciales de la Dirección Nacional de Políticas Públicas y Planeación de la fiscalía.
- El Decreto 762 de 2018, Por la que se crea la Política Pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTIQ+ y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas. Y la Circular 0026 de 2023 del Ministerio del Trabajo la cual aborda la prevención y atención del acoso laboral y sexual, la violencia basada en género contra las mujeres y las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

A nivel internacional, la política sienta las bases para la alineación de las políticas, procesos y procedimientos de la compañía con los estándares del Fondo Verde del Clima (GCF, por sus siglas en inglés), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEP, por sus siglas en inglés) provistos por ONU Mujeres y el Pacto Global, el SwedFund, y el Banco

Mundial (en adelante BM), que establecen la necesidad de tener un panorama detallado de las dinámicas de género, para atender, diseñar, implementar o ajustar medidas correctivas y de mitigación que eviten la generación de impactos negativos, promoviendo la implementación del Plan de Relacionamiento con Grupos de Interés (PRGI) y del Plan de Manejo Ambiental con perspectiva de género.

6. Plan de Acción de Género (Operacionalización)

El Plan de Acción de Género (PAG) de la Generadora Nare, se constituye en la principal herramienta operativa de la Política de Género e Inclusión de la compañía. El propósito del PAG es el de entender la manera en que se están incorporando las políticas y principios de género e inclusión social a lo largo del proyecto PCH Nare y ofrecer recomendaciones para garantizar que durante su implementación se contribuya a avanzar en el cumplimiento de las metas de equidad de género e inclusión establecidas en esta política. Para ello, y en consideración al tipo y tamaño del proyecto, el PAG se centra en el análisis de dos dimensiones: (a). La unidad que lidera el proyecto, Generadora Nare, y en cómo garantizar que sus propias políticas y procesos tengan una perspectiva de género; y (b) El entorno del proyecto y las comunidades que allí habitan, en donde se desarrollará la PCH Nare y la línea de transmisión, ubicados en los municipios de Alejandría, Santo Domingo y San Rafael en el departamento de Antioquia, Colombia.

La declaración de impacto del PAG indica que “La capacidad transformadora de la Generadora Nare en términos de equidad de género se ve reflejada en políticas y procesos claros de equidad de género en la compañía y sus proyectos y procesos con las comunidades que habitan en el área de influencia del proyecto, que promueven el empoderamiento de las mujeres y la adaptación de las comunidades al cambio climático”.

De esta manera, el PAG se articula alrededor de dos ejes de trabajo interrelacionados, los cuales se ven reflejados en el relacionamiento de la

compañía con sus ámbitos interno y externo. Esta política de género inicia con el desarrollo de los resultados que se relacionan a continuación:

Resultado 1: Incremento en el entendimiento entre las personas adscritas a la compañía acerca de los sesgos de género, conlleva a cambios en el comportamiento y mayor equidad en las oportunidades disponibles para hombres y mujeres.

1. Desarrollar una política de género, cuyos principios sean incorporados a los procesos y políticas existentes de la compañía.
2. Diseñar e implementar un programa de formación y sensibilización para el personal de la de Generadora Nare en equidad de género e inclusión.
3. Implementar la herramienta para la integración y gestión de género que permita monitorear el avance en la implementación de acciones y de esta manera poder acompañar el proceso que permita medir un cambio en las percepciones, imaginarios, creencias y comportamientos de las personas adscritas a la compañía.

Resultado 2: Mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres en los municipios de intervención del proyecto, derivadas de proyectos que incorporan un enfoque de equidad género y de mayores oportunidades de participación

1. Revisar y fortalecer las propuestas contenidas en el Plan de Gestión Social (PGS) con un enfoque de equidad de género.
2. Fortalecer el proceso de selección y el manual de contratistas para garantizar un enfoque de equidad de género de acuerdo con las nuevas políticas.
3. Diseñar e implementar un protocolo de relacionamiento con la comunidad que delinee los parámetros para las convocatorias, participación y asistencia con enfoque de género.
4. Diseñar con insumos de la comunidad, oportunidades de formación y de proyectos productivos con enfoque de género. Evaluar cuáles deben ir como parte del PGS

6.1. Mecanismos de implementación

La implementación de la política de género e inclusión y su plan de acción, será liderada desde la dirección de la Generadora Nare en cabeza de su Coordinación Social. Así mismo, la política será monitoreada y evaluada por el Comité de ESG, organismo que dedicará un espacio específico de su agenda mensual, para la atención de todos los temas relacionados.

En el marco del Comité de ESG, se evaluará la pertinencia de todas las acciones que para el cumplimiento de esta política surjan dentro de la compañía, incluidas modificaciones a esta política, determinar una estrategia de sensibilización y formación, todas las actividades de seguimiento, monitoreo y evaluación y la recopilación de datos y análisis de temas pertinentes; así como para determinar todas aquellas que no sean contempladas, pero que van en contra de los principios y valores de la presente política.

Las funciones del Comité de ESG frente a la Política de Género son las siguientes:

1. **Divulgación:** Esta política debe ser difundida entre colaboradores, proveedores y grupos de interés, aclarando todas las dudas que puedan generarse. Esta política formará parte integral de la capacitación al recurso humano de la Generadora Nare para fomentar su promoción y participación. Las actualizaciones que se realicen al presente documento serán debidamente informadas al conjunto completo de colaboradores y proveedores de la Generadora. Adicionalmente la política será publicada en la página web para que pueda ser consultada por todas las personas interesadas.
2. **Implementación:** La política y el Plan de Acción de Género se pondrá en práctica en la Generadora Nare, garantizando su debido cumplimiento y la aplicación de los principios en ellos recogidos.

3. **Seguimiento:** Esta política debe someterse a constante seguimiento y evaluación al respecto de los avances logrados, en lo relacionado con la implementación del Plan de Acción de Género y el análisis de los indicadores dispuestos en el plan de monitoreo.
4. **Revisión y ajuste:** La presente política será revisada y actualizada cada tres años a partir de su fecha de aprobación. El Comité de ESG, abrirá los canales necesarios para la recepción de sugerencias o propuestas de mejora por parte del conjunto completo de colaboradores y proveedores de la Generadora.
5. **Reporte:** El Comité de ESG debe liderar la construcción y aprobar el reporte de avance de la Política de Género y su Plan de Acción, resaltando la transversalización del enfoque de género en todas las acciones de la compañía, así como su relacionamiento con todos sus grupos de interés. El Reporte contará con insumos de todos los departamentos de la compañía centralizados por la Coordinación Social de la Generadora Nare.

7. Responsabilidad y rendición de cuentas

La Generadora Nare se compromete a asignar los recursos adecuados para la implementación y reporte progresivo de la Política de Género e Inclusión con el fin de lograr los resultados deseados. Esto implica una mejor utilización de los recursos existentes, la asignación de recursos adicionales cuando sea necesario y la alineación de los recursos con los resultados esperados.

La consecución de los principios de equidad de género, diversidad, inclusión, no discriminación y la creación de un entorno de trabajo inclusivo, equitativo y respetuoso para la totalidad de sus colaboradores es responsabilidad de todas y cada una de las personas que conforman la Generadora Nare.

Para garantizar una ejecución efectiva y eficiente, Generadora Nare contará permanentemente con una persona en la Coordinación Social, encargada de liderar la implementación de esta política. Esta persona será nombrada por un

comité de contratación con participación del Comité ESG, teniendo en cuenta su idoneidad para el cargo.

Anexo 1: Términos y definiciones

Al interior de la Generadora Nare creemos firmemente que un entorno de trabajo diverso e inclusivo no solo beneficia a nuestros colaboradores y colaboradoras, sino que también fortalece nuestra capacidad para innovar, crecer y cumplir con nuestra misión de para la generación de energía eléctrica sostenible, aprovechando el potencial hídrico de la cuenca media del Río Nare. Los siguientes términos tienen el significado que se les asigna a continuación, en el marco de esta Política. Las definiciones se deben entender adecuadas a la naturaleza jurídica de la Generadora Nare S.A.S E.S.P y en el desarrollo de su misión y valores.

Acoso laboral y violencia en el ejercicio de una actividad laboral: Toda acción, incidente o comportamiento mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad laboral o como consecuencia directa de la misma y, además, añade que la violencia interna en el lugar de trabajo es la que tiene lugar entre los y las colaboradores y colaboradoras, incluidos/as directores/as y supervisores/as o quienes hagan sus veces, y la violencia externa es la que tiene lugar entre colaboradores/as (y directores/as y supervisores/as) o quienes hagan sus veces y toda otra persona presente en el lugar de prestación de un servicio, de apoyo a la gestión o de cumplimiento de un contrato laboral.

Brecha de Género: Se refiere a la distancia medible que existe entre hombres, mujeres y otras identidades diversas, en distintas dimensiones del comportamiento, como a las diferencias en las oportunidades a las que ellas/os acceden en tanto su identificación con un género. Algunos ejemplos lo constituyen la brecha salarial, el grado de segregación educacional y laboral por género, los niveles de participación política, laboral y sindical.

Discriminación: Sistema que afecta a grupos o colectivos de personas, que histórica y culturalmente han sido relegados. Obedece a una visión de grupo y no necesariamente a afectaciones individuales. Con fundamento a ese sistema, hay un trato distinto, el cual perjudica a los miembros de esos grupos y no tiene base o fundamento alguno para generarlo. La discriminación da cuenta de

tratamientos diferentes no justificados y desfavorables que se proyectan sobre individuos que pertenecen a colectivos en situación de vulnerabilidad social.

Diversidad: Se refiere a los diferentes valores, actitudes, perspectivas culturales, creencias, origen étnico, nacionalidad, orientación sexual, identidad de género, aptitud, salud, estatus social, habilidades y otras características personales específicas. Mientras que las dimensiones de edad y género están presentes en todas las personas, otras características varían de persona a persona.

Equidad de género: Es la justicia en el tratamiento de hombres, mujeres e identidades diversas de acuerdo a sus respectivas necesidades. Implica el tratamiento diferencial para corregir desigualdades de origen o de base a través de medidas no necesariamente iguales, pero conducentes a la igualdad en términos de derechos, obligaciones, beneficios y oportunidades. Se refiere a la distribución justa entre varones y mujeres de las oportunidades, recursos y beneficios, para alcanzar su pleno desarrollo y la vigencia de sus derechos humanos.

Enfoque o perspectiva de género: Estrategia para desarticular las desigualdades existentes y observar el impacto que tienen los estereotipos de género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas. Permite generar condiciones de igualdad y de prevención de las violencias basadas en género

Estereotipos de género: Opinión creencia generalizada acerca de atributos o características que hombres, mujeres e identidades diversas poseen o deberían poseer o de las funciones sociales que ambos desempeñan o deberían desempeñar. El uso de los estereotipos de género es la práctica de asignar a una persona determinada, hombre, mujer u otro, atributos, características o funciones específicas, únicamente por su pertenencia al grupo social masculino o femenino.

Género: Se refiere a los roles, relacionamiento, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada, en una época determinada, considera apropiados para hombres, mujeres e identidades diversas. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. Son específicos al contexto o época y son cambiantes.

El género determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado.

Igualdad de género: Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres, hombres, niñas, niños e identidades diversas. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres, hombres e identidades diversas se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es un asunto de mujeres, sino que concierne e involucra a los hombres al igual que a las mujeres y a las identidades diversas. La igualdad entre mujeres y hombres se considera una cuestión de derechos humanos y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas.

Imaginario de género: Los imaginarios hacen referencia a las representaciones sociales que generan una ideología o una mentalidad social colectiva, de tal manera que pueden crear normas sociales. Los imaginarios que favorecen y perpetúan las violencias contra las mujeres, se traducen en comportamientos y creencias que son validadas a través del lenguaje, de discursos que se repiten y que se transforman en normas sociales, de corte machista y sexista reproduciéndose a nivel personal, comunitario y social.

Inclusión (social): Proceso de empoderamiento de personas y grupos para que participen en la sociedad y aprovechen sus oportunidades. Da voz a las personas en las decisiones que influyen en su vida a fin de que puedan gozar de igual acceso a los mercados, los servicios y los espacios políticos, sociales y físicos.

Interseccionalidad: Es la interacción entre dos o más factores sociales o situaciones que definen a una persona. Cuestiones de la identidad como el género, la etnia, la raza, la ubicación geográfica, o incluso la edad no afectan a una persona de forma separada. Al contrario: estos se combinan de distintas formas, generando desigualdades (o ventajas) diversas.

Pobreza Energética: Incapacidad de un hogar de alcanzar un nivel social y materialmente necesario de servicios domésticos que dificulte que haya una participación efectiva en la sociedad. Se refiere a una situación en la que un hogar carece de acceso a productos y servicios de energía moderna y sostenible. Situación en la que un hogar carece de acceso a productos y servicios de energía moderna y sostenible. Esta carencia se puede dar por falta de cobertura y/o cuando un hogar no es incapaz de pagar por los servicios de energía mínimos para cubrir sus necesidades básicas o deben destinar una gran parte de sus ingresos (más del 6%) a pagar la factura del consumo eléctrico de su vivienda. Históricamente en Colombia, la mujer es quien se encarga de la gestión de los recursos energéticos en el hogar, ocupando gran parte de su tiempo en gestionar los recursos energéticos para las labores del cuidado incurriendo en unos riesgos físicos y de la salud.

Roles y responsabilidades de género: Son las funciones y tareas, específicas y diferenciadas asignadas social y culturalmente a las mujeres, a los hombres y a las identidades diversas. Por ejemplo, se espera que las mujeres asuman roles asociados al cuidado y mantenimiento de lo familiar-doméstico, mientras el hombre asuma tareas de proveedor y tomador de decisiones en los espacios públicos y privados.

Transversalización del enfoque de género: Es el proceso de evaluación de las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier acción planificada, incluyendo legislación, políticas o programas, en cualquier área y a todo nivel. Es una estrategia para hacer de las preocupaciones y experiencias de mujeres y hombres, una dimensión integral en el diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de políticas y programas en las esferas políticas, económicas y sociales para evitar que se perpetúe la desigualdad entre mujeres y hombres.

Violencia basada en género: Actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo

frente a múltiples formas de violencia. Si bien las mujeres y niñas sufren violencia de género de manera desproporcionada, los hombres y los niños también pueden ser blanco de ella. En ocasiones se emplea este término para describir la violencia dirigida contra las poblaciones LGBTQI+, al referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad o a las normas de género.

Anexo 2: Indicadores y metas del Plan de Acción de Género

Tabla No. 1. Matriz de PAG

| Declaración de impacto: La capacidad transformadora de la Generadora Nare en términos de equidad de género se ve reflejada en políticas y procesos claros de equidad de género en la compañía y sus proyectos y procesos con las comunidades que habitan en el área de influencia del proyecto, que promueven el empoderamiento de las mujeres y la adaptación de las comunidades al cambio climático. | | | | |
|--|--|---|---------------------------------|------------------|
| Actividades | Indicadores | Metas (línea base) | Tiempo | Responsables |
| Resultado 1: Incremento en el entendimiento entre las personas adscritas a la compañía acerca de los sesgos de género, conlleva a cambios en el comportamiento y mayor equidad en las oportunidades disponibles para hombres y mujeres. | | | | |
| 1. Desarrollar una política de género, cuyos principios sean incorporados a los procesos y políticas existentes de la compañía | 1.1 Una política de género diseñada y en implementación. | A construir con el equipo generadora Nare | Antes de iniciar contrataciones | Director de HSSE |
| | 1.2 Al menos dos (2) políticas ² , dos (2) procesos y un (1) canal de atención revisados y adaptados a los lineamientos de la política de género ³ . | | | Director de HSSE |
| | 1.3 Estadísticas desagregadas por género integradas en los sistemas de información de la Generadora Nare y en particular en sus acciones con la comunidad, que permitan analizar y tomar decisiones respecto a cómo se están promoviendo los objetivos de equidad de género y empoderamiento de las mujeres. | | | Director de HSSE |
| | 1.4 Un espacio como parte del Comité de Convivencia conformado, encargado de discutir y hacer recomendaciones en | | | Director de HSSE |

² En la política se sugiere incluir procesos vinculados a formación en equidad de género para la atención a administrativos y personal de obra, y negocios.

³ Se propone en cuanto a políticas: 1) Reglamento Interno de Trabajo y 2) Política Integral HSSEQ. En cuanto a procesos: 1) Manual para contratistas; 2) procesos de selección, contratación y promoción; El canal de atención se refiere al mecanismo de PQRSF.

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| | <p>cuanto a las acciones en la compañía que puedan generar sesgos de género o una situación desigual para hombres y mujeres.</p> <p>1.5. Disposiciones revisadas sobre cumplimiento a los principios del acuerdo de Escazú y alcance en la Generadora.</p> | | | |
| <p>2. Diseñar e implementar un programa de formación y sensibilización para el personal de GNSAS en equidad de género e inclusión</p> | <p>2.1 Al menos 70% de las personas empleadas en la empresa reciben formación o sensibilización en género.</p> <p>2.2 Una (1) encuesta anual para medir el clima organizacional relacionado con las oportunidades equitativas para hombres, mujeres y población diferencial, con la cultura del respeto y no discriminación.</p> | | <p>Antes de la contratación</p> <p>Un año después de la contratación</p> | <p>Grupo Social, Talento Humano (TH)</p> |
| <p>3. Implementar la herramienta para la integración y gestión de género</p> | <p>3.1. Una Herramienta de Análisis de Brechas de Género (GAT) de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEP) aplicada.</p> <p>3.2. Una auditoría externa realizada con una base anual para hacer seguimiento a la evolución de los definido y priorizado una vez aplicada la WEP.</p> | | <p>Una vez contratado el equipo de GNSAS.</p> <p>Un año después de la primera toma de la WEP</p> | <p>Grupo Social, Talento Humano (TH)</p> |
| <p>Resultado 2: Mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres en los municipios de intervención del proyecto, derivadas de proyectos que incorporan un enfoque de equidad género y de mayores oportunidades de participación</p> | | | | |

| | | | | |
|--|---|--|--|---------------------------|
| | <p>1.2 Un (1) PGS validado y complementado con retroalimentación de la comunidad y autoridades de Alejandría.</p> <p>1.3 Un (1) espacio de trabajo con la Alcaldía municipal creado y utilizado para alinear el PGS a las propuestas del Plan de Desarrollo Municipal. Será clave conocer las oportunidades de hacer Asociación o alianzas público privadas a nivel municipal, regional e incluso departamental.</p> <p>1.4 Acciones incluidas en el PGS para indagar y profundizar en la dinámica de la violencia basada en género en el área de influencia <u>directa e indirecta</u>, y desarrollar acciones para prevenir su ocurrencia en relación con la construcción y operación del proyecto. Se requiere indagar sobre evidencia, por ejemplo, de la existencia de denuncias sobre VBG o violencia intrafamiliar, dadas las conversaciones con autoridades y el reporte verbal de una tendencia reciente al aumento en casos. En el periodo de diagnóstico, no se encontraron datos oficiales para conocer el nivel de esta afirmación. En todo caso, será importante corroborarlo para tenerlo en cuenta para tener las medidas de prevención y mitigación requeridas.</p> <p>1.5 Intervenciones en materia de salud sexual y reproductiva diseñadas e implementadas con la Secretaría de Salud y con el Hospital, con miras a prevenir los casos en relación con la construcción y operación del proyecto. Revisar si se cuenta con la información de salud sexual y reproductiva de niñas y</p> | | <p>profesional social</p> <p>6 meses después del punto anterior.</p> <p>Entre 2 meses y un año después del punto anterior.</p> | <p>Profesional Social</p> |
|--|---|--|--|---------------------------|

| | | | | |
|--|--|--|---|---|
| | adolescentes, para analizar las relaciones posibles con la violencia sexual. | | | |
| 2. Fortalecer el proceso de selección y el manual de contratistas para garantizar un enfoque de equidad de género de acuerdo con las nuevas políticas. | <p>2.1 Un (1) proceso de selección de contratistas revisado y ajustado.</p> <p>2.2 Al menos el 70% de los contratistas cumplen con los criterios mínimos de contratación descritas en la política de género.</p> <p>2.3 El 100% de los contratistas reciben una inducción relativa al enfoque de género, enfocado en la implementación de la PCH Nare.</p> | | <p>Antes de contratación.</p> <p>Antes de contratación. Implementación continua a lo largo del proyecto</p> | <p>Gerencia Administrativa y Financiera / Grupo de compras, Grupo Social y Ambiental.</p> |
| 3. Diseñar e implementar un protocolo de relacionamiento con la comunidad que delinee los parámetros para las convocatorias, participación y asistencia con enfoque de género. | 3.1 Un (1) ejercicio de revisión realizado, sobre las estadísticas de participación de la comunidad con el fin de identificar y corregir sesgos de género. | | 1 vez al trimestre desde el inicio de la construcción y 1 vez semestral en la operación. | Profesional Social |

| | | | | |
|---|--|--|--------------------------------------|----------------------------|
| <p>4. Diseñar con insumos de la comunidad, oportunidades de formación y de proyectos productivos con enfoque de género. Evaluar cuáles deben ir como parte del PGS.</p> | <p>4.1 Un (1) ejercicio de priorización de proyectos realizado con la comunidad de acuerdo con los recursos y planes de compensación definidos para la PCH Nare.</p> | | <p>Máx. 2 meses después del CNA.</p> | <p>Profesion al Social</p> |
| | <p>4.2 Un (1) plan de formación diseñado para presentar a socios en territorio.</p> | | <p>Máx. 3 meses después del CNA</p> | <p>Profesion al Social</p> |
| | <p>4.3 Una (1) propuesta de formación y empoderamiento diseñada e implementada de las mujeres en las JAC y en el Comité de Participación Comunitaria para cualificar su capacidad de aportar insumos para la comunidad y para la implementación del proyecto PCH Nare.</p> | | <p>Máx 3 meses después del CNA.</p> | <p>Profesion al Social</p> |
| | <p>4.4. Una (1) propuesta de capacitación y sensibilización sobre cambio climático y género diseñada e implementada, que permita transversalizar este enfoque al interior de los grupos de mujeres, JAC, grupos ambientales y en el Comité de Participación comunitaria para identificar comportamientos, imaginarios y roles, habilidades y expectativas que se asignan a mujeres y hombres en las acciones orientadas a la adaptación y resiliencia climática del municipio.</p> | | <p>Máx 9 meses después del CNA.</p> | |

Anexo 3: Monitoreo y Evaluación del Plan de Acción de Género

El monitoreo del PAG se llevará a cabo de forma participativa, incluyendo a las personas adscritas de la Generadora Nare, a las mujeres beneficiarias y a las personas representantes de la comunidad priorizadas en las diferentes acciones del proyecto, teniendo en cuenta espacios y tiempos adecuados según en PRGI y las consultas del CNA.

El área social supervisará el cumplimiento de las metas establecidas en el PAG, y junto con las demás áreas involucradas de la empresa, según aplique, desarrollará encuestas de percepción con las personas adscritas a la Generadora Nare y con las comunidades. Así mismo se encargará de la sensibilización en torno a los temas de género, motivada por los ajustes realizados en el marco de la implementación del PAG. Según sea necesario, el área social se encargará de recoger información adicional de los grupos de interés para validar o complementar estos hallazgos. Esta parte se complementará en el ejercicio de enero de 2024.

El marco de resultados de Género se refleja en la Matriz de Batería de Indicadores, la cual indica la manera en la que se medirá el progreso sobre el Plan de Acción y en la teoría de cambio, la definición de la fórmula de cálculo del indicador, su frecuencia de recolección, persona responsable y alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).