



CÓDIGO DE CONDUCTA

La (nombre de empresa, contratista, o similar) _____ se compromete a respetar y promover los derechos de la niñez consagrados en la Convención de los Derechos del Niño, ratificada por Colombia a través de la Ley 12 de 1991, los derechos de las mujeres reconocidos en la Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ratificada mediante Ley 51 de 1981 y la Ley 1257 de 2008. Para lograr lo anterior trabajará de la mano con las entidades competentes del Estado, empleados, empleadas, contratistas, socios, colaboradores y otros grupos de interés para promover la protección de los derechos de la niñez y las mujeres.

1. La empresa _____ se compromete a tratar a todas las personas con respeto independientemente de su sexo, edad, idioma, religión, opinión política o de otro tipo, origen nacional, étnico o social, propiedad, discapacidad, nacimiento u otro estado; así como exigir este comportamiento a sus trabajadores, contratistas, operadores y proveedores.
2. La empresa, realizará identificación de zonas de riesgo de explotación sexual de mujeres, niñas, niños y adolescentes en sus áreas de operación; ésta información será entregada a las autoridades competentes para su intervención.
3. La empresa _____ se compromete con una política de cero tolerancia con cualquier forma de violencia y explotación sexual de mujeres, niñas, niños y adolescentes.
4. La empresa _____ dispondrá de líneas de reporte de estas conductas (delictivas y disciplinarias) al interior de la empresa y para las comunidades a las cuales impacta, la información sobre este código de conducta estará disponible para la comunidad en general de tal forma que ésta realice veeduría de su cumplimiento.
5. La empresa se compromete a cuidar que el uso del lenguaje y comportamiento de sus empleados y contratistas dentro y fuera de la empresa y horario laboral, para que NO sea inapropiado, hostigador, abusivo, sexualmente provocativo, denigrante, refuerce estereotipos sexistas negativos o culturalmente ofensivos.
6. Cualquier tipo de acto sexual con personas menores de 18 años, incluida la que se realiza a través de medios digitales, está prohibida. No podrá utilizarse como defensa el error respecto a la edad de una niña o niño, o su consentimiento.



7. Se prohíben pagar o intercambiar cualquier tipo de beneficio por actos sexuales con cualquier persona u otras formas de comportamiento humillante, degradante o de explotación, frente a estas prácticas el consentimiento de la persona es irrelevante.
8. Se prohíben las interacciones sexuales de los empleados (o subcontratistas) con la población que rodea el lugar de trabajo y con las empleadas cuando medie aprovechamiento de una condición de vulnerabilidad o posición de superioridad manifiesta, o se realicen sin el deseo manifiesto de todas las personas participantes. Esto incluye relaciones que implican el ofrecimiento de dinero, la retención / promesa de una prestación real de beneficios (monetarios o de otro tipo) a miembros de la comunidad a cambio de acceso sexual, la cual se considera "no consentida".
9. Se prohíbe cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento físico, sexual psicológico, económico o patrimonial hacia las mujeres que se encuentren en el área de influencia del lugar del trabajo o al interior de la empresa.
10. Se prohíben aquellas prácticas con contenido sexual que se realizan hacia las mujeres y que altera su derecho a una vida libre de violencias como:
 - a. *Acoso sexual verbal*: Son aquellos silbidos o expresiones verbales de connotación sexual (aullidos, ladridos, sonido de besos), comentarios de connotación sexual, chistes sexualmente explícitos, comentarios o insinuaciones sexuales, preguntas por fantasías sexuales o eróticas, insultos basados en el sexo de la persona, su identidad u orientación sexual, o en estereotipos sexuales racializados, calificaciones sobre la sexualidad de la persona.
 - b. *Acoso sexual no verbal*: Exhibición de fotos, imágenes, videos o audios de connotación sexual y/o pornográfica, exhibicionismo (exposición de genitales) o masturbación en público, fotos al cuerpo sin consentimiento.
 - c. *Acoso sexual físico*: Son aquellos manoseos o tocamientos, pellizcos, palmadas, apretones, roces deliberados, contacto físico innecesario, agresión física, violación, miradas lascivas u obscenas, guiños, persecución, impedir el paso intencionalmente.
11. Se recomienda a todo el personal denunciar activamente los casos de violencia de género presunta o real, por parte de un compañero de trabajo con o sin subordinación, ya sea en la misma empresa contratante o no.
12. Todas las personas trabajadoras asociadas al Proyecto deben asistir a un curso de capacitación inicial (inducción) antes de comenzar a trabajar en el sitio para asegurarse de que estén familiarizados con el Código de Conducta de violencias de género (VDG), acoso, abuso, explotación y violación sexual.



13. Todas las personas trabajadoras deben asistir a un curso de capacitación obligatoria trimestral durante la vigencia del contrato a partir de la primera capacitación de inducción previa al inicio del trabajo para reforzar la comprensión del Código de Conducta institucional para la prevención de VDG y Explotación sexual.
14. Se prohíbe el uso de las instalaciones o bienes de la empresa, de las tarjetas de crédito, de los viáticos y/o las cuentas de la empresa, para cualquier actividad que financie o favorezca la explotación sexual y trata de personas (Ej. pornografía, pago por actividad sexual, consumo en establecimientos de lenocinio, etc.).
15. Cualquier acusación sobre participación de cualquier forma de un empleado, contratista o proveedor, tanto en el lugar del trabajo como fuera del horario laboral, en delitos relacionados con violencia contra las mujeres y la niñez, delitos sexuales y de violencia intrafamiliar serán tomadas en consideración y puestas en conocimiento de la autoridad competente, para su investigación, juzgamiento y eventual sanción.
16. Ante un caso de violencias de género o sexual al interior de la entidad o de algunos de los empleados, contratistas o proveedores hacia un miembro de la comunidad; se direccionará la víctima a las rutas de atención que el Estado prevé en cada territorio. Para ello, la empresa tendrá un directorio de instituciones y rutas de atención identificadas y facilitará el acceso de las víctimas a la justicia y reparación integral.
17. Estas conductas tendrán como consecuencia la investigación, sanción disciplinaria y de ser un caso comprobado, la finalización unilateral de la relación laboral o comercial entre la empresa_____ y el empleado, contratista o proveedor.
18. La empresa _____ se compromete a que incluirá la anterior cláusula en los contratos a personas naturales y jurídicas.
19. La empresa _____ se compromete a brindar información a actores clave y reportar los avances en la implementación a través de mecanismos pre establecidos.
20. La empresa se compromete a definir un grupo encargado del tema, encargado de activar rutas de atención, coordinar los procesos de formación, establecer canales de atención a casos y la denuncia; así como de realizar campañas informativas sobre el código de conducta.