

MÓDULO 4

COMPETENCIAS EMPRESARIALES EN LA INDUSTRIA DE LA MADERA

EQUIDAD DE GÉNERO



PROGRAMA FAO - UE FLEGT



Organización de las Naciones
Unidas para la Alimentación
y la Agricultura



Suecia
Sverige



FEDEMADERAS
Federación Nacional de
Industriales de la Madera



MÓDULO 4

COMPETENCIAS EMPRESARIALES EN LA INDUSTRIA DE LA MADERA

EQUIDAD DE GÉNERO

Proyecto: *“Formación complementaria en competencias y oportunidades empresariales a MIPYMES de la cadena productiva forestal de Colombia, hacia una cadena de valor”*

Este proyecto ha sido posible gracias a la colaboración del Programa FAO-UE FLEGT y la Organización Internacional de las Maderas Tropicales (ITTO). El Programa FAO-UE FLEGT está financiado por la Agencia Sueca de Cooperación Internacional, el Departamento de Desarrollo Internacional del Reino Unido y la Unión Europea.

Objetivo: Proporciona la introducción a los conceptos, algunos datos estadísticos sobre el rol de la mujer en el mercado laboral colombiano y ofrece la oportunidad de continuar el diálogo e inclusión de la temática de equidad de género en el sector forestal colombiano, que FEDEMADERAS, el Programa FAO UE FLEGT e ITTO vienen promoviendo activamente.

Compiladora: Orfy Rocío Revueltas Silva

MÓDULO 4: EQUIDAD DE GÉNERO

Texto compilado por:
Orfy Rocío Revueltas Silva

Agradecimientos
El Proyecto agradece a:

ITTO: Organización Internacional de las Maderas Tropicales

FAO-UE FLEGT: Programa de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) y la Unión Europea (UE) sobre Aplicación de las leyes, gobernanza y comercio forestales

Diseño y diagramación: Pen Clips Marca & Publicidad

Impresión: Panamericana Formas e Impresos S.A.

Supervisión Gráfica: FAO Colombia

Revisado por :
Veronica Chicas

Especialista de Género y Pueblos Indígenas

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) Oficina Subregional para Mesoamérica

Las designaciones empleadas y la presentación de material en este producto informativo no implican en absoluto la expresión de ninguna opinión de parte de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), de la Unión Europea, de la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo (ASDI), del Departamento de Desarrollo Internacional del Gobierno del Reino Unido (DFID), ni de la Organización Internacional de Maderas Tropicales (ITTO), concerniente el estatus legal o de desarrollo de ningún país, territorio, ciudad o área, o de sus autoridades, o concerniente a la delimitación de sus límites o fronteras.

La mención de empresas o productos de fabricantes en particular, estén o no patentados, no implica que la FAO, la CE, el ASDI, el DFID, o la ITTO los aprueben o recomienden de preferencia a otros de naturaleza similar que no se mencionan. Las opiniones expresadas en este producto informativo son las de su(s) autor(es), y no reflejan necesariamente los puntos de vista o políticas de la FAO, la CE, el ASDI, el DFID, o la ITTO.

ISBN Obra Completa: 978-958-58816-5-5

ISBN: 978-958-53013-1-3

Revueltas Silva, O. (2020). Módulo 4 - Equidad de Género. (FEDEMADERAS, Ed.)
Bogotá: FEDEMADERAS.



Esta cartilla hace parte del Kit de publicaciones sobre Competencias Empresariales en la Industria de la Madera:

Introducción - Competencias empresariales en la Industria de la madera;

Módulo 1 - Mejora de la gestión administrativa;

Módulo 2 - Mejora de la gestión productiva;

Módulo 3A - Compras responsables;

Módulo 3B - Mejora de la gestión comercial;

Módulo 4 - Equidad de Género.

*El contenido del presente curso tiene fines informativos y no representa asesoría legal. Recomendamos a todos los participantes y lectoras a consultar a profesionales capacitados para la resolución de casos específicos.

ÍNDICE

I. Términos de interés	5
II. Objetivo	6
III. Análisis de la situación de hombres y mujeres en Colombia	6
A. Agenda 2030 y Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022	8
B Género en el sector forestal.....	9
IV. Normatividad.....	11
V. Algunas preguntas resueltas.....	13
VI. Bibliografía.....	19
Índice de gráficas	
Gráfica 1 Brecha salarial por nivel educativo.....	7
Gráfica 2 Tasa de desempleo según sexo Colombia (2008-2018)	7
Gráfica 3 Índice de feminidad de la pobreza en Colombia (2008-2018)	8
Gráfica 4 Igualdad de género en el empleo	13
Gráfica 5 Prejuicios y estereotipos de género comunes	14
Gráfica 6 Cómo acercarnos a la igualdad de género.....	15
Índice de ilustraciones	
Ilustración 1 Resumen de resultados proyecto FEDEMADERAS FAO-UE FLEGT.....	10
Ilustración 2 Modelo de política de Equidad de Género.....	18
Índice de tablas	
Tabla 1 Normativa internacional relacionada con equidad de género	11
Tabla 2 Normativa nacional relacionada con equidad de género	12
Tabla 3 Instrumento de autoevaluación.....	16

I. Términos de interés

Igualdad de género: Estado en el que los hombres y las mujeres disfrutan de los mismos derechos, oportunidades y beneficios en la vida civil y política (FAO, 2020).

Equidad de género: Justicia e imparcialidad en el tratamiento de hombres y mujeres en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades (FAO, 2020).

Género: Se refiere a los atributos y oportunidades socialmente contruidos asociados con ser hombre y mujer. Tiene que ver con la forma en que nuestra sociedad define la masculinidad y feminidad en términos de cuál es el comportamiento apropiado para hombres y mujeres. Tanto los hombres como las mujeres juegan un papel crucial en la construcción social del género (FAO, 2020).

Relaciones de género: Formas en que la sociedad define los derechos y responsabilidades de los hombres en relación con las mujeres y viceversa (FAO, 2020).

Roles de género: Conductas, tareas y responsabilidades que una sociedad considera apropiada para hombres, mujeres, niños y niñas (FAO, 2020).



Cortesía Duratex S.A.



Cortesía SMURFIT KAPPA

Empoderamiento de las mujeres: Mayor control de las mujeres sobre su vida a través del avance económico y un mayor poder y capacidad de acción (FAO, 2020).

Igualdad de remuneración: Por un trabajo de igual valor. Tener el mismo valor quiere decir que los trabajos con distintas competencias pueden tener un valor equivalente en términos de cualificación, esfuerzo y responsabilidad. El convenio sobre Igualdad de Remuneración 1951 (no. 100), una de las ocho principales normas en materia laboral, pretende combatir la discriminación en la remuneración velando porque las mujeres y los hombres reciban la misma remuneración, no sólo por el mismo trabajo o trabajo similar o por un trabajo del mismo valor (ONU MUJERES).

Estereotipo de género: Ideas preconcebidas a partir de creencias o imágenes que las sociedades construyen respecto a la apariencia, conductas, características u ocupaciones que deben cumplir y desempeñar uno u otro sexo (FAO, 2020).

Brecha de género: Es la que enfrentan las mujeres respecto al acceso a recursos, activos, servicios, educación y oportunidades de empleo como resultado de la discriminación de género (FAO, 2020).

Discriminación de género: Se define como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (Naciones Unidas, 1979).

II. Objetivo

Este módulo tiene como objetivo fortalecer la comprensión y conciencia sobre equidad de género en el ámbito laboral, como un paso hacia la integración de una perspectiva de género en el trabajo diario en las empresas y establecimientos de comercio del sector forestal.

Proporciona la introducción a los conceptos, algunos datos estadísticos sobre el rol de la mujer en el mercado laboral colombiano y ofrece la oportunidad de continuar el diálogo e inclusión de la temática de equidad de género en el sector forestal colombiano que FEDEMADERAS, el Programa FAO UE FLEGT e ITTO vienen promoviendo activamente.

III. Análisis de la situación de hombres y mujeres en Colombia

Desde el año 2000, Colombia ha avanzado en la promoción de la igualdad de género y empoderamiento femenino, ratificando tratados internacionales sobre derechos humanos de las mujeres y haciendo progresos significativos en la construcción de legislación para la promoción de equidad de género y dar garantía sobre sus derechos humanos.

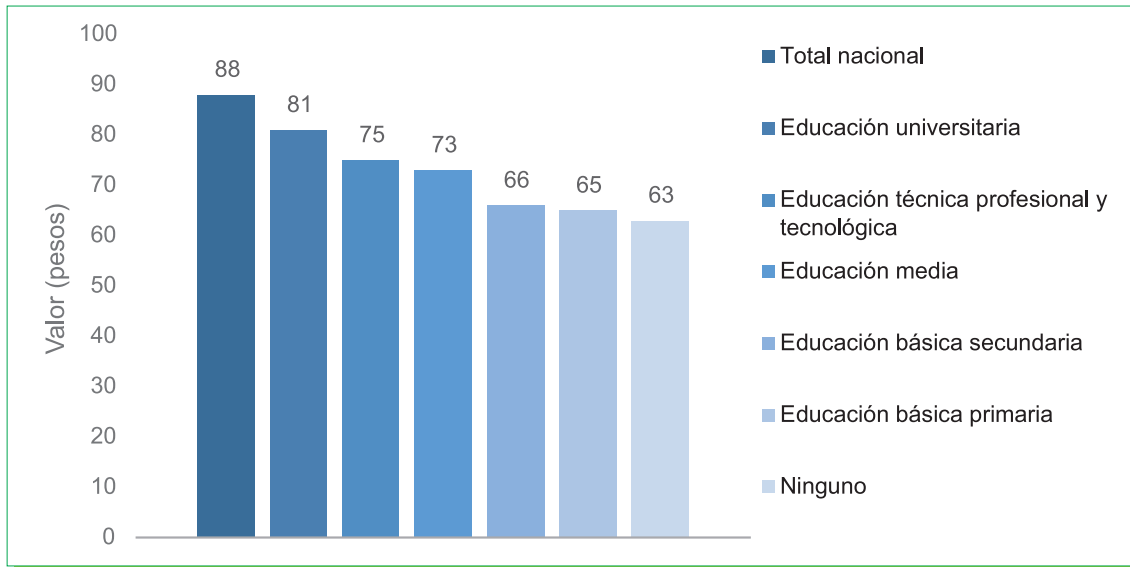
Se pueden mencionar por ejemplo el documento CONPES 161 de 2013 que presenta la Política Pública Nacional de Equidad de Género, la creación del Observatorio Colombiano para las Mujeres y la Consejería presidencial para la Equidad de la Mujer.

Si bien estas normas proporcionan un marco sólido para avanzar en derechos de las mujeres, siguen existiendo desafíos para su plena aplicación, como muestran los datos sobre las brechas de género (ONU Mujeres Colombia, 2020). En educación, se ha logrado un progreso: Mujeres colombianas tienen una tasa más alta de educación que los hombres. Sin embargo, las mujeres aún enfrentan importantes dificultades de acceso al empleo, y cuando entran en el mercado laboral, se enfrentan a diferencias salariales significativas y trabajan en altos niveles de informalidad (ONU Mujeres Colombia, 2020).



Datos del OCM (Observatorio Colombiano de las Mujeres, 2020) y otros analizados del GEIH-DANE 2018, indican que existen brechas salariales importantes de acuerdo con el nivel de escolaridad, por ejemplo, por cada 100 pesos que gana un hombre sin ningún nivel educativo, la mujer gana 63 pesos, y en nivel universitario solamente gana 81 pesos.

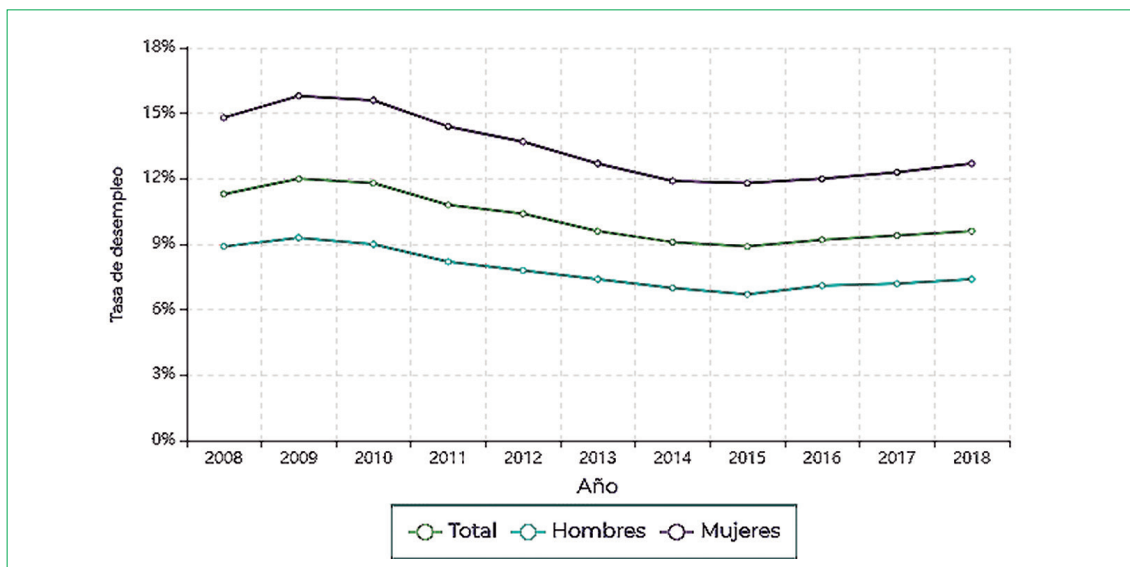
Gráfica 1 Brecha salarial por nivel educativo



Fuente: OCM, 2020 basado en GEIH-DANE 2018

En relación con el desempleo, se observa una brecha entre tres y cuatro puntos porcentuales entre hombres y mujeres, siendo las últimas quienes tienen el mayor índice de desempleo: en 2008 la proporción de desempleo masculina era de 11.4% y la femenina de 14.8% y, en el 2018 de 7.8% y 12.4% respectivamente.

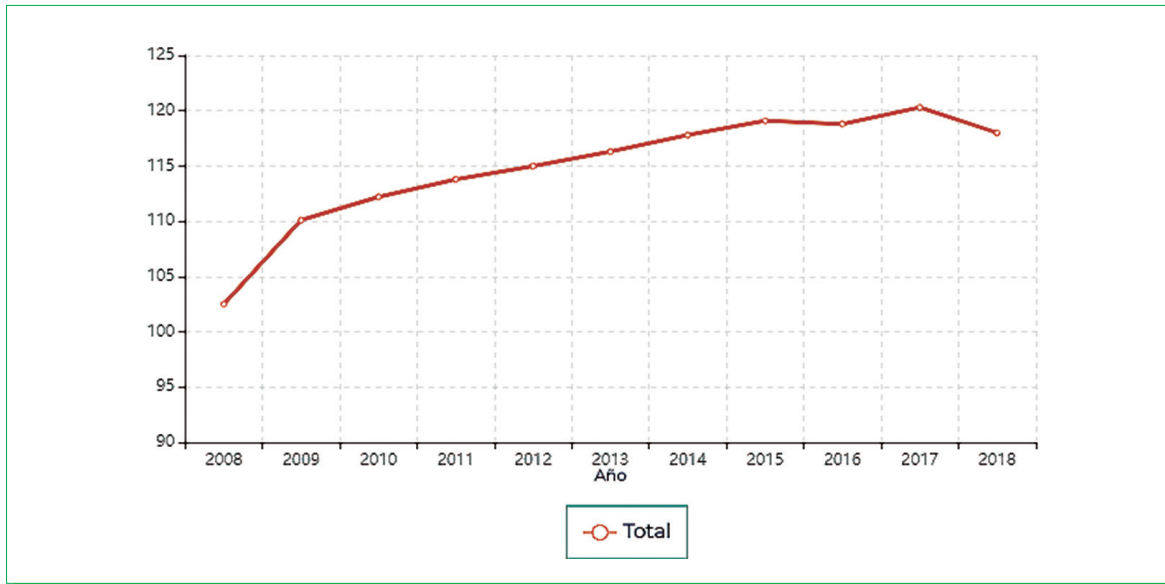
Gráfica 2 Tasa de desempleo según sexo Colombia (2008-2018)



Fuente: OCM, 2020 basado en GEIH-DANE 2018

El índice de feminidad de la pobreza muestra las disparidades en la incidencia de la pobreza monetaria entre mujeres y hombres. Un valor superior a 100 indica que la pobreza monetaria afecta en mayor grado a las mujeres que a los hombres; un valor inferior a 100, la situación contraria. Como se observa en la gráfica 3, desde el año 2008 se presenta afectación sobre la mujer con tendencia positiva hasta el año 2017.

Gráfica 3 Índice de feminidad de la pobreza en Colombia (2008-2018)



Fuente: OCM, 2020 basado en GEIH-DANE 2018

A. Agenda 2030 y Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022

En concordancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, Colombia ha acogido la Agenda 2030, hoja de ruta para el desarrollo sostenible en tres aspectos: Visión, Coherencia e Interlocución y Vocería y alineado con esta Agenda (DNP, 2020). El Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 "Pacto por Colombia, pacto por la equidad" ha incluido como premisa a 2030:

"Colombia será un país donde mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades y puedan desarrollar sus derechos en un ambiente libre de violencias y estereotipos. Reduiremos las inequidades entre mujeres y hombres asociadas al trabajo, al ingreso y a la participación" (DNP, 2019).

Los objetivos son:

- Promover el acceso y participación igualitaria de las mujeres en el mercado laboral, de manera que mejoren su nivel económico con ambientes libres de violencia basada en género.
- Promover el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias.
- Garantizar la inclusión de las mujeres rurales en los procesos de ordenamiento social y productivo que conduzca a un desarrollo rural equitativo y sostenible.
- Promover la salud sexual y los derechos reproductivos de las niñas, los niños y los adolescentes y reducir las prácticas nocivas relacionadas con el matrimonio infantil y las uniones tempranas.

- Incrementar la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisión, con el fin de que puedan incidir en las decisiones que las afectan.

Y las metas:

- Reducir la brecha de ingreso mensual promedio entre hombres y mujeres al 16,7% (4 puntos por debajo del nivel mundial de acuerdo con el Informe Mundial sobre Salarios de la OIT)
- Reducir al 15,2% el porcentaje de embarazo en la adolescencia resaltando un compromiso con la ruralidad, donde este porcentaje es superior al 23%
- Mujeres en el 50% de los cargos directivos del Estado colombiano
- Incrementar en un 67% el número de mujeres rurales con derechos de tenencia reconocidos mediante títulos a su nombre o con sus parejas.
- El 70% de los municipios del país tendrán un mecanismo intersectorial para la prevención y atención de la violencia contra las mujeres.

B. Género en el sector forestal

La equidad de género y empoderamiento femenino son esenciales para alcanzar el manejo sostenible de los bosques productores de maderas tropicales, por ejemplo en comunidades rurales, las mujeres actúan como recolectoras y usuarias primarias del recurso, desde leña, frutos, semillas, productos medicinales, además de ser las principales responsables del cuidado de sus hogares; en las mujeres se conserva gran parte del conocimiento tradicional de las prácticas de manejo forestal, ocupando un rol clave en la conservación, restauración y uso de los bosques (Caswell, 2019).

En efecto, las mujeres de las comunidades forestales pueden generar más del 50 por ciento de sus ingresos en los bosques, en comparación con un tercio producido por los hombres. Debido al hecho de que las mujeres tienen menos ingresos económicos, su inclusión en las comunidades forestales se traduce en autonomía económica y mas ingresos para ellas, sus familias y su comunidad (FAO, 2020).

Fuera del campo rural de muchos países miembro de la OIMT, las mujeres están insuficientemente representadas en niveles superiores de autoridades, organizaciones e instituciones, así como en industrias de transformación, manufactura y grupos comerciales internacionales del sector forestal, lo cual dificulta su capacidad para incidir y contribuir, desde su experiencia y conocimiento, en las decisiones del sector público y privado (Caswell, 2019).

Otra de las debilidades es la falta de estadísticas y datos desglosados con respecto al papel femenino en la actividad forestal y sus sectores de producción, industria y comercio, por ejemplo, desde FEDE-MADERAS se ha realizado una aproximación muy puntual hacia el sector transformador, para conocer el rol que la mujer ha estado ocupando en las micro, pequeñas y medianas empresas, así como la implementación de elementos de equidad de género dentro de sus políticas internas de producción.

Este ejercicio se realizó en los años 2017 y 2018 gracias a la articulación con el programa FAO UE FLEGT en el proyecto “Fortalecer a empresas productoras y en segmentos de la Oferta, para crear el Mercado de Madera Legal en Colombia, con inclusión de elementos de equidad de género”.

Como se observa en la ilustración No. 1 en una labor conjunta con 61 empresas medianas y pequeñas del sector transformador, se pudo identificar la proporción de participación entre hombres y mujeres, y se encontró una diferencia entre el 20 y el 40% aproximadamente. Entre los cargos más ocupados por la mujer se identificaron los administrativos (gestión humana, contabilidad y salud y seguridad en el trabajo); otros muy puntuales se observaron en actividades técnicas o gerenciales.

Ilustración 1 Resumen de resultados proyecto FEDEMADERAS -FAO-UE FLEGT 2017-2018



Fuente: Proyecto fortalecimiento a empresas productoras y segmentos de la oferta, para crear mercado legal en Colombia con elementos de Equidad de Género, ejecutado por FEDEMADERAS en 2018 con apoyo del Programa FAO-UE FLEGT.

De acuerdo con FAO, la inclusión de la igualdad de género en todos los niveles del sector forestal produce efectos positivos en la gestión forestal, como sostenibilidad de los recursos, la regeneración de los bosques y la mayor facilidad en la gestión de conflictos.

Si las cuestiones de género logran integrarse adecuadamente al desarrollo forestal, contribuyen a alcanzar metas ambientales, a evitar los impactos negativos sobre las mujeres y a la transformación de relaciones de desigualdad de género en el sector forestal. Así mismo, pueden contribuir al alcance de objetivos sociales y económicos más amplios, incluidos los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

“La igualdad entre hombres y mujeres puede mejorar significativamente la gestión forestal sostenible, el bienestar general y la protección social de las familias, comunidades, de las economías nacionales y puede, además, contribuir a crear entornos de seguridad alimentaria” (FAO, 2020).



Cortesía Duratex S.A.

IV. Normatividad

En este segmento encontrará información relativa a normatividad nacional e internacional sobre la equidad de género.

Tabla 1 Normativa internacional relacionada con equidad de género

Normativa Internacional
<p><u>Consenso de Brasilia</u>: XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, 16 de julio de 2010</p> <p><u>Resolución 1325</u>: Consejo de Seguridad Naciones Unidas, 31 de octubre de 2000.</p> <p><u>Declaración del Milenio</u>: Asamblea General de Naciones Unidas, 13 de septiembre de 2000.</p> <p><u>Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer</u>: Adoptada por la Asamblea General en su resolución A/54/4 de 6 de octubre de 1999 y abierta a la firma el 10 de diciembre de 1999.</p> <p><u>Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belém do Pará”</u>: Adoptada y abierta a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, en su vigésimo cuarto periodo ordinario de sesiones, del 9 de junio de 1994, en Belem do Para, Brasil.</p> <p><u>Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer</u>: Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993.</p> <p><u>Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer</u>: Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979.</p> <p><u>Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belem Do Para”</u>: Adoptada y abierta a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, en su vigésimo cuarto periodo ordinario de sesiones, del 9 de junio de 1994, en Belem do Para, Brasil.</p> <p><u>Declaración Universal de Derechos Humanos</u>: Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su Resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.</p> <p><u>Carta de las Naciones Unidas</u>: Firmada en San Francisco, Estados Unidos el 26 de junio 1945. Entrada en vigor: 24 de octubre de 1945, de conformidad con el artículo 110</p>

Fuente: Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, disponible en el link: <http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Paginas/normativa-internacional.aspx>

Tabla 2 Normativa nacional relacionada con equidad de género

Normativa Nacional
<ul style="list-style-type: none"> • <u>X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe de 2007 - Consenso de Quito</u>: Los gobiernos de los países participantes en la décima Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe, representados por ministras y mecanismos para el adelanto de las mujeres del más alto nivel, reunidos en Quito, Ecuador, del 6 al 9 de agosto de 2007 • <u>Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948</u>: Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su Resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948 • <u>Declaración del Milenio de la Asamblea General de las Naciones Unidas de 2000</u>: Declaración del Milenio de la Asamblea General de las Naciones Unidas de 2000- Declaración del Milenio • <u>Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas de 1979</u>: Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979 • <u>Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer de 1994</u>: Adoptada y abierta a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, en su vigésimo cuarto periodo ordinario de sesiones, del 9 de junio de 1994, en Belem do Para, Brasil • <u>Consenso de Brasilia. XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe de 2010</u>: Los gobiernos de los países participantes en la undécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, representados por ministras, delegadas y delegados del más alto nivel dedicados a la promoción y defensa de los derechos de las mujeres, reunidos en Brasilia, del 13 al 16 de julio de 2010 • <u>Carta de las Naciones Unidas de 1945</u>: firmada en San Francisco, Estados Unidos el 26 de junio 1945 entrada en vigor: 24 de octubre de 1945, de conformidad con el artículo 110 • <u>Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing de 1995</u>: INFORME DE LA CUARTA CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LA MUJER* (Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995) • <u>Estatuto de la Corte Penal Internacional de 1998</u>: Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional • <u>Resolución 0459 de 2012</u>: Por la cual se adopta el Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual • <u>Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas de 2000</u>: Aprobada por el Consejo de Seguridad en su sesión 4213ª, celebrada el 31 de octubre de 2000 • <u>Resolución 1895 de 2013</u>: Por la cual se fija el valor de las pólizas de seriedad de candidaturas que deben otorgar los grupos significativos de ciudadanos y los movimientos sociales que inscriban candidatos a las elecciones de Congreso de la República para el periodo 2014-2018
Leyes
<ul style="list-style-type: none"> • <u>Ley No. 1773 de 06 de enero de 2016</u>: Por medio de la cual se crea el artículo 116a, se modifican los artículos 68a, 104, 113,359, y 374 de la ley 599 de 2000 y se modifica el artículo 351 de la ley 906 de 2004 • <u>Ley No. 985 del 26 de agosto de 2005</u>: Por medio de la cual se adoptan medidas contra la trata de personas y normas para la atención y protección de las víctimas de esta. • <u>Ley No. 1257 del 4 de diciembre de 2008</u>: Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los códigos penales, de procedimiento penal, la ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. • <u>Ley No. 1542 del 5 de julio de 2012</u>: Por la cual se reforma el artículo 74 de la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal.

Normativa Nacional

Decretos

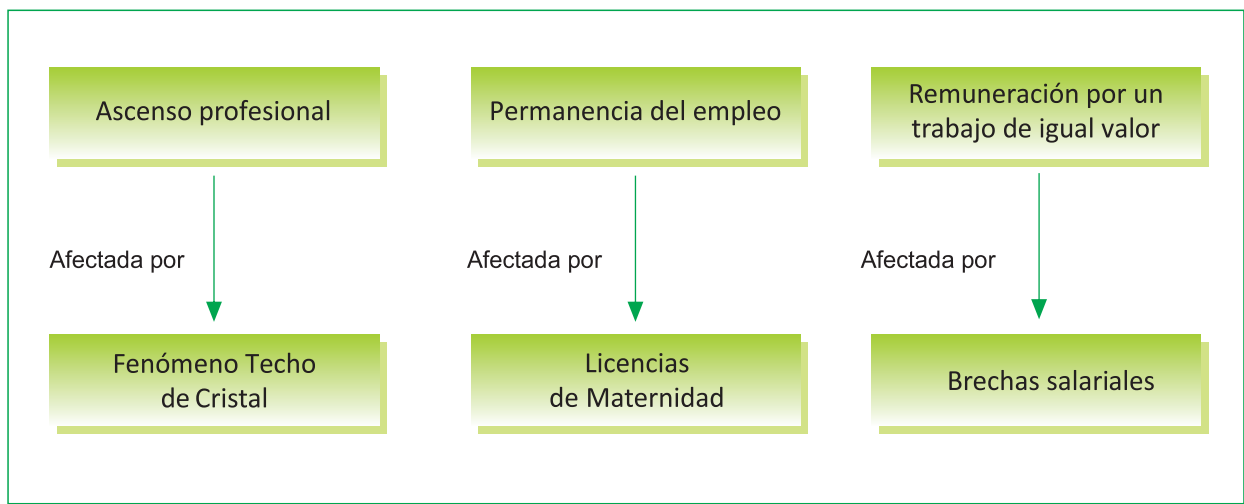
- Decreto No. 4463 del 25 de noviembre de 2011: Por medio del cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008.
- Decreto No. 2733 del 27 de diciembre de 2012: Por medio del cual se reglamenta el artículo 23 de la Ley 1257 de 2008.
- Decreto No. 2734 del 27 de diciembre de 2012: Por el cual se reglamentan las medidas de atención a las mujeres víctimas de violencia.
- Decreto No. 4796 del 20 de diciembre de 2011: Por el cual se reglamentan parcialmente los artículos 8, 9, 13 Y 19 de la Ley 1257 de 2008 y se dictan otras disposiciones.
- Decreto No. 4798 del 20 de diciembre de 2011: Por el cual se reglamenta parcialmente 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".
- Decreto No. 4799 del 20 de diciembre de 2011: Por el cual se reglamentan parcialmente las Leyes 294 de 1996, 575 de 2000 y 1257 de 2008.
- Decreto 164 Mesa Interinstitucional: (ENERO 25 DE 2010) Por el cual se crea una Comisión Intersectorial denominada "Mesa Interinstitucional para Erradicar la Violencia contra las Mujeres"

Fuente: Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, disponible en el link: <http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Paginas/normativa-internacional.aspx>

V. Algunas preguntas resueltas¹

1. ¿Qué abarca la igualdad de género en las condiciones de empleo?

Gráfica 4 Igualdad de género en el empleo



Fuente: ONU Mujeres, Curso Virtual, modificado por la compiladora.

Las condiciones de trabajo incluyen:

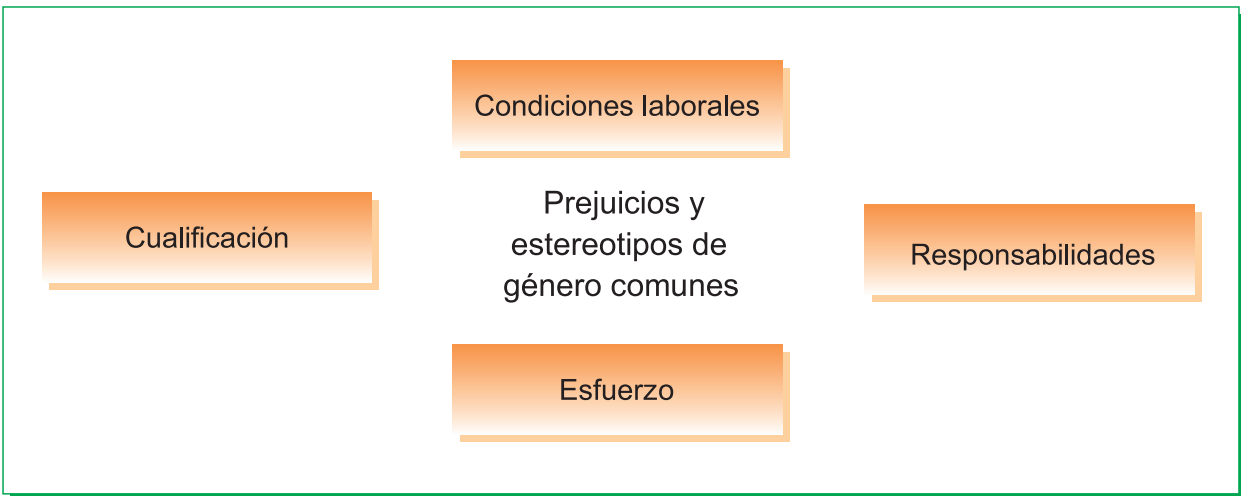
- Las horas de trabajo
- Los períodos de descanso

¹ Información adaptada de curso virtual ONU MUJERES: Yo sé de género. Una introducción a la Igualdad de Género para el personal de Naciones Unidas. Módulo 7: Igualdad de género y empleo

- Las vacaciones anuales remuneradas
- Seguridad y salud en el trabajo
- Prestaciones sociales y de bienestar

2. ¿Cuáles son algunos de los prejuicios y estereotipos de género comunes a la hora de evaluar el trabajo?

Gráfica 5 Prejuicios y estereotipos de género comunes



Fuente: ONU Mujeres, Curso Virtual, modificado por la compiladora.

Cualificación: sucede cuando se cree que las habilidades interpersonales, aptitudes de comunicación o destreza manual son innatas y no corresponden a cualificaciones de tipo profesional que pueden irse construyendo con capacitación y experiencia. También resulta cuando se ignoran algunas aptitudes específicas que requiere un tipo de trabajo (p.e buen dominio del idioma hablado y escrito para labores administrativas).

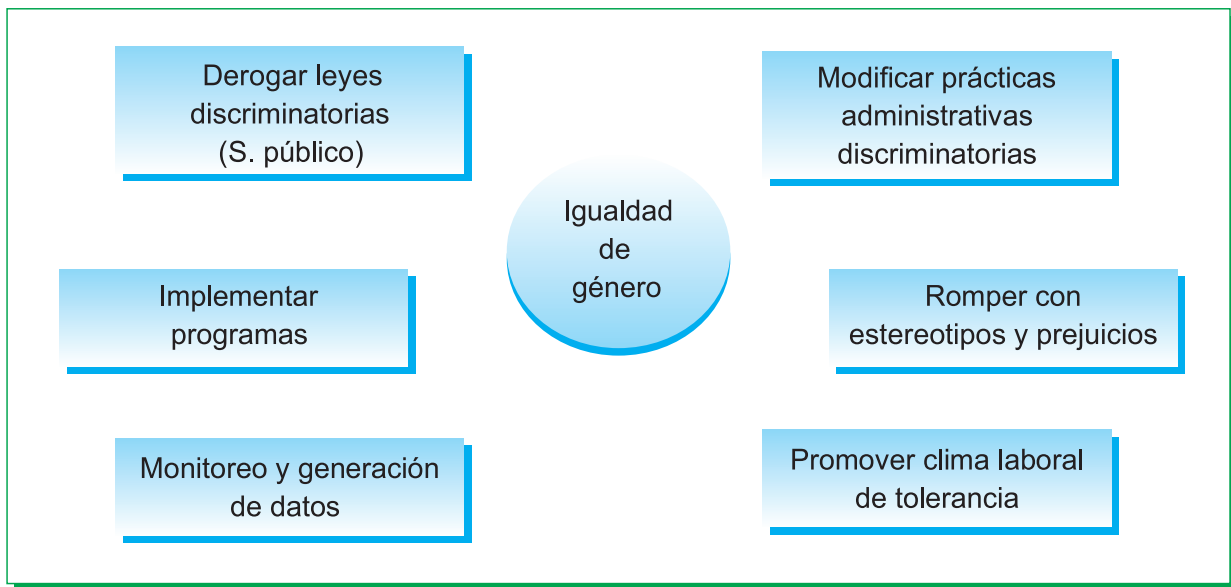
Esfuerzo: ignorar el esfuerzo físico que requieren trabajos con predominio femenino como, por ejemplo: pasar muchas horas sentada procesando textos en el caso de las secretarías; ignorar el esfuerzo mental y emocional.

Responsabilidad: ignorar responsabilidades como velar por la confidencialidad de información importante.

Condiciones laborales: ignorar determinadas condiciones físicas (por ejemplo, exposición a productos químicos perjudiciales del personal de limpieza, al ruido continuo en el caso de atención telefónica al cliente), imprevisibilidad de los horarios de trabajo por ejemplo de personal de SST o de actividades de logística.

3. ¿Cómo podemos poner fin a las prácticas discriminatorias en el mundo laboral?

Gráfica 6 ¿Cómo acercarnos a la igualdad de género?



Fuente: ONU Mujeres, Curso Virtual, modificado por la compiladora.

4. ¿Por qué es importante la igualdad de género en el mundo laboral?

- Fomenta la igualdad y equidad de género en las empresas como elemento estratégico para la competitividad.
- Identifica y reduce las brechas de género mediante la promoción y adopción de prácticas y políticas laborales sin sesgos de género.
- Impulsa la redistribución de roles sociales, involucrando a la mujer en espacios laborales tradicionalmente masculinos y viceversa.
- Impacta al personal con medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, incentivando la redistribución de roles en el hogar con corresponsabilidad.
- Promueve una transformación cultural, donde el trabajo de hombres y mujeres se valora por igual y se reconoce su aporte al desarrollo sostenible del país (Equipares, 2020).

5. ¿Qué podemos hacer en nuestra empresa para promover la equidad o igualdad de género?

Para promover la equidad e igualdad de género dentro de las MIPYME, unidad productiva o de negocio se recomiendan los siguientes mecanismos:

- Incorporación de las cuestiones de género:** Esta estrategia hace que las distintas preocupaciones y experiencias de las mujeres y los hombres sean una parte integral de diseño, implementación y seguimiento de proyectos y programas dentro de la organización, así como temas de capacitación, entre otros.
- Enfoques que responden a las cuestiones de género:** Reconocer la diferencia de género y las desigualdades existentes entre hombres y mujeres para así priorizar necesidades específicas sobre

la construcción social de sus roles a través de procesos formativos y de realización de tareas, por ejemplo.

En dos proyectos ejecutados por FEDEMADERAS en los años 2016 y 2018, con recursos de FAO-UE- FLEGT², 90 productores y empresarios incorporaron en su gestión políticas de legalidad forestal y de equidad de género y se crearon algunos instrumentos que continúan vigentes y pueden ser útiles para:

- a. identificar como está el tema de género en su unidad productiva.
- b. adoptar una política de género que permita direccionar acciones en el corto y mediano plazo.

Instrumento de autoevaluación: contiene los siguientes indicadores

Tabla 3 Instrumento de autoevaluación

1. Todos los empleados y empleadas vinculados con la actividad del centro de transformación se encuentran contratados de acuerdo con la legislación colombiana (contrato laboral a término fijo, indefinido, por obra o labor; prestación de servicios, contrato de aprendizaje; ocasional de servicios-Código sustantivo de trabajo).
2. Los empleados y empleadas laboran en jornadas de 8 horas diarias o un horario acorde con lo establecido por la Ley (Código sustantivo de trabajo).
3. La Empresa brinda oportunidades laborales prioritarias a los miembros de la comunidad en donde está establecida.
4. La Empresa cuenta con un Sistema de Salud Ocupacional y Seguridad en el Trabajo implementado (Decreto No. 1072 de 2015).
5. Todos los empleados y empleadas vinculados a la Empresa (independientemente del tiempo de contrato) y aquellos bajo contratistas, se encuentran afiliados al sistema de seguridad social (Ley 100 de 1993).
6. Todos los empleados y empleadas sin distinción de contrato se encuentran afiliados al sistema de riesgos laborales, en el nivel que aplica acorde al área de su desempeño (Decreto No. 1072 de 2015).
7. La Empresa documenta e implementa una política de igualdad de género congruente con la cultura y planeación estratégica de la Organización, con su misión, visión, valores y normas de conducta y ética.
8. La descripción de puestos de trabajo, canales de reclutamiento, publicación de ofertas laborales, valoración de solicitudes, entrevistas y pruebas de selección se ejecutan asegurando igualdad de oportunidades.
9. La Empresa contrata personal femenino para la ejecución de actividades con condiciones idénticas de derecho a ascenso, acceso a formación profesional, así como igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor.

² "Fortalecer a empresas productoras y segmentos de la Oferta, para crear el Mercado de Madera Legal en Colombia, con inclusión de elementos de equidad de género".


10. Los cargos que son desempeñados por personal femenino y masculino (ya sea simultáneamente o por periodos diferenciales), poseen la misma asignación salarial (Ley 1496 de 2011) y derecho a prestaciones sociales.
11. El Reglamento de trabajo cuenta con un capítulo referido al acoso laboral (Resolución 734 de 2006), como mecanismo de protección al trabajador sin distinción de su género.
12. La Empresa se asegura de que el personal responsable de la actividad posee el perfil y conocimiento apropiado para adelantar su labor. A su vez promueve el mejoramiento continuo a través de un plan de formación con alcance a todos sus trabajadores (hombres y mujeres).

* Se ha utilizado en esta tabla 3 la nomenclatura laboral actual: empleado y empleada (las partes son empleado y empleador ó empleada y empleadora)



Instrumento de adopción: Modelo de política de equidad de género

Ilustración 2 Modelo de política de Equidad de Género



PROGRAMA FAO - UE FLEGT

POLITICA DE PROMOCION DE EQUIDAD DE GÉNERO
[NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN]

[NOMBRE DEL REPRESENTANTE LEGAL], como Representante Legal de [NOMBRE DE LA EMPRESA], manifiesto que:

Reconocemos nuestro rol en la defensa y promoción del trabajo justo en Colombia y los principios de igualdad y no discriminación expresados en la legislación nacional, por lo cual [NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN] adopta esta política de promoción a la equidad de género, como un mecanismo para propiciar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el acceso al empleo, condiciones de trabajo, desarrollo profesional, capacitación y participación en los procesos de toma de decisiones dentro de nuestra Organización.

Para ello asumimos un compromiso bajo las siguientes directrices:

1. Promover un entorno laboral saludable y seguro, que articule medidas adecuadas para prevenir accidentes y reducir el riesgo.
2. Incluir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en nuestros procedimientos y procesos de reclutamiento y selección de [colaboradores/trabajadores/personal]
3. Asegurar que en condiciones de trabajo de igual valor, mujeres y hombres reciban un pago igual y las mismas prestaciones sociales.
4. Ofrecer igualdad de oportunidades en la promoción y desarrollo de habilidades profesionales, técnicas y operativas según el puesto de trabajo a nuestros [colaboradores/trabajadores/personal] sin distinción de género.
5. Rechazar cualquier tipo de discriminación o violencia y establecer los mecanismos para la prevención y atención de las distintas formas de acoso dentro de la Organización.

[CIUDAD, FECHA]

[NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN]
[NOMBRE LEGIBLE DEL FIRMANTE]

VI. Bibliografía

- Caswell, S. J. (2019). En defensa de la igualdad de género. *Actualidad Forestal Tropical*, 28(1), 5-8. Obtenido de https://www.itto.int/es/tfu/embracing_the_equality_of_women_and_men/
- Consejería presidencial para la Equidad de la Mujer. (20 de agosto de 2020). Obtenido de <http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Paginas/normativa-internacional.aspx>
- DNP. (2019). Pacto por Colombia, pacto por la equidad Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. Bogotá. Obtenido de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/PND-Resumen-2018-2022.pdf>
- DNP. (25 de agosto de 2020). Objetivos de desarrollo Sostenible. Obtenido de <https://www.ods.gov.co/es/objetivos/igualdad-de-genero>
- Equipares. (26 de agosto de 2020). Equipares, sello de Equidad laboral. Obtenido de <http://www.equipares.org/wp-content/uploads/2018/08/Folleto-Equipares.pdf>
- FAO. (25 de agosto de 2020). Conjunto de Herramientas para la Gestión Forestal Sostenible (GFS). Obtenido de <http://www.fao.org/sustainable-forest-management/toolbox/modules/gender-in-forestry/basic-knowledge/es/>
- FAO. (09 de octubre de 2020). Achieving gender equality. Avanzar en la igualdad de género en el quehacer de la FAO
- FAO. (09 de octubre de 2020). ABC del enfoque de género. El enfoque de género en el contexto rural colombiano
- FEDEMADERAS. (diciembre de 2018). Infografía Proyecto fortalecimiento a empresas productoras y segmentos de la oferta, para crear mercado legal en Colombia con elementos de Equidad de Género, ejecutado por FEDEMADERAS en 2018 con apoyo del Programa FAO-UE FLEGT. Obtenido de FEDEMADERAS: <http://fedemaderas.org.co/wp-content/uploads/2018/07/5.7.1.1.-Infograf%C3%ADa-Rtados-Consultor%C3%ADa-Verificaci%C3%B3n-de-legalidad-y-Eg.pdf>
- Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural. (2020). Ventanilla Única Forestal. Obtenido de Boletín Estadístico Forestal (entregado el 30 de septiembre de 2020): https://vuf.minagricultura.gov.co/PublishingImages/2%C2%B0_Boletin%20forestal.pdf
- Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer., (pág. artículo 1). Recuperado el 26 de agosto de 2020, de <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm>
- Observatorio Colombiano de las Mujeres. (22 de agosto de 2020). Observatorio Colombiano de las Mujeres. Obtenido de <http://www.observatoriomujeres.gov.co/>

ONU Mujeres. (25 de agosto de 2020). Conceptos y definiciones. Obtenido de <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>

ONU Mujeres Colombia. (20 de agosto de 2020). Obtenido de ONU Mujeres Colombia: <https://colombia.unwomen.org/es/onu-mujeres-en-colombia/las-mujeres-en-colombia>

ONU MUJERES. (s.f.). curso virtual ONU MUJERES: Yo sé de género. Una introducción a la Igualdad de Género para el personal de Naciones Unidas. Módulo 7: Igualdad de género y empleo. Recuperado el 26 de agosto de 2020, de <https://trainingcentre.unwomen.org/portal/tc-login>

PROGRAMA FAO - UE FLEGT



Organización de las Naciones
Unidas para la Alimentación
y la Agricultura



Suecia
Sverige



FEDEMADERAS
Federación Nacional de
Industriales de la Madera