

GRUPO DE MANEJO DE CERTIFICACION FORESTAL EX DURAFOR	Promover la equidad de género	Código: GYP 002
		Tipo: Procedimiento operativo
		Páginas: 1 de 6
		Nº de versión: 01
		Fecha última versión: 2024-05-17
		Aprobado por: Grupo

1. Objetivo

Establecer medidas que eviten la discriminación por cuestiones de género y promover la participación de todos en las tareas forestales

2. Alcance

Aplicable a los y las trabajadoras forestales y las empresas contratistas vinculadas o que trabajan en el área forestada de GRUPO DE MANEJO DE CERTIFICACION FORESTAL EX DURAFOR

Aplicable a todas las actividades que se realicen en el predio forestal de GRUPO DE MANEJO DE CERTIFICACION FORESTAL EX DURAFOR

3. Responsables del cumplimiento

Empresa compradora del monte en pie, o madera.
Empresas contratistas y subcontratistas de servicios
Trabajadores/as
Productor

4. Procedimiento

Fomentar y facilitar instancias, así como promover la participación de personal de todos los sexos en las actividades forestales.

Muchas veces la carencia de oportunidades, discriminación, brecha salarial, acoso y otras formas de violencia en el mercado laboral continúan siendo obstáculos en la búsqueda de la equidad de género en las empresas.

Sigue siendo importante resaltar la desigualdad que afecta a todas aquellas mujeres tanto fuera como dentro del mundo laboral, y también presentar ideas y soluciones para promover las transformaciones necesarias que impulsen la equidad de género en el mundo del trabajo.

Cualquiera sea el género de las personas, merece los mismos derechos, beneficios y oportunidades. La clave es tratar a todos con igual respeto en todos los aspectos de la vida, desde el trabajo hasta la salud y la educación.

La equidad de género es el camino para lograr la igualdad genuina. Según la UNESCO, esto significa incorporar medidas que equilibren las desventajas históricas que los diferentes géneros han enfrentado a lo largo de la historia.

Algunas maneras de promover la equidad de género

Para lograr esto no es sólo números, sino que se basa en tratar a todos por igual, sin importar su género, basándonos en sus habilidades y logros.

- 1- Equipos equitativos: Es importante buscar que en la medida de lo posible las empresas contratistas tengan un balance en la integración de los equipos de trabajo, brindando capacitación y oportunidades iguales a todos, eliminando brechas salariales y promoviendo planes de promoción justos. Este equilibrio será un gran aporte a la hora de tomar decisiones, tener diversidad de perspectivas y dar una mayor representación y reflejo de la sociedad en el quehacer diario.
- 2- Comunicación abierta: Escuchar es clave. Es importante que de ser posible se entiendan las necesidades de los diferentes géneros, para crear políticas que respalden su crecimiento personal y

GRUPO DE MANEJO DE CERTIFICACION FORESTAL EX DURAFOR	Promover la equidad de género	Código:	GYP 002
		Tipo:	Procedimiento operativo
		Páginas:	2 de 6
		Nº de versión:	01
		Fecha última versión:	2024-05-17
		Aprobado por:	Grupo

profesional. Es relevante que todas las organizaciones funcionen de esa manera, para que así el mundo laboral sea un espacio seguro para todas las personas.

- 3- Formación inclusiva: De ser posible promover una cultura de inclusión y formación en igualdad. Elaborar e implementar protocolos contra el acoso y la violencia de género, creando un ambiente seguro para todos. Estos podrán ser un insumo de gran utilidad y ayuda en el caso de una situación de este tipo.
- 4- Reconocimiento igualitario: Celebrar los logros de todos por igual, sin importar su género. La equidad se refleja en el trato, el cual no varía con el género, ni con la edad, ni el cargo.
- 5- Selección justa: Las empresas deberán buscar seleccionar basados en habilidades y experiencia, no género. Por lo mismo, es importante que las organizaciones tomen en cuenta que todos los géneros son igualmente valiosos a la hora de tenerlos en consideración para un puesto laboral y que la equidad en los equipos de trabajo suele ser un gran aporte.

El GRUPO DE MANEJO DE CERTIFICACION FORESTAL EX DURAFOR ha desde siempre contado en su integración con géneros diferentes en áreas técnicas, ya que lo importante ha sido siempre considerar la experiencia, el trabajo en equipo y el compromiso con la empresa.

El marco normativo, Decreto 372/99, que regula las tareas forestales considera aspectos tales como el alojamiento y la existencia de gabinetes higiénicos y duchas separadas por sexo, acorde al número de personas

Normativa

Constitución de la República - Artículo 7° Los habitantes de la República tienen derecho a ser protegidos en el goce de su vida, honor, libertad, seguridad, trabajo y propiedad. Nadie puede ser privado de estos derechos sino conforme a las leyes que se establecieron por razones de interés general.

Artículo 8° Todas las personas son iguales ante la ley, no reconociéndose otra distinción entre ellas sino la de los talentos o las virtudes. Artículo 54 La ley ha de reconocer a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado, la independencia de su conciencia moral y cívica; la justa remuneración; la limitación de la jornada; el descanso semanal y la higiene física y moral. El trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años será especialmente reglamentado y limitado.

Principales instrumentos internacionales y regionales sobre igualdad y no discriminación en temáticas de género:

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, ONU, 1979) Artículo 11
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará, OEA, 1994): Artículo 2: Artículo 6:
- Convenios internacionales de trabajo sobre igualdad Ley N°16.063 O.I.T. Apruébanse los Convenios Internacionales Destinados A Garantizar Determinados Derechos Humanos Fundamentales. Convenio Internacional Del Trabajo N°100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Convenio Internacional Del Trabajo N°111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Convenio Internacional Del Trabajo N° 156 Convenio sobre los trabajadores con

GRUPO DE MANEJO DE CERTIFICACION FORESTAL EX DURAFOR	Promover la equidad de género	Código: GYP 002
		Tipo: Procedimiento operativo
		Páginas: 3 de 6
		Nº de versión: 01
		Fecha última versión: 2024-05-17
		Aprobado por: Grupo

responsabilidades familiares, 1981. Convenio Internacional Del Trabajo N°103 Convenio sobre la protección de la maternidad, 1952.

- DECLARACIÓN SOCIO LABORAL DEL MERCOSUR DERECHOS INDIVIDUALES No discriminación
 - Todo trabajador tiene garantizada la igualdad efectiva de derechos, trato y oportunidades en el empleo y ocupación, sin distinción o exclusión debido a raza, origen nacional, color, sexo u orientación sexual, edad, credo, opinión política o sindical, ideología, posición económica o cualquier otra condición social o familiar en conformidad con las disposiciones legales vigentes.
- Ley N°16.045 - Prohíbese toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector
- Ley N°17.817 Lucha contra el racismo, la xenofobia y la discriminación
- Ley N° 18.104 Igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en la república
- DECRETO REGLAMENTARIO VISTO: la aprobación de la Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades entre Hombres y Mujeres en la República; RESULTANDO: que el Ministerio de desarrollo Social a través del Instituto Nacional de las Mujeres elaboró el “Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos. Políticas públicas hacia las mujeres 2007-2011”; CONSIDERANDO: que el 8 de marzo se conmemora el “Día Internacional de la Mujer”; ATENTO: a lo expuesto precedentemente; EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA Actuando en Consejo de Ministros DECRETA: Artículo 1 Apruébase el “Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos. Políticas públicas hacia las mujeres 2007- 2011”, elaborado por el Ministerio de Desarrollo Social a través del Instituto Nacional de las Mujeres, cuyo texto forma parte integrante del presente decreto; Artículo 2 Comuníquese, notifíquese, etc.
- Ley N°11.577 Despido de la trabajadora grávida
- Ley N°17215 Cambio temporario de actividades para toda trabajadora pública y privada que se encontrare en estado de gravidez
- Ley N°17292 25/ 1/ 2001 SECCION V Licencia especial para trabajadores privados que adopten menores
- Ley N°18868 Prohibición de la exigencia de realización de test de embarazo
- Ley N°19161 Subsidios por maternidad y por paternidad para trabajadores de la actividad privada
- Decreto 001/77/2013 del 23/01/2014 Reglamenta los subsidios por maternidad y paternidad de trabajadores de la actividad privada
- Ley N°17242 Declarase de interés público la prevención de cánceres genitomamarios
- Decreto 186/2004 del 8.6.2004 Reglamentación del régimen sancionatorio de infracciones a convenios internacionales de trabajo , leyes , decretos, laudos y convenios colectivos cuyo contralor le corresponde a la IGTSS.
- Decreto 321/2009 del 9.7.2009 Reglamenta actividades agropecuarias

GRUPO DE MANEJO DE CERTIFICACION FORESTAL EX DURAFOR	Promover la equidad de género	Código: GYP 002
		Tipo: Procedimiento operativo
		Páginas: 4 de 6
		Nº de versión: 01
		Fecha última versión: 2024-05-17
		Aprobado por: Grupo

- Decreto 372/99 del 26.11.1999 Reglamenta la actividad forestal Capítulo II Artículo 9º Queda terminantemente prohibido la utilización de productos químicos tóxicos por mujeres que declaren su estado de gravidez.
- Decreto 406/988 del 3.6.1988 Capítulo V Artículo 55 Riesgos Ergonómicos: las cargas máximas que podrán levantar transportar manualmente en forma habitual y repetitiva los trabajadores serán de 55 kg. para hombres y de 25 kgs para mujeres. Cuando se emplee a jóvenes trabajadores en el levantamiento y transporte manual y habitual e carga, el peso máximo de esa carga deberá ser considerablemente inferior a la que se admite a trabajadores adultos del mismo sexo, siendo extensible tal limitación de carga para la mujer embarazada.-
- Decreto 183/1982 del 27/05/1982 Reglamentario del CIT 139 sobre sustancias cancerígenas Artículo 7º Prohíbe el empleo de mujeres embarazadas o que lacten a sus hijos en los lugares de trabajo alcanzados por el decreto y que usan las sustancias o agentes cancerígenos
- Ley N°15244 del 27/01/1982 Autoriza al Poder Ejecutivo a proceder a la denuncia del Convenio 89 relativo al trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria, ratificado por la ley 12030.
- Decreto 15/09/1952 del 15/09/1952 Reglamentario del CIT 13 sobre CERUSA Artículo 1º Queda prohibido emplear a las mujeres en trabajos de pintura industrial que impliquen el empleo de la cerusa , del sulfato de plomo o de cualesquiera productos que contengan dichos pigmentos.
- Decreto 14/09/1945 del 14/09/1945 Reglamentario del Benzolismo Artículo 8º En los trabajos en establecimientos que fabriquen, empleen o manipulen benzol o sus homólogos y sus compuestos queda absolutamente prohibido el que sean empleados mujeres embarazadas.
- Ley N°6102 del 10/07/1918 Ley de la silla Artículo 1º Los almacenes, tiendas, boticas, fábricas, talleres y otros establecimientos y locales en que trabajen mujeres, tendrán el número suficiente de sillas para que las empleadas u obreras puedan tomar asiento siempre que sus tareas lo permitan .
- Ley N°18246 Sobrevivencia capítulo v derechos y obligaciones de seguridad social
- Ley N°18395 CAPÍTULO V del Cómputo ficto de servicios a la mujer por cargas de familia
- Ley N°18246 Unión concubinaria Regulación sobrevivencia capítulo v derechos y obligaciones de seguridad social
- Ley N°18561 Normas para su prevención y sanción en el ámbito labor al y en las relaciones docente - alumno Artículo 1º (Objeto de la ley) El objeto de la presente ley es prevenir y sancionar el acoso sexual así como proteger a las víctimas de este, en tanto forma grave de discriminación y de desconocimiento del respeto a la dignidad de las personas que debe presidir las relaciones laborales y de docencia. Esta ley se aplicará en el ámbito público y en el privado.

GRUPO DE MANEJO DE CERTIFICACION FORESTAL EX DURAFOR pretende con este documento elaborar una guía que se puede llevar al campo, usar en reuniones u actividades para registrar datos y ayudar a las empresas y trabajadores para determinar la necesidad de más capacidad para enfrentar mejor las cuestiones de género en su trabajo.

Consejos como:

GRUPO DE MANEJO DE CERTIFICACION FORESTAL EX DURAFOR	Promover la equidad de género	Código: GYP 002
		Tipo: Procedimiento operativo
		Páginas: 5 de 6
		Nº de versión: 01
		Fecha última versión: 2024-05-17
		Aprobado por: Grupo

- realizar un análisis de género para calcular los desafíos particulares que enfrentan las mujeres al participar en las actividades de formulación de políticas, generación de ingresos y de la comunidad;
- planificar reuniones y actividades en tiempos y lugares que concuerden con los horarios de las mujeres, aceptando la presencia de sus hijos en la medida de lo posible;
- mantener diálogos entre grupos de apoyo de mujeres y el gobierno;
- promover un papel más activo para las mujeres en la formulación de decisiones;
- garantizar que las mujeres tengan un papel de liderazgo y de decisión en vez de contar simplemente la cantidad de mujeres presentes en las reuniones.

ASPECTOS CLAVES PARA LOGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR FORESTAL

Para afrontar la actual diferencia entre sexos, el sector forestal debe seguir contribuyendo a incluir las cuestiones de género en las políticas forestales y debe trabajar con líderes de programas y proyectos a nivel de país para afrontar este desafío.

Entre otras acciones ulteriores, se incluyen: recolección de más datos desglosados por género para comprobar el papel de las mujeres y de los hombres en el sector forestal diseminando más productos de conocimiento y comunicaciones, y aumentando la capacidad y la participación de las mujeres en las asociaciones y organizaciones de productores.

ASPECTOS LABORALES – FUNCIONAMIENTO –

- 1) Cada empresa de servicios deberá tener instancias de diálogo y sugerencias con sus trabajadoras, jornadas de capacitación, mesas de negociación, o escritas por algún medio (buzones de sugerencias o similares)
- 2) En caso de llevar a cabo las sugerencias, éstas se deberán presentar al Productor o a la empresa contratista, para analizar el caso en que las partes se vean implicadas y como buscar una mejora, o asumirá aquellas que surjan de los acuerdos salariales del sector involucrado.
- 3) En caso de que se la empresa contratista no considere los reclamos pertinentes o sugerencias de sus trabajadores/as, será observada por GRUPO DE MANEJO DE CERTIFICACION FORESTAL EX DURAFOR o el responsable que ésta designe, ya que genera no conformidades.
- 4) GRUPO DE MANEJO DE CERTIFICACION FORESTAL EX DURAFOR en la medida de su alcance fomentará la mayor participación de mujeres en las tareas forestales y de darse esta inclusión dentro del personal de las empresas, evaluará el cumplimiento de la normativa internacional, regional, nacional y del sector vigente
- 5) Así mismo; GRUPO DE MANEJO DE CERTIFICACION FORESTAL EX DURAFOR se preocupa por los métodos usados para evaluar el trabajo humano en sus diversos contextos y por investigar factores que influyen en la eficiencia y economía de las distintas situaciones, para poder efectuar las posibles mejoras y en un ámbito de diálogo y discusión con las empresas de servicios forestales

GRUPO DE MANEJO DE CERTIFICACION FORESTAL EX DURAFOR	Promover la equidad de género	Código: GYP 002
		Tipo: Procedimiento operativo
		Páginas: 6 de 6
		Nº de versión: 01
		Fecha última versión: 2024-05-17
		Aprobado por: Grupo

Para la resolución en instancias de reclamos por discriminación será importante según el reclamo presentado, la existencia de documentación y o testimonios por parte de todas las partes

- A. Actuaciones Administrativas: Si el procedimiento interno no encuentra una solución definitiva y amigable para ambas partes, el trabajador, el empleador o ambas partes de común acuerdo pueden acudir a una instancia administrativa que tiene lugar en el Centro de Asesoramiento y Asistencia Jurídica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (en los departamentos del Interior del país, la audiencia de conciliación está a cargo de las Agencias Zonales del mismo Ministerio).
- B. Actuaciones judiciales: si no se logra una solución al diferendo en el Ministerio de Trabajo, queda abierta la posibilidad de acudir al Poder Judicial.
En la ciudad de Montevideo hay Juzgados Letrados de Primera Instancia del Trabajo y en las ciudades del Interior del país, son competentes los Juzgados Letrados de Primera Instancia. El fallo puede ser apelado por cualquiera de las partes para ante alguno de los Tribunales de Apelaciones del Trabajo.

5. Verificación

GRUPO DE MANEJO DE CERTIFICACION FORESTAL EX DURAFOR asignara de ser necesario un responsable por la empresa para el control de la aplicación de este procedimiento.

De la misma manera se procederá en caso de reclamos de trabajadores/as de las empresas contratistas que realizan actividades en GRUPO DE MANEJO DE CERTIFICACION FORESTAL EX DURAFOR no seleccionadas por ésta ya que el monte es adquirido en pie y se solicitará su inmediata solución a la empresa contratista o a quien corresponda o la detención de las actividades hasta su resolución y resarcimiento económico de las partes como corresponda según lo determine la ley.