

Política
de
equidad de
género



Lineamientos para la
no discriminación
laboral en el sector
palmero
de Colombia

GUÍA DE PREGUNTAS Y RESPUESTAS



Lineamientos para la no discriminación laboral en el sector palmicultor de Colombia

GUÍA DE PREGUNTAS Y RESPUESTAS

Publicación de la Federación Nacional de Cultivadores de Palma de Aceite, con apoyo del Fondo de Fomento Palmero, administrado por Fedepalma.

Presidente Ejecutivo

Nicolás Pérez Marulanda

Director de Sostenibilidad y Acceso a Mercados

Andrés Felipe García Azuero

Coordinadora de Política de Equidad de Género

Angélica Gutiérrez

Autoría

Ecoanalítica Medición y Conceptos Económicos

Coordinación Editorial

Yolanda Moreno Muñoz

Fotografías

Fedepalma

Diseño, Diagramación e Ilustración

Ximena Díaz Ortiz

Este documento fue elaborado en el marco del proyecto de desarrollo de una Política Sectorial de Equidad de Género para el Sector Palmicultor Colombiano, financiado por la Cooperación Alemana en Colombia, GIZ, y con el acompañamiento técnico de Solidaridad Network.

Fedepalma

Calle 98 # 70-91, Bogotá D.C., Colombia

Teléfonos: +57(601) 313 86 00 | +(601) 794 5474

WhatsApp: 321 308 4881

www.fedepalma.org

Bogotá, mayo de 2025



Introducción

De conformidad con la Política Sectorial para la Equidad de Género (PSEG) adoptada por Fedepalma y Cenipalma en 2024, esta guía práctica está diseñada para facilitar el conocimiento relacionado con la discriminación en el ámbito laboral y ocupacional, cómo identificarla y, lo más importante, cómo abordarla. A través de herramientas claras, ejemplos prácticos y un enfoque pedagógico, se quiere contribuir a que cada empleador, líder y trabajador del sector palmicultor en Colombia, sea un agente de cambio en la construcción de un entorno laboral más justo.

El entorno laboral debe ser un espacio donde todas las personas, independientemente de su género, raza, origen, religión u opiniones, tengan la oportunidad de desarrollarse plenamente, en condiciones justas y dignas. Sin embargo, la discriminación laboral sigue siendo una realidad que limita estas posibilidades, afectando tanto a individuos como a organizaciones.



¡ Hay que seguir
caminando hacia
la inclusión social
en el sector **palmero!**

¿Qué es la **PSEG**?

La Política Sectorial para la Equidad de Género (PSEG) constituye el instrumento institucional que articula iniciativas, proyectos y estrategias orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres que participan en las diversas etapas de la cadena de valor de la palmiticultura colombiana.

Aunque esta es una tarea y compromiso de todos, es de enfatizar que, en el propósito de lograr iguales condiciones para hombres y mujeres en el sector, los comités de género son responsables y dinamizadores de la implementación de acciones para el cierre de estas brechas.

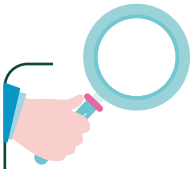
¿Qué es la **discriminación**?

En el ámbito laboral es cualquier acción que haga distinción, excluya o prefiera a una persona por motivos como raza, color, sexo, religión, opinión política, origen nacional o social, y que afecte negativamente la igualdad de oportunidades o trato en el empleo (OIT, sf, Art.1).

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) establece que todas las personas tienen derecho al trabajo en condiciones justas y satisfactorias, así como a la protección contra el desempleo (art. 23), y garantiza la igualdad ante la ley, prohibiendo cualquier forma de discriminación (art. 7), promoviendo así la dignidad y la equidad en todos los aspectos de la vida.

¿Qué es el **trabajo u ocupación**?

El empleo y la ocupación abarcan tres aspectos fundamentales: el acceso a los medios de formación profesional, garantizando oportunidades para adquirir las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar un trabajo; la admisión al empleo y a diversas ocupaciones, asegurando el derecho a ser considerado y seleccionado sin discriminación; y las condiciones de trabajo, promoviendo la igualdad en aspectos como salarios, horarios, beneficios, trato respetuoso y un ambiente laboral seguro (OIT, sf, Art.1). Además, la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998) establece que todos los países deben trabajar para eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación, promoviendo la igualdad de oportunidades y trato como un principio esencial.



¿Qué es el **acoso laboral**?

Es definido por la Ley 1010 de 2006 en Colombia como cualquier conducta persistente y demostrable que se ejerce sobre un trabajador, destinada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación o inducir la renuncia. Estas conductas pueden incluir actos de hostigamiento, humillación, amenazas o aislamiento injustificado, entre otros. Esta ley regula y previene el acoso laboral en el país, estableciendo medidas para proteger los derechos de los trabajadores y promover ambientes laborales respetuosos y saludables (para ampliar este contenido, se puede ver la Guía para la prevención de acoso laboral y acoso sexual laboral que fue generada también a partir de la PSEG).

¿Sabías que existe el **Principio de la Igualdad Salarial**?

El principio de igualdad salarial pretende garantizar igual remuneración por trabajo de igual valor sin distinción de sexo, promoviendo así la equidad en el ámbito laboral. Este principio se fundamenta en una evaluación objetiva de los trabajos, basada en criterios técnicos y de mérito, lo cual asegura una valoración justa y transparente (Convenio 100 de la OIT sobre Igualdad de Remuneración, 1951) (para ampliar este contenido, se puede ver la Guía de Política Salarial que fue generada también a partir de la PSEG).



¿Qué es el **lenguaje no sexista**?

Se refiere al uso de expresiones lingüísticas que promuevan la igualdad de género, evitando términos que perpetúen estereotipos o exclusiones basadas en el género.

Este enfoque está respaldado en principio, por la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), el cual promueve la erradicación de los prejuicios y estereotipos de género (art. 5), y además por los lineamientos de ONU Mujeres, que destacan el lenguaje inclusivo como herramienta clave para la igualdad.

En Colombia, la Ley 1257 de 2008 refuerza la importancia de eliminar formas de discriminación, incluyendo las lingüísticas.

¿Qué es la **discriminación** en la **contratación laboral**?



Esta ocurre cuando, durante el proceso de selección o vinculación de personal, se realizan exclusiones, restricciones o preferencias basadas en características como género, raza, etnia, discapacidad, orientación sexual o estado civil, que no están relacionadas con las competencias necesarias para el cargo. Este acto vulnera el principio de igualdad de oportunidades reconocido por la Convención de la OIT sobre Discriminación en el Empleo y la Ocupación (Convenio 111) y las leyes colombianas, como la Ley 1010 de 2006, que prohíben prácticas discriminatorias en el ámbito laboral y fomentan la equidad en los procesos de contratación.

¿En qué se basa la **discriminación** por **estereotipo de género**?



El estereotipo de género se refiere a las ideas preconcebidas y generalizadas sobre las características, roles o comportamientos que se consideran apropiados para hombres y mujeres en una sociedad. Estos estereotipos limitan la capacidad de las personas para desarrollarse plenamente en igualdad de condiciones. Según la CEDAW, los Estados deben adoptar medidas para eliminar los prejuicios y prácticas basadas en la idea de inferioridad o superioridad de un sexo sobre el otro, promoviendo la igualdad sustantiva entre géneros.

Ejemplo:

Cuando se afirma: “Las mujeres son más emocionales y los hombres son más racionales”, existe una carga de estereotipos en la afirmación, debido a que se asume a su vez que, las mujeres no son tan racionales, o que los hombres no deberían expresar sus emociones. Este tipo de ideas que se consideran “normales” socialmente, pueden llegar a perjudicar a las personas en sus conductas y acciones cotidianas.

Una forma de corrección de esta expresión sería: “Todas las personas, independientemente de su género, pueden ser emocionales o racionales”.

¿Sabías qué....?

- En Colombia, **más del 60 % de las mujeres** en el sector agrícola enfrentan **barreras para acceder a cargos de liderazgo**, según ONU Mujeres.
- **La Constitución** Política de Colombia (1991) **prohíbe toda forma de discriminación** y reconoce la **igualdad de derechos entre hombres y mujeres** en el ámbito laboral.

¿Qué hacer para **eliminar la discriminación laboral por género y lograr la equidad**?

Se pueden tomar medidas como: implementar políticas de igualdad de género, evaluar los cargos y salarios con criterios objetivos, capacitar al personal en temas de equidad y crear espacios seguros para denunciar actos de discriminación.

La Agenda 2030, en sus Objetivos 5 y 8, impulsa a avanzar hacia la igualdad y el trabajo decente para todas las personas.

¿Cuándo se discrimina en el sector laboral?

Se discrimina cuando se trata de forma desigual a una persona por su género, sexo, condición social, edad, procedencia (entre otras razones que construyen su identidad), en situaciones como: acceso al empleo, promoción laboral, asignación de tareas o salarios. Esto incluye pagar menos por el mismo trabajo, no contratar a mujeres en ciertos cargos o excluirlas de decisiones importantes, lo que viola principios como los del Convenio 100 de la OIT y la Ley 1496 de 2011 en Colombia

¿Qué significa la **discriminación por pertenencia étnica**?

Es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en el origen étnico, racial o cultural de una persona que tenga como objetivo o resultado anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones. Según la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1965) de la ONU, este tipo de discriminación es una violación de los principios de igualdad y dignidad humana, esenciales para la convivencia pacífica entre las sociedades.



¿Qué significa la **discriminación por discapacidad?**



Se refiere a cualquier distinción, exclusión o restricción basada en una condición de discapacidad que impida o limite la participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás. Según la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) de la ONU, esta forma de discriminación incluye la falta de ajustes razonables para garantizar la igualdad de oportunidades, constituyendo una barrera para el desarrollo personal y social de las personas con discapacidad.

La aplicación de medidas que tienden a mejorar las condiciones de hombres y mujeres en la palmicultura es responsabilidad de todo el personal, los operadores, los supervisores de diferentes niveles y el personal de campo. Así mismo, la gestión humana con perspectiva de género se tiene que extender a toda la cadena de valor, incluyendo subcontratistas y proveedores.



Claves para la inclusión laboral en el sector palmicultor

Realizar *diagnósticos* periódicos

Evaluar si existen brechas salariales o de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa, asegurando que las mujeres reciban igual remuneración por trabajos de igual valor, tal como lo exige la Ley 1496 de 2011.

Establecer un *protocolo* de denuncia

Asegurar un mecanismo claro y confidencial para reportar casos de discriminación o acoso laboral en la empresa (ver cartilla sobre prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral).

Capacitar al personal

Realizar talleres de sensibilización en temas de igualdad de género y derechos laborales.

Promover *liderazgos* femeninos

Estimular la participación de las mujeres en cargos directivos y de toma de decisión.

Evitar la discriminación por edad

Asegura igualdad de oportunidades laborales para jóvenes y adultos mayores, evitando restricciones de edad injustificadas conforme al Convenio 111 de la OIT.

No discriminación por pertenencia *étnica*

Promover políticas inclusivas que respeten la diversidad cultural y étnica que existe en las empresas palmicultoras, fomentando la igualdad de condiciones en la contratación, según la Convención Internacional contra la Discriminación Racial (1965).

Inclusión de personas con discapacidad

Garantizar accesibilidad en instalaciones y procesos laborales, realizando ajustes razonables según la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) y priorizar su contratación y desarrollo.

¿Cuál es el marco normativo en el que se sustenta la no discriminación?

Los lineamientos sobre no discriminación que sustentan esta guía están basados en normativas internacionales y nacionales, diseñadas para promover un entorno laboral más inclusivo en el sector palmicultor. Estas medidas contribuyen a la construcción de espacios de trabajo más igualitarios y justos, generando un mayor bienestar para las personas y favoreciendo la sostenibilidad empresarial. A continuación, se presenta el marco normativo aplicable a la no discriminación, cuya consulta y aplicación resultan fundamentales para garantizar prácticas laborales responsables y equitativas.

Ámbito Internacional



Convenio 100 de la OIT sobre Igualdad de Remuneración (1951)

Establece el principio de igualdad salarial, pretende garantizar igual remuneración por trabajo de igual valor, sin distinción de sexo, promoviendo así la equidad en el ámbito laboral.



Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1965)

Compromete a los Estados a eliminar la discriminación racial en todas sus formas, garantizando igualdad de derechos sin distinción de raza, color, ascendencia o nacionalidad.



Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)

Artículo 7: Reconoce el derecho de todas las personas a disfrutar de condiciones laborales justas y equitativas, incluyendo la igualdad de oportunidades.



Declaración sobre la Raza y los Prejuicios Raciales (UNESCO, 1978)

Afirma que todas las personas son iguales en dignidad y derechos, rechazando los prejuicios raciales y promoviendo el respeto mutuo entre culturas.



Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979)

Promueve la eliminación de la discriminación contra las mujeres en todas las áreas, incluyendo el acceso al empleo, igualdad de condiciones laborales y remuneración



Declaración sobre la eliminación de todas las formas de intolerancia y discriminación fundadas en la religión o las convicciones (1981)

Promueve la libertad de religión y creencias y prohíbe cualquier forma de intolerancia o discriminación basada en estas.



Declaración sobre los Derechos de las Personas Pertenecientes a Minorías Nacionales o Étnicas, Religiosas y Lingüísticas (1992)

Protege los derechos culturales, religiosos y lingüísticos de las minorías, asegurando su participación plena y efectiva en la vida social y cultural de los países.



Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará, 1994)

Aplica también a la violencia y discriminación laboral hacia las mujeres.



Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995)

Adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, promueve la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y la eliminación de la violencia y discriminación hacia ellas.



Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres y Pacto Mundial, 2011)

Siete principios que orientan a las empresas para promover la igualdad de género en el trabajo, el mercado y la comunidad, destacando la importancia de empoderar a las mujeres como motor de desarrollo sostenible.



Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

Objetivo 5 (Igualdad de género) y Objetivo 8 (Trabajo decente y crecimiento económico).

Ámbito Nacional



Constitución Política de Colombia 1991

Artículo 13. Garantiza la igualdad ante la ley y prohíbe toda forma de discriminación.

Artículo 43. Reconoce la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

Artículo 53. Establece principios mínimos fundamentales en las relaciones laborales, como la igualdad de oportunidades.

Código Sustantivo del Trabajo (CST)

Artículo 10: Prohíbe la discriminación en las relaciones laborales.

Artículo 143: Garantiza igualdad salarial para trabajos de igual valor.

Ley 1010 de 2006

Previene y sanciona el acoso laboral, incluyendo conductas discriminatorias.

Ley 1257 de 2008

Aborda la violencia y discriminación contra las mujeres, con énfasis en el ámbito laboral.

Ley 1496 de 2011

Reglamenta la igualdad salarial entre hombres y mujeres en Colombia.

Política Nacional de Equidad de Género para las Mujeres

Busca la igualdad de oportunidades y la eliminación de brechas de género en el empleo.

Política Nacional de Trabajo Decente

Incluye el enfoque de no discriminación como eje transversal.



Referencias

- Constitución de la Republica de Colombia. (1991). <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4125>
- 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. Enero 23 de 2006.
- 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. Diciembre del 2008.
- 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. Diciembre 29 de 2011.
- Naciones Unidas. (1965) Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial>
- Naciones Unidas. (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Naciones Unidas. (2018), La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe (LC/G).
- OIT. (1995). C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100
- OIT. (sf). (C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111
- ONU Mujeres. (2014). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Declaración política y documentos resultados de Beijing+5. Revisado el 09.04.2024.
- ONU. (1979) Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>



**Federación Nacional de Cultivadores
de Palma de Aceite, Fedepalma**
Calle 98 # 70-91 | PBX: (57+601) 313 8600
+(601) 794 5474 | WhatsApp: 321 308 4881
www.fedepalma.org

Síguenos en:

