



Solidaridad

ANÁLISIS DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR DEL ACEITE DE PALMA SOSTENIBLE EN COLOMBIA



GOBIERNO DE COLOMBIA



Implementado por
giz





Solidaridad

ANÁLISIS DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR DEL ACEITE DE PALMA SOSTENIBLE EN COLOMBIA

Autoras

Mónica Cortés, María Carolina Nieto, María Cristina Plata y Mónica Ramírez -Equipo consultor Solidaridad Colombia.

Diseño y dirección del estudio

Claudia Cardona - Experta en temas de inclusión social y equidad de género.

Diagramación

Mauricio Galvis y Laura López

Corrección de estilo

Natalia García

Equipo de apoyo en el trabajo de campo. Programa de aceite de palma en Colombia

María Goretti Esquivel

Julián Peña

Danna Rodríguez

Iván Camilo Mahecha

Carlos Iván Rondón Osorio

Orientación metodológica por parte de Fedepalma

María Rueda

Juan Camilo Hernández

Este reporte fue desarrollado por Solidaridad Colombia con el apoyo de Fedepalma y la Agencia de Cooperación Alemana (GIZ)

Solidaridad es una organización internacional sin fines de lucro. Cuenta con más de 50 años de experiencia a nivel global en el desarrollo de mercados sostenibles e inclusivos.

Los derechos de propiedad intelectual de este texto son de Solidaridad. La reproducción total del documento solo se autoriza con fines educativos, siempre y cuando se conserve su integridad y se citen las organizaciones participantes.

Cualquier otro uso del documento requiere una autorización escrita por parte de Solidaridad.

www.solidaridadnetwork.org

Marzo de 2023



GOBIERNO DE COLOMBIA



Implementado por
giz
GIZ - German Development Cooperation



● CONTENIDO

Glosario	5
1. Introducción	7
1.1. La equidad de género, factor imprescindible en la sostenibilidad del sector de la palma de aceite.....	8
1.1.1. Igualdad y equidad de género.....	9
1.1.2. Sostenibilidad y prosperidad compartida.....	10
1.2. Contribución de las mujeres al sector.....	12
1.2.1. Situación mundial.....	13
1.2.2. Situación nacional.....	15
2. Objetivos y metodología	18
2.1. Objetivos.....	19
2.2. Metodología.....	19
2.1.2. Objetivos específicos.....	19
2.2.1. Revisión documental.....	20
2.2.2. Trabajo de campo.....	20
2.2.3. Entrevistas virtuales y encuestas en línea.....	21
2.2.4. Análisis de resultados.....	23
2.2.5. Elaboración del reporte final.....	24
3. Resultados en las empresas	25
3.1. La visión del personal directivo de la empresa.....	28
3.1.1. Percepción y prácticas sobre la equidad de género.....	33
3.1.2. Necesidades de formación para un espacio laboral con perspectiva de género.....	39
3.2. Visión de los equipos de asistencia técnica (extensionistas).....	42
3.2.1. Percepciones y prácticas sobre la equidad de género.....	42
3.2.2. Necesidades de formación desde la perspectiva de los equipos de asistencia técnica.....	50

3.3. La visión y las prácticas del personal de las plantas extractoras	53
3.3.1. Percepciones y prácticas en cuanto a la equidad de género	53
3.3.2. Necesidades de formación desde la perspectiva del talento humano en las plantas extractoras	56
4. Resultados en las familias de pequeños palmiticultores	58
4.1. Roles de género	60
4.2. Acceso y control sobre los recursos	61
4.3. Necesidades de formación y empoderamiento	61
4.4. Interpretaciones culturales y procesos de reconocimiento y autorreconocimiento	62
5. Hallazgos	64
6. Recomendaciones	68
6.1. Generales	69
6.2. Para las empresas	70
6.2.1. Recomendación 1: Gestión y formación con enfoque de género en el gremio y el sector	70
6.2.2. Recomendación 2: Selección incluyente con perspectiva de género	72
6.2.3. Recomendación 3: Convivencia y buen trato.....	73
6.2.4. Recomendación 4: Armonía de la vida privada y la vida laboral	74
6.3. Recomendaciones para una asistencia técnica inclusiva dirigida a las familias productoras	75
6.3.1. Recomendación 1: Gestión y formación con enfoque de género en el gremio y el sector	75
6.4. Recomendaciones para el gremio, cooperantes y donantes.....	77
6.5. Algunos retos frente a la certificación RSPO y al cumplimiento del Due Diligence	78
Referencias	79

SIGLAS

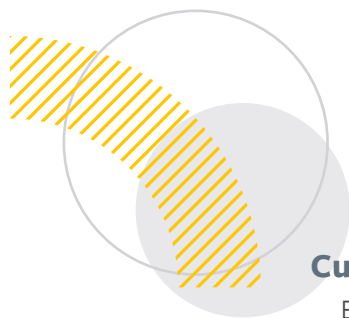
EVS: Estándares Voluntarios de Sostenibilidad

GRI: Global Reporting Initiative

ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible

RSPO: Mesa Redonda de Aceite de Palma Sostenible

VBG: Violencia Basada en Género



● GLOSARIO

Cultura

Es el conjunto de formas de vida y expresiones sociales, económicas y políticas de una sociedad determinada. Engloba todas las prácticas y representaciones, tales como creencias, ideas, mitos, símbolos, costumbres, conocimientos, normas, valores, actitudes y relaciones que dan forma al comportamiento humano y son transmitidas de generación en generación. Se habla de «construcción cultural» para referirse a las formas en que cada sociedad va creando y modelando dichas normas, valores y actitudes.

Análisis de género

Es una herramienta que permite reconocer las diferencias en las condiciones, necesidades, niveles de participación, acceso a recursos y desarrollo, control de los beneficios y poder de toma de decisiones, entre mujeres y hombres dentro de sus roles de género asignados. La información recolectada para su estudio permite identificar, entender y modificar las inequidades o brechas de género.

Acceso y control sobre los recursos

El acceso se refiere a las oportunidades que tienen los hombres y mujeres de contar con los recursos requeridos (económicos, sociales, políticos, personales y de tiempo libre) para desempeñar sus roles. Por su parte, el control sobre los recursos alude a la capacidad de definir el uso de un recurso e imponer esa definición en otros, lo que se encuentra directamente asociado con la toma de decisiones.

Brechas de género

Es una medida estadística que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Se utiliza para reflejar las distancias entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos.

Construcción social de género

Se refiere a la definición de las características y los atributos que son reconocidos socialmente como masculinos o femeninos, así como el valor que se les asigna en una determinada sociedad.

Corresponsabilidad doméstica

Se refiere al reparto equitativo de las responsabilidades domésticas entre las mujeres y los hombres miembros de un hogar.

Desigualdad de género

Es la distancia o asimetría social entre mujeres y hombres. Históricamente, se ha asignado a las mujeres un papel preponderante en la esfera privada, mientras que a los hombres se le ha dado prioridad en la esfera pública. Esta situación ha derivado en una limitada accesibilidad de las mujeres a la riqueza, a los cargos de liderazgo, a empleos bien remunerados en comparación con los hombres, y ha llevado a la discriminación hacia ellas.

División sexual del trabajo

Es una categoría que permite comprender la inserción diferenciada de mujeres y hombres frente a responsabilidades y obligaciones asociadas a los roles productivos (bienes y servicios que generan ingresos), reproductivos (cuidado del hogar y la familia) y comunitarios (actividades que benefician a la comunidad).

Equidad de género

La equidad implica dar las mismas condiciones, trato y oportunidades a mujeres y hombres, pero teniendo en cuenta las características y situaciones especiales (sexo, género, clase, etnia, edad, religión) de los diferentes grupos. La equidad también incluye el respeto y garantía de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades.

Estereotipos

Son creencias populares acerca de los colectivos humanos que se generan y comparten en una cultura determinada. Los estereotipos sexuales reflejan las creencias populares sobre las actividades, roles, rasgos, características o atributos que caracterizan y distinguen a las mujeres de los hombres.

Género

Es una categoría de análisis que hace referencia al tipo de relaciones interpersonales que se establecen en cada sociedad en particular. Se basan en características, roles, oportunidades o posibilidades que se le asignan a hombres y mujeres según su sexo, y que culturalmente pueden ser transformadas.

Interpretaciones culturales de las prácticas de género y procesos de autorreconocimiento y reconocimiento

Son las representaciones sociales sobre lo masculino, lo femenino, la valoración de sí mismo (autoestima y autoconfianza) y las visiones acerca de la valoración de otros en el ámbito público y privado.

Empoderamiento

Es el proceso de incrementar la capacidad de hombres y mujeres para tomar decisiones y actuar de manera efectiva con el fin de lograr los resultados que se desean, ya sea a nivel familiar, comunitario, entre otros.

Necesidades estratégicas de género

Percepciones sobre los cambios necesarios para transformar las relaciones de género hacia la equidad, lo que puede implicar una modificación en los roles sociales asignados en la división y reparto del trabajo, en el empoderamiento de las mujeres y en la ruptura de estereotipos ligados a lo masculino y a lo femenino.

Patriarcado

Término usado para describir la condición sociológica donde los miembros masculinos de una sociedad tienden a predominar en posiciones de poder. Cuanto más poderosa sea la posición, más probable será que un miembro masculino la retenga.

Propiedad de la tierra

Se refiere a la titularidad de la tierra, es decir, a nombre de quién está registrada la tierra donde se desarrolla una actividad económica. Tradicionalmente, la finca y la tierra se registran a nombre del hombre en la familia. Esta tradición corresponde a los patrones culturales de la propiedad de la tierra.

Roles de género

Son un conjunto de normas socialmente asignadas al comportamiento de hombres y mujeres en distintos ámbitos: reproductivo, comunitario y productivo. Incluye objetivos y prácticas de socialización en el ámbito familiar en torno a los roles de género y a la valoración de lo masculino y lo femenino.

Transversalización del enfoque de género

Se refiere a la integración de una perspectiva de género en todos los niveles o áreas de una cadena o sector. También es conocida como gender mainstreaming, implica que las iniciativas de género dejan de ser abordadas de forma aislada y se convierten en una parte integral del sector o cadena.

1.

INTRODUCCIÓN





1.1. LA EQUIDAD DE GÉNERO, FACTOR IMPRESCINDIBLE EN LA SOSTENIBILIDAD DEL SECTOR DE LA PALMA DE ACEITE

La inclusión social y la equidad de género son aspectos transversales de la estrategia para la creación y promoción de cadenas de suministro sostenibles, tanto económica como social y ambientalmente. Son temas fundamentales para generar el avance sistémico que se requiere al enfrentar los desafíos globales del crecimiento de la población y los impactos que esto conlleva.

En la actualidad, la equidad de género se ha convertido en un elemento innovador de la sostenibilidad en los negocios, y es considerado «un buen negocio». Por lo que resulta necesario incluir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un valor fundamental, y analizar las organizaciones empresariales desde el enfoque de género, profundizando en las acciones que han adoptado para promover este valor.

Desde su creación en 2004, la Mesa Redonda de Aceite de Palma Sostenible (RSPO) ha estimulado la coherencia y el balance entre productividad, equidad y sostenibilidad. La RSPO ha desarrollado un estándar de principios y criterios (P&C) para la producción sostenible de aceite de palma, lo cual exige que se «respete el medio ambiente, los derechos de los trabajadores y de las comunidades vecinas a las zonas palmeras» (Espinosa et al., 2016. p. 10; Fedepalma, 2021). Los principios incluyen tres temáticas transversales relacionadas con los derechos humanos, los derechos laborales y el relacionamiento con las comunidades. Específicamente, se plantea la necesidad de «no tolerar la discriminación laboral (por ningún motivo) ni el acoso laboral o sexual, así como respetar los derechos reproductivos» (p. 91).

Asimismo, la RSPO no solo exige la no discriminación, sino que también se ha comprometido a garantizar la aplicación y promoción de la igualdad de género y los principios de empoderamiento económico de las mujeres de acuerdo con lo planteado por las Naciones Unidas.

La RSPO lanzó en 2021 la Guía práctica sobre la inclusión de género, resaltando el papel fundamental que desempeñan las mujeres en la industria del aceite de palma y la necesidad de fortalecer el compromiso del sector con sus derechos. La guía se fundamenta en numerosas investigaciones que evidencian la marginación, discriminación y exclusión que han sufrido las mujeres en el sector de la palma de aceite, y la falta de igualdad de oportunidades tanto como trabajadoras como pequeñas productoras. Más aún, adopta un enfoque de familia y plantea que algunas de las dificultades que enfrentan las mujeres en el sector incluyen la precariedad en la titularidad de la tierra, la falta de formación técnica, la protección insuficiente y falta de reconocimiento del valor de su trabajo. Según la guía:



Las empresas que no son conscientes de los problemas anteriores no solo corren el riesgo de tener una fuerza laboral inestable, sino que también pueden limitar las ganancias potenciales, ya que la falta de inclusión de género también significa una falta de compromiso de los recursos humanos. (RSPO, 2021 p.2)

Este documento presenta los resultados del estudio *Análisis de la equidad de género en el sector del aceite de palma sostenible en Colombia*, cuyos objetivos fueron identificar los retos de la igualdad de género en el sector palmicultor en Colombia y ofrecer elementos para empoderar al sector en esta materia. Lo anterior, reconociendo que el cumplimiento de los criterios de género como parte integral de la gestión de las empresas, la inclusión de la igualdad de género en los procesos y procedimientos y el cumplimiento de los Estándares Voluntarios de Sostenibilidad (EVS) a nivel nacional e internacional, contribuyen a una sociedad más equitativa y a la reducción de la pobreza, que es uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

El empoderamiento económico de las mujeres y la equidad de género son elementos centrales para impulsar el avance de las empresas, catalizan el avance de las empresas y aportan a la sostenibilidad del sector palmicultor. Al potenciar el papel de la mujer como impulsoras de la reducción de la pobreza, promoviendo su participación como inversionistas y emprendedoras y reconociendo la equidad de género y la protección del medio ambiente, se promueve la inclusión y la sostenibilidad en línea con el ODS 9 sobre industria, innovación e infraestructura; el ODS 5 de igualdad de género, y el ODS 8 de trabajo decente y crecimiento económico.

En el contexto actual, la gestión de género es un reto importante para lograr la sostenibilidad en el sector palmicultor. La adopción del enfoque de género incrementa la competitividad, mejora la gestión ambiental y facilita las sinergias entre el sector. Además, contribuye al consumo racional de energía eléctrica y agua, y fomenta la capacidad de investigación y desarrollo tecnológico. La gestión de género no solo es un derecho humano, sino también un aporte al ordenamiento del territorio, ya que genera empoderamiento femenino y eleva el nivel de vida de las comunidades aledañas (GIZ & Emerging Market Sustainability Dialogues, S.F.).

1.1.1. IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO

La equidad de género es un derecho humano fundamental en el que el sector privado está comenzando a generar avances, junto al empoderamiento de las mujeres. Sin embargo, las mujeres siguen viviendo situaciones de discriminación y violencia. Por ello se deben abordar los retos y desafíos para crear condiciones de trabajo seguras que respondan a las necesidades específicas de la mujer en los asuntos relacionados con el avance de la gestión agroindustrial con enfoque de género.

Fortalecer los espacios de inclusión del enfoque de género en la industria y en el sector palmicultor en particular no solo impulsa el liderazgo empresarial, sino que también promueve la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres. La gestión del enfoque de género en las empresas del sector palmicultor es un asunto de derechos humanos y de eficiencia económica, eficacia y crecimiento sostenible.

Las cuestiones de género se pueden observar en el sector palmicultor de todo el mundo, ya que las mujeres a menudo tienen un bajo nivel de empoderamiento y un acceso limitado a oportunidades de desarrollo de capacidades. En este sentido, la equidad de género potencia una transformación cultural positiva que proporciona mejores condiciones laborales, contribuye a cerrar la brecha salarial, favorece ambientes de trabajo con cero excusas a las violencias y acosos, promueve la competitividad del sector y mejora el relacionamiento con las comunidades porque se comprenden las necesidades diferenciales de hombres y mujeres. Además, esta gestión puede expandirse para impactar a las empresas y plantaciones proveedoras.

1.1.2. SOSTENIBILIDAD Y PROSPERIDAD COMPARTIDA

El objetivo de alcanzar el desarrollo de una manera sostenible e incluyente es ambicioso, pero alcanzable para los países. Para lograrlo, se requieren oportunidades laborales decentes y sin sesgos de género, que permitan aprovechar el talento humano de un país o región desde una perspectiva de igualdad y justicia social. Como lo expresó en 2014 la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI), se trata de crear una prosperidad compartida, proteger el medio ambiente y lograr la prosperidad global constante.

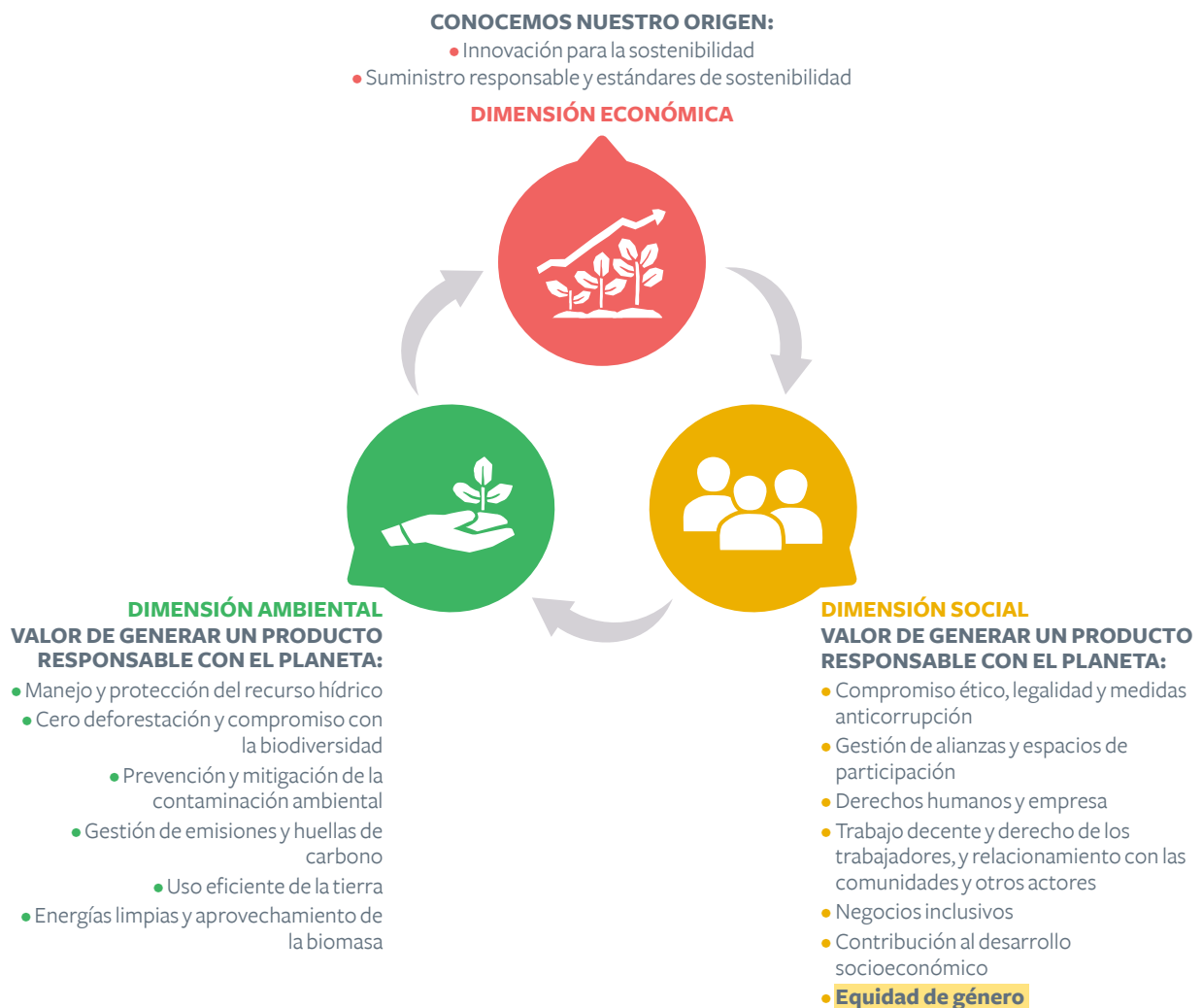
Dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que se enfocan en erradicar la pobreza, asegurar la sostenibilidad de la vida en el planeta y lograr la prosperidad para todas las personas, son particularmente relevantes para este estudio los siguientes ODS:



Es importante destacar que la agenda de los ODS no solo involucra a los Estados en el logro de las metas, sino que también involucra al sector privado de manera innovadora. En ese sentido, en relación con la agenda global de los ODS, el sector palmicultor, liderado por Fedepalma, ha desarrollado un ejercicio para identificar los logros alcanzados en los 12 ODS priorizados por el sector (Fedepalma, 2022).

Desde antes de 2018, Fedepalma estableció 10 principios de sostenibilidad de la palma en el Protocolo Aceite de Palma Sostenible de Colombia. Además, entre 2018 y 2021, generó el primer informe de sostenibilidad basado en la metodología Global Reporting Initiative (GRI) e incluyó los aportes del sector al logro de los ODS. En este informe, Fedepalma identificó 15 «temas materiales asociados a los ejes económicos, ambiental y social» (Fedepalma 2022, p. 53), donde la equidad de género fue incluida en el eje social (Figura 1). A partir de este reposicionamiento sobre los temas estratégicos, se planteó el desafío de profundizar las acciones de equidad de género como parte de la sostenibilidad de la producción de aceite de palma en Colombia.

FIGURA 1. Temas materiales asociados a los ejes económico, ambiental y social



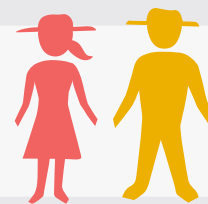
Fuente: Fedepalma (2022).

1.2. CONTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES AL SECTOR

Históricamente, el sector de la palma de aceite ha sido considerado altamente masculinizado. Sin embargo, es innegable que cada vez más mujeres están desempeñando roles fundamentales en el cultivo y en el procesamiento y transformación del fruto de la palma. Aunque el tipo de trabajos que las mujeres ocupan en el sector de la palma varía según el país, las empresas y agremiaciones están llamados a establecer estrategias que promuevan la equidad de género de manera progresiva. Por ello, es importante comprender la situación actual: ¿Dónde están las mujeres? ¿Cuáles son los retos que ellas enfrentan por ser mujeres? En otras palabras: ¿Cuáles son las barreras basadas en género y cómo pueden ser adecuadamente atendidas y superadas?



En la mayoría de los países con plantaciones e industrias basadas en la palma de aceite, tanto hombres como mujeres trabajan en actividades de mantenimiento dentro de la plantación, como el manejo de arvenses, la aplicación de fertilizantes, las podas y otras actividades del cultivo.



De acuerdo con las recomendaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL):



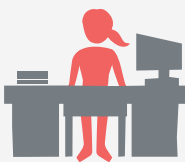
La cosecha se considera generalmente un trabajo para los hombres debido al esfuerzo físico que demanda



El trabajo de viveros es considerado para las mujeres por el nivel de detalle y cuidado requerido



El trabajo operativo en las plantas extractoras es predominantemente masculino



Las mujeres ocupan cargos en las áreas administrativas y financieras.



Progresivamente, se observa una mayor presencia de mujeres liderando las áreas de ingeniería y sostenibilidad

Para tener un panorama más preciso sobre el rol de las mujeres en el sector de la palma de aceite, es necesario contar con estudios más detallados que indaguen no solo las prácticas, sino también las construcciones culturales y sociales asociadas a esas prácticas y que determinan su inercia o, por el contrario, su posibilidad de

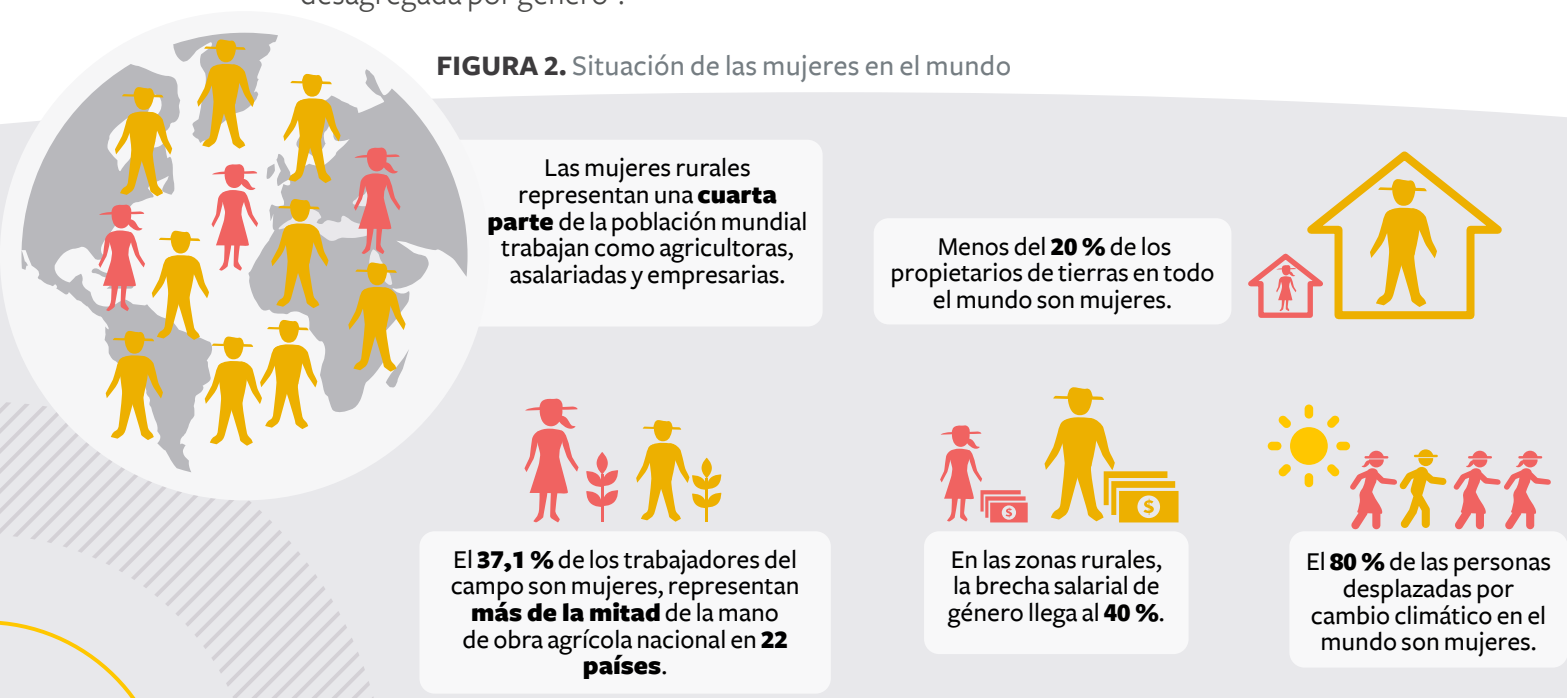
transformación. El presente análisis de género en la agroindustria de la palma de aceite en Colombia contribuye a atender esa necesidad con un aporte relevante y novedoso en tres aspectos principales, a saber:

1. El diseño, los hallazgos y las recomendaciones son multinivel, por cuanto incluyen información a nivel de las empresas y de las familias productoras.
2. Es plurirregional y culturalmente sensible, ya que incorpora hallazgos generados en cuatro zonas: oriental, sur occidental, norte y central.
3. Se enfoca en identificar las barreras basadas en género y las alternativas para superarlas, encaminando al sector y sus empresas hacia una mayor equidad de género.

1.2.1. SITUACIÓN MUNDIAL

Estudios realizados a nivel mundial evidencian fuertes inequidades en las relaciones de género que impiden a las mujeres un cabal ejercicio de sus derechos, pese a que estos se reconocen formalmente en las constituciones políticas y leyes especiales de los países (Figura 2). Sin embargo, en la revisión de literatura realizada para el presente estudio fueron muy pocas las investigaciones encontradas sobre los impactos sociales de la palma de aceite con información desagregada por género¹.

FIGURA 2. Situación de las mujeres en el mundo



Si las mujeres de las zonas rurales tuvieran el mismo acceso que los hombres a los activos agrícolas, la educación y los mercados, se podría aumentar la producción agrícola y reducir el número de personas que padecen hambre en 100-150 millones (Organización de las Naciones Unidas, 2020).

Fuente: Solidaridad (2021).

¹ Los contenidos de esta sección corresponden a la revisión de literatura internacional. En algunos temas, Colombia comparte situaciones similares a las descritas en la literatura; mientras que, en otros, se ubica fuera del panorama mundial.

Es importante destacar que los estudios internacionales consultados se refieren a las actividades que tanto mujeres como hombres llevan a cabo en fincas palmeras en países como Indonesia y Ghana. Por las diferencias socioculturales de dichos países con Colombia, sus resultados no son equiparables, pero brindan algunas orientaciones que se pueden contextualizar. En la Tabla 1 se enuncian los estudios más relevantes y algunos comentarios sobre su utilidad en el diseño del presente estudio

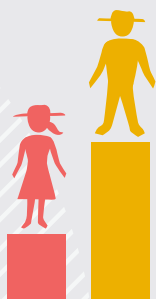
TABLA 1. Estudios más relevantes sobre equidad de género en el sector palmero

ESTUDIO	RESEÑA CONTEXTUAL
Angelica Senders y Marjoleine Motz (2021). Practical Guidance on Gender Inclusion and Compliance to the 2018 P&C and 2019 ISH Standard.	Este estudio describe los componentes básicos de un negocio inclusivo de género para el sector del aceite de palma y adopta los principios de Empoderamiento Económico de las Mujeres de las Naciones Unidas. Su objetivo es ayudar a los miembros de la RSPO a adoptar las mejores prácticas que promuevan el concepto de equilibrio de género en sus operaciones, utilizando los estándares de la RSPO.
Roundtable on Sustainable Palm Oil, RSPO (2020). Proyecto piloto en Indonesia apoya la igualdad de género en el aceite de palma sostenible.	Este proyecto incorpora deliberadamente un fuerte componente de género, donde las mujeres agricultoras y las esposas de los pequeños productores también reciben capacitación en una variedad de temas que incluyen el fortalecimiento de la capacidad organizativa del grupo, las buenas prácticas agrícolas para aumentar la productividad, salud y seguridad ocupacional, gestión ambiental, gestión financiera y acceso a mercados.
Rebecca Sarku (2016). Analysis of gender roles in the palm industry in Kwaebibirem District, Ghana.	Este estudio examinó los roles de género emergentes en la industria de la palma aceitera en el distrito de Kwaebibirem, Ghana. Algunos de sus resultados refieren que hoy en día los roles de género son dinámicos e incluso se pueden intercambiar, desafiando así patrones culturales que adscriben a las mujeres roles específicos dentro del cultivo.
Getaneh Gobezie (2013). Promoting Empowerment of Women and Gender Equality through Integrated Microfinance, Value-chain Support and Gender Capacity Building. The Case of Bukonzo Joint Cooperative Microfinance Service Ltd (Uganda).	Se resalta la posición de desventaja de las mujeres debido a la mayor incidencia de la pobreza y las relaciones de poder desiguales con sus contrapartes masculinas y la comunidad en general. Describe cómo la distribución inequitativa de los beneficios en el nivel del hogar y del componente productivo generan una baja motivación e incentivos para que las mujeres trabajen.

La falta de estudios con perspectiva de género en la agroindustria de la palma de aceite a nivel internacional destaca la importancia del presente estudio, puesto que hace una contribución tanto a la industria como a la sociedad civil. El estudio aborda los avances y retos en materia de la equidad de género en el sector a partir de la comprensión de cada uno de los actores participantes.

1.2.2. SITUACIÓN NACIONAL

De acuerdo con la tercera edición del estudio Situación de las Mujeres Rurales en Colombia elaborado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural (MADR), en el 2022:

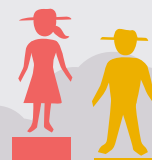


En el 2021, la tasa de **ocupación** de las mujeres rurales fue del **30,6 %**, lo que representa una diferencia de **44,1 puntos porcentuales (p.p.)** inferior a la de los hombres rurales.



En el segundo trimestre de 2022, la tasa de **ocupación** de las mujeres rurales fue del **34,9 %**, una diferencia de **40,9 p.p.** inferior a la de los hombres rurales, y un aumento de **5,1 p.p.** en comparación con el mismo trimestre de 2021.

Durante el 2021 y la primera mitad del 2022, la tasa de **desempleo** de mujeres rurales fue mayor que para los hombres, con una brecha que oscila entre los **6,8** y los **9,7 p.p.**



Además de esta brecha en el acceso al mercado laboral, las mujeres tienen ingresos más bajos debido a que tienen menor acceso a empleos remunerados y a activos productivos, lo que dificulta su acceso al sistema de protección social y limita el avance hacia la formalidad laboral. El citado estudio también señala que las mujeres rurales dedican más tiempo a actividades no remuneradas, representando el 59,3% (8 horas 32 minutos) en comparación al 26,8% (3 horas 13 minutos) de los hombres.

Los resultados de la *Gran encuesta de empleo directo del sector palmero colombiano*, muestran datos interesantes que dan cuenta de la participación de las mujeres en el sector (Fedepalma, 2019).

- El **14,1 %** de los empleos fueron desempeñados por mujeres.
- En términos de unidades productivas, las etapas del cultivo con mayor presencia de mujeres son la plantación y el vivero, con un **14,2 %**; mientras que la participación en las plantas de beneficio fue del **12,9 %**.
- Respecto a la participación de las mujeres por área de trabajo, predomina el rol como personal administrativo, con un **40,2 %**; en comparación con el personal operativo, con un **10,6 %**.

Desde Fedepalma se adelantan acciones para reconocer el valioso aporte que hacen las mujeres en la agroindustria del aceite de palma. Es así como en el 2009 se creó el **Premio a la Mujer Palmera** para reconocer a productoras de pequeña escala. A partir del 2021, se amplió a dos nuevas categorías: **Mujer Palmera Colaboradora y Mujer Palmera Directiva**.

Asimismo, desde el 2020, se inició la **Red de Mujeres Palmeras**, que representa un espacio de fomento del desarrollo económico y social, de intercambio de información y apoyo, y que sirve como enlace entre la oferta del sector público, las empresas y las comunidades (Fedepalma, 2020).

A continuación, se presentan otras acciones relevantes lideradas por Fedepalma:

Las acciones que Fedepalma ha llevado a cabo para promover la participación de las mujeres del sector palmero en Colombia pueden resumirse en tres grandes núcleos:

- 1. Estímulos:** En 2009 se creó el Premio Mujer Palmera con el propósito de visibilizar y motivar la vinculación de las mujeres en la agroindustria de la palma en calidad de productoras de pequeña escala. El concurso premia dos categorías: mujer directiva, dirigida a mujeres que ocupan cargos directivos en la agroindustria y a productoras de mediana y gran escala; y mujer emprendedora, enfocada en productoras de pequeña escala.
- 2. Capacitación:** Fedepalma lleva a cabo procesos formativos en distintas temáticas y con diversas metodologías, con el propósito de buscar aliados que permitan mejorar las condiciones de vida de las mujeres y promover mayor equidad en el mundo del trabajo. Algunos de los temas tratados en las capacitaciones son:
 - a.** Finanzas personales, finanzas para el hogar y microfinanzas; en colaboración con el Banco Agrario, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y Asobancaria.
 - b.** Ventas; en colaboración con el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.
 - c.** Formalización laboral e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - d.** Operación y mantenimiento de maquinaria amarilla.
 - e.** Implementación y operación de comités de género; en colaboración con la Organización Internacional del Trabajo.
 - f.** Prevención de violencia intrafamiliar; en colaboración con el Fondo de Población de las Naciones Unidas.
 - g.** Emprendimiento a través del aprovechamiento de subproductos de la palma de aceite. Por ejemplo, el programa Palmas Arriba y la elaboración de velas con aceite reciclado.



3. Fortalecimiento asociativo:

- a. La Red de Mujeres Palmeras es un espacio de intercambio de información de interés y de apoyo para sus integrantes
- b. La Red de mujeres líderes está conformada por mujeres directivas que se unieron para apoyar de distintas formas a otras mujeres del sector.

Fedepalma reconoce que, si bien las relaciones de género en el sector de la palma de aceite se han transformado gradualmente, aún existen brechas que pueden cerrarse a partir de un trabajo deliberado y sistemático, con la participación de todos los actores de la cadena de producción. Por esta razón, Solidaridad, en alianza con Fedepalma y la Agencia de Cooperación Alemana (GIZ), asume el compromiso de desarrollar un análisis de género para comprender mejor el papel de las mujeres que participan en la cadena de valor del aceite de palma. El enfoque se centra en las mujeres que hacen parte de las unidades productivas y las plantas extractoras, identificando las barreras que enfrentan en el sector y explorando posibles vías para su empoderamiento económico y social.

2.

OBJETIVOS Y METODOLOGÍA



2.1. OBJETIVOS

2.1.1. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar un análisis de género con una mirada intersectorial para permitir el empoderamiento económico y social de las mujeres que participan en la cadena de valor de la palma de aceite, en particular aquellas que hacen parte de las unidades productivas y las plantas extractoras.

2.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Reconocer las prácticas, roles y responsabilidades relacionados con la inclusión de género en el sector de la palma de aceite, tanto a nivel de las familias productoras como del personal en las fincas y plantas extractoras.
- Generar diálogos en las familias productoras sobre las relaciones de género en los espacios productivos, reproductivos y comunitarios.
- Identificar las áreas estratégicas de acción para promover la equidad de género en las organizaciones del sector de la palma de aceite.
- Brindar una hoja de ruta con las recomendaciones concretas en torno a la integración del enfoque de inclusión de género en las organizaciones y familias productoras del sector palmicultor colombiano.

2.2. METODOLOGÍA

Este estudio se desarrolló en el segundo semestre del año 2022 y adoptó un enfoque cualitativo exploratorio que integró elementos de las tradiciones de investigación social cualitativa y cuantitativa. Se realizó una aproximación abierta y comprehensiva a las prácticas de género y a las interpretaciones que distintos actores clave del sector palmicultor en Colombia tienen de ellas.

Dado que se trata de un estudio cualitativo exploratorio, no se buscó generalizar las conclusiones sobre el sector ni se tomaron muestras representativas. En cambio, el objetivo fue aportar una mirada en profundidad desde la complejidad de los actores involucrados en el estudio, como el personal de las plantas extractoras, los equipos técnicos/extensionistas, el personal de nivel directivo y las familias palmicultoras. De esta manera, se identificaron las diversas percepciones y matices que explican las diferencias e inequidades de género en la vida cotidiana, a través de las voces y percepciones de sus protagonistas (Maxwell, 2012).

Para llevar a cabo este estudio, se contactaron doce (12) núcleos ubicados en las cuatro (4) zonas palmeras en las que se organiza la producción en Colombia (Tabla 2).

TABLA 2. Distribución de la muestra de núcleos por zonas

ZONA	NÚMERO DE NÚCLEOS PALMEROS VISITADOS
Norte	6
Central	4
Oriental	1
Suroccidental	1

El desarrollo del estudio se cumplió en cinco etapas: revisión documental, trabajo de campo, entrevistas virtuales y encuestas en línea, análisis de resultados y elaboración del reporte final.

2.2.1. REVISIÓN DOCUMENTAL

En esta etapa se indagó acerca del contexto del estudio a nivel nacional e internacional. La consulta de fuentes secundarias de información sobre el objeto de investigación permitió ajustar el diseño del estudio, incluyendo las categorías de análisis y las herramientas utilizadas.

2.2.2. TRABAJO DE CAMPO

El trabajo de campo se realizó en las cuatro zonas identificadas y vinculó diferentes actores en cada núcleo (Tabla 3).

TABLA 3. Participantes en el trabajo de campo

Personal de la planta extractora.
Personal a cargo de la asistencia técnica.
Personal del nivel directivo de la empresa (área de sostenibilidad y de recursos humanos).
Familias productoras (palmicultores y trabajadores del cultivo).

Durante las visitas a cada uno de los núcleos en las diferentes zonas se llevaron a cabo dos procesos complementarios:

- a. Se generaron grupos focales con el personal de las empresas, a partir de entrevistas semiestructuradas.
- b. Con las familias productoras, propietarias o trabajadoras de plantaciones afiliadas al núcleo, se implementaron talleres utilizando el árbol de equilibrio de género (*gender balance tree*). Esta herramienta permitió que los participantes dialogaran sobre la división del trabajo; la distribución de los gastos y de la propiedad, y las decisiones en las fincas productoras. También, se

identificaron las acciones que los participantes pueden implementar para mejorar el equilibrio de género y aumentar el bienestar del hogar. Además de los talleres con las familias, se realizó un grupo focal para recopilar las experiencias, concepciones y prácticas sobre la equidad de género, particularmente se abordaron aquellos temas que no emergieron durante los talleres.

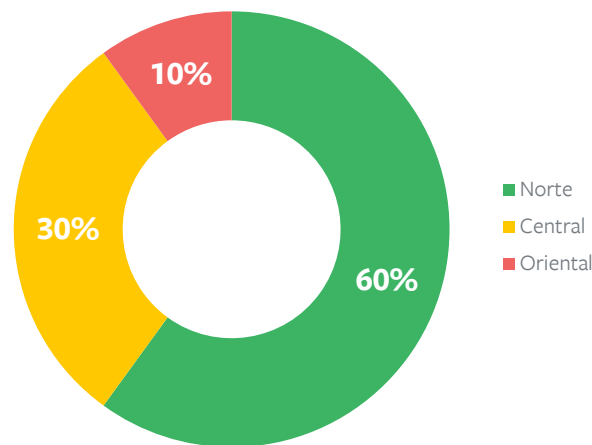
2.2.3. ENTREVISTAS VIRTUALES Y ENCUESTAS EN LÍNEA

Después de completar el trabajo de campo se convocó a integrantes de los niveles directivos de las empresas en cada núcleo, especialmente del área de sostenibilidad y de recursos humanos. Ellos participaron en una entrevista semiestructurada en la que se exploraron principalmente los siguientes temas:

- La importancia del enfoque de género en los programas y proyectos liderados por la empresa.
- Los recursos financieros, técnicos y humanos asignados a la igualdad de género.

La entrevista se complementó con una encuesta cuyo propósito central fue identificar el avance de las empresas en la gestión de la igualdad de género. La encuesta fue atendida por el personal de las áreas de sostenibilidad y talento humano de nueve empresas en las zonas central, norte y suroccidental. El 60% de las empresas que diligenciaron la encuesta se ubican en la zona norte (Figura 3).

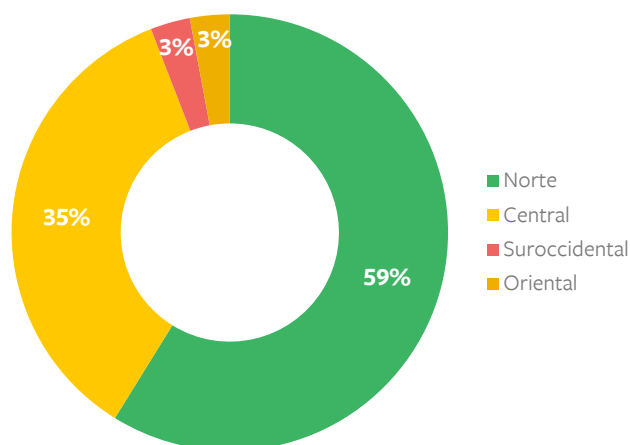
FIGURA 3. Participación de las empresas en la encuesta según su distribución por zona palmera



Fuente: encuesta a nueve empresas del sector palmicultor de las zonas norte, central y oriental, 2022.

Adicionalmente a la encuesta aplicada al personal de sostenibilidad y talento humano de las empresas, se realizó otra encuesta virtual dirigida a los equipos técnicos/extensionistas del sector palmicultor en las zonas central, norte, oriental y suroccidental. Esta encuesta fue diligenciada por 34 personas afiliadas a 12 empresas.

FIGURA 4. Participación de los equipos técnicos en la encuesta según su distribución por zona palmera



Fuente: encuesta a equipos técnicos del sector palmicultor de las zonas central, norte, oriental y suroccidental, 2022.

En la Tabla 4 se muestran los temas abordados en las entrevistas y grupos focales, los cuales fueron distribuidos de acuerdo con los grupos de población consultados para este estudio.

TABLA 4. Temas de las entrevistas y población consultada

TEMAS DE LAS ENTREVISTAS O GRUPOS FOCALES	POBLACIÓN CONSULTADA		
	TRABAJADOR DE PLANTA EXTRACTORA	TÉCNICO / EXTENSIONISTA	DIRECTIVOS DE SOSTENIBILIDAD Y TALENTO HUMANO
Política de género	X		X
Comité de género	X		X
Comité de convivencia	X		
Capacitación en género	X		X
Proyectos de equidad de género			X
Indicadores de equidad de género		X	X
Buenas prácticas de equidad de género			X
Identificación de barreras para las mujeres	X	X	X

TEMAS DE LAS ENTREVISTAS O GRUPOS FOCALES	POBLACIÓN CONSULTADA		
	TRABAJADOR DE PLANTA EXTRACTORA	TÉCNICO / EXTENSIONISTA	DIRECTIVOS DE SOSTENIBILIDAD Y TALENTO HUMANO
Factores que promueven el enganche laboral	X		
Competencias en las ocupaciones tradicionalmente segmentadas por género	X		
Salas de lactancia	X		
Vestidores	X		
Licencias	X		
Credibilidad en el trabajo como extensionistas		X	
Acciones para vincular mujeres al proceso de asistencia técnica		X	
Apreciación sobre el reconocimiento del trabajo de cuidado que desempeñan las mujeres		X	
Apreciación sobre el rol comunitario que desempeñan las mujeres		X	

2.2.4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

En esta etapa se usaron técnicas cualitativas para analizar los datos obtenidos de los talleres y grupos focales. Se codificaron e integraron las categorías con base en la matriz propuesta en el diseño del estudio (Tabla 5). Asimismo, la información cuantitativa se analizó mediante estadística descriptiva. Los resultados de este análisis se triangularon con la información cualitativa.

TABLA 5. Matriz de categorías y subcategorías de análisis por grupo participante

CATEGORÍA	FAMILIAS	PERSONAL DE LA PLANTA	EQUIPO TÉCNICO	EMPRESA
Roles de género	X	X		
Acceso y control sobre los recursos	X		X	
Necesidades estratégicas de género	X	X	X	X
Interpretaciones culturales de las prácticas de género	X	X		
Promoción de la equidad en el contexto institucional		X		X

2.2.5. ELABORACIÓN DEL REPORTE FINAL

El documento final se construyó a partir de los resultados del trabajo de campo y de la observación participante del equipo de consultoras. Durante este proceso, se recolectaron evidencias testimoniales y registros fotográficos de las actividades adelantadas con las familias productoras, el personal de plantas extractoras y los equipos de técnicos que participaron en la investigación.



3.

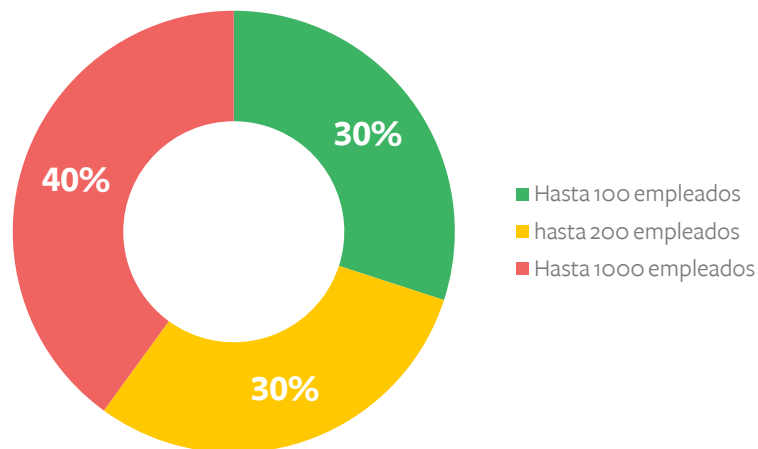
RESULTADOS EN LAS EMPRESAS

FIGURA 5. Empleados de empresa palmera



En cuanto al tamaño de las nueve empresas que respondieron la encuesta, se puede observar que la distribución según el número de empleados es la siguiente: el 30% de ellas cuentan con menos de 100 colaboradores, el 40% tiene hasta 200 empleados y el 30% restante hasta 1000 empleados.

FIGURA 6. Distribución del tamaño de las empresas que respondieron la encuesta, según el número de empleados



Fuente: encuesta a nueve empresas del sector palmicultor de las zonas central, norte y suroccidental, 2022.

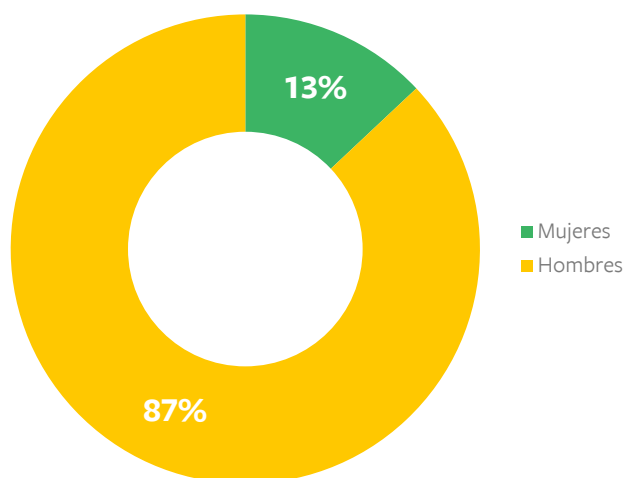
A través de las respuestas que consignaron en la encuesta los líderes de sostenibilidad y talento humano, el estudio encontró que el sector palmicultor ha venido ofreciendo más oportunidades de ocupación para las mujeres. Desde

trabajos en plantas extractoras que anteriormente eran casi exclusivos para hombres, hasta cargos gerenciales. Sin embargo, la inclusión femenina sigue siendo minoritaria, a saber:

- En las plantas extractoras, la participación femenina no supera el 13%² (Figura 7).
- El 84 % de los cargos directivos de las empresas encuestadas son ocupados por hombres, mientras que el 16 % por mujeres.
- Los cargos de liderazgo son ocupados en su mayoría por hombres; el 70 % de los líderes son hombres.

A pesar de estos datos, se puede destacar el *Reporte de sostenibilidad del sector palmero 2018-2021* como referente inmediato para establecer un proceso de avance hacia una mayor equidad de género en el sector. Según dicho reporte, solo el 14 % de la mano de obra del sector palmero está compuesta por mujeres (Fedepalma, 2022). Ahora bien, si se comparan las respuestas obtenidas en las encuestas de este estudio con los hallazgos del reporte, se concluye que hay avances, pero el sector aún enfrenta retos para incluir más talento femenino. De hecho, los avances generados son la base para que el sector palmicultor colombiano se posicione en el mundo como un sector más equitativo en cuanto a género y presente un contraste con el panorama mundial, en el que se observa una marcada masculinización.

FIGURA 7. Porcentaje del personal vinculado a la planta extractora

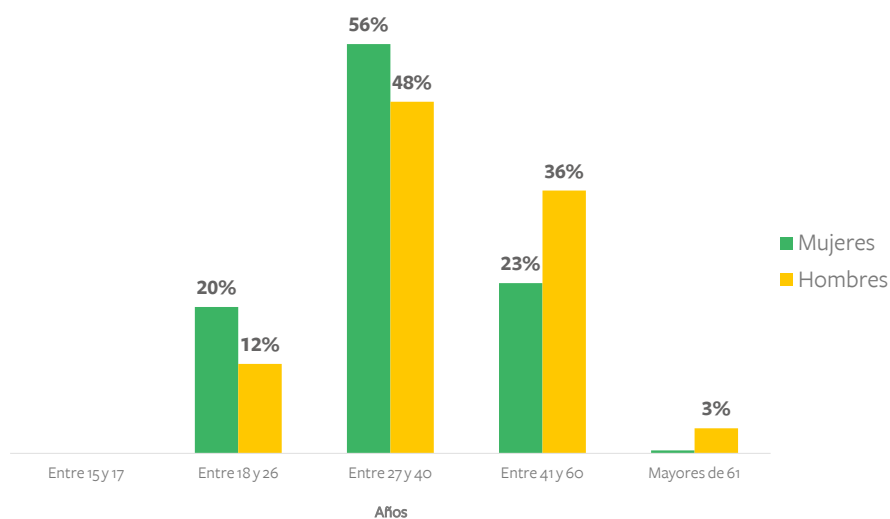


Fuente: encuesta a nueve empresas del sector palmicultor de las zonas central, norte y suroccidental, 2022.

En las empresas encuestadas prevalece la población joven y de mediana edad, pues la mayor parte del personal tiene entre 27 y 40 años; este es el caso del 56 % de las trabajadoras y del 48 % de los trabajadores, como se aprecia en la Figura 8. Vale la pena destacar que en ninguno de los núcleos palmeros hay personal menor de 18 años.

² Cuando el porcentaje de personas de un sexo dado no alcanza el 20 % se puede considerar que el cargo está homogenizado, en este caso, en lo masculino.

FIGURA 8. Personal por sexo y rango de edad en las empresas encuestadas



Fuente: encuesta a nueve empresas del sector palmicultor de las zonas central, norte y suroccidental, 2022.

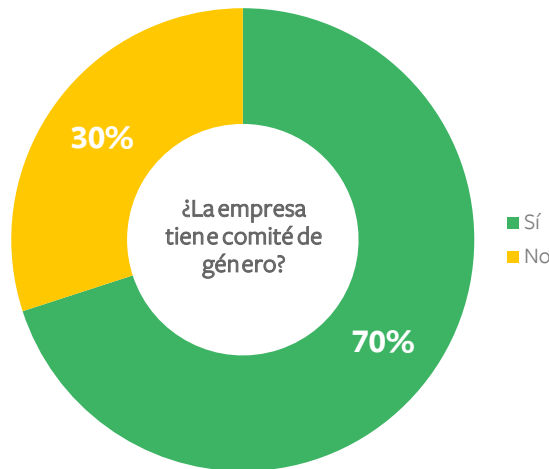
El estudio exploró las visiones y las prácticas sobre equidad de género por parte del personal de las empresas en tres espacios laborales: (i) la dirección ejecutiva, (ii) la asistencia técnica y (iii) la planta extractora. Los resultados, analizados a través de la triangulación de los datos obtenidos en los grupos focales y las encuestas se presentan en las siguientes secciones.

3.1. LA VISIÓN DEL PERSONAL DIRECTIVO DE LA EMPRESA

Se hicieron entrevistas virtuales al personal directivo en las áreas de sostenibilidad y recursos humanos. Durante las entrevistas se indagó sobre la existencia y contenido de las políticas de género en la empresa, así como los proyectos, las buenas prácticas y las acciones de formación que se hubieran adelantado o se planearan adelantar. Las narraciones de dichas entrevistas fueron trianguladas con los resultados de las encuestas dirigidas a estos mismos niveles directivos.

En coherencia con la visión de sostenibilidad de Fedepalma, el 70% de las nueve empresas del sector palmicultor de las zonas central, norte y suroccidental encuestadas declararon llevar a cabo reportes de sostenibilidad, mientras que el 30% restante no elabora este tipo de documentos (Figura 9).

FIGURA 9. Porcentaje de empresas que afirman tener declaración o política de género



Fuente: encuesta a nueve empresas del sector palmicultor de las zonas central, norte y suroccidental, 2022.

A pesar de que muchas de empresas en Colombia llevan a cabo reportes de sostenibilidad, la materialización del enfoque de género sigue siendo un gran desafío en el sector agroindustrial. No hay evidencia de que las nueve empresas del sector palmicultor encuestadas cuenten con estímulos para la vinculación de mujeres a la organización, a pesar de que el 100% de los equipos técnicos ven la necesidad de gestionar la equidad de género en las empresas (Figura 10). Por lo tanto, es recomendable que la alta gerencia de las empresas implemente acciones para fomentar la inclusión de mujeres en sus organizaciones.

FIGURA 10. Comparativo de la política de estímulos para vinculación de mujeres y percepción de la importancia de promover proyectos con enfoque de género

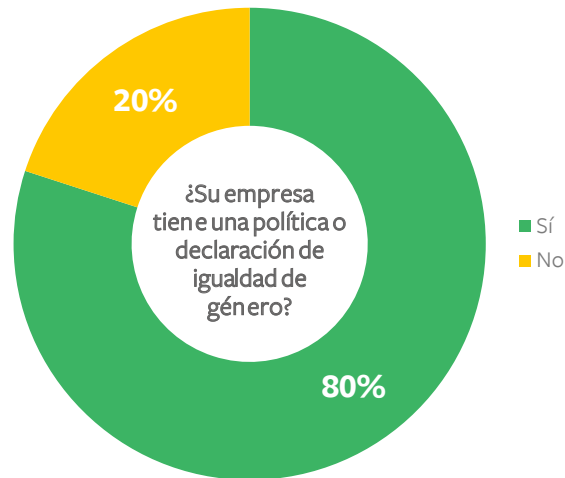


Fuente: encuesta a nueve empresas del sector palmicultor de las zonas central, norte y suroccidental, 2022.

De acuerdo con el personal directivo encuestado, el 80% de las nueve empresas cuenta con una política de género (Figura 11), mientras el 70% afirma que esta se ha socializado con el talento humano de la empresa. Si bien es cierto que en las visitas a los núcleos se evidenció un inicio de la gestión de la igualdad de género, el

talento humano no tiene claridad de cómo implementarlo en las políticas y procedimientos de la organización. En las entrevistas se hizo evidente que todavía no se piensa en la necesidad de una política específica de género cuando existe un código de ética en la empresa y aún no hay ideas claras sobre cuál podría ser el contenido, orientación y utilidad de dicha política.

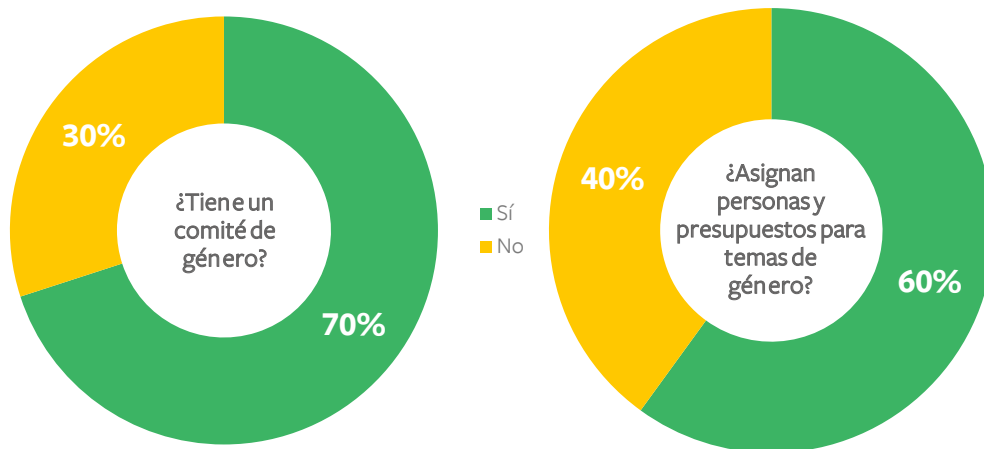
FIGURA 11. Porcentaje de empresas que afirman tener una política de género



Fuente: encuesta a nueve empresas del sector palmicultor de las zonas central, norte y suroccidental, 2022.

Dentro de una política de género, un aspecto fundamental es la creación de un comité encargado de liderar los procesos de cambio organizacional con enfoque de género. Se espera que este comité cuente con representantes de todas las áreas, que sea interjerárquico y mixto. La Figura 12 muestra que entre las nueve empresas del sector palmicultor encuestadas, el 70 % afirma tener un comité de género.

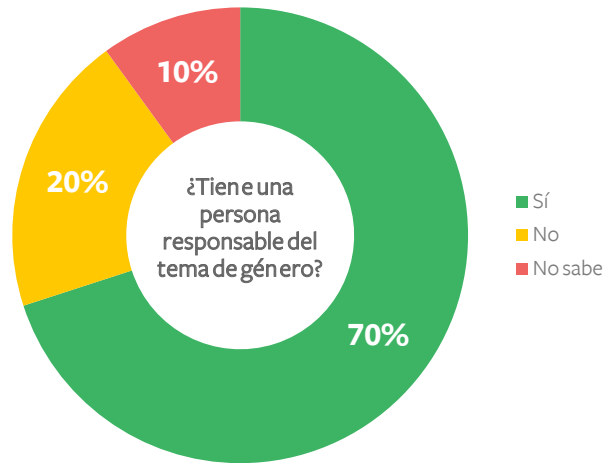
FIGURA 12. Porcentaje de empresas con un comité de género vs. porcentaje de empresas con un equipo de trabajo para la gestión del enfoque de género



Fuente: encuesta a nueve empresas del sector palmicultor de las zonas central, norte y suroccidental, 2022.

Asimismo, por medio de la encuesta se preguntó si la empresa ha designado una persona que como punto focal supervise el plan de mejora continua y el avance de los indicadores de género, y actúe como el contacto entre las directivas, el comité de género y todo el talento humano, a fin de identificar las necesidades y llevarlas a la acción. Según los resultados de la encuesta, el 70% de las empresas encuestadas cuentan con una persona responsable del tema de género (Figura 13).

FIGURA 13. Porcentaje de empresas que tienen una persona responsable del tema de género



Fuente: encuesta a nueve empresas del sector palmicultor de las zonas central norte y suroccidental, 2022.

En los grupos focales se identificó que el misional del comité de género debe direccionarse con acciones más efectivas que promuevan la equidad de género en las empresas. Las sensibilizaciones al personal y la celebración de algunos eventos no resuelven las inequidades de género actuales. Si bien es un tema nuevo con un marco regulatorio reciente, algunos representantes del personal directivo reconocieron que muchas veces los comités de género se limitan a cumplir con un requisito legal sin tener una idea clara de su función y utilidad. De hecho, tanto las entrevistas a los niveles directivos de la empresa como los grupos focales con el personal de la planta extractora coinciden en que el comité de género «está enfocado más que todo a temas de mujeres». Al respecto, una de las líderes de sostenibilidad entrevistada explicó:



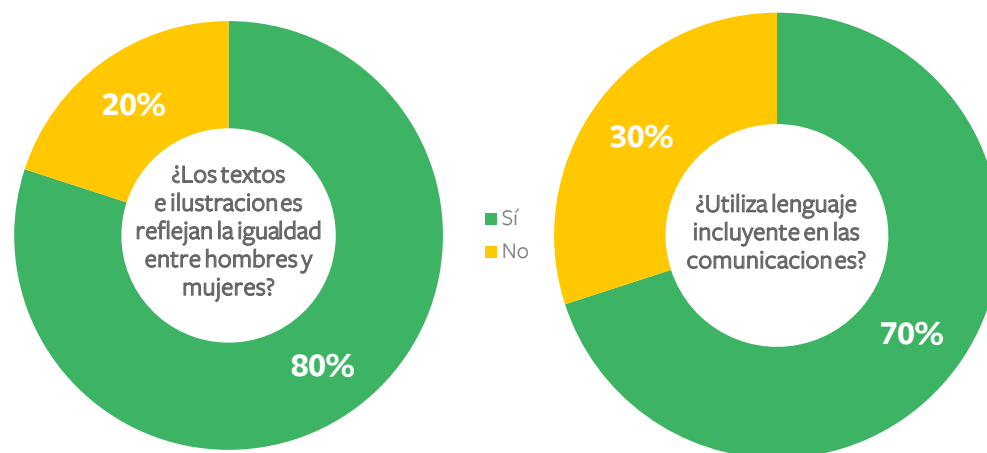
El comité de género está conformado por trabajadoras y personal administrativo [...]. Se ha ocupado de temas diversos; por ejemplo, autocuidado, cuidado de la piel, este año se tuvo otra charla de empoderamiento y de emprendimiento. Entonces, es como el enfoque que se le ha dado hasta el momento a ese comité. En un momento nos ponían la duda de si podían participar hombres, digamos que no es cerrado a mujeres, pero el enfoque que le da la norma es *para mujeres*, por el contexto de donde viene, de Malasia. Allá el tema de género es más fuerte en el sentido de que los roles que cumplen las mujeres no son tan abiertos como puede ser acá en la cultura colombiana, entonces hasta ahora han sido reuniones de mujeres para mujeres.

Al interpretar la norma del RSPO en el sentido de que el comité de género es de «mujeres para mujeres», se evidencia la necesidad de promover diálogos en las empresas que permitan ampliar la concepción sobre la equidad de género como asunto que compete tanto a hombres como mujeres. Esto significa que la equidad de género es un asunto de «relacionamiento»; es decir, de cómo se construyen, mantienen y resuelven eventualmente los conflictos generados por las relaciones entre hombres y mujeres cuando estas ingresan a espacios laborales tradicionalmente ocupados por hombres. Igualmente, durante el trabajo de campo se observó que las empresas entrevistadas no tienen una estructura de equipos de trabajo designados para gestionar las acciones y proyectos en equidad de género.

Durante el trabajo de campo también se evidenció que la oferta de empleo con enfoque de género es débil, y existe el desafío de contar con una estrategia de atracción del talento humano para construir semilleros de mujeres. Una perspectiva de género aplicada a los procesos de construcción y gestión de las ofertas laborales ayudaría a transformar las construcciones sociales y culturales en las poblaciones aledañas a las plantas extractoras, que consideran que el trabajo en una planta es «para hombres», según los datos arrojados por este estudio.

El estudio encontró que se han desarrollado acciones como la utilización de un lenguaje incluyente —el 70% de las empresas afirma utilizarlo— y estrategias de comunicación en las que los textos y las ilustraciones reflejan la equidad entre hombres y mujeres —lo afirmó el 80% de las empresas— (Figura 14). Aunque estas acciones no son asimilables al desarrollo de una política de género, son indicadores sin duda valiosos para avanzar en la consolidación de dicha política.

FIGURA 14. Utilización del lenguaje incluyente en las empresas

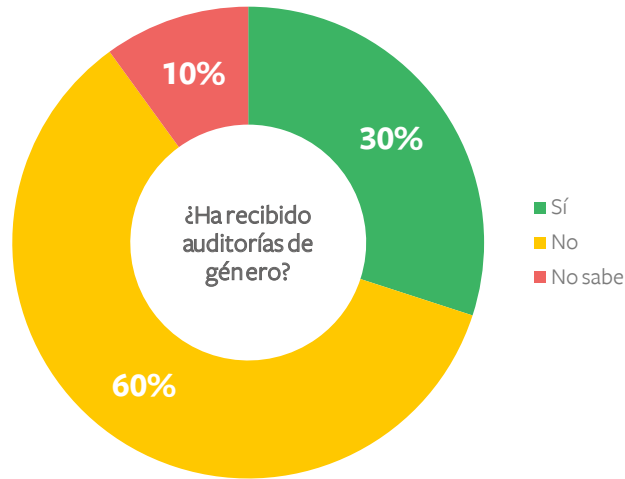


Fuente: encuesta a nueve empresas del sector palmicultor de las zonas central, norte y suroccidental, 2022.

Una de las preguntas de la encuesta tuvo como objetivo indagar si en las empresas recibían auditoría de género. Este tipo de auditorías se considera una estrategia de apoyo para acelerar la incorporación de este enfoque inclusivo en todas las dependencias, y ayuda a potenciar el compromiso para su implementación.

La metodología participativa de estas auditorías promueve el aprendizaje institucional y el mejoramiento continuo. Sin embargo, como se aprecia en la Figura 15, la gran mayoría de las empresas no ha hecho parte de este tipo de estrategia.

FIGURA 15. Porcentaje de empresas que han recibido auditorías de género



Fuente: encuesta a nueve empresas del sector palmicultor de las zonas central norte y suroccidental, 2022.

3.1.1. PERCEPCIÓN Y PRÁCTICAS SOBRE LA EQUIDAD DE GÉNERO

El personal directivo entrevistado de las empresas sostiene que efectivamente en los últimos años ha habido un aumento en el número de mujeres vinculadas en distintas secciones y cargos de la organización. Además, resulta interesante que las empresas vienen adoptando acciones específicas hacia el levantamiento de información discriminada por género para efectos de gestión empresarial. Por ejemplo, en una de las entrevistas realizada a la directiva de recursos humanos de una de las empresas extractoras, se menciona que la Junta Directiva ha comenzado a solicitar información discriminada por género para tomar decisiones estratégicas con perspectiva de género:



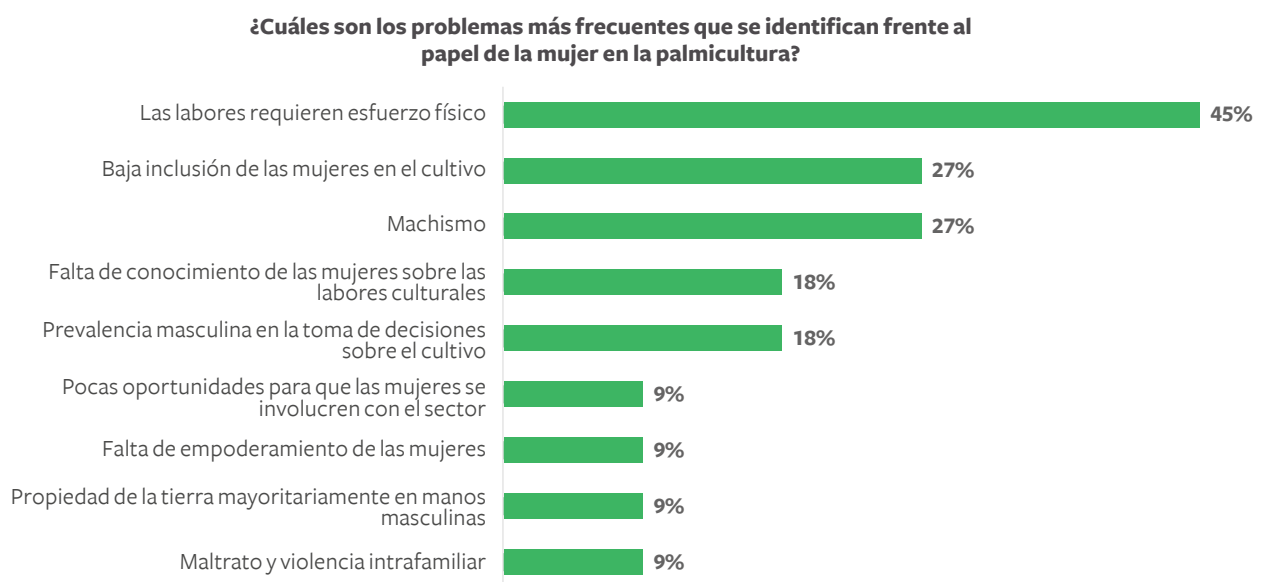
En el 2017 en la extractora teníamos 51 mujeres y 391 hombres. En el 2018, 36 mujeres y 304 hombres. En el 2019, 38 mujeres y 359 hombres. En el 2020, 46 mujeres y 485 hombres. En el 2021, 50 mujeres y 591 hombres. Esto nos está dando un porcentaje más o menos como de un 8% actualmente. Estos datos incluyen a operativos y administrativos. Y aquí tengo estos datos porque acabo de sacar esto que se hizo para la junta directiva, entonces por eso tengo información fresca. Acabo de identificar cuáles son las áreas donde tenemos más personal femenino, y son polinización y cargos administrativos. La meta es llegar mínimo a un 12% el otro año en contratación de mujeres.

En efecto, para gestionar la igualdad de género se requiere de acciones específicas para fortalecer el ADN de género en las empresas. Por esta razón, es importante que las empresas cuenten con una política de igualdad de género, un comité de género y que existan acciones y proyectos específicos medibles con este enfoque.

Las entrevistas con integrantes del personal directivo revelaron que al tiempo que se reconoce que en las empresas «hay un cambio de chip», también se siguen utilizando expresiones que revelan un juego de poder. Por ejemplo, uno de los líderes de recursos humanos entrevistados afirmó: «Hay mujeres que son muy berracas y pueden demostrar inclusive mayor capacidad que un hombre». Desde la perspectiva de este estudio, se considera que cuando las mujeres tienen «que demostrar» se crea un contexto de competencia, o un juego de poder. Al mismo tiempo, las entrevistas revelaron que subsiste la idea en muchos hombres de que las mujeres no se presentan a los puestos de trabajo por un fenómeno de autoexclusión. En este sentido, uno de los encargados de recursos humanos entrevistado afirmó que las mujeres consideran que no tienen cabida en la planta o no solicitan empleo por timidez, dijo: «La misma mujer se ha enfatizado en decir: “En la extractora no pido porque allá solo hay hombres”».

La encuesta también reveló que, además del esfuerzo físico requerido para el trabajo en cultivo y en plantas extractoras, que evidentemente limita una mayor participación de las mujeres en el sector, las normas sociales y los estereotipos prevalecen como obstáculos para que las mujeres se empleen en la producción de palma. En la Figura 16 se presentan los estereotipos que dificultan la vinculación de las mujeres, según la opinión de los responsables de sostenibilidad o talento humano.

FIGURA 16. Principales obstáculos identificados por el personal directivo para que las mujeres se involucren en el sector



Fuente: encuesta a nueve empresas del sector palmicultor de las zonas central, norte y suroccidental, 2022.

A partir de los valores organizacionales mencionados anteriormente, es importante destacar que el sector palmero tiene la oportunidad de contribuir a mejorar la calidad y el acceso de las mujeres al trabajo decente y digno. No obstante, los hallazgos de este estudio identifican las siguientes barreras:

- **Techos de cristal:** es una metáfora que explica las barreras que experimentan las mujeres para ocupar cargos directivos en las empresas.
- **Escaleras rotas:** es la metáfora que explica la manera como las trayectorias laborales de las mujeres son fragmentadas, y las escaleras se rompen debido, en muchas ocasiones, a la maternidad. Se refiere a mujeres con educación e ingresos familiares medios, con pocas redes de apoyo y protección; embarazos adolescentes o a temprana edad, lo que puede llevar a renunciar a sus trabajos o impedir su ascenso laboral debido a la carga de cuidado de sus hijos.
- **Pisos pegajosos:** es la barrera que experimentan las mujeres debido a la excesiva carga de tareas domésticas y de cuidado de otros, ya sean menores de edad, personas adultas mayores o enfermas.

Los resultados de la encuesta muestran que persisten brechas de género importantes en las empresas del sector palmicultor. Como se observa en la Figura 17, los cargos directivos y de liderazgo se concentran en gran medida en los hombres, lo propio ocurre con las labores de las áreas técnicas y operativas; mientras existe un mayor equilibrio entre hombres y mujeres en las tareas administrativas.

FIGURA 17. Techos de cristal, escaleras rotas y pisos pegajosos en el sector de acuerdo con la población que participó en el estudio³

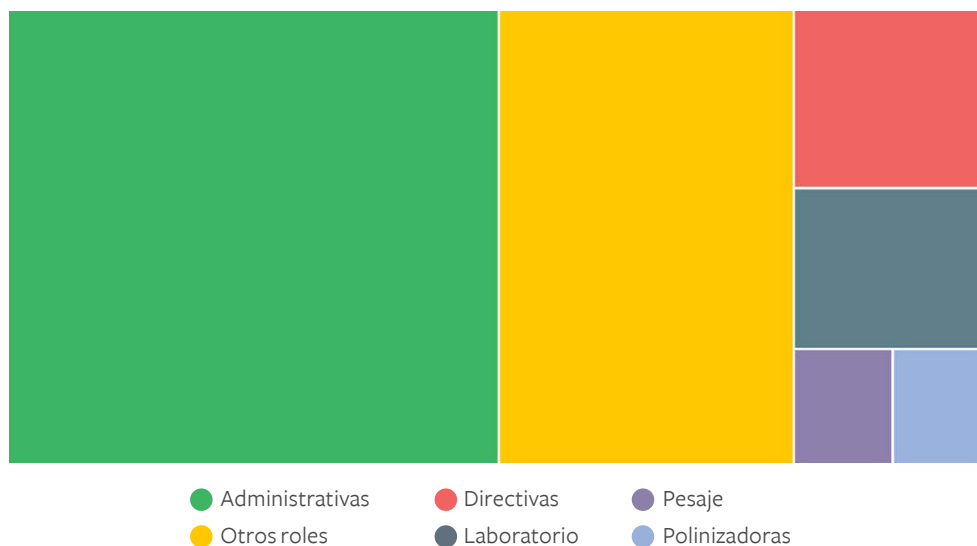


Fuente: encuesta a nueve empresas del sector palmicultor de las zonas central, norte y suroccidental, 2022.

³ En el anexo se presentan los resultados de la composición del personal para cada empresa.

La Figura 18 muestra las tareas a las que se dedican las mujeres en las plantas extractoras.

FIGURA 18. Roles de las mujeres en las plantas extractoras

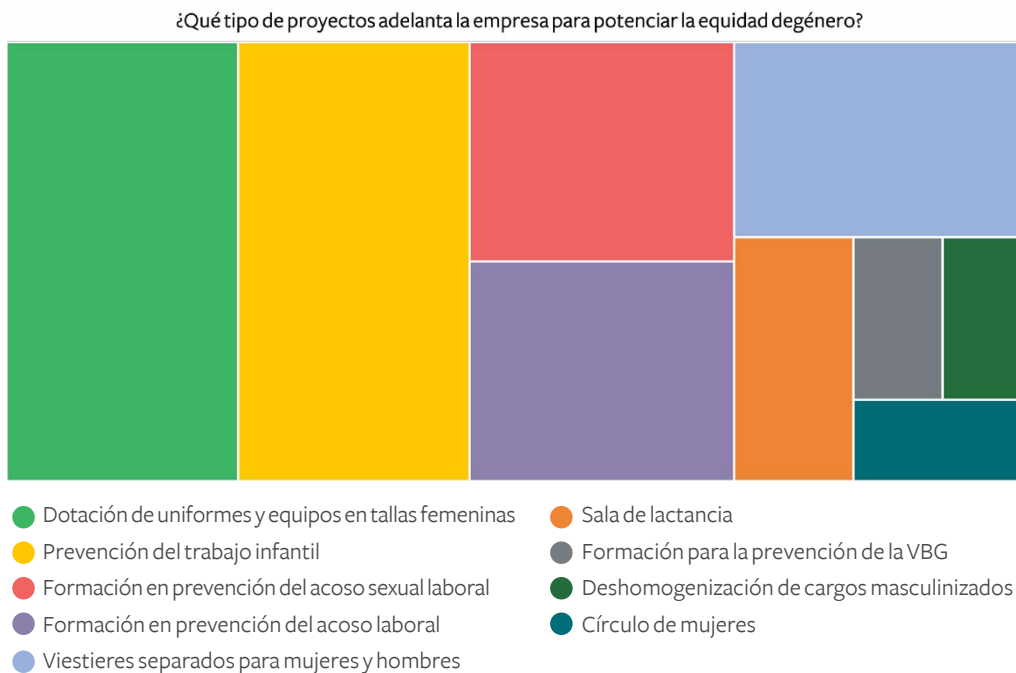


Fuente: encuesta a nueve empresas del sector palmicultor de las zonas central, norte y suroccidental, 2022.

Pese al panorama descrito anteriormente, las empresas están avanzando para el fortalecimiento de una política vivencial de la equidad de género. En este sentido, se les preguntó a las directivas encuestadas si llevan a cabo proyectos y acciones de gestión identificados como potenciadores de la equidad de género en el ámbito laboral. Los proyectos son: 1) Dotación de uniformes y equipos en tallas femeninas. 2) Prevención del trabajo infantil. 3) Sala de lactancia. 4) Vestidores separados para mujeres y hombres. 5) Formación en prevención del acoso sexual laboral. 6) Formación en prevención del acoso laboral. 7) Círculo de mujeres. 8) Deshomogenización de cargos masculinizados. 9) Formación para la prevención del acoso laboral. 10) Formación para la prevención de la violencia basada en género.

Según los resultados de las encuestas, las empresas están implementando nueve de estos proyectos a favor de la equidad de género, entre los que se destacan con más frecuencia la dotación de uniformes y equipos en tallas femeninas y la prevención del trabajo infantil, el 70 % lo llevan a cabo. Seguidos por la formación en prevención del acoso laboral, la formación en prevención del acoso sexual laboral y los vestidores separados para hombres y mujeres, el 40 % lo llevan a cabo. El 20 %, implementa salas de lactancia. Por su parte el círculo de mujeres, la deshomogenización de los cargos y la formación para la prevención de la violencia basada en género son los proyectos menos frecuentes, con un 10 % (Figura 19). Este último indicador es preocupante dados los altos niveles de violencia contra las mujeres en el país; si bien este es un fenómeno que no corresponde a las empresas resolver, sería importante alentar iniciativas de trabajo interinstitucional que ayuden a paliar este fenómeno.

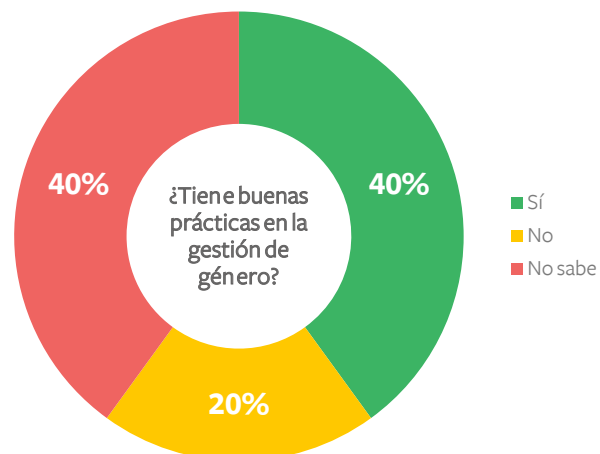
FIGURA 19. Proyectos o acciones que las empresas llevan a cabo para potenciar la equidad de género



Fuente: encuesta a nueve empresas del sector palmicultor de las zonas central, norte y suroccidental, 2022.

Ahora bien, el 40% del personal de nivel directivo cuenta con buenas prácticas en la gestión de género de la empresa. Otro 40% no está al tanto de si su empresa cuenta con buenas prácticas de género, y un 20% reporta que no tienen buenas prácticas. Las prácticas que más puntúan son: tener un comité de género y la equidad en los salarios, con beneficios y ascensos, ambas prácticas representan el 40%. En el 20% se encuentra el hecho de no discriminar por género para que las mujeres se vinculen a la empresa, lo que es entendido como una buena práctica (Figura 20).

FIGURA 20. Porcentaje de empresas que cuentan con buenas prácticas en la gestión de género



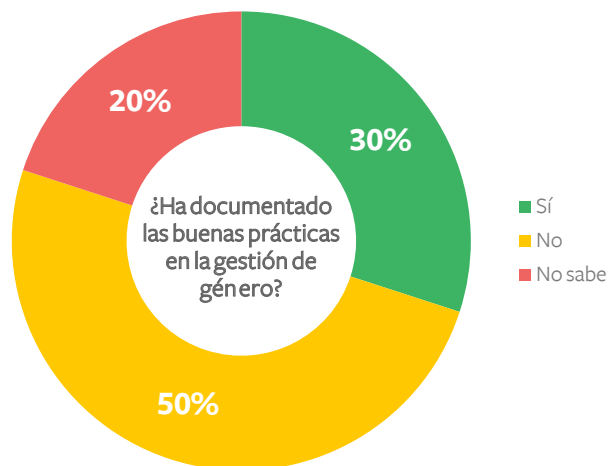
Fuente: encuesta a nueve empresas del sector palmicultor de las zonas central, norte y suroccidental, 2022.

Según los datos recopilados, solamente el 30% ha llevado a cabo la documentación de buenas prácticas. El 50% no reporta hacer un ejercicio de documentación y el 20% no sabe si su empresa lo hace (Figura 21). Al respecto en una de las entrevistas, la líder del área de sostenibilidad afirma:



Ahora tenemos mujeres en sanidad y monitoreo de plagas, siempre había sido de hombres y ahora lo asumió una mujer [...] Las jefes de laboratorio, [tanto] en el sector agropecuario como en aceites, son mujeres [...] La jefa de producción también es mujer [...] Lo que pasa es que lo tenemos, pero no lo estábamos exaltando ni mostrando de la manera como deberíamos hacerlo, de una manera donde se evidencie la gestión y el avance en temas de equidad.

FIGURA 21. Porcentaje de empresas que documentan las buenas prácticas de gestión de género



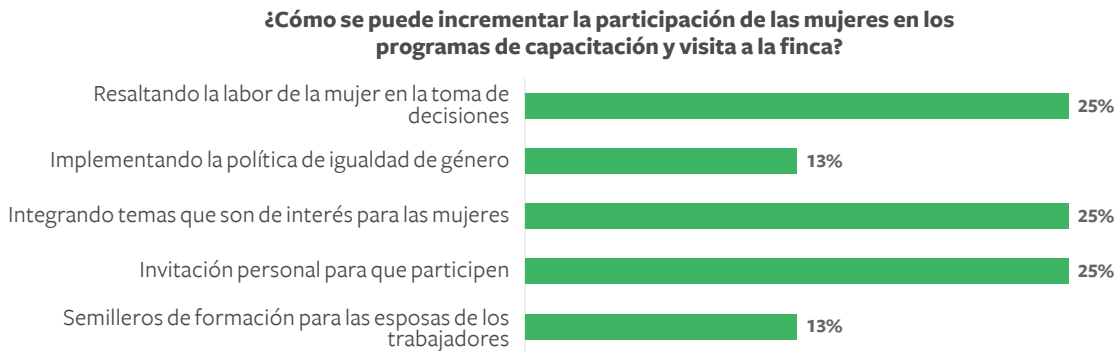
Fuente: encuesta a nueve empresas del sector palmicultor de las zonas central, norte y suroccidental, 2022.

Tras analizar las problemáticas desde la visión de las empresas, este estudio consultó los elementos que el personal del nivel directivo considera se pueden llevar a cabo para incrementar la participación de las mujeres. Entre sus respuestas se destacan las siguientes acciones: invitar personalmente a las mujeres para que se presenten a ofertas de empleo, revalorizar la labor de las mujeres en la toma de decisiones e integrar temas de interés para ellas.

De acuerdo con la consulta a las empresas, las estrategias para incrementar la participación de las mujeres en los programas de capacitación y visita a la finca son principalmente las siguientes: resaltar el papel de la mujer en la toma de decisiones, integrar temas de interés para las mujeres en las capacitaciones e invitarlas directa y personalmente a que participen.

Asimismo, se identificaron otras estrategias, aunque en menor proporción, como implementar la política de equidad de género y crear semilleros de formación para las esposas de los trabajadores (Figura 22). Es importante resaltar que esta información se basa en la perspectiva de las empleadas de las empresas palmeras, mientras que la información de las productoras se aborda en el cuarto apartado de este informe.

FIGURA 22. Estrategias para incrementar la participación de mujeres

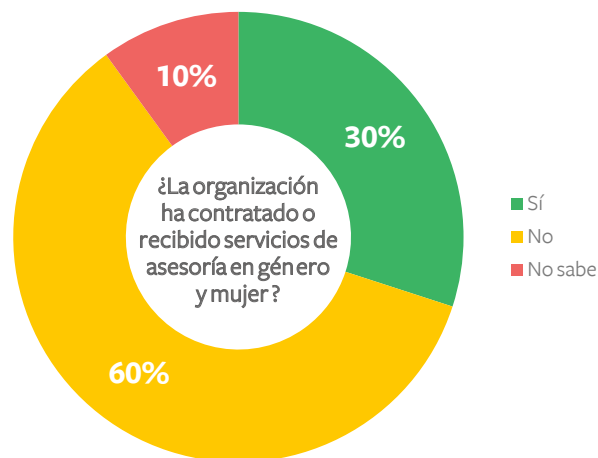


Fuente: encuesta a nueve empresas del sector palmicultor de las zonas central, norte y suroccidental, 2022.

3.1.2. NECESIDADES DE FORMACIÓN PARA UN ESPACIO LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

En la Figura 23 se observa que el 60% de las directivas encuestadas señala que la empresa no ha recibido asesoría en temas de género.

FIGURA 23. Porcentaje de empresas que han recibido asesoría en género y empresa

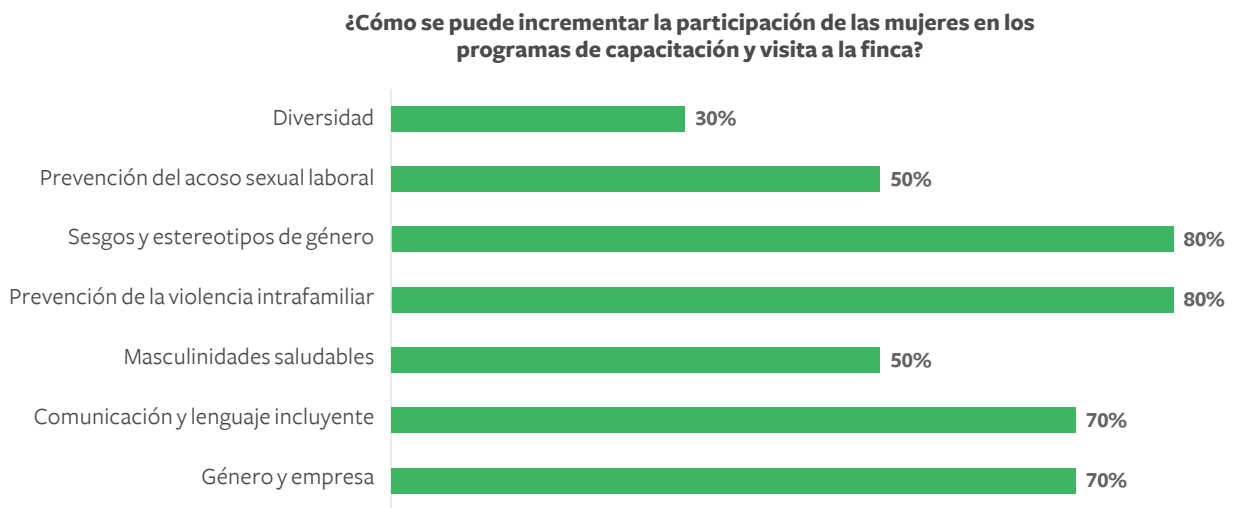


Fuente: encuesta a nueve empresas del sector palmicultor de las zonas central, norte y suroccidental, 2022.

Según las encuestas realizadas, las empresas destacan la necesidad de la formación del personal para que sean agentes de cambio en diversas áreas. Los temas que se mencionan por nivel de importancia son los siguientes:

- En un 80% evidencian la necesidad de formarse en sesgos de género y prevención de violencia intrafamiliar.
- Otro 80% identifica el tema de sesgos inconscientes, entendiendo la relevancia de identificar aquellas creencias que todos tenemos sobre los roles que deben cumplir los hombres y las mujeres, basados en los estereotipos socioculturales internalizados en la educación.
- Los siguientes en importancia son, en un 70%, la formación en género y empresa, y la adquisición de competencias para generar una comunicación incluyente y consciente.
- Otra área relevante que señalan las empresas es la formación en prevención del acoso sexual laboral y el desarrollo de talleres para varones sobre masculinidades saludables (Figura 24).

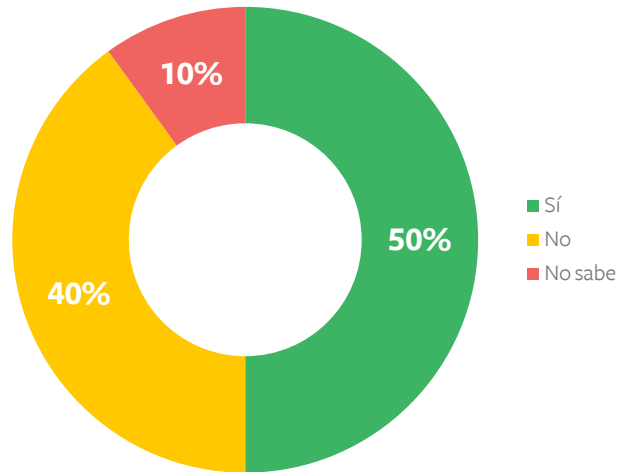
FIGURA 24. Temas que se deberían abordar en las empresas, desde la perspectiva del nivel directivo



Fuente: encuesta a nueve empresas del sector palmicultor de las zonas central, norte y suroccidental, 2022.

Hay que destacar que el 40% de las personas encuestadas del nivel directivo afirmó que el talento humano de las plantas extractoras no ha recibido formación en género y empresa (Figura 25).

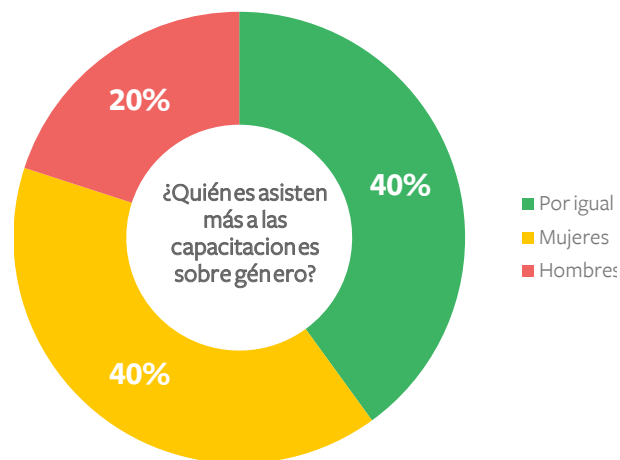
FIGURA 25. Porcentaje de respuestas sobre formación del personal en género y empresa



Fuente: encuesta a nueve empresas del sector palmicultor de las zonas central, norte y suroccidental, 2022.

Respecto a la asistencia a las capacitaciones sobre temas de género, se observa que, según el nivel directivo de las empresas, un 40% de los asistentes son mujeres; mientras que otro 40% afirma que la asistencia es paritaria, y en el 20% de los casos asisten hombres (Figura 26).

FIGURA 26. Distribución de la asistencia a capacitaciones sobre género



Fuente: encuesta a nueve empresas del sector palmicultor de las zonas central, norte y suroccidental, 2022.

A lo largo de las entrevistas con líderes del área de sostenibilidad y recursos humanos de las empresas, se encontró que todavía hay una apropiación insuficiente sobre la importancia de promover la formación en género en el ámbito empresarial. Por ejemplo, una funcionaria del área de recursos humanos en una de las plantas extractoras comentó: «No hemos dado capacitación [en género] porque no tenemos exclusión», refiriéndose a que la empresa oferta «por

igual trabajos a hombres y mujeres». Es decir, se presume que la formación en perspectiva de género solo es necesaria cuando hay discriminaciones evidentes. En otros casos, se considera que este tipo de formación no es requerida porque la igualdad de género es un tema «de moda» al que no es necesario dedicarle tiempo ni esfuerzos.

Desde la perspectiva de este estudio, tal como se abordará en las conclusiones y recomendaciones, la formación en género y empresa es esencial para que los equipos estratégicos de la empresa puedan asegurarse de que las decisiones empresariales no refuercen las desigualdades de género. Al capacitar a las directivas y a la alta gerencia es posible gestionar acciones con enfoque de género, identificar estrategias para empoderar a más mujeres en el sector y comprender el valor de contar con diagnósticos de género que ayuden a poner en práctica estos enfoques y hacer un seguimiento de los avances en esta materia.

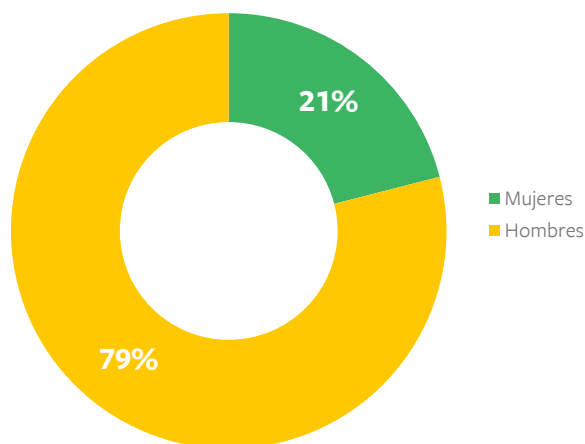


3.2. VISION DE LOS EQUIPOS DE ASISTENCIA TÉCNICA (EXTENSIONISTAS)

3.2.1. PERCEPCIONES Y PRÁCTICAS SOBRE LA EQUIDAD DE GÉNERO

De acuerdo con las respuestas de los encuestados del personal de asistencia técnica o extensionistas del sector palmicultor de las zonas central, norte, suroccidental y oriental, el servicio de acompañamiento en las fincas se brinda especialmente a los hombres, ya que son ellos quienes en mayor medida están al frente del cultivo de palma (Figura 27).

FIGURA 27. Proporción de hombres y mujeres que atiende el personal de asistencia técnica



Fuente: encuesta de percepción del personal técnico o extensionista del sector palmicultor de las zonas central, norte, suroccidental y oriental, 2022.

Las percepciones que los equipos de asistencia técnica tienen sobre los temas de equidad de género en la palmicultura se exploraron en los grupos focales. Estos grupos contaron con la participación de cuatro o cinco personas, quienes dieron sus percepciones sobre los problemas más frecuentes que identifican frente al papel de la mujer en la palmicultura, las experiencias significativas al promover la equidad de género dentro de su trabajo de asistencia técnica y los retos para promover la vinculación de más mujeres a las diferentes actividades del sector.

El estudio encontró que las barreras que enfrentan las mujeres en el cultivo de la palma de aceite son principalmente culturales y están asociadas al patriarcado. Sin embargo, las empresas han comenzado a brindar oportunidades a las mujeres, lo que ha permitido romper con esas barreras. Un participante del grupo focal explicó:



Somos como un país muy machista, ¿verdad? Pero entonces la mujer ha entrado a ser últimamente una parte bien interesante en los temas productivos, sobre todo aquí en el cultivo de la palma. Por ejemplo, aquí yo tengo la experiencia de que anteriormente no se contrataban mujeres, y la primera generación en la empresa se acabó y no se contrataban mujeres. Pero debido al cambio que hubo con esa pandemia de la pudrición del cogollo (PC) salieron cultivos nuevos como el híbrido donde se viene dando la participación a la mujer de una forma muy especial porque ellas lograron demostrar que su trabajo lo hacían con una mayor pasión.

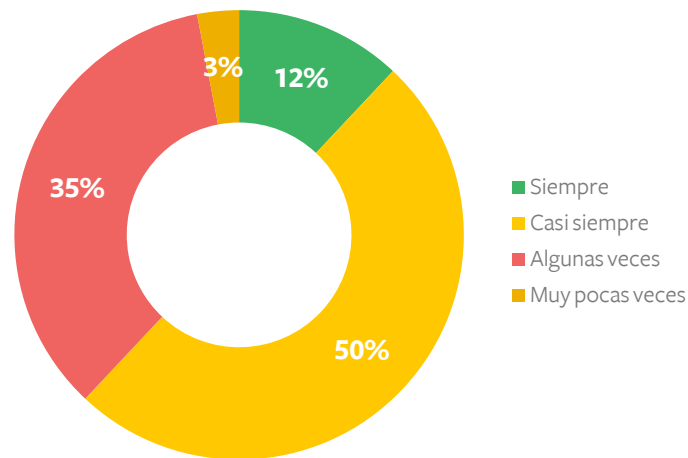
Ese legado patriarcal o «machista» es identificado por los equipos técnicos como prevalente en el medio rural. Uno de sus integrantes explica:



Trabajamos con personas que toda su vida han vivido en el campo; entonces, ellos tienen una forma de pensar que las mujeres se dediquen a las labores del hogar, a criar los niños y los hombres hacen el trabajo de campo.

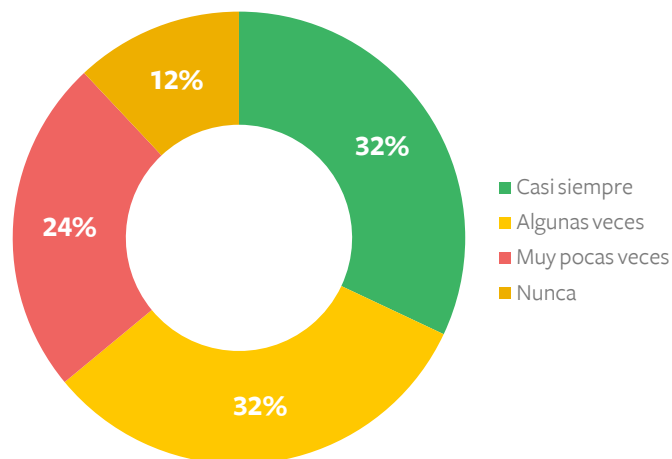
Las percepciones sobre la prevalencia de roles de género tradicionales que expresaron los integrantes de los equipos técnicos en los grupos focales se corroboran con las respuestas consignadas en la encuesta. En efecto, como se aprecia en la Figura 28 y Figura 29, la mayoría de los encuestados señalaron que en el sector se espera que los hombres desempeñen roles laborales y sean los proveedores del hogar; mientras las mujeres se mantienen dentro del rol doméstico y de cuidado. En un 50%, la percepción del personal técnico evidenció que en sus lugares de trabajo las familias siguen considerando que el proveedor del hogar es el hombre de la casa, y en un 32% perciben que las labores de las mujeres deben estar centradas en las tareas domésticas y de cuidado.

FIGURA 28. Percepción del personal técnico sobre si en las familias que atiende se considera al hombre como el proveedor del hogar



Fuente: encuesta de percepción del personal técnico o extensionista del sector palmicultor de las zonas central, norte, suroccidental y oriental, 2022.

FIGURA 29. Percepción del personal técnico sobre si en las familias que atiende se considera que la mujer debe ser quien cuide los hijos y atienda el hogar



Fuente: encuesta de percepción del personal técnico o extensionista del sector palmicultor de las zonas central, norte, suroccidental y oriental, 2022.

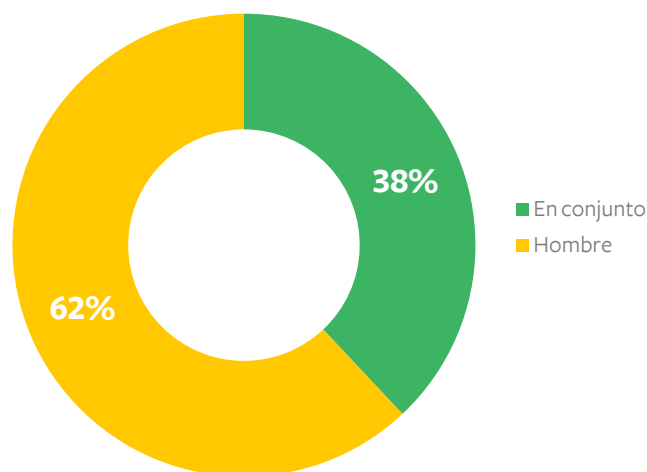
Por otro lado, los extensionistas indican que todavía existen brechas de género en relación con la propiedad, la toma de decisiones en el cultivo y el acceso a los recursos como asistencia técnica y tecnología. Desde su perspectiva, la titularidad/tenencia de la tierra sigue siendo predominantemente masculina, con un 62 % de los hombres como propietarios frente a un 38 % de propiedad de la tierra en pareja (Figura 30).

Según el Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo y Oxfam, a nivel mundial alrededor del 26 % las mujeres rurales son propietarias de la tierra y solo el 32,5 % heredan tierras. Según un análisis del Departamento Administrativo

Nacional de Estadística, en Colombia, donde el 48,1 % de la población rural son mujeres, el 64 % de los propietarios de predios en estas zonas son hombres. Además de tener menos propiedades, las mujeres rurales del país poseen áreas más pequeñas. «Esto implica una menor posibilidad de generar una renta económica. El tamaño de las propiedades va ligado a una menor producción agropecuaria» (Vanegas, 2022).

Lo anterior, claramente se proyecta como una barrera para avanzar en el cierre de las brechas de género porque limita en gran medida el empoderamiento económico de las mujeres y el acceso y control de recursos productivos.

FIGURA 30. Percepción del personal técnico sobre la tenencia de la tierra

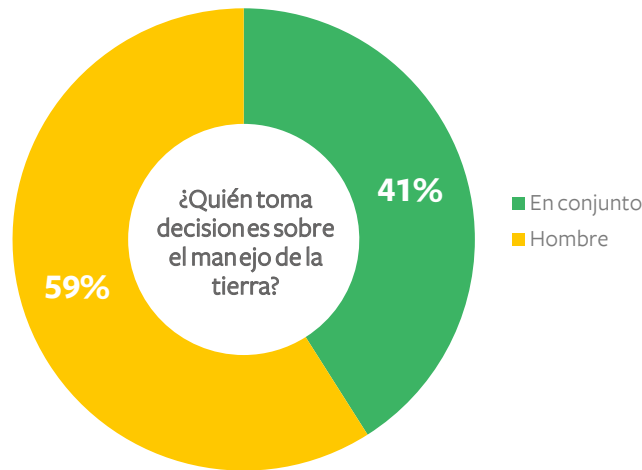


Fuente: encuesta de percepción del personal técnico o extensionista del sector palmicultor de las zonas central, norte, suroccidental y oriental, 2022.

Sumado a lo anterior, el hecho de que tradicionalmente las labores relacionadas con la finca y el cultivo sean llevadas a cabo sobre todo por hombres, tiene como consecuencia que las decisiones sobre el manejo de la tierra las toman ellos en mayor medida. El 59 % de los encuestados afirma que las decisiones son tomadas por hombres en comparación con el 41 % que afirma que se toman conjuntamente (Figura 31). Además, los cultivos son predominantemente propiedad de los hombres, 62 %, mientras que una proporción mucho menor afirma que los cultivos pertenecen a la pareja.

Es importante señalar que, en este aspecto, así como en la propiedad de la tierra y la toma de decisiones sobre esta, ninguno de los encuestados considera que puedan ser propiedad o potestad exclusivamente de las mujeres.

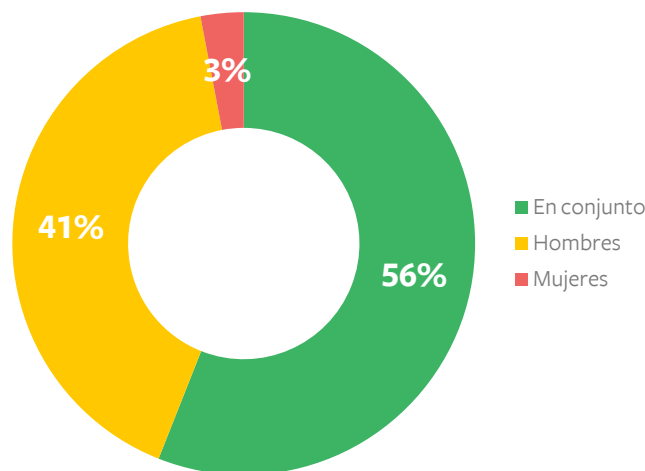
FIGURA 31. Percepción del personal técnico sobre la toma de decisiones respecto al manejo de la tierra



Fuente: encuesta de percepción del personal técnico o extensionista del sector palmicultor de las zonas central, norte, suroccidental y oriental, 2022.

Ante la pregunta por la propiedad de los animales: especies menores y ganado, se observa que, aunque mínima, empieza a haber más participación de las mujeres, quienes brindan asistencia técnica. Los encuestados estiman que en el 56 % de los casos los animales son propiedad de la pareja, el 41 % considera que estos son propiedad de los hombres y un 3 % piensa que estos pertenecen a las mujeres (Figura 32).

FIGURA 32. Percepción del personal técnico sobre la propiedad de los animales

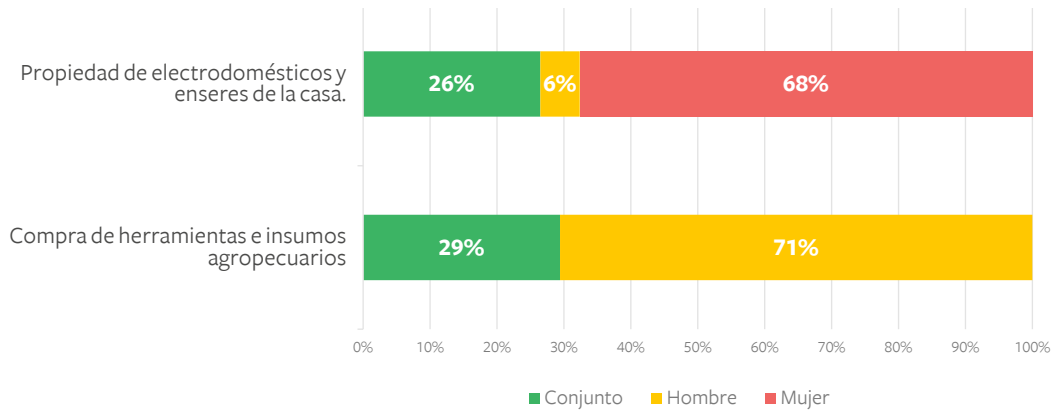


Fuente: encuesta de percepción del personal técnico o extensionista del sector palmicultor de las zonas central, norte, suroccidental y oriental, 2022.

La Figura 33 ilustra los roles de género tradicionalmente asignados a hombres y mujeres, así como los dominios en los que se considera natural que intervenga cada uno. Al 68 % de las mujeres se les considera las dueñas de los enseres

y electrodomésticos; mientras el 71% opina que los hombres compran y administran las herramientas y los insumos agrícolas.

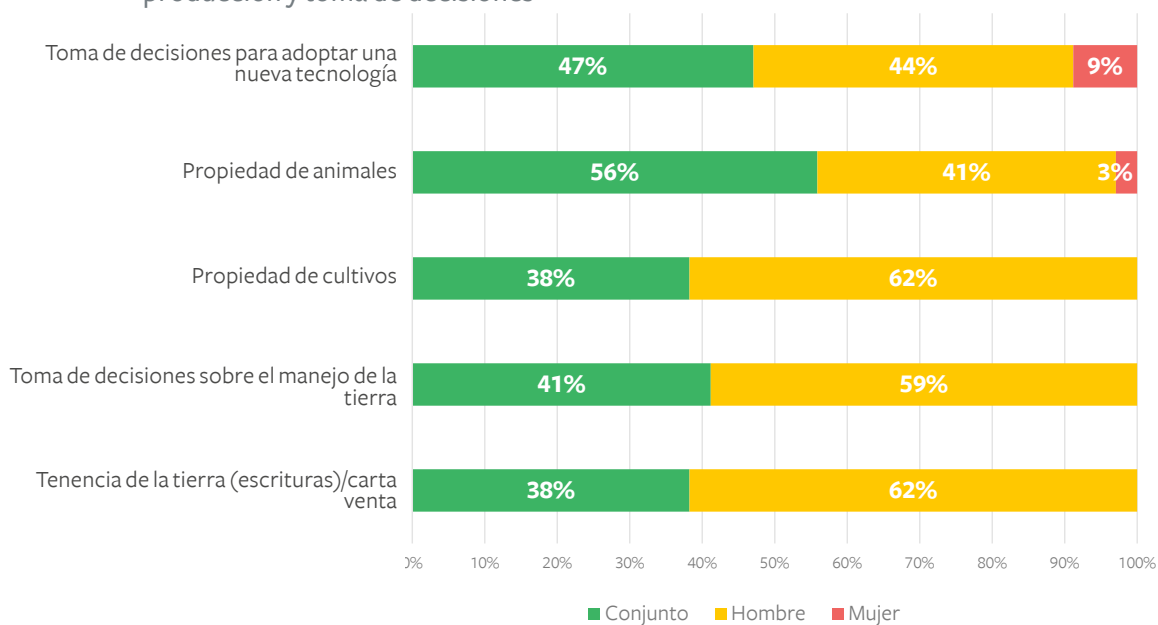
FIGURA 33. Percepción del personal técnico sobre la propiedad de electrodomésticos, enseres, herramientas e insumos



Fuente: encuesta a equipos técnicos del sector palmicultor de las zonas central, norte, suroccidental y oriental, 2022.

Los equipos técnicos también fueron consultados acerca de quién es el responsable de tomar las decisiones sobre la adopción de tecnologías entre las familias palmicultoras. El resultado indica que en su mayoría se trata de decisiones conjuntas, 47%; mientras el 44% cree que es el hombre quien toma estas decisiones y solo el 9% cree que lo hace la mujer (Figura 34).

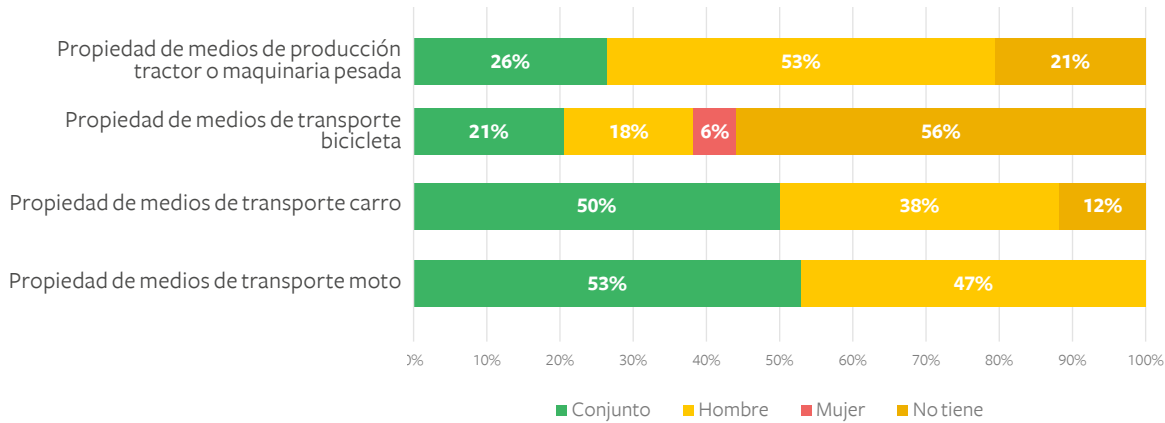
FIGURA 34. Percepción del personal técnico sobre propiedad de medios de producción y toma de decisiones



Fuente: encuesta a equipos técnicos del sector palmicultor de las zonas central, norte, suroccidental y oriental, 2022.

Según las respuestas que los equipos técnicos consignaron en la encuesta, los medios de transporte también están sobre todo en manos de los hombres (Figura 35).

FIGURA 35. Percepción del personal técnico sobre la propiedad de los medios de transporte



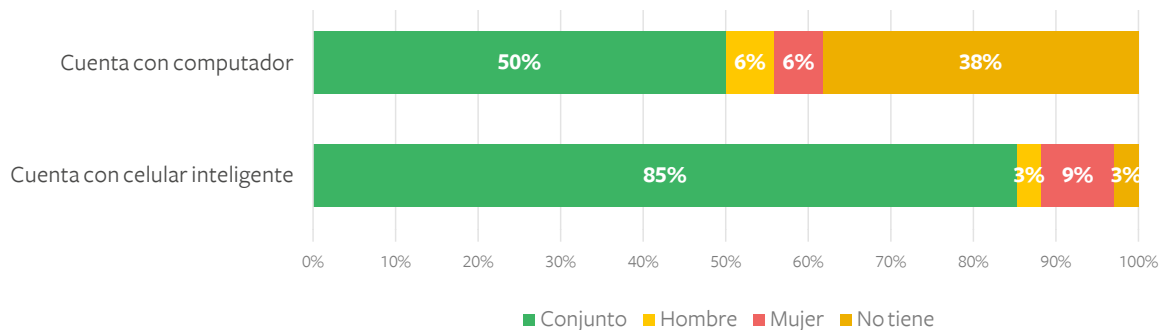
Fuente: encuesta a equipos técnicos del sector palmicultor de las zonas central, norte, suroccidental y oriental, 2022.

Según el personal técnico, se observa que las mujeres tienen cada vez más acceso a las tecnologías, lo cual es importante para mejorar su capacidad de agenciamiento con su familia y su comunidad, puesto que les permite acceder a información para tomar decisiones no solo a nivel del hogar, sino también del cultivo (Figura 36).

Un estudio de Agrilinks de 2021 destaca que «el desarrollo digital puede escalar y sostener los servicios de información de formas sin precedentes. La combinación de mujeres y tecnología podría ser un importante efecto multiplicador de fuerza en el desarrollo». En tal sentido, desde el gremio y las organizaciones aliadas, se pueden proyectar soluciones para resolver los desafíos de la inclusión digital y social en el sector palmero, mediante la unión de esfuerzos para acelerar dicha transformación.

FIGURA 36. Percepción del personal técnico sobre posesión de tecnología

¿Cómo se puede incrementar la participación de las mujeres en los programas de capacitación y visita a la finca?

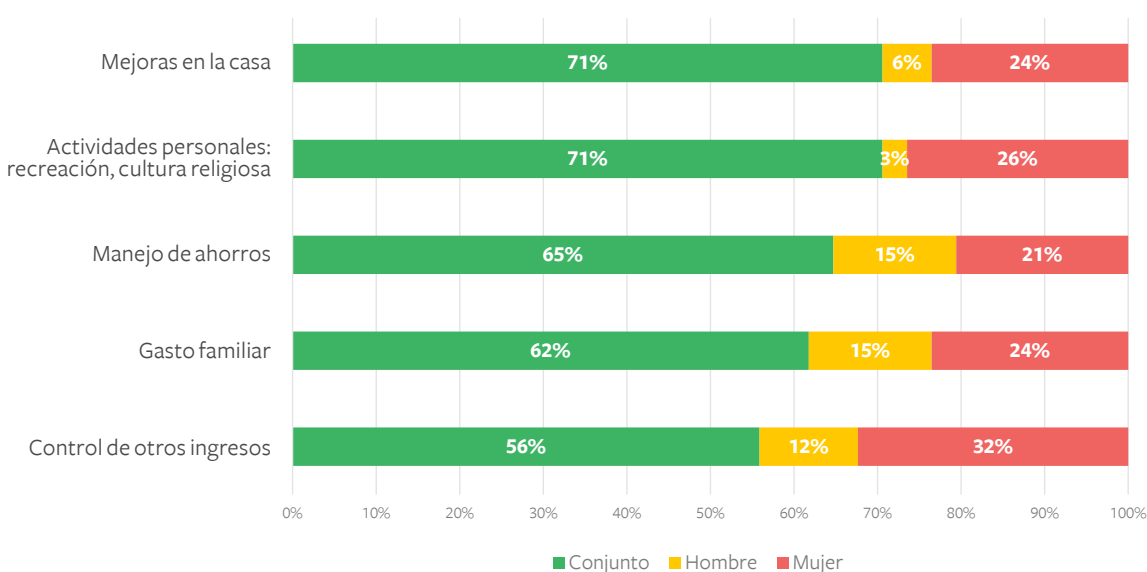


Fuente: encuesta a equipos técnicos del sector palmicultor de las zonas central, norte, suroccidental y oriental, 2022.

Por otra parte, desde la experiencia de los equipos técnicos, la toma de decisiones sobre reparaciones o mejoras a la vivienda se toman en conjunto (71%), las mujeres son las que deciden sobre este aspecto (24%) y son los hombres los que lo hacen (6%).

De igual forma, atribuyen mayor espacio a las mujeres en la toma de decisiones relacionadas con actividades o preferencias de la familia. Por ejemplo, en lo referente a recreación y cultura religiosa, se cree que el 26% de las mujeres toma estas decisiones frente al 3% en el caso de los hombres. No obstante, el personal de asistencia técnica destaca que este tipo de decisiones se toman sobre todo entre la pareja (71%). En conclusión, se puede observar un mayor protagonismo de las mujeres en la esfera doméstica (Figura 37).

FIGURA 37. Percepción del personal técnico sobre toma de decisiones en distintos ámbitos



Fuente: encuesta a equipos técnicos del sector palmicultor de las zonas central, norte, suroccidental y oriental, 2022.

Durante los grupos focales, también fueron expresadas las percepciones sobre la marcada diferenciación de roles de género en el sector de la palma. Por ejemplo, se encontró que la asistencia técnica y acompañamiento al cultivo se concentra en los hombres, factor que puede ser explicado por la tenencia de la tierra.

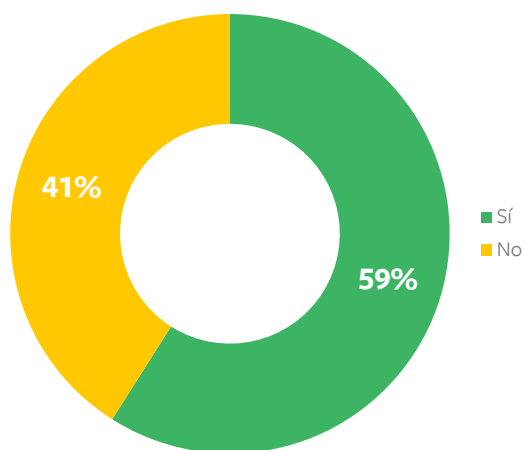
La participación de las mujeres se restringe si no son las propietarias de la finca. Para los equipos técnicos en la mayoría de los núcleos consultados es normal que las capacitaciones o actividades de transferencia técnica se citen con base en las listas de propietarios. De igual forma reconocen la importancia de realizar convocatorias más amplias que incluyan a las mujeres y contribuyan a cerrar brechas de oportunidad.

3.2.2. NECESIDADES DE FORMACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS EQUIPOS DE ASISTENCIA TÉCNICA

Apropiar un enfoque de asistencia técnica inclusiva en las organizaciones que trabajan en el sector del aceite de palma implica un proceso de formación y acompañamiento continuo para el personal técnico que dinamiza los procesos a nivel de campo. Desde la experiencia de Solidaridad, la asistencia técnica inclusiva se refiere a la capacidad de los equipos técnicos para comprender y poner en práctica acciones que aborden cuestiones críticas en torno al género dentro de la agricultura, tales como el acceso y control de recursos, la toma de decisiones y el disfrute de beneficios. Lo anterior, contribuye a acortar las brechas de desigualdad en el acceso de hombres y mujeres a recursos productivos y a relaciones de género más igualitarias.

Como se mencionó antes, el 100% del personal técnico o extensionistas encuestado ven la importancia de que el sector palmicultor tenga más proyectos con enfoque de género. En el mismo sentido, el 41% afirma no haber recibido formación en temas de género y, en su totalidad, consideran fundamental recibir este tipo de formación (Figura 38).

FIGURA 38. Percepción del personal técnico sobre si ha recibido capacitación en temas de género



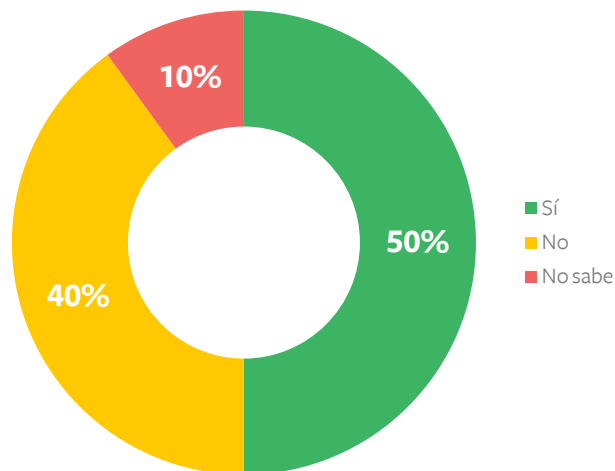
Fuente: encuesta a equipos técnicos del sector palmicultor de las zonas central, norte, suroccidental y oriental, 2022.

Según las empresas del sector palmicultor encuestadas, el 50% de los encuestados considera que el personal técnico ha recibido capacitación en temas de género, el 40% cree que no, y el 10% no sabe (Figura 39).

La formación en género y empresa permite que los equipos estratégicos de la organización sean capaces de asegurar de manera efectiva que las desigualdades

de género no sean reforzadas en las decisiones empresariales. Cuando las directivas y la alta gerencia reciben formación en enfoque de género es posible lograr que gestionen acciones en este sentido, identifiquen aproximaciones para empoderar a más mujeres en el sector y que comprendan lo valioso de contar con diagnósticos de género para implementar estos enfoques y dar seguimiento a los avances en materia de igualdad.

FIGURA 39. Porcentaje de personal técnico que ha recibido capacitación en temas de género según las empresas

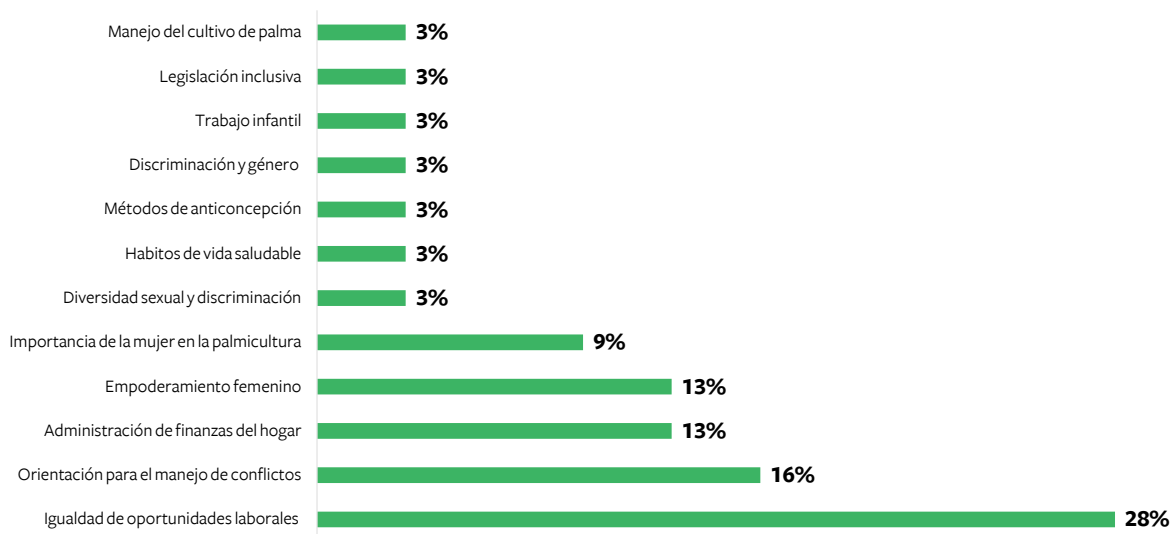


Fuente: encuesta a nueve empresas del sector palmicultor de las zonas central, norte, y suroccidental, 2022.

Dentro del amplio abanico de temas de interés para abordar en su trabajo con las familias productoras, el personal de asistencia técnica destaca los siguientes: la igualdad de oportunidades laborales para mujeres y hombres, la orientación en la gestión de conflictos para prevenir el acoso y fomentar un ambiente laboral positivo, la administración de las finanzas del hogar y el empoderamiento femenino (Figura 40).

También se refirieron, aunque en menor proporción, a la necesidad de brindar formación técnica y administrativa a las mujeres para el manejo del cultivo de palma. Cabe resaltar que los temas de diversidad sexual no son considerados una prioridad en la actualidad.

FIGURA 40. Necesidades de formación en género expresadas por el personal técnico



Fuente: encuesta a equipos técnicos del sector palmicultor de las zonas central, norte, suroccidental y oriental, 2022.

Durante los grupos focales, se profundizó en el alcance y los significados de la categoría «igualdad de oportunidades laborales para hombres y mujeres» como temática de formación. Según Solidaridad (2021):



Una recomendación común en el tema de género y agricultura es promover la inclusión de mujeres en los equipos técnicos y determinar si esto tiene resultados diferentes con respecto a la adopción de tecnología, al acceso a conocimiento y al relacionamiento con los integrantes de las familias productoras.

Si bien en todos los núcleos visitados hay mujeres que desempeñan este rol, algunas de ellas perciben que no siempre tienen el mismo reconocimiento y legitimidad ante el productor como el que tienen sus colegas hombres. Por lo tanto, la capacitación en temas de igualdad y asistencia técnica inclusiva beneficiaría internamente a los equipos mixtos de extensionistas.

Otra categoría analizada en los grupos técnicos es el «empoderamiento femenino». En este caso, la mayoría de los participantes reconocen la oferta formativa de calidad en los entornos locales como un obstáculo para el ascenso más amplio y rápido de las mujeres. Para los participantes, el proceso de empoderamiento de las mujeres requiere necesariamente de procesos de cambio cultural y también de ofertas de formación pertinentes y asequibles a las necesidades del sector.

La ausencia de oferta educativa se mencionó como una barrera para las mujeres en el grupo focal. En muchos casos, se calificó la oferta educativa como relevante y accesible para mujeres que están en el área de polinización, ya que la mayoría de ellas no tienen educación básica completa, pero cuentan con el deseo y las capacidades de aprender y superarse. En todas las regiones coincidieron en que el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) sería uno de los principales aliados para ofrecer programas educativos pertinentes con un enfoque claro en género.

Los equipos técnicos creen que la formación específica en las tareas productivas del cultivo es necesaria porque complementarían y cualificarían los saberes «empíricos» que traen los trabajadores. Uno de los extensionistas describe la ventaja que tendrían cursos formales para mujeres y hombres:



Cuando yo quería que se me abriera una oportunidad mejor, me pedían conocimiento, más el cartón. Entonces yo decidí buscar en el SENA y empezar a hacer mi técnico allá. Para las mujeres sería eso, capacitarse para tener una mejor oportunidad.

En el contexto de la palmicultura, el saber empírico se debe complementar con formación y habilidades técnicas adicionales. Los extensionistas consideran que esta oferta de formación sería clave para superar una de las barreras que limitan la equidad de género en el sector.

3.3. LA VISIÓN Y LAS PRÁCTICAS DEL PERSONAL DE LAS PLANTAS EXTRACTORAS

3.3.1. PERCEPCIONES Y PRÁCTICAS EN CUANTO A LA EQUIDAD DE GÉNERO

Durante los grupos focales, se profundizó en la presencia de mujeres en roles tradicionalmente ocupados por hombres en el contexto de la palmicultura. Los participantes de este tipo de población identificaron que algunas mujeres están trabajando como operarias de maquinaria pesada, jefas de finca, jefas de producción, supervisoras de sanidad o en laboratorios. En general, atribuyen esa mayor presencia femenina a una serie de explicaciones que incluyen:

- La economía del hogar exige la contribución del hombre y la mujer.



- Hay mayor interés por parte de las mujeres para trabajar en el sector.
- Las empresas y específicamente las personas encargadas de contratación han visto que «las mujeres han demostrado ser capaces» o «inclusive, han demostrado hacer mejor el trabajo que los hombres en ciertas áreas de la cadena».

Sin embargo, aún subsisten estereotipos de género que restringen la elección de trabajo de las mujeres y limitan su acceso a roles que se consideran «pesados» y requieren mayor esfuerzo. Estas acciones se reafirman con el marco normativo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que promueve la contratación de hombres en ciertos cargos para prevenir enfermedades laborales relacionadas con temas ergonómicos y lesiones de espalda que son más frecuentes en mujeres. Durante las conversaciones en los grupos focales, se hizo evidente que lo que se entiende comúnmente como «fácil» o «ligero» en realidad se refiere a trabajos que requieren de un alto sentido de paciencia, responsabilidad y atención, del trabajo en los detalles, mayor destreza relacionada con la motricidad fina, entre otras características que suelen atribuirse más a las mujeres.

Un ejemplo de esta prevalencia de estereotipos y de la necesidad de evidenciarlos para crear entornos laborales más equitativos se encuentra en la manera como los participantes se refieren al trabajo de polinización. Esta actividad que progresivamente está siendo ocupada mayoritariamente por mujeres es descrita por los participantes en los grupos focales con adjetivos como actividad «liviana» o «suave». También hablan de que la polinización es una actividad que permite a las mujeres seguir cumpliendo su rol de cuidado del hogar. Una trabajadora de la planta extractora dice que:



Las mujeres que vienen a buscar empleo, casi siempre es en el área de polinización, quizás, de pronto, por los horarios que les parecen más flexibles. Porque ellas terminan sus labores, pueden irse a su casa y mirar a sus hijos. Algunas terminan a las doce o una de la tarde y tienen el tiempo restante para dedicarle a su familia o a la casa.

Por su parte, algunos trabajos dentro de la planta y el cultivo siguen siendo identificados como masculinos, por ejemplo, uno de los participantes afirmó: «La extractora es una labor que solamente es de hombres». Sin embargo, algunas mujeres, que se podrían llamar pioneras, han empezado a poner en tela de juicio estas, a veces, rígidas clasificaciones. Una trabajadora en este sentido declaró: «En la planta extractora se requiere más fuerza, más capacidad física, más resistencia, pero yo fui la primera mujer que entré, hace como tres años».

Es importante aclarar que estos roles de género en el sector no son inamovibles y dependen de circunstancias como las trayectorias individuales y familiares. Con el paso del tiempo tanto hombres como mujeres vienen realizando actividades que no corresponden a sus roles tradicionales, en particular las mujeres.

Para la mayoría de los participantes en los grupos focales es claro que, si las empresas ofrecen las oportunidades de movilidad y ascenso, las mujeres que «se decidan» pueden aprovecharlas y sobresalir. Según la opinión de los participantes, ofrecer oportunidades significa adoptar una perspectiva de género para que las mujeres que deseen aplicar a una vacante o a un ascenso comprendan que su condición femenina no es un obstáculo.

Por ejemplo, en los grupos focales se reconoció que los avances en la automatización de la maquinaria en las plantas extractoras abren oportunidades tanto para hombres como para mujeres, puesto que ya lo ventajoso no es la «fuerza masculina». En cambio, pesa más la capacidad de aprendizaje de la persona, ya sea hombre o mujer. No obstante, además de que las oportunidades se ofrezcan con perspectiva de género, es necesario que las mujeres se empoderen y desarrollen confianza en sí mismas. Una de las trabajadoras de la planta extractora expresó esta idea de la siguiente manera:



Cuando ingresé, inicié en la parte agronómica haciendo censos de sanidad en el departamento agronómico, que consiste en subirse a la palma, tomar muestras vegetativas en la finca, y sí, realmente en la finca siempre. Yo creo que [esta] empresa siempre ha tenido digamos que esa visión de formar a la mujer en las labores y no tener ningún tipo de discriminación, porque yo lo he hecho y lo viví. Incluso lo que hacen mis chicos ahora, que es cargar los vehículos subirse a un vehículo apretar arandelas, bajo esos soles, pesar arandelas, yo también lo hice. Entonces no es que la empresa lo limite a uno, también va en uno como persona, porque tú, como persona, no puedes permitir que alguien te limite por género. Yo soy mujer y me creo capaz de hacer todo lo que hacen en esta industria.

Como se mencionó, en ninguna de las extractoras visitadas existe una oferta de empleo con perspectiva de género. No se evidencia una política clara para construir semilleros de mujeres o de atracción del talento femenino. Las mismas mujeres que han logrado abrir un campo para ellas en el sector describen el nivel de esfuerzo que implica «dar la talla», una mujer de la planta extractora que participó en el grupo focal lo explica de la siguiente manera:



La empresa ha visto que las mujeres somos más responsables, más coordinadas. Cuando yo empecé, fueron mirando que era un puesto de hombres, pero que las mujeres tenían la capacidad [...] Entraron a ese grupo como siete mujeres. No se había visto que una mujer estuviera en maquinaria. En el caso mío, vieron que yo daba la talla: responsabilidad, rendimiento. Vieron que las mujeres también podíamos trabajar en esa parte dura. Como la mujer tiene otras ocupaciones [hogar], la empresa iba viendo cómo le iba funcionando, con un turno nocturno.

A pesar de que subsisten sesgos y estereotipos de género, en general, las trabajadoras entrevistadas manifestaron mayoritariamente ser bien tratadas por el personal masculino en las plantas extractoras. Ese buen trato se refiere a cortesía, el respeto y la atención en el lenguaje y las conversaciones para evitar bromas inapropiadas. Según algunos participantes, antes de la inclusión de las mujeres en estos espacios laborales el lenguaje, las conversaciones y los chistes podían ser machistas. En este estudio no se reportó ningún caso de acoso laboral ni de acoso sexual. La mayoría de las personas que participaron en las actividades del estudio demostraron conocer la existencia de comités de convivencia, que son los espacios adecuados para plantear quejas o denuncias.

Un hallazgo interesante del estudio es que, desde la perspectiva de algunas personas que ocupan puestos de liderazgo, las empresas están regidas por un principio de igualdad, reflejado en expresiones como «todos somos iguales» o «no discriminamos». No obstante, se debe ampliar la comprensión sobre las dimensiones de la equidad de género, incluyendo la creación de condiciones que hagan posible el trabajo de las mujeres. Por ejemplo, en las conversaciones con el personal sobre las facilidades locativas en las plantas extractoras, la mayoría afirmó que no existen vestidores diferenciados ni salas de lactancia. En algunos casos, los baños deben ser compartidos por hombres y mujeres, como en el caso de las trabajadoras en polinización, pero el servicio de aseo de estos espacios está reservado en la mayoría de los casos para mujeres.

La gestión de género también tiene relación con la infraestructura en el entorno local, que puede facilitar o inhibir la vinculación de mujeres a las plantas extractoras. Un ejemplo concreto que se ofreció durante los grupos focales es que las mujeres con hijos pequeños no tienen una red cercana de jardines infantiles; aunque en todos los casos, el personal afirmó que las empresas respetan las horas de lactancia, así como las licencias de paternidad y maternidad.

3.3.2. NECESIDADES DE FORMACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DEL TALENTO HUMANO EN LAS PLANTAS EXTRACTORAS

En general, los participantes de los grupos focales desconocen si existe o no una política de género en la empresa. Aunque reconocen que en los reglamentos se establece la no discriminación por razón de sexo, la mayoría indicó no haber recibido formación en temas de equidad género y no relacionan este tipo de formación como una actividad propia de los comités de género. En cambio, adscriben al comité actividades asociadas a celebraciones como el día de la mujer o el día del niño.

En el marco de los grupos focales, se promovió el diálogo sobre estos hallazgos para motivar la reflexión sobre las oportunidades de mejora y las áreas de atención prioritaria en las empresas. Durante estos diálogos, se llegó a un consenso en que los reglamentos basados en la «no discriminación» son insuficientes para orientar una gestión proactiva hacia la equidad de género. Además, surgieron propuestas de acciones formativas de corte dialógico y participativo, donde se hable de relaciones entre los géneros a partir de las propias experiencias en el entorno laboral. Esto implica acciones sistemáticas y deliberadas por parte de las instancias directivas de la empresa, que permitan generar un piso común entre sus empleados sobre la importancia de reducir las brechas de género .



4.

RESULTADOS EN LAS FAMILIAS DE PEQUEÑOS PALMICULTORES



En cada uno de los núcleos palmeros vinculados al presente estudio se convocaron familias de pequeños palmicultores para participar en un taller que utilizó la dinámica del árbol de equilibrio de género, herramienta del sistema de aprendizaje activo de género (GALS). Esta metodología emplea el dibujo como técnica generadora para activar diálogos entre los participantes sobre los roles de género. Se abordan temas, como la distribución de las tareas de cuidado y trabajo doméstico entre los integrantes de las familias; el acceso y control sobre los recursos, incluyendo recursos financieros; la propiedad de la tierra; la participación en la toma de decisiones y el acceso a oportunidades para el empoderamiento de la mujer (Figura 41).

FIGURA 41. Participantes del taller árbol de equilibrio de género



Las familias de pequeños productores estuvieron representadas de diversas maneras en los talleres, incluyendo:

- Padres e hijas.
- Hijas en representación del padre si este era el dueño de la plantación.
- Parejas, cuando tanto el hombre como la mujer tiene diferentes roles y responsabilidades en el cuidado de la finca.
- Mujeres y hombres que asistieron solos en representación de la pareja.
- Mujeres cabeza de familia.

La presencia de una diversidad de composiciones familiares enriqueció los diálogos y permitió reflexionar sobre las diferencias tanto al interior de las familias como entre familias.

Por otro lado, la heterogeneidad de los territorios palmeros en Colombia implica distintas vivencias en las relaciones de género, que varían en función de la apropiación social y cultural. Esto quiere decir que las experiencias de las familias en la zona suroccidental, donde los roles de mujeres y hombres están mediados

por las normas sociales propias de las culturas afrocolombianas en la zona pacífica del país, difieren de las experiencias de las familias palmicultoras de la zona central, donde los roles están mediados por las culturas de la ribera del río Magdalena. Y ambas distan de las vivencias y la concepción de los roles masculinos y femeninos de las familias de la zona norte, en la costa Caribe. Desde la apreciación de esa diversidad, es posible entender que la manera en que las familias participantes en este estudio se expresaron sobre su vida familiar en relación con las necesidades y las oportunidades que ofrece el cultivo de la palma de aceite son diversas, particulares y no extrapolables a otras regiones.

Reconociendo la diversidad familiar y regional, este estudio se propuso identificar una serie de hallazgos a partir de los elementos más sobresalientes para el conjunto de los núcleos palmeros. A continuación, se presentan dichos hallazgos en cuatro categorías: (i) Roles de género. (ii) Acceso y control sobre los recursos. (iii) Necesidades de formación y empoderamiento. (iv) Interpretaciones culturales, procesos de reconocimiento y autorreconocimiento.



4.1. ROLES DE GÉNERO

El estudio revela que en los núcleos palmeros donde se llevaron a cabo los talleres con familias, las mujeres son las responsables de las tareas del cuidado de otros y del trabajo doméstico, incluso si son las dueñas de las plantaciones. Aunque un número creciente de hombres está desempeñando trabajos de cuidado y labores domésticas, que tradicionalmente eran ejecutados exclusivamente por mujeres.

Los participantes identificaron algunas causas que explican este cambio progresivo, entre ellas están:

- Las madres y padres dan ejemplo en el hogar y enseñan a sus hijos tareas de cuidado doméstico.
- Las esposas «educan» a los maridos.
- Los hombres se ocupan de las labores domésticas y de cuidado cuando las esposas/compañeras se enferman o viajan.

Estos cambios apuntan a un proceso de cambio cultural que ya se está observando entre los núcleos palmeros, aunque en algunas regiones es más evidente que en otras. Sin embargo, las mujeres tienen momentos limitados para descansar debido al desbalance en el tiempo de dedicación a la economía del cuidado entre hombres y mujeres, lo que se acentúa en las zonas rurales. Aunque en la mayoría de los núcleos los hombres participantes reconocen que el rol de cuidado asignado culturalmente a las mujeres es exigente porque tiene horarios más extendidos y extenuantes, todavía se naturaliza la distribución tradicional de roles.

Si bien esas fronteras entre el trabajo femenino y masculino pueden ser flexibles, sigue siendo notable el desequilibrio en los roles de género a nivel de las familias productoras. Es más común que las mujeres intervengan en el trabajo productivo de la finca que los hombres aporten en las tareas asociadas al cuidado del hogar.

En cuanto a los roles de género en la esfera pública, el estudio encontró que las mujeres participan con mayor frecuencia que los hombres en actividades de liderazgo comunitario. Por lo general, son ellas quienes asumen la defensa de la comunidad y el territorio, pero la designación de tareas se circunscribe a temas operativos, como elaborar actas, realizar las convocatorias, redactar peticiones, entre otras. Sin embargo, las actividades de apoyo a la comunidad que llevan a cabo se ejercen con mucha dificultad y riesgo por las amenazas y bloqueos de los actores armados en el territorio.

4.2. ACCESO Y CONTROL SOBRE LOS RECURSOS

En los grupos focales y talleres, se observó que en la mayoría de los casos los hombres ostentan la titularidad de la tierra, aunque muchas veces son las mujeres quienes la administran. En cuanto a los bienes muebles, en la mayoría de los casos la propiedad es compartida, esto incluye desde vehículos hasta enseres del hogar. Los activos financieros y las cuentas bancarias aparecen también como recursos compartidos.

No obstante, persiste lo que fue denominado como «machismo», que se expresa en el control que ejerce el hombre sobre el manejo del dinero en la familia y, en ocasiones, con una actitud sancionatoria por los gastos que hace la mujer. En casi todas las regiones, existe el estereotipo de que la mujer hace gastos innecesarios.

En todas las regiones visitadas, las mujeres cumplen un papel fundamental en la seguridad alimentaria de sus familias. Ellas son las encargadas de los cultivos de pancoger y de la crianza de especies menores, como gallinas, patos y peces. Esas referencias sugieren la importancia de continuar apoyando a las mujeres palmicultoras en temas de seguridad alimentaria, ya que esto puede constituirse en un espacio de autonomía y empoderamiento y una parte fundamental de su reafirmación cultural. En tal sentido, algunas de las empresas palmeras actualmente promueven programas de huertas caseras y de nutrición dirigidos a las familias de empleados y productores.

4.3. NECESIDADES DE FORMACIÓN Y EMPODERAMIENTO

De acuerdo con las familias palmicultoras, existen dos factores principales para explicar las persistentes brechas de género: uno cultural y otro asociado a los niveles educativos en hombres y mujeres. Ambos factores sugieren la necesidad de atender las necesidades de formación y empoderamiento de la mujer. El estudio identificó que en diferentes regiones se expresan diversas formas de ser mujer u hombre, así como diversos roles. A pesar de las diferencias regionales, los

participantes en todos los casos reconocen la influencia que tienen las maneras de ser, pensar y actuar que han prevalecido por generaciones y plantean que los estereotipos arraigados deben cambiar ante las evidencias de capacidad que muestran las mujeres.

Para algunos participantes, las brechas existentes reflejan la estratificación social y los menores niveles educativos. En efecto, a mayor nivel educativo y mayor acceso a información, aumenta la presencia de mujeres en diversidad de ocupaciones en el cultivo y en la extractora. Igualmente, a mayor nivel educativo y mayor acceso a información, aumenta la presencia de hombres en labores de cuidado y trabajos domésticos. En todos los grupos focales se observó que un mayor nivel educativo está asociado al mayor empoderamiento de la mujer, que se traduce en la confianza en sí misma y en la decisión de «hacerse valer». Así lo explica una de las participantes de una familia palmicultora: «Uno de mujer es capaz. Lo que pasa es que a veces se cree el mismo machismo de antes, que la mujer no servía. Pero ahora ya no, somos capaces y nos proponemos y nos hacemos valer».

En tal sentido, procesos de fortalecimiento del liderazgo femenino son claves para aumentar el empoderamiento político y las condiciones de bienestar de las mujeres que participan en el sector. Varios estudios han demostrado que la participación de las mujeres mejora el desempeño de los sistemas democráticos de las organizaciones gremiales, sociales y comunitarias en las que están incluidas.

Por otra parte, tanto mujeres como hombres en las distintas regiones visitadas hablaron de la importancia de dar a conocer la historia y experiencia de aprendizaje entre pares, porque a partir del poder de las historias de vida, más mujeres pueden llegar a proponerse sus propias metas. Estas formas de inspiración y aspiración son particularmente importantes en el sector rural, así lo expresó una de las participantes: «No hay muchas mujeres de la zona rural que se crean capaces o que crean a otras mujeres capaces», lo que indica una necesidad de empoderamiento más urgente en el contexto rural que urbano.



4.4. INTERPRETACIONES CULTURALES Y PROCESOS DE RECONOCIMIENTO Y AUTORRECONOCIMIENTO

El estudio examinó las representaciones sociales sobre lo masculino y lo femenino, y encontró que el trabajo de cuidado la mujer se da «por descontado»; es decir, que de la mujer se espera que atienda los roles del hogar y del trabajo. Una participante afirmó: «Él, cuando tiene la oportunidad, me ayuda». Lo que supone que mientras estas tareas se piensan como una obligación para las mujeres, los hombres tienen la posibilidad de elegir si hacerlas o no. Otra participante afirmó: «Las mujeres debemos ser multifuncionales». Lo que implica un esfuerzo y una responsabilidad significativos para atender todo lo que socialmente se espera de ellas. Esa norma social aparentemente permea las distintas culturas regionales de

Colombia, pues se encontró en todos los núcleos visitados: norte, central, oriente y suroccidente.

En las diferentes regiones y municipios donde se realizó el trabajo de campo, se describieron formas de crianza que han reproducido roles domésticos y de cuidado para las mujeres. Las rutinas diarias de las mujeres son extenuantes, ya que desarrollan un sinnúmero de actividades que implican jornadas dobles o jornadas extendidas, puesto que al trabajo del hogar se suma el trabajo productivo en la finca.

El relato de esta y otras mujeres ilustran lo que se conoce como la economía del cuidado, que se refiere al trabajo del hogar no remunerado, relacionado con el mantenimiento de la vivienda, los cuidados a otras personas del hogar o la comunidad y el mantenimiento de la fuerza de trabajo remunerado. Una participante del grupo focal de las familias palmicultoras describe la situación de su hogar así:



Muchas labores que tiene que hacer la mujer en la finca, no lo de la casa sino de la finca, que no llovió, echarles agua a las matas, recoger los huevos, echarles comida a las gallinas ponedoras, a los marranos... Todavía la pareja llega del corte cansado y se sienta y dice: «Tú que estás tan descansada tráeme tal cosa». Y ella también estuvo todo el día trabajando... Yo no he visto al primer hombre que llegue y diga: «Uy cómo tienes esto tan chévere, ¡qué trabajo! No reconocen, pero entre ellos si se aplauden su trabajo, pero a las mujeres no... Y si va una mujer a buscar empleo, no le dan la oportunidad a una mujer, prefieren un hombre.

La doble carga que implican el trabajo doméstico no remunerado y el trabajo en el cultivo ejemplifica también esa economía del cuidado. Muestra la necesidad de reconocer y visibilizar el valioso aporte que hacen las mujeres tanto en el hogar como en el proceso productivo de la palma.

En general, las actividades de trabajo doméstico y de cuidado en las familias productoras no son remuneradas, lo cual es una tendencia nacional y mundial en relación con la economía del cuidado (Mesa Intersectorial de Economía del Cuidado, 2020). Según las estadísticas, las mujeres rurales en Colombia dedican ocho horas al día a estas actividades, mientras que los hombres solo tres. Esta distribución de trabajo limita el acceso de las mujeres a trabajos remunerados y también afecta sus tiempos de descanso (DANE y MADR, 2022).



5.

HALLAZGOS

El análisis de género es una herramienta de gestión crucial para las organizaciones que trabajan en el sector de la palma de aceite sostenible, pues permite reconocer las necesidades, demandas y niveles de participación de hombres y mujeres en la cadena de valor. Además, este enfoque posibilita evaluar si las actividades planteadas contribuyen o no a lograr la equidad de género y promueven cambios en las relaciones de género en todos los actores.

Se espera que los hallazgos y las recomendaciones presentados en este estudio, obtenidos a partir de los resultados del trabajo de campo con los doce núcleos, fomenten la apropiación del enfoque de género en todos los niveles: al interior de las organizaciones, en las empresas aliadas, en los equipos técnicos y en las familias beneficiarias de los proyectos.

Cuando las organizaciones adoptan una perspectiva de género, logran visibilizar las barreras que limitan la participación de mujeres, lo que constituye el primer paso para iniciar un trabajo intencionado hacia la eliminación de los obstáculos. En este sentido, el trabajo de campo adelantado en los doce núcleos palmeros da cuenta de que el sector palmicultor está avanzando hacia un mayor reconocimiento y participación de las mujeres, pese a que la fuerza laboral del sector sigue estando predominantemente compuesta por hombres, tanto en el nivel primario de producción, donde son ellos quienes poseen los cultivos y toman la mayoría de las decisiones productivas, como en el nivel directivo y de toma de decisiones de las empresas, donde la mayoría de los cargos directivos son ocupados por hombres.

En las empresas visitadas se evidencian avances en el trabajo intencionado alrededor de la promoción de un enfoque de género. De acuerdo con los datos recolectados, el 80 % afirma contar con una política o declaración de género; el 70 % manifiesta haber socializado dicha política con todo el talento humano. Asimismo, el 70 % cuenta con un comité de género; también el 70 % tiene un responsable del tema de equidad de género. Por otro lado, el 60 % de las empresas asigna un presupuesto para fortalecer la equidad de género. Finalmente, el 70 % hace reportes de sostenibilidad en los que la equidad de género se contempla como parte de la dimensión social, al lado de la dimensión ambiental, para alcanzar una producción sostenible de la palma en Colombia.

Las empresas también han avanzado en la consolidación de un enfoque de género al incluir en sus equipos una proporción importante de mujeres. Esto contribuye no solo a la apertura de mayores espacios para ellas en su desempeño profesional, sino que también ofrece la oportunidad de cambiar los modelos presentes en las comunidades donde tienen su accionar los núcleos palmeros. Sin embargo, se requiere una mayor presencia de mujeres en las plantas extractoras y en la asistencia técnica, lo que implica modelos de convocatoria más inclusivos.

Pese a los avances reportados anteriormente, es necesario avanzar en la apropiación del enfoque de género por parte de los distintos actores involucrados en el sector, mediante acciones concretas y medibles que se puedan incorporar en la cultura organizacional de las empresas. A continuación, se destacan las más importantes a partir de los hallazgos del trabajo de campo: el 70% de las empresas encuestadas no tienen indicadores de género en sus proyectos, el 60% no ha recibido asesoría en temas de género y solo el 50% ha recibido formación en género y empresa. Además, aunque el 40% dice tener buenas prácticas en equidad de género, es significativo que otro 40% no sabe si cuenta con ellas. Una proporción importante, el 40%, afirma que la existencia de un comité de género es una buena práctica, aunque, de acuerdo con las entrevistas realizadas, su función y estrategias a menudo no son claras. En esa misma línea, un 50% no ha documentado buenas prácticas, y un 20% no sabe si se han hecho. Quizá uno de los hallazgos más dicentes es que ninguna de las empresas encuestadas dispone de estímulos para la vinculación de mujeres a la organización.

Se observa que las culturas familiares y organizacionales están permeadas por sesgos de género, con roles definidos para las mujeres en el ámbito reproductivo y de cuidado; y para los hombres en el productivo. Estos comportamientos sociales y culturales son heterogéneos y están influenciados en gran medida por la ubicación geográfica de las empresas palmeras. Pese a esto, se comienzan a observar cambios en la distribución de algunas tareas domésticas, pues ocasionalmente los hombres se hacen cargo de actividades relacionadas con la limpieza de la casa y la preparación de alimentos, y las mujeres realizan actividades en el cultivo.

Se destaca la importancia de reconocer la contribución de las mujeres en la economía del cuidado, la cual incluye el trabajo doméstico y su impacto en la producción de palma. Para lograr una distribución equitativa de las tareas del hogar y mejorar el bienestar de las mujeres, es importante promover conversaciones al interior de las familias productoras. Asimismo, es importante fomentar la valoración propia de las mujeres y reconocer su necesidad de tiempo para el descanso, una alimentación adecuada y el disfrute de su tiempo libre. Otro punto relevante es la existencia de prejuicios culturales que limitan las oportunidades laborales y productivas de las mujeres. No obstante, es notoria la disposición de las familias y los técnicos entrevistados de aprender y recibir formación para derribar estos prejuicios.

Desde una mirada integral que recoge las voces de quienes laboran en las plantas extractoras, de los equipos de asistencia técnica y de las directivas, el presente estudio concluye que el sector palmicultor presenta una gran oportunidad para innovar en una gestión con igualdad de género. Al recoger experiencias, conocimientos y opiniones en diversas regiones del país, se observa que, aunque hay particularidades regionales, las mujeres están esforzándose por vencer «los pisos pegajosos» y que las instancias de asistencia técnica y directivas están ampliando su perspectiva sobre lo que sería deseable hacer para promover la equidad de género. Aunque en algunas regiones los estereotipos culturales parecen estar más arraigados, en todas ellas se está produciendo un progresivo reconocimiento y visibilización del aporte de las mujeres en la palmicultura.

En este sentido, los tres sectores consultados, mediante la técnica de grupos focales, talleres y encuestas, coinciden en que la educación con enfoque de equidad de género es la clave para el cambio cultural. Esta educación debe estar alineada con los espacios de formación de la empresa y de la educación formal, que es donde la niñez comienza a vivenciar la equidad o la discriminación de género.

Finalmente, este estudio evidenció una brecha entre las respuestas obtenidas en los reportes de sostenibilidad y las respuestas desde las vivencias del personal de las plantas extractoras. En tal sentido, es fundamental establecer lineamientos claros sobre las prácticas mínimas para gestionar la equidad de género en las empresas. Estos lineamientos deben apuntalar acciones concretas para atender de manera efectiva tanto el cambio organizacional interno como las desigualdades de género presentes en el sector.



The background features a stylized illustration of a tropical scene. On the left, a large palm tree stands prominently. In the center, the silhouettes of a man, a child, and a woman are shown walking. A bird is depicted in flight above them. The right side of the image is dominated by a large, semi-circular graphic composed of numerous thin, parallel lines radiating from the center, creating a sunburst or lens flare effect. A large, white circle is superimposed on this graphic, containing the number '6.' in a bold, yellow, sans-serif font.

6.

RECOMENDACIONES

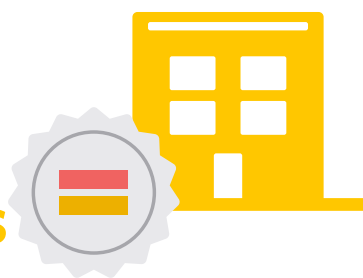
6.1. GENERALES



- Un análisis de género del sector palmicultor debe partir desde las riquezas culturales de cada región colombiana. Es necesario superar posturas que reproduzcan los estereotipos existentes; por ejemplo, superar la idea de que ciertas regiones son «machistas» y otras «progresistas».
- Un análisis de género del sector palmicultor debe asumir una mirada coherente a largo plazo con la intención de generar una transformación cultural. Es fundamental evitar que las acciones con perspectiva de género se asuman solo con el fin de obtener una certificación, aunque esta sea un incentivo poderoso que cumple con la legislación colombiana e internacional. El verdadero objetivo debe ser promover la equidad de género como una cultura empresarial sostenible.
- Este y futuros análisis de género deben orientar una alianza estratégica entre el sector productivo y el sector educativo, con la intención de promover una transformación cultural que aborde los estereotipos y los sesgos de género arraigados en la sociedad.
- Una política de igualdad de género para el sector del aceite de palma debe ir más allá de la «no discriminación» y pasar a la «promoción». Aunque algunos participantes en el estudio consideran que en la actualidad en el proceso de atracción y contratación o el código de ética «no discriminan», se requiere avanzar para que las empresas gestionen un enfoque de género. Implementar una ruta de gestión de la igualdad de género promoverá el cierre de las brechas y permitirá revisar los sesgos inconscientes y estereotipos de género para abrir más oportunidades de trabajo formal para las mujeres. Aunque se han logrado avances sectoriales en este tema, aún faltan acciones deliberadas y sistemáticas para lograr una verdadera igualdad de género en el sector.
- Dado que la industria de la palma opera en zonas históricamente afectadas por el conflicto, promover la igualdad de género puede fortalecer los quince elementos priorizados en la estrategia de sostenibilidad ambiental, económica y social del sector de la palma de aceite sostenible. Esto permitirá generar oportunidades reales y concretas para las mujeres en esos territorios como vía de construcción de modelos de prosperidad y reconciliación.

Además de estas recomendaciones generales, como resultado del estudio se presentan unas recomendaciones concretas para los procesos internos de las empresas, para el trabajo con las familias palmicultoras y para los agentes de apoyo, como Fedepalma y cooperantes internacionales.

6.2. PARA LAS EMPRESAS



6.2.1. RECOMENDACIÓN 1: GESTIÓN Y FORMACIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO EN EL GREMIO Y EL SECTOR

- Diseñar o fortalecer, en caso de que ya exista, un plan de mejora empresarial con enfoque de género⁴. El primer paso para realizar un plan de mejora en igualdad de género es analizar cuál es la situación en materia de igualdad de la empresa. El diagnóstico se debe realizar en dos vías: una encuesta dirigida a la alta gerencia y recursos humanos de la organización y un diagnóstico de sesgos de género y convivencia y buen trato. Asimismo, sería importante revisar los cinco pilares que se proponen a continuación, como vía para generar más oportunidades de trabajo digno a las mujeres:

PILAR 1 **Equidad de la voz:** Gobierno corporativo en Igualdad de género que involucra:

- Compromiso con la sostenibilidad y avance en el componente social, que incluye la equidad de género.
- Política y declaración de igualdad de género y comité de igualdad de género.
- Presupuestos asignados para llevar a cabo los proyectos o programas con enfoque de género.
- Comunicación incluyente

PILAR 2 **Convivencia y buen trato:** Existencia de política y protocolos para la prevención, detección y atención de acoso y acoso sexual laboral.

PILAR 3 **Selección incluyente y crecimiento:** Políticas de promoción y ascenso, y metas para romper los techos de cristal, las escaleras rotas y los pisos pegajosos.

⁴ Se sugiere tomar como referencia el Modelo de Igualdad de Género de la metodología SCORE de la OIT (MIG SCORE) para trazar los proyectos a favor de la igualdad de género (Equilátera, inclusión y Sostenibilidad, 2023).

PILAR 4 **Armonía de la vida laboral con la privada:** Permisos y licencias de maternidad y paternidad compartidos.

PILAR 5 **A trabajo de igual valor, salario de igual valor.**

A partir de los resultados del diagnóstico, cada empresa podrá detectar los aspectos que hay que mejorar para alcanzar una igualdad de oportunidades real. En función de las condiciones de cada empresa, es necesario generar una batería de indicadores que permita concretar las aspiraciones, monitorear avances y generar reportes de resultado. Por ejemplo, si el diagnóstico de género arroja que la empresa no cuenta con una política de igualdad de género, el primer indicador sería la existencia o no de la política de igualdad de género (sí/no). El segundo indicador sería la divulgación de la política de igualdad de género por los canales internos de la organización (sí/no). El tercer indicador sería el número de personas de la empresa sensibilizadas sobre la importancia de la política de igualdad de género en procesos de inducción y reinducción (número de personas).

Si el diagnóstico arroja que la empresa no ha formado al equipo de comunicaciones en lenguaje incluyente y consciente, su indicador sería el número empleados formados en comunicación incluyente y consciente, así como el número de horas de formación impartida al equipo de comunicaciones en este tema.

Después de este proceso, la transformación con enfoque de género requiere la formulación del plan, el seguimiento y la evaluación, con un vínculo estrecho entre la alta gerencia y las directivas de talento humano y de compras o cadena de proveedores, comunicaciones, responsabilidad social empresarial (RSE), entre otras áreas pertinentes. Igualmente, en los casos donde no exista, se requiere designar en la empresa un «enlace de género» que coordine esta estrategia. Este enlace, preferiblemente hará parte del comité de igualdad de género y estará trabajando en coordinación con otras áreas de la organización según el plan de trabajo estipulado. La política deberá ser socializada periódicamente, siguiendo el principio de transversalización de género en todas las áreas de la organización, más allá de hacerla visible en los espacios comunes de la empresa, como en el tablero informativo. Las empresas están llamadas a garantizar un personal capacitado y un presupuesto para ejecutar proyectos, como diagnósticos de género, formación en género, proyectos a favor de la igualdad de género, entre otros. Es esencial hacer el seguimiento interno a la batería de indicadores que se construyan para cada empresa.

6.2.2. RECOMENDACIÓN 2: SELECCIÓN INCLUYENTE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

- Contar con semilleros de mujeres para romper la composición homogénea en la palmicultura y potencializar el acceso al trabajo formal y decente con igualdad de oportunidades tanto en campo como en las extractoras.
- Fortalecer el proceso de atracción de talento humano mediante la formación de los equipos encargados de la selección de personal, para que las empresas se conviertan en marcas empleadoras que abran puertas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para romper los «techos de cristal»

- Se requiere establecer una meta progresiva para alcanzar una composición paritaria en los altos cargos y juntas directivas, con el fin de garantizar una mayor presencia de mujeres en cargos de liderazgo.
- Es deseable la existencia de programas de mentoría y liderazgo femenino para fortalecer su empoderamiento y habilidades de negociación. En tal sentido, es clave promover el liderazgo de las mujeres para aumentar el empoderamiento político y mejorar las condiciones de bienestar de las mujeres en el campo. También se ha demostrado que la participación de las mujeres mejora el desempeño de los sistemas democráticos en organizaciones gremiales, sociales y comunitarias. Un ejemplo de programa exitoso es el Proyecto de habilidades de liderazgo para la vida diseñado por Solidaridad en el 2019, el cual se implementó con más de 700 mujeres rurales para buscar ampliar su participación en los espacios de decisión a nivel comunitario y mejorar sus oportunidades de liderazgo en tres escenarios: personal, familiar y comunitario. Esta estrategia puede ser implementada a nivel gremial o de empresas en el sector palmero.
- También es aconsejable establecer metas en la composición de los cargos, en una proporción mínima de 30 %-70 %, que permitan romper los techos de cristal y vencer los pisos pegajosos en las empresas. Para esto, cada empresa debe establecer metas específicas basadas en un análisis de segregación ocupacional, tasas de ocupación y ausentismo. En tal sentido, es clave contar con datos desagregados por género para el sector, se recomienda llevar a cabo la encuesta de empleo directo del sector palmero.

Para superar las «escaleras rotas»

- Es necesario potenciar la formación y actualización del personal para promover movimientos horizontales en la empresa que permitan el desempeño en distintas áreas, generar nuevos aprendizajes y descubrir talentos ocultos. Asimismo, fomentar movimientos verticales que posibiliten ascender a un cargo con mayores responsabilidades y crecer en el mundo del trabajo.

- Llevar a cabo estudios especializados en segregación ocupacional con enfoque de género para definir estrategias de armonización y balance de los cargos.

Para vencer los «pisos pegajosos»

- Generar un proceso pedagógico para lograr una transformación cultural que permita reconstruir el rol del hombre como proveedor y el de la mujer como cuidadora por excelencia. Solidaridad cuenta con una estrategia y una serie de herramientas para abordar las inequidades y transformar las relaciones de género a nivel de las familias. Esta experiencia previa puede ser un insumo útil para adelantar pilotos con las empresas que se interesen en estos temas.
- Fortalecer paternidades activas y presentes y el vínculo familiar con una mejor redistribución de las cargas domésticas y de cuidado. Estos procesos se determinan en cada empresa.
- Potenciar avances formulando metas progresivas para que las mujeres accedan a mayores oportunidades de vinculación en cargos tradicionalmente ocupados por hombres, como las áreas operativas de la industria.
- Reformular el lenguaje y las imágenes de las convocatorias de empleo para alentar la postulación de mujeres en cargos no tradicionales a su sexo y la postulación de hombres en cargos tradicionalmente ocupados por mujeres.
- Revisar el cumplimiento de la normativa de las salas de la familia lactante en las empresas que tengan esta obligación, según la Ley 1823 de 2017⁵.
- Promover que la solicitud de exámenes médicos de laboratorio para el personal de la empresa se base en criterios objetivos, según el cargo que la persona va a ocupar, y que no existan sesgos de género ni discriminaciones de ningún tipo en la petición de pruebas de embarazo, curvas de glicemia, pruebas de VIH, entre otros.
- Continuar con las formaciones de empoderamiento femenino para las mujeres propietarias de cultivos de palma.
- Revisar la homogenización de los cargos de asistencia técnica para que haya una participación mayor de mujeres.

6.2.3. RECOMENDACIÓN 3: CONVIVENCIA Y BUEN TRATO

Para prevenir el acoso sexual laboral

- Fortalecer las acciones para mejorar la prevención del acoso sexual y de género mediante la continuidad de campañas de tolerancia cero con la discriminación, el acoso sexual y la intimidación en el lugar de trabajo.

⁵ La Ley define que estas disposiciones aplicarán a las empresas privadas con capitales iguales o superiores a 1500 salarios mínimos o aquellas con capitales inferiores a 1.500 salarios mínimos con más de 50 empleadas. Por otra parte, abre la puerta a potenciar acciones para favorecer una paternidad corresponsable en los varones que se desempeñan en una empresa. Se sugiere que estas medidas se puedan diseñar para el contexto específico de planta y vivero.

- Impartir formación continua sobre las conductas inaceptables en el marco laboral, como acoso, acoso sexual laboral y ciberacoso.
- Lograr que las empresas, las plantas extractoras y las cadenas de proveedores cuenten con comités de convivencia activos y con procesos efectivos que permitan una denuncia segura ante casos de discriminación, intimidación, acoso laboral y psicológico relacionados con el trabajo.

Para prevenir violencias

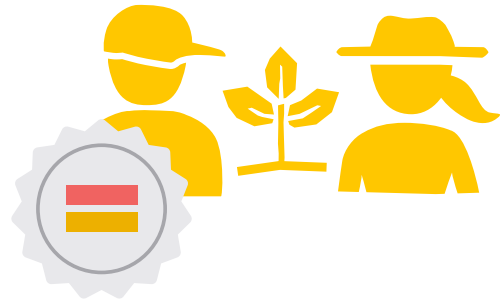
- Continuar con la formación en prevención de la violencia doméstica para crear un mayor conocimiento sobre los riesgos y los efectos negativos de la violencia intrafamiliar.
- Garantizar la igualdad de condiciones de seguridad y salud laboral proporcionando uniformes adecuados para mujeres y elementos de protección personal en tallas para mujeres y hombres, asegurando la ergonomía con enfoque de género.
- Contar con adecuaciones sanitarias y vestidores separados para hombres, mujeres y, de ser posible, un vestidor neutro para que las personas de identidad de género diversa se sientan seguras al usarlos.
- Garantizar que las acciones de salud y seguridad en el trabajo tengan un enfoque de género, incluyendo los riesgos psicosociales asociados a conductas inapropiadas.

6.2.4. RECOMENDACIÓN 4: ARMONÍA DE LA VIDA PRIVADA Y LA VIDA LABORAL

Para lograr una mayor armonía entre la vida privada y laboral de los trabajadores, se sugiere tomar las siguientes medidas:

- Fortalecer la licencia de paternidad y maternidad, propiciando una extensión en tiempo de manera remunerada a través de retornos graduales.
- Actualizar las políticas de licencia de paternidad y los permisos con enfoque de género, para amplificar y fortalecer el vínculo paterno de los varones, y brindar mayor flexibilidad.
- Revisar el regreso de las mujeres de su licencia de maternidad, respaldar su reincorporación y mantener su avance laboral.

6.3. RECOMENDACIONES PARA UNA ASISTENCIA TÉCNICA INCLUSIVA DIRIGIDA A LAS FAMILIAS PRODUCTORAS



6.3.1. RECOMENDACIÓN 1: GESTIÓN Y FORMACIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO EN EL GREMIO Y EL SECTOR



Con los equipos técnicos se pueden desarrollar estrategias que permitan potenciar su sensibilidad frente a la importancia de asumir el enfoque de equidad de género en su trabajo, ya que al mejorar las dinámicas familiares se puede incidir en la adopción de tecnologías y el incremento productivo de la cadena de valor en la que se trabaja (Cardona y Ramírez, 2020 p. 4).

La asistencia técnica inclusiva (ATI) implica un cambio cultural y ajustes en los procesos y procedimientos actuales del trabajo de los equipos técnicos con las familias productoras. Los beneficios esperados de estos cambios se verán en la equidad social y la productividad del sector. Sin embargo, para que los equipos se apropien de la ATI y puedan promover efectivamente la equidad de género es necesario instaurar o fortalecer su formación en temas clave, como género y empresa, diversidad cultural, comunicación para la inclusión, masculinidades saludables y responsables, y economía del cuidado.

A continuación, presentamos algunas recomendaciones concretas para que los equipos técnicos trabajen con las familias desde una perspectiva de género. Estas recomendaciones se inspiran en el trabajo previo realizado por Solidaridad con extensionistas y técnicos acompañantes de proyectos de sostenibilidad y se adaptan al contexto del presente estudio (Solidaridad, 2021).

Convocatorias

- Incentivar la asistencia de todos los integrantes de las familias productoras a los procesos de acompañamiento técnico, o seleccionar los asistentes con base en su nivel de proximidad con las temáticas a abordar.
- Para programar las convocatorias y asegurar oportunidades de participación para hombres y mujeres, es necesario considerar si la fecha, horario, distancia y ubicación son adecuados. Por ejemplo, revisar si los horarios se ajustan a las rutinas de las familias participantes, considerando los horarios de comidas, los horarios escolares y los de realización de labores agropecuarias. Desde

una perspectiva de género es notable que ciertas horas del día pueden limitar la participación de mujeres en actividades de asistencia técnica, hasta que se haya logrado una distribución más equitativa de las tareas de cuidado y trabajo doméstico en el hogar.

Lenguaje inclusivo

- El uso de un lenguaje inclusivo va más allá de utilizar pronombres masculinos o femeninos, o de aplicar género femenino a algunos sustantivos comunes, como líderes/lideresas. Según la guía de ATI: «El lenguaje inclusivo es aquel que representa de manera objetiva a todos los actores de la cadena, incluyendo a hombres y mujeres, niños, jóvenes, adultos mayores, grupos indígenas y otros grupos de población» (Cardona y Ramírez, 2020, p. 5). Lo anterior implica comentar la importancia de los distintos roles y funciones dentro de las familias, y valorar las actividades que tradicionalmente no están asociadas a los roles culturales; por ejemplo, mujeres cocinando y hombres administrando.

Capacitaciones

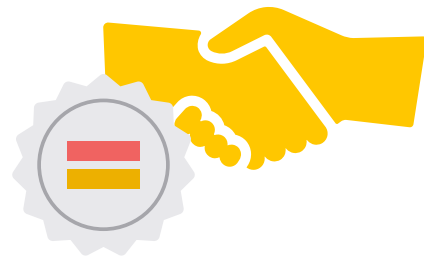
- Promover formación y asistencia técnica sobre el cultivo de la palma dirigidas a las mujeres y sus hijas.
- Desde una visión más holística de la asistencia técnica, complementar los procesos de formación de las familias para abrir conversaciones sobre los roles de género, las prácticas familiares y cómo podrían mejorarse hacia una mayor corresponsabilidad por parte de los integrantes de la familia en las tareas de cuidado y trabajo doméstico. Estas transformaciones pueden mejorar la productividad del cultivo y el acceso justo y equitativo de todos los integrantes de las familias a los beneficios de los proyectos. Solidaridad cuenta con experiencia y una batería de instrumentos que pueden servir para apoyar estos procesos.
- Considerar capacitaciones que promuevan emprendimientos o iniciativas prácticas de generación de ingresos para las mujeres. Teniendo en cuenta sus intereses y capacidades, estos emprendimientos pueden proporcionar a las mujeres una fuente suplementaria de ingresos y aportar en la autonomía económica y la libertad en la toma de decisiones. Estas actividades no deben aumentar indiscriminadamente la carga laboral de las mujeres.

Visitas a las fincas

- Se puede aprovechar las visitas a las fincas para conversar con las familias sobre las creencias en cuanto a los roles tradicionales de género que se han naturalizado de generación en generación. Es necesario reconocer que algunas de esas creencias reproducen una sobrecarga de trabajo de las mujeres en detrimento de su bienestar. Esto será posible si la persona que está encargada de realizar la visita técnica involucra a los diferentes miembros de la familia, en lugar de hacer partícipe solo al hombre.

- Durante las visitas a las fincas se pueden presentar herramientas lúdicas y prácticas que faciliten el diálogo entre las familias sobre cómo alcanzar una mejor distribución de las tareas de cuidado y trabajo doméstico entre los miembros del hogar. Una de estas herramientas es Famipuntos, creada por Solidaridad, que ayuda a visibilizar la distribución de roles, tareas de cuidado, trabajo doméstico y tiempos de descanso. El uso de estas herramientas busca generar conciencia sobre el peso de las tareas de cuidado en las mujeres y fomentar una distribución más equitativa. De igual manera, se espera que una distribución más balanceada estimule la participación de las mujeres.

6.4. RECOMENDACIONES PARA EL GREMIO, COOPERANTES Y DONANTES

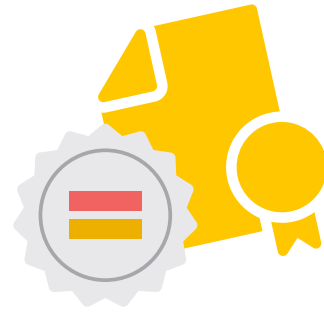


- Fortalecer las acciones que ya se adelantan desde Fedepalma y que fueron mencionadas en el apartado 1 del presente reporte, a fin de adoptar una perspectiva de género a nivel gremial que a su vez permee a las empresas palmeras. Dichas acciones deben convertirse en líneas programáticas para el diseño de una política de género a nivel sectorial.
- Formar y sensibilizar tanto al gremio como a sus aliados y afiliados en temas, como género y empresa, selección incluyente, convivencia y buen trato para prevenir conductas inapropiadas en lo laboral, prevención de conductas sexuales inapropiadas, nuevas masculinidades y feminidades, y armonía de la vida laboral y privada.
- Contar con estadísticas con perspectiva de género con el fin de planificar las intervenciones de los programas y proyectos, para disminuir las inequidades que aún persisten para las mujeres a nivel económico, social y político.
- Acompañar a las empresas en el empoderamiento de equipos de trabajo para que la gestión de la igualdad de género se exprese en planes y programas con metas y presupuestos establecidos.
- Diseñar e implementar programas educativos, culturales y comunicacionales que ayuden a romper los estereotipos que impiden o inhiben a las mujeres para asumir actividades de liderazgo y toma de decisiones en los distintos eslabones del sector. Es necesario permitir que hombres y mujeres aprendan sobre equidad de género y promuevan las prácticas de reconocimiento sobre el trabajo que ambos realizan en sus hogares, en la producción del aceite de palma y en las comunidades.
- Promover alianzas estratégicas con entidades educativas, como instituciones de educación, para el trabajo y el desarrollo humano, e instituciones

de educación superior para la creación de oferta de formación pertinente y relevante para las mujeres que aspiren a trabajar en las empresas palmicultoras.

- Promover pilotos inspiradores de buenas prácticas y fomentar la sistematización de lecciones aprendidas en la apropiación del enfoque de género entre núcleos palmeros.

6.5. ALGUNOS RETOS FRENTE A LA CERTIFICACIÓN RSPO Y AL CUMPLIMIENTO DEL DUE DILIGENCE



- Uno de los principales retos es visibilizar los esfuerzos que las empresas están desarrollando para organizar rutas de acción con enfoque de género en las plantaciones, en las plantas extractoras, en los sistemas de pequeños productores y a nivel de los hogares de pequeños productores independientes y sus organizaciones.
- Se recomienda específicamente visibilizar las maneras en que las mujeres se están beneficiando de las actividades relacionadas con el aceite de palma. Por ejemplo, a través del desarrollo de habilidades, los emprendimientos, la generación de ingresos y el liderazgo en la empresa y en la comunidad.
- Otro reto es impulsar procesos de empoderamiento de las mujeres en las empresas y en las organizaciones de pequeños productores, así como en sus familias. Esto incluye, por ejemplo, crear oportunidades para que las mujeres fortalezcan su confianza y descubran sus habilidades y aprendizajes como efectivos para mejorar las condiciones personales y las de la empresa.
- Las empresas que participaron en este estudio ya están obteniendo beneficios de las estrategias de género aplicadas, pero todavía existe el reto de identificar y hacer seguimiento a beneficios concretos, como la reducción de riesgos, la disminución de costos, la creación de valor y el crecimiento.
- Es importante continuar impulsando la cadena de proveedores con enfoque de género, incorporando progresivamente a más mujeres proveedoras.
- Finalmente, se recomienda examinar las acciones concretas dentro de una ruta de género que pueden potenciar los esfuerzos actuales. Por ejemplo, asegurar presupuestos para implementar una ruta de género dentro de la empresa. Lo anterior, permitirá tener un diagnóstico de brechas de género y planificar formaciones para todo el personal, especialmente para el personal estratégico que impulse el cambio. También se sugiere contar con un comité directivo de género y tener un plan de mejora empresarial con enfoque de género.

● REFERENCIAS

Agrilinks. (2021, 14 de enero). *Por qué las mujeres no usan su aplicación agrícola*. Agrilinks. <https://www.agrilinks.org/post/why-women-arent-using-your-ag-app>

Cardona, C. M. y Ramírez, M. L. (2020). *Guía de recomendaciones para una asistencia técnica inclusiva en el sector café*. Solidaridad. <https://www.solidaridadsouthamerica.org/publications/gu%C3%ADa-de-asistencia-t%C3%A9cnica-inclusiva/>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística y Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural. (2022). *Situación de las Mujeres Rurales en Colombia*. Nota Estadística. (3ª ed.). <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/oct-estadisticas-mujer-rural.pdf>

Espinosa, J. C., Martínez, M. C., Oberlaender, Sanín, M. C., Peñaloza, L., Ortiz, J. D. y Lozano M. (2016). *Lineamientos para la adopción del Estándar de Sostenibilidad de la Mesa Redonda de Aceite de Palma Sostenible -RSPO- en Colombia*. Grupo interinstitucional para el desarrollo de los lineamientos: Proyecto GEF, Paisaje Palmero Biodiverso, Fedepalma, Cenipalma, World Wildlife Fund (WWF), Instituto de Investigación de Recursos Biológicos Alexander von Humboldt, Enlaza. <http://repositorio.fedepalma.org/handle/123456789/107685>

Equilatera Inclusión y Sostenibilidad. (2023). *Modelo de Igualdad de Género de la metodología SCORE*. Consultado el 14 de abril de 2023. <https://www.equilatera.com.co/areas-de-transformacion/mig-score-certificamos>

Fedepalma. (2019). *Gran encuesta de empleo directo del sector palmero colombiano*. Fedepalma y Fondo de Fomento Palmero. <https://repositorio.fedepalma.org/bitstream/handle/123456789/109683/Libro%20Gran%20encuesta%20de%20empleo%20directo%20del%20sector%20palmero%20colombiano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

_____. (2020, 15 de octubre). *Fedepalma destaca el rol de la mujer en la palmicultura*. <https://web.fedepalma.org/Fedepalma-destaca-el-rol-de-la-mujer-en-la-palmicultura>

_____. (2021). *Plantas de beneficio de aceite de palma activas en Colombia*. https://web.fedepalma.org/sites/default/files/files/Plantas%20de%20beneficio%20de%20aceite%20de%20palma%20activas%20en%20Colombia%202021_Baja.pdf

_____. (2022). *Reporte de sostenibilidad del sector palmero 2018-2021*. Federación Nacional de Cultivadores de Palma de Aceite. <https://repositorio.fedepalma.org/handle/123456789/141554>

Gobezie, G. (2013). *Promoting Empowerment of Women and Gender Equality through Integrated Microfinance, Value-chain Support and Gender Capacity Building. The Case of Bukonzo Joint Cooperative Microfinance Service Ltd (Uganda)*. Women's Empowerment mainstreaming and networking, Oxfam Novib.

Maxwell, J. A. (2012). *Qualitative research design: An interactive approach*. Sage publications.

Mesa Intersectorial de Economía del Cuidado. (2020). *Economía del cuidado*. <https://economiadelcuidado.co/>

Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial. (2014). *Desarrollo Industrial Sostenible e Inclusivo. Creando una prosperidad compartida | Protegiendo el medio ambiente*. https://www.unido.org/sites/default/files/2014-05/ISID-Brochure_es-LowRes_0.pdf

RedEAmérica (2018, 25 de septiembre). *Catálogo de buenas prácticas sobre acciones que promueven la igualdad de género en áreas industriales*. Cooperación Técnica México y Alemania para el Desarrollo (GIZ). <https://www.redeamerica.org/Recursos/Publicaciones/Detalle/ArtMID/1024/ArticleID/148/Cat225logo-de-buenas-pr225cticas-sobre-acciones-que-promueven-la-igualdad-de-g233nero-en-225reas-industriales>

Roundtable on Sustainable Palm Oil. (2020, 30 de marzo). *Proyecto piloto en Indonesia apoya la igualdad de género en el aceite de palma sostenible*. <https://rspo.org/es/pilot-project-in-indonesia-supports-gender-equality-in-sustainable-palm-oil/>

_____. (2021, 20 de abril). *RSPO Strengthens Women's Role in Sustainable Palm Oil Production*. <https://rspo.org/rspo-strengthens-womens-role-in-sustainable-palm-oil-production/>

Sarku, R. (2016). Analysis of gender roles in the palm industry in Kwaebibirem District, Ghana. *International Journal of Humanities and Social Science*, 6(3), 187-198. https://www.researchgate.net/publication/319173770_Analyses_of_gender_roles_in_the_oil_palm_industry_in_Kwaebibirem_District_Ghana

Senders, A. y Motz, M. (2021). *Practical Guidance on Gender Inclusion and Compliance to the 2018 P&C and 2019 ISH Standard*. Roundtable on Sustainable Palm Oil.

Solidaridad. (2021). *Análisis de la equidad de género en el sector de cacao en Colombia*. Solidaridad-Colombia, COLCOCOA y Federación Nacional de Cacaoteros. <https://www.solidaridadsouthamerica.org/publications/an%C3%A1lisis-de-la-equidad-de-g%C3%A9nero-en-el-sector-de-cacao-en-colombia/>

Vanegas, G. (2022, 22 de agosto). *La propiedad de la tierra rural, otro espejo de la desigualdad entre hombres y mujeres en Colombia*. El País. <https://elpais.com/america-colombia/2022-08-22/la-propiedad-de-la-tierra-rural-otro-espejo-de-la-desigualdad-entre-hombres-y-mujeres-en-colombia.html>