



Creación y gestión de
Comités de género
en empresas del sector
palmero colombiano

GUÍA DE PREGUNTAS Y RESPUESTAS



Creación y gestión de comités de género en empresas del sector palmero colombiano

GUÍA DE PREGUNTAS Y RESPUESTAS

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

Presidente Ejecutivo

Nicolás Pérez Marulanda

Director de Sostenibilidad y Acceso a Mercados

Andrés Felipe García Azuero

Coordinadora de Política de Equidad de Género

Angélica Gutiérrez

Autoría

Ecoanalítica Medición y Conceptos Económicos

Coordinación Editorial

Yolanda Moreno Muñoz

Fotografías

Fedepalma

Diseño, Diagramación e Ilustración

Ximena Díaz Ortiz

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

Fedepalma

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

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

WhatsApp: 321 308 4881

www.fedepalma.org

Bogotá, mayo de 2025

Introducción

En consonancia con la Política Sectorial para la Equidad de Género (PSEG) adoptada por Fedepalma y Cenipalma en 2024, esta guía, en formato pregunta respuesta, describe las pautas básicas para la conformación de comités de género al interior de las empresas que hacen parte del sector palmicultor.

El objetivo de esta publicación es proporcionar herramientas prácticas y conocimientos útiles para establecer estos grupos de trabajo y, a partir de ellos, promover la equidad de género, empoderar a las mujeres y construir empresas palmicultoras más inclusivas y sostenibles.



¿Qué es la PSEG?

La PSEG es el mecanismo institucional que consagra los programas, proyectos y acciones para la equidad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres que están involucrados en la cadena de valor de la palmicultura colombiana. Este conjunto de acciones fue construido con base en un diagnóstico participativo sobre las brechas¹ existentes en la agroindustria. En él se identificaron 8 brechas principales relacionadas con:



Escasa participación en la toma de decisiones de alto nivel por parte de las mujeres.



Oportunidades limitadas para el acceso y remuneración igualitaria en la palmicultura en detrimento de las mujeres.



Mayor informalidad laboral para las mujeres, especialmente las pequeñas productoras.



Cuidado de la familia y las labores del hogar no remuneradas como una responsabilidad asumida por las mujeres con escaso apoyo masculino.



Desigualdades y barreras en términos de acceso a la educación que ubican a los hombres del sector con menor capacitación y, a ellas, con una capacitación en nivel técnico mayor, pero no traducido en mejores salarios.



Violencias basadas en género en las comunidades palmeras que afectan más frecuentemente a las mujeres que a los hombres y de maneras diferentes.



La salud mental es una preocupación importante en el sector que tiene manifestaciones diferenciadas entre hombres y mujeres que se relacionan con sus condiciones laborales.



Tabúes y desconocimiento sobre salud sexual y reproductiva por lo que es necesario conocer más sobre las condiciones generales del sector.

En la tarea de lograr iguales condiciones para hombres y mujeres en el sector, los comités de género son responsables y dinamizadores de la implementación de varias acciones para el cierre de estas brechas.

¹ Se entiende como brechas de género a la distancia existente en el acceso, el disfrute, la participación y el control de los recursos, servicios, oportunidades o beneficios sociales entre mujeres y hombres. Se relacionan con las diferentes posiciones que hombres y mujeres ocupan en la sociedad y la desigual distribución de recursos, acceso y poder.

Formación en módulos

Desde Fedepalma se han planeado módulos educativos para la implementación de la PSEG, en los que se prevé la capacitación de diferentes actores (productores de menor escala y empleados de planta de beneficio; empresas; personal de Extensión de Cenipalma) mediante el uso de metodologías direccionadas según los perfiles de estos. Las capacitaciones para las empresas incluyen temas como:



Conceptos básicos sobre género, derechos humanos y derechos de las mujeres.



Reflexiones sobre temas asociados a la equidad de género en las empresas.



La conformación de comités de género que aporten a la gestión, resolución y mitigación de asuntos relacionados con la equidad de género.

Los comités de género

El crecimiento del sector palmicultor, sumado a las dinámicas de migración nacionales y la participación creciente de las mujeres en el mercado laboral urbano y rural, ha implicado aumento en el número de ellas que se vinculan al sector. Por esto, muchas empresas han comenzado a implementar los comités de género y otras medidas para mejorar la contratación de las mujeres o el bienestar de quienes ya son trabajadoras. No obstante, con frecuencia las tareas que son propias de los comités, se reducen a fechas especiales o capacitaciones específicas y esporádicas, por lo que se hace necesario que las empresas y sobre todo, quienes participan en los comités, tengan claro cuáles son las características y responsabilidades de estos grupos y su potencial aporte al cierre de brechas de género en el sector.

La reducción de inequidades sociales genera beneficios para las empresas, ya que contribuye con el incremento de su potencial productivo. Al asegurar que tanto hombres como mujeres tengan igualdad de oportunidades en la industria de la palmicultura, se maximiza el uso del talento humano disponible. Esto es clave si se tiene en cuenta que la producción de aceite de palma, al igual que otras agroindustrias en Colombia, tienen dificultades para la consecución de mano de obra, por lo que la participación femenina es un aporte clave. La inclusión femenina tiene el potencial de generar mayor eficiencia y creatividad en la resolución de problemas, con lo que aporta al mejoramiento de la productividad general. La diversidad en el enfoque puede mejorar las prácticas agrícolas y de gestión, resultando en una producción más eficiente y sostenible.

Además, este es un compromiso que parte de la garantía de derechos humanos del sector empresarial y aporta a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, lo que además es una obligación social, humana y empresarial para el logro de la sostenibilidad en el sector.



¿Qué es un **comité de género**?

Es un grupo formal dentro de una empresa encargado de promover y dinamizar la equidad de género, los derechos de las mujeres y abordar barreras estructurales relacionadas con el género. Este comité juega un papel clave en fomentar ambientes laborales más inclusivos y sostenibles, con lo que contribuye a objetivos económicos y sociales de las empresas.

Antes de entrar en los detalles sobre qué hace un comité de género y cómo debe conformarse, es importante entender *por qué* son necesarios. Tanto los países en desarrollo, como los avanzados, comparten la desigualdad de género en el mercado laboral, a pesar de la existencia de leyes contra la discriminación. Estas desigualdades se ven reflejadas en menor remuneración para las mujeres que para los hombres; barreras específicas para acceder a posiciones de decisión; lenguaje sexista; empresas que no cuentan con instalaciones adecuadas para personal femenino, entre otros.

Por ello, diferentes organizaciones e iniciativas como el Banco Mundial, las Naciones Unidas, el Pacto Global y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han creado principios, estándares o modelos para abordar esta situación. Algunos de los temas claves y comunes a estas propuestas son: reclutamiento y selección; promoción y desarrollo del trabajo; remuneración y salario; capacitaciones y oportunidades; conciliación vida personal y laboral; prevención de acoso laboral y sexual; comunicación y lenguaje no sexista y, salud y seguridad en el trabajo.



Preguntas de referencia para autodiagnóstico

A continuación, se invita al personal de talento humano y gerencia de las empresas a responder esta autoevaluación que ayudará a determinar en qué escalón hacia la equidad se encuentran.



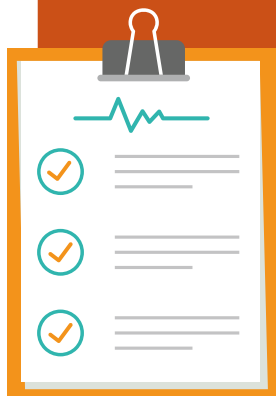
1. ¿En la empresa en la que trabajo actualmente, existe un comité de género?
2. Si no existe, ¿hay claridad sobre quién se encarga de velar por los derechos y el bienestar de las mujeres que trabajan allí?
3. ¿Existe un compromiso para la no discriminación?
4. ¿Los anuncios de las vacantes son neutrales en términos de género?
5. ¿Se tienen estrategias para promover el acceso de las mujeres a puestos que son tradicionalmente asumidos por hombres?
6. ¿Las instalaciones de la empresa y dotaciones son adecuadas para las necesidades de hombres y mujeres?
7. ¿Existe claridad sobre cómo se manejan los casos de acoso sexual?
8. ¿Provee la empresa algún tipo de apoyo para el cuidado de niños y niñas hijos de los trabajadores? (guarderías, salas de lactancia)

Escalera hacia la equidad

A. 1 o menos respuestas afirmativas: el recorrido está por comenzar, aún hace falta subir muchos escalones para lograr la equidad, pero algunas de estas preguntas pueden ayudar para las acciones y los pasos a seguir. ¡Ánimo! Todavía hay mucho trabajo por hacer. En esta guía se encuentran claves para seguir avanzando.

B. 4 o menos respuestas afirmativas: se están dando los primeros pasos. La empresa ha empezado a plantearse algunas acciones para el logro de la equidad de género, seguir avanzando permitirá obtener mayores beneficios y bienestar para los y las trabajadoras. Estas preguntas tienen las claves para moverse unos escalones más arriba.

C. 5 respuestas afirmativas o más: esta empresa puede inspirar a las demás, los pasos y las acciones emprendidos son un ejemplo que puede ayudar a otras empresas a mejorar. De todas formas, se sugiere seguir planteándose las preguntas orientadoras que hasta ahora no se hayan tenido en cuenta, para seguir construyendo un ambiente laboral más incluyente, justo y equitativo.



La prueba anteriormente sugerida, permite relacionar acciones concretas sobre las funciones de los comités de género, que deben contar con el respaldo de las gerencias de las empresas y del área de recursos humanos para ser operativos. Aquí se presentan estas funciones con mayor especificidad:

-  **Apropiar, divulgar y adoptar acciones de la PSEG** aprobada por el sector.
-  **Participar en los talleres** dirigidos a las empresas, que hacen parte de la implementación de la PSEG.
-  **Identificar y aconsejar medidas para la eliminación de prácticas discriminatorias**, por ejemplo, eliminación de lenguaje excluyente y sexista; evitar chistes, comentarios y miradas incómodas hacia las compañeras de trabajo; evitar comentarios despectivos y prejuiciosos hacia personas de pertenencia étnica, migrantes o población sensible al conflicto armado; entre otros.
-  **Sugerir pautas para la igualdad salarial y laboral, así como iguales oportunidades para la contratación**, por ejemplo, con campañas y convocatorias para aumentar la participación de las mujeres en cargos de toma de decisión y en labores que han sido ocupadas tradicionalmente por hombres en el sector palmicultor.
-  **Idear programas de capacitación en género**, por ejemplo, sobre los derechos de las mujeres, el empoderamiento económico, y la salud sexual y reproductiva.
-  **Recomendar medidas de apoyo para trabajadoras gestantes, lactantes y cuidadoras**, por ejemplo, guarderías, permisos para amamantar antes de retomar un trabajo que involucre productos químicos, descansos para permitir la lactancia, entre otros.
-  **Establecer mecanismos seguros y accesibles de denuncia sobre casos de violencia basada en género**, por ejemplo, con el establecimiento de canales y rutas específicas para la investigación interna (con representación de género) y la remisión de casos a las autoridades correspondientes.
-  **Establecer mecanismos de atención a violencias basadas en género**, tanto en lo relativo a salud física, como psicológica, así como asesoría legal a las mujeres víctimas.
-  **Consultar con frecuencia a las y los trabajadores sobre la eficacia de la implementación de las medidas** nombradas anteriormente, así como sobre las preocupaciones relacionadas con el género que aún persisten. Esto incluye promover la desagregación de los datos de la empresa al menos por sexo, edad y etnicidad en todos los informes y comunicados, así como propender por la rendición de cuentas de las diferentes áreas en torno a las acciones que implementen relacionadas con el género.
-  **Iniciativa y liderazgo frente a la divulgación y apropiación de una cultura más equitativa e inclusiva en el trabajo.** Puede ser mediante el desarrollo y la implementación de estrategias de comunicación e información sobre temas relevantes que propendan por un lenguaje inclusivo no sexista y la abolición de prácticas discriminatorias y sexistas cotidianas.

¿Cuáles son los **beneficios de los comités de género** para las empresas?

- 1.** Incremento en la productividad y eficiencia operativa, no solo de la empresa sino, en el largo plazo, de la economía local y nacional.

- 2.** Mejora de la reputación corporativa y cumplimiento de estándares internacionales de sostenibilidad.

- 3.** Reducción de riesgos relacionados con violencia de género y discriminación entre los y las trabajadoras y en el entorno inmediato de las plantaciones.

- 4.** Construcción de una fuerza laboral más comprometida y diversa. Con mejores condiciones de trabajo, las mujeres están más motivadas y también se atrae a nuevas generaciones de trabajadoras.


A pesar del rol central que tienen los comités de género en la búsqueda de mejores condiciones para las trabajadoras, el área de recursos humanos y las gerencias también deben estar atentas a escuchar e involucrar a los comités de género en las decisiones importantes de la empresa. Sin voz, ni un presupuesto adecuado, los comités de género no son efectivos.

De igual manera, la aplicación de medidas tendientes a mejorar las condiciones de hombres y mujeres en la palmicultura es responsabilidad de todos: los operarios, los supervisores de diferentes niveles y el personal de campo. Así mismo, la gestión humana con perspectiva de género se tiene que extender a toda la cadena de valor, incluyendo subcontratistas y proveedores.



¿Y cómo funciona para los productores de menor escala?

En este caso, un grupo de productores podría participar en los comités con la empresa ancla unidad compradora. Si fuera necesario, también es posible pedir la ayuda de una ONG especializada.

¿Cómo se conforma un comité de género?

- 1. Identificación de líderes comprometidos:** selección de personas con conocimiento y compromiso hacia la equidad de género. Es importante contar con trabajadores que tengan capacidad de decisión entre los miembros del comité.
- 2. Diversidad en la representación:** asegurar que todas las áreas y niveles de la empresa estén representados. Es importante que el comité esté conformado por personas de diferentes edades, y por hombres y mujeres.



Si bien las mujeres deben estar representadas obligatoriamente, ¡los hombres también tienen género y valiosos aportes para lograr la igualdad!

- 3. Capacitación:** solicitar formación específica y periódica en temas de género para los integrantes del comité. Los miembros del comité deben adquirir la capacidad de replicar esta información con los y las trabajadores de la empresa.
- 4. Definición de objetivos:** seguir metas claras y medibles relacionadas con la igualdad de género y abogar por su inclusión en el Plan Operativo Anual de las áreas correspondientes. Algunas acciones se pueden rastrear en la PSEG (que ya hizo un diagnóstico participativo) y adaptarlas al contexto específico de la empresa.
- 5. Seguimiento y monitoreo:** establecer tiempos de trabajo del comité y reuniones de trabajo periódicas (por ejemplo, cada mes) y extraordinarias, así como actas de seguimiento de los avances en los objetivos trazados. Estas actividades deben llevarse a cabo en el horario laboral.

Estrategias para la **inclusión de género**





Ejemplo de buenas prácticas en otro sector agroindustrial

La cooperativa BANELINO fue fundada en 1996 por pequeños productores caribeños en la República Dominicana, segundo mayor productor mundial de bananos certificados *Fairtrade*. Esta certificación permitió a los productores obtener un estimado de 10 millones de dólares adicionales en 2014. El 90 % de la producción de BANELINO es certificada por Fairtrade, proporcionando fondos para proyectos que benefician la salud y el sustento de sus miembros.

Más del 20 % de los 320 miembros de BANELINO son ahora mujeres, y este número está en aumento.

Las mujeres de BANELINO son en su mayoría jefes de familia con habilidades de liderazgo y capacidades múltiples. Son productoras y cogerentes de sus propias fincas con sus maridos, y sus hijas también trabajan a menudo en la agricultura. Sin embargo, hasta hace poco las mujeres no participaban en la toma de decisiones o en la vida social de la asociación, a pesar de sus esenciales contribuciones.

En 2014, el departamento social de BANELINO estableció el Comité Pro-Mujer, creando un grupo de mujeres productoras, esposas e hijas de agricultores para promover una mayor participación femenina en la gobernabilidad, el liderazgo organizacional, la representación y las actividades de la asociación.

Antes de la creación del Comité Pro-Mujer, las mujeres tenían una participación pasiva en reuniones tanto en las áreas de producción como durante la Asamblea General. Su participación en la asociación no reflejaba la realidad de las plantaciones, en la que expresaron liderazgo y capacidad de gestión con recursos humanos y financieros.

Resultados:

- Las mujeres están presentes en los órganos jerárquicos de la asociación, como parte de la Junta Ejecutiva y de los Comités de Vigilancia y Disciplina.
- Las mujeres se están empoderando progresivamente en las diversas actividades sociales, políticas y educativas desarrolladas por la asociación.
- Las mujeres proponen a la Asamblea General de los Miembros proyectos sociales que mejoren la calidad de vida de los miembros de sus comunidades, las y los trabajadores y sus familias.





- Dos grupos de mujeres están siendo capacitados para crear nuevos medios de subsistencia a partir de la materia prima, uno con harina de banana y otro con fibra de banana.
- Las mujeres han recibido capacitación en varios temas clave como derechos de la mujer, empoderamiento y liderazgo de las mujeres, mejores prácticas agrícolas y producción orgánica, violencia doméstica, género y gestión empresarial.

Tomado de: (FAO, s.f.)

Preguntas frecuentes

¿Qué recursos necesita un comité de género?

Recursos financieros, formación en género y el respaldo de la alta dirección.

¿Qué retos puede enfrentar un comité de género?

Resistencia cultural, falta de presupuesto o de comprensión sobre la importancia del tema.

¿Cómo medir el impacto un comité de género?

A través de indicadores como igualdad salarial, participación de mujeres en liderazgo y reducción de incidentes de violencia de género. La PSEG tiene propuestas sobre indicadores de gestión que se pueden adaptar a los contextos particulares.

¿Quiénes pueden participar?

Hombres y mujeres de todas las áreas y niveles de la empresa, de cualquier edad, pertenencia étnica y racial, y de cualquier procedencia territorial que contribuyan con su trabajo al sector palmicultor.

¿Qué ventajas recibo si hago parte de un comité de género?

La persona que hace parte de un comité de género podrá tener información de primera mano para la equidad de género, tendrá beneficios a nivel personal y laboral de los aprendizajes y aportes que realice en este rol. Además de ello, si la empresa lo decide así, podría tener otros beneficios de tipo económico o laboral.

¿En qué momento puede empezar a operar el comité de género?

A partir del momento en que se constituye, reciba aval de la gerencia y sean nombrados los miembros del comité puede empezar a operar con acciones que propendan por la equidad. Los módulos de capacitación de la PSGE contendrán actividades que impulsen las propuestas y la operativización de los comités de género en las empresas.

Materiales de **capacitación y referencias**

Los miembros del comité de género, personas de talento humano y de la gerencia de las empresas, así como trabajadores interesados en el tema, pueden consultar, además de los módulos y esta guía, otros materiales para aprender sobre la importancia de este comité para el logro de la equidad de género y el aporte a la sostenibilidad de la empresa.

- *Doce Esferas de Especial Preocupación* establecidas desde la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, las cuales son una hoja de ruta para alcanzar la igualdad de género y la no discriminación.
- *Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)* como un mandato global. En particular, el objetivo de *Equidad de género*
- Principios Orientadores de Empoderamiento WEPs (por sus siglas en inglés: *Women's Empowerment Principles*) del Pacto Global.
- Convenio 100 de 1951 de la OIT, sobre igualdad de remuneración para hombres y mujeres para un trabajo de igual valor, ratificado por Colombia mediante el Decreto 1262 de 1997.
- Convenio 111 de 1958 de la OIT, sobre discriminación en el empleo y la ocupación, ratificado por Colombia con la Ley 22 de 1967.

- Convenio 156 de 1981 de la OIT, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, ratificado por Colombia con la Ley 2305 de 2023.
- Convenio 183 de 2000 de la OIT, mediante el cual se establecen estándares mínimos con los cuales se busca proteger los derechos de las mujeres trabajadoras durante el embarazo, el parto y la lactancia. Colombia aprobó el Convenio 183 mediante la Ley 2357 de 2024.
- ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género (OIT).
- *Guía Práctica sobre la Inclusión de Género y el Cumplimiento de los PyC 2018 y del estándar para PPI 2019* de la Mesa Redonda sobre Aceite de Palma Sostenible (RSPO)
- *Marco de Referencia para el Desarrollo de Cadenas de Valor Sensibles al Género* de la Organización de Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO).



Referencias

Fair & Sustainable Consulting: Angelica Senders, Marjoleine Motz. (2021). *Guía práctica sobre la Inclusión de Género y el Cumplimiento de los PyC de 2018 y del Estándar para PPI de 2019*. Revisado el 04.06.2024.

FAO. (2017). *Desarrollo de cadenas de valor sensibles al género. Marco de referencia*. Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. Revisado el 16.08.2024.

FAO (s.f.). *Comités de mujeres en la industria bananera*. En línea: <https://www.fao.org/world-banana-forum/projects/good-practices/women-committee/es/> Revisado el 02.12.2024.

ONU Mujeres. (2014). *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Declaración política y documentos resultados de Beijing+5*. Revisado el 09.04.2024.

Pacto Global, & ONU Mujeres. (2021). *La igualdad es un buen negocio. Brochure WEPs OIT, EU, ONU Mujeres*. Revisado el 02.10.2024.

PNUD (2020). *Caja de herramientas para la implementación de la Estrategia de Género del Sistema de la Agricultura: guía para potenciar sus resultados*. En línea: <https://www.undp.org/es/cuba/publicaciones/caja-de-herramientas-para-la-implementacion-de-la-estrategia-de-genero-del-sistema-de-la-agricultura-guia-para-potenciar-sus> Revisado el 02.12.2024.



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

Síguenos en:

