



Política
de *equidad* de *género*
del **sector palmero**
colombiano



Política de Equidad de Género del Sector Palmero Colombiano

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

Dirección de Sostenibilidad y Acceso a Mercados

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

Coordinación Editorial

Yolanda Moreno Muñoz

Diseño, Diagramación e Ilustración

Ximena Díaz Ortiz

Fotografías

Fedepalma

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

Fedepalma

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

Teléfonos: (57+601) 313 8600 | (57+601) 794 5474

WhatsApp: 321 308 4881

www.fedepalma.org

Bogotá, julio de 2025

Contenido

ACRÓNIMOS	5
ÍNDICE DE CUADROS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	7
PRESENTACIÓN	9
1. PROPÓSITOS Y ALCANCES	11
2. MISIÓN, VISIÓN Y OBJETIVO GENERAL	14
2.1. Misión	14
2.2. Visión	14
2.3. Objetivo general	14
3. MARCOS DE REFERENCIA	15
4. PRINCIPIOS ORIENTADORES	21
4.1. Enfoque de género	21
4.2. Participación de las mujeres	22
4.3. Eliminación de desigualdades	22
4.4. Diversidad	23
5. METODOLOGÍA	24
5.1. Componente cualitativo	25
5.2. Componente cuantitativo	28
5.3. Metodología de validación de acciones para el cierre de brechas	33
6. EJES TEMÁTICOS	34
6.1. Autonomía económica	35
6.2. Economía del cuidado	35
6.3. Violencias basadas en género	36
6.4. Salud	36
6.5. Educación	37
6.6. Toma de decisiones y participación	37
7. BRECHAS Y PROGRAMAS PARA SU CIERRE	38
7.1. Brecha 1. Aumento en números, pero no en decisión	41
7.1.1. Programas y proyectos encaminados al cierre de la brecha 1	45

7.2. Brecha 2. Barreras para acceder al sector	47
7.2.1. Programas y proyectos encaminados al cierre de la brecha 2	53
7.3. Brecha 3. Mayor informalidad laboral femenina	54
7.3.1. Programas y proyectos encaminados al cierre de la brecha 3	58
7.4. Brecha 4. Más cuidado no remunerado y menos autonomía económica	59
7.4.1. Programas y proyectos encaminados al cierre de la brecha 4	69
7.5. Brecha 5. Más capacitadas, pero no mejor posicionadas	69
7.5.1. Programas y proyectos al cierre de la brecha 5	76
7.6. Brecha 6. Afectadas por múltiples violencias	77
7.6.1. Programas y proyectos encaminados al cierre de la brecha	86
7.7. Brecha 7. Salud mental, gran preocupación con consecuencias diferenciales	87
7.7.1. Programas y proyectos encaminados al cierre de la brecha 7	92
7.8. Brecha 8. Riesgos ocultos en la salud sexual y reproductiva femenina	93
7.8.1. Programas y proyectos encaminados al cierre de la brecha 8	100

8. PLAN DE ACCIÓN Y ARREGLOS INSTITUCIONALES 101

8.1. Hoja de ruta de los programas y proyectos	101
8.1.1. Programa: Empoderamiento de la mujer palmicultora	101
8.1.2. Programa: Fomento de la participación y la no discriminación de las mujeres, población víctima del conflicto y población étnica	102
8.1.3. Programa: Promoción de equidad financiera de los y las trabajadoras del sector palmicultor	102
8.1.4. Programa: Equilibrar las cargas de cuidado de las mujeres palmicultoras	102
8.1.5. Programa: Abordaje integral de las VBG en la palmicultura	102
8.1.6. Programa: Salud integral de las personas en la palmicultura	103
8.2. Herramientas a desarrollar	103
8.3. Flujo de datos	105

BIBLIOGRAFÍA 108

ANEXOS 110

Anexo 1. INSTRUMENTOS CUALITATIVOS APLICADOS 111

Anexo 2. ÁRBOL DE CÓDIGOS POR TEMA 121

Anexo 3. INSTRUMENTO CUANTITATIVO 128

Anexo 4. FICHA Y CARACTERIZACIÓN DE LA ENCUESTA 137

Anexo 5. METODOLOGÍA Y SISTEMATIZACIÓN DE TALLER DE VALIDACIÓN DE ACCIONES 138

Acrónimos

ACPEM	Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer
BEPs	Beneficios Económicos Periódicos
CEDAW	Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CV	Coeficiente de Variación
DANE	Departamento Administrativo Nacional de Estadística
DSR	Derechos Sexuales y Reproductivos
ENUT	Encuesta Nacional de Uso del Tiempo
EAP	Entrevista a Profundidad
FAO	Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación
FEDEPALMA	Federación Nacional de Cultivadores de Palma de Aceite
GF	Grupo Focal
GIZ	Cooperación Alemana para el Desarrollo
IDH	The Sustainable Trade Initiative ¹
LGBTIQ+	Lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, intersexuales y queer
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
PART	Planes de Acción para la Transformación Regional
PDET	Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial
PNUD	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
POA	Plan Operativo Anual
P.P.	Puntos porcentuales
PSEG	Política Sectorial de Equidad de Género
RSPO	Mesa Redonda sobre Aceite de Palma Sostenible
SISBEN	Sistema de Selección de Beneficiarios
SISPA	Información Estadística del Sector Palmero Colombiano
SSR	Salud Sexual y Reproductiva
SST	Salud y Seguridad en el Trabajo
UE/EU	Unión Europea/European Union
VBG	Violencias Basadas en Género
WEP's	Women's Empowerment Principles
ZOMAC	Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado

¹ IDH es una organización financiada por los Países Bajos que trabaja en cadenas sostenibles de desarrollo agrícola.

Índice de cuadros

Cuadro 1. Distribución de personas que participaron en entrevistas y grupos focales por empresa visitada	27
Cuadro 2. Distribución muestra inicial	29
Cuadro 3. Distribución muestra ajustada	30
Cuadro 4. Reclasificación de empresas según el número de empleados	31
Cuadro 5. Coeficientes de variación (Cve) por prevalencias teóricas	32
Cuadro 6. Distribución del trabajo de las mujeres palmicultoras por zona	42
Cuadro 7. Programas y proyectos de alcance sectorial, brecha 1	46
Cuadro 8. Programas y proyectos de alcance empresarial, brecha 1	46
Cuadro 9. Relación de barreras para acceder a un trabajo en la palmicultura por zona y por tamaño de empresa	50
Cuadro 10. Cruce entre percepción de remuneración con nivel educativo de los trabajadores de la palma, por sexo (2024)	52
Cuadro 11. Programas y proyectos de alcance sectorial, brecha 2	53
Cuadro 12. Programas y proyectos de alcance empresarial, brecha 2	53
Cuadro 13. Cruce de tipo de afiliación con tipo de vinculación a la palmicultura, por sexo (2024)	55
Cuadro 14. Tipo de afiliación, por sexo y zona (2024)	56
Cuadro 15. Programas y proyectos de alcance empresarial, brecha 3	58
Cuadro 16. Tipo de vinculación laboral y horas promedio que dedican hombres y mujeres a trabajo remunerado y no remunerado	62
Cuadro 17. Relación entre el tipo de conformación laboral y las razones de hombres y mujeres para no seguir formándose	67
Cuadro 18. Programas y proyectos de alcance empresarial, brecha 4	69
Cuadro 19. Cruce entre la pregunta sobre si se obtuvo la formación necesaria y las empresas de la palmicultura según tamaño y por sexo de la persona encuestada (2024)	73
Cuadro 20. Cruce entre la pregunta sobre si se obtuvo la formación necesaria y las empresas pequeñas, medianas y grandes de la palmicultura, por sexo (2024)	73

Cuadro 21. Programas y proyectos de alcance sectorial, brecha 5	76
Cuadro 22. Programas y proyectos de alcance empresarial, brecha 5	77
Cuadro 23. ¿Conoce si en su lugar de trabajo existen normas, reglamentos o lineamientos que promuevan la prevención de la violencia contra las mujeres?	84
Cuadro 24. Nivel de conocimiento frente a la implementación de reglamentos de prevención y atención a las VBG	85
Cuadro 25. Programas y proyectos de alcance sectorial, brecha 6	86
Cuadro 26. Programas y proyectos de alcance empresarial, brecha 6	86
Cuadro 27. Temas más mencionados en torno a la salud del sector palmicultor en grupos focales y entrevistas (2024)	88
Cuadro 28. Programas y proyectos de alcance sectorial, brecha 7	92
Cuadro 29. Programas y proyectos de alcance empresarial, brecha 7	92
Cuadro 30. Decisión sobre los métodos anticonceptivos por edad (2024)	94
Cuadro 31. Cruce sobre el estereotipo de familia y la decisión de cuántos hijos tener	96
Cuadro 32. Programas y proyectos de alcance empresarial, brecha 8	100

Índice de figuras

Figura 1. ¿Es más probable que estafen a una mujer que a un hombre en negocios de la palmicultura?	44
Figura 2. ¿Considera que, en su lugar de trabajo, las mujeres tienen las mismas oportunidades de acceder a cualquier oferta de trabajo que los hombres?	47
Figura 3. Barreras que identifican las personas encuestadas para ingresar a un trabajo en la palmicultura	49
Figura 4. ¿Consideras que hay equidad en cuanto a la remuneración y los beneficios entre empleados de diferentes géneros que realizan trabajos similares?	51
Figura 5. Trabajadores de la palmicultura por régimen de salud, por sexo	54

Figura 6. Cruce entre el nivel educativo y el tipo de vinculación en la palmicultura, por sexo	57
Figura 7. Distribución de horas en actividades diarias para hombres y mujeres	60
Figura 8. Horas dedicadas al trabajo no remunerado por hombres y mujeres en las diferentes zonas palmicultoras	60
Figura 9. Horas dedicadas al trabajo no remunerado por hombres y mujeres en plantas extractoras y unidades productivas	61
Figura 10. Composición familiar y horas de trabajo no remunerado hombres y mujeres	63
Figura 11. Porcentaje de hombres y mujeres que están de acuerdo o no con la afirmación: las mujeres son mejores para las tareas domésticas, por lo que es más fácil para la familia que ellas las realicen	64
Figura 12. que relaciona nivel educativo de hombres y mujeres con estereotipo sobre labores de cuidado	66
Figura 13. Cruce entre tamaño de empresa y nivel educativo de las mujeres palmicultoras	71
Figura 14. Tipos de violencias basadas en género que identificaron las personas encuestadas	78
Figura 15. Tipos de violencias basadas en género identificadas durante los grupos focales y las entrevistas	79
Figura 16. Las mujeres deben cuidar el modo de vestir para no ser acosadas	83
Figura 17. Mecanismos institucionales frente a la equidad de género, mencionados en grupos focales y entrevistas	84
Figura 18. Frecuencia de menciones a temáticas de salud particulares por parte de trabajadores del sector palmicultor en grupos focales y entrevistas (2024)	87
Figura 19. Cruce sobre el tipo de afiliación al sistema de salud y quién toma la decisión sobre los métodos anticonceptivos	98
Figura 20. Flujograma de avance de implementación de programas y proyectos de la PSEG	107



Presentación

De las más de 87500 personas que hacen parte de la palmicultura en Colombia el 19 %, es decir, aproximadamente 16.500, son mujeres. Esta afirmación que parece simple es, en realidad, el resultado de una investigación sectorial que sirvió de base para el desarrollo de la Política de Equidad de Género.

El que ellas constituyan casi la quinta parte del talento humano que hace de la palma de aceite el primer producto en área cultivada del país; el que el 67 % ocupe cargos administrativos; el que ellas duerman menos horas que los hombres y que menos del 2 % de las pequeñas productoras sean dueñas de la tierra, son datos interesantes. Sin embargo, serían sólo anecdóticos si no se usaran para comprender las diferencias en las realidades de hombres y mujeres y, lo más importante, si no sustentaran un plan de acción para cerrar dichas brechas de género.

El desarrollo de la política de género del sector palmicultor contó con un diagnóstico cuantitativo mediante una encuesta que arrojó más de 114 mil datos, a través de 49 preguntas, sobre 6 temas a más de 2300 personas de todo el país y en diferentes actividades, con un margen de error de 5 %. La solidez de este ejercicio de investigación social se apoya en el entendido de que, como se señaló en la décimo quinta Conferencia Regional sobre la Mujer en América Latina y El Caribe de la Cepal (2022), es urgente *“transformar datos en información, información en conocimiento y conocimiento en decisión política”*.

Esta decisión se nutrió, además, con ejercicios de diálogo social mediante grupos focales con hombres y mujeres de las cuatro zonas palmicultoras en los que compartieron sus realidades comunitarias, laborales y familiares. Al mismo tiempo, entrevistas a profundidad con gerentes de las empresas, aportaron a la reflexión sobre los retos y particularidades del sector en materia de inclusión femenina en contextos sociales complejos como los de la palmicultura.

La política, financiada por la Cooperación Alemana en Colombia, GIZ y en colaboración con Solidaridad Network se basa en el cruce y análisis de la información cuantitativa y cualitativa para sustentar las principales brechas en la condición de las mujeres. Con base en ellas, el documento presenta acciones concretas para los diferentes actores de la cadena agroindustrial, al igual que mecanismos de seguimiento y monitoreo en el mediano y largo plazo en temas como equidad laboral, violencias basadas en género; salud sexual y reproductiva, educación y toma de decisiones, entre otros.

Ser pioneros entre los sectores de la producción nacional no sólo por el desarrollo de la política, sino por el rigor técnico en la recolección de cifras y datos que la sustentan es un orgullo. Sabemos que contar con este ejercicio de planificación es un logro, pero somos conscientes que aún tenemos un largo camino antes de consolidar en la palmiticultura un panorama significativamente diferente de las condiciones de exclusión que experimentan a nivel global las mujeres y, aún más, las de sectores rurales.

La existencia de la política nos motiva a trabajar estratégica y permanentemente en pro del bienestar de ellas, con la sostenibilidad como norte de nuestras acciones para lograr diferenciación del aceite de palma colombiano a nivel global. Al tiempo que nos alineamos como sector con pilares éticos globales como los Objetivos de Desarrollo Sostenibles y el Pacto Mundial, el desarrollo de la política de equidad de género también nos posiciona como un actor que gestiona las tendencias y requerimientos de los mercados nacionales e internacionales cada vez más comprometidos con la defensa de los derechos humanos y, dentro de ellos, los de las mujeres. Como complemento al desarrollo de la política, se desarrollaron herramientas de capacitación y gestión del conocimiento para que las empresas puedan incluir el enfoque de género en sus acciones; para sensibilizar a los productores de pequeña escala y colaboradores de plantas extractoras en los temas de género y derechos humanos y para que las labores de extensión sean un vehículo para el cierre intencionado de brechas con enfoque de género.

El presente, es un documento vivo que se transformará a medida que el sector avance en los temas de género y en la medida en que la palmiticultura adquiera un rostro cada vez más femenino, a través de la inclusión de más mujeres, en mejores condiciones para hacer mayores aportes a una agroindustria próspera y sostenible.

1 PROPÓSITOS Y ALCANCES



El camino hacia el logro de la sostenibilidad a nivel mundial se fundamenta en la armonización del crecimiento económico, la inclusión social y el cuidado ambiental. Este interés global deben materializarlo en Colombia los sectores agroindustriales entre los que se encuentra el de producción de aceite de palma. Con sus objetivos y su apuesta por la sostenibilidad económica, ambiental y social el sector se ha propuesto ir cada vez más lejos trabajando no sólo por la generación de rentabilidad para los productores, sino también gestionando mejoras en la calidad de vida de las comunidades palmicultoras.

Esta meta implica necesariamente la consideración y el respeto de los derechos humanos no sólo como norte de las acciones de Fedepalma, sino como brújula en sí misma. Es decir, como el instrumento que guía las acciones en sostenibilidad. Uno de los modos de abordar este mandato ético es atendiendo a las inequidades y las brechas de género enraizadas en la estructura social y cultural colombiana y que, aunque se materializan de diferentes maneras en cada una de las regiones, comprometen la rentabilidad económica, el bienestar social y afectan las posibilidades de desarrollar actividades de cuidado ambiental de las comunidades.

De lo anterior se deriva el interés de la Federación Nacional de Cultivadores de Palma de Aceite, Fedepalma por identificar las brechas de género presentes en el sector en Colombia y la necesidad de desarrollar y socializar una Política Sectorial de Equidad de Género, PSEG, como herramienta que permita contribuir con su cierre. En este sentido, se entiende como brecha de género, la distancia existente en el acceso, el dis-

frute, la participación y el control de los recursos, servicios, oportunidades o beneficios sociales entre mujeres y hombres (PNUD y Ormet, 2014). Estas están relacionadas con las diferentes posiciones que hombres y mujeres ocupan en la sociedad y la desigual distribución de recursos, acceso y poder (PNUD, 2014). Por lo tanto, cerrar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres, además de ser un compromiso con los derechos humanos, tiene un efecto significativo sobre el desarrollo económico, la distribución del ingreso, la reducción de la pobreza y de las desigualdades (DANE, 2020).

Estas brechas de género no sólo afectan la vida y las posibilidades de las mujeres en el campo y la ciudad, sino que impactan la economía en general. Siendo tal el impacto de las decisiones en este sentido es crucial para la palmicultura, de cara a las exigencias de los mercados nacional e internacionales, la implementación de acciones “correctivas” para cerrar las brechas de género.

Aunque el sector viene trabajando desde hace más de una década en asuntos que involucran a las mujeres, es la primera vez que se hace una apuesta de esta naturaleza. Es decir, nunca antes se habían desarrollado una investigación cuantitativa y cualitativa tan robustas, con metodología de diálogo sectorial para obtener un panorama tan sólidamente sustentado.

En este sentido, este ejercicio es para el sector de la palma de aceite, un modo de entender los desafíos diferenciales y el acceso distinto a los recursos de hombres y mujeres lo que, a la postre, es un aspecto importante a tener en cuenta dentro de los análisis de las cadenas de valor y en las intervenciones de desarrollo agrícola (FAO, 2017). Lo anterior se basa en que las relaciones entre mujeres y hombres son un componente primordial del contexto social y económico que delinea la cadena de valor en todos los niveles, al determinar factores que van desde los trabajos disponibles para hombres y mujeres, hasta las diferencias en la remuneración y la naturaleza de las funciones productivas de los individuos (ej. uso del tiempo, adopción de tecnologías de ahorro de mano de obra, y participación en la toma de decisiones) (FAO, 2017).

La reducción de estas y otras inequidades, genera beneficios para las empresas, ya que contribuye con la garantía de derechos de las mujeres y el consecuente 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, lo que conlleva mayor eficiencia y creatividad en la resolución de problemas, mejorando así la productividad general. Las mujeres a menudo aportan habilidades y perspectivas diferentes a las de los hombres. Esta diversidad en el enfoque puede mejorar las prácticas agrícolas y de gestión, resultando en una producción más eficiente y sostenible.

Partiendo de que la equidad de género no sólo es un principio de justicia social, sino que también conlleva beneficios económicos tangibles que pueden mejorar la productividad y los ingresos en la industria de la palmicultura, esta política es relevante en varios sentidos. Primero, porque atiende a las inequidades y el cierre de brechas de condiciones entre hombres y mujeres, identificadas para el sector palmicultor; segundo, porque lo hace a partir de comprender sus causas y consecuencias; y, tercero,

porque propone programas y proyectos enfocados en la adopción de mejores prácticas laborales para garantizar el origen sostenible del aceite de palma colombiano y contribuir al crecimiento económico del sector y de la economía en general.

Dicho esto, se presenta el orden en el que está organizado el documento. En una primera parte, se presentan la misión, visión y objetivo general de la política, lo que da paso al marco de referencia y los principios orientadores que son transversales a la construcción de esta. La metodología con sus respectivos marcos teórico-metodológicos empleados, las fuentes secundarias priorizadas son los aspectos que siguen en el análisis. La explicación de los métodos cualitativos y cuantitativos aplicados y la descripción sobre el procesamiento de la información, complementan la estructura.

Posteriormente se explican los 5 ejes de análisis que guiaron la identificación de las brechas de género en el sector de la palma, para luego describir las programas y proyectos para el cierre de brechas que fueron identificadas como resultado de un proceso analítico riguroso de triangulación de la información cuantitativa y cualitativa recopilada en 2024.



2. MISIÓN, VISIÓN Y OBJETIVO GENERAL

2.1. Misión

Promover la equidad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres del sector palmicultor y fomentar su participación plena mediante la eliminación de barreras y estereotipos de género en todas las actividades de la cadena de valor. De este modo, se contribuye con el desarrollo de una palmicultura sostenible e inclusiva.

2.2. Visión

Alcanzar la equidad de género en el sector palmicultor, mediante el cierre de las brechas identificadas entre hombres y mujeres. De esta manera, avanzar en la mejora de la calidad de vida de las comunidades palmeras, no sólo mediante el respeto de los derechos humanos, sino generando condiciones de equidad que redunden en la rentabilidad para productores y comunidades. Lo anterior, para impulsar un sector más competitivo y sostenible.

2.3. Objetivo general

Promover, mediante el cierre de brechas identificadas, la equidad de género en el sector palmicultor en el marco de los derechos humanos, como un elemento estratégico para la competitividad y la sostenibilidad de la cadena de valor en los mercados nacionales e internacionales.

3

MARCOS DE REFERENCIA



La construcción del documento se erige sobre un eje temático que se relaciona con cinco temas estratégicos. La autonomía económica es el eje principal debido a que se considera el aspecto capaz de incidir de manera directa sobre los otros asuntos que contemplan el diseño metodológico que son: economía del cuidado, violencias basadas en género, salud, educación y toma de decisiones y participación. Estos temas han sido seleccionados entre los priorizados en varios marcos de principios y de acción internacionales en materia de equidad de género. El primero, es las *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 (ONU Mujeres, 2014). La propuesta de política de equidad de género contenida en este documento priorizó cinco de esas doce esferas que se convirtieron, como se indicó, en los temas estratégicos mencionados.

Los temas se relacionan con la autonomía económica como eje central en el que se articulan los demás en una relación causal. Aunque tanto las ciencias sociales como las de la salud han establecido diferentes relaciones causales, en este caso, la causalidad es de naturaleza componente. Dicho de otro modo, la autonomía económica contribuye a formar una serie de factores que, a su vez, constituyen una causa suficiente de cambio. Otro modo de explicarlo es que la falta de autonomía económica contribuye a formar un conjunto de situaciones que hacen parte de las inequidades que viven las mujeres. Sin autonomía económica ellas no tienen la opción de escoger en qué quieren invertir su tiempo. En este mismo sentido, aunque una relación de pareja sea abusiva y violenta, sus opciones de alejarse son pocas si no tienen cómo satisfacer sus

necesidades básicas y/o las de sus hijos. Existe, además, otro tipo de causalidad subyacente al planteamiento metodológico: la causalidad componente en la que, si una causa está presente, los efectos que de ella se derivan, ocurren de manera conjunta. Es decir, si hay falta de autonomía económica las inequidades en otros temas (salud, educación, toma de decisiones) ocurren.

En segundo lugar, el eje temático y los cinco temas de la política están en consonancia con los planteamientos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2016) en lo referente al logro de la autonomía económica para las mujeres. Sobre el tema, la Cepal señala que pasa por la igualdad distributiva e *incluye la superación de la pobreza de las mujeres, tanto monetaria como de tiempo, la igualdad salarial, el fin de la discriminación en el mercado laboral y de los sesgos y déficits en la protección social*, e igualmente, el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. Esto, sin dejar de lado la deuda existente, en particular con las mujeres rurales, en lo que refiere al acceso a los recursos naturales y los activos productivos. Así mismo, conforme a la Cepal (2016), la autonomía será una utopía, mientras no se garantice el derecho a la salud de las mujeres y ellas no puedan decidir libremente sobre su salud sexual y reproductiva. Lo mismo ocurre si las tasas de mortalidad materna no alcanzan los mínimos posibles.

En tercer lugar, los cinco temas estratégicos de la PSEG se apoyan en los *Objetivos de Desarrollo Sostenible* (ODS) como un mandato global. En particular, el objetivo de *Equidad de género*, en los siguientes indicadores:

- 5.1** Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y niñas del mundo.
- 5.4** Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia.
- 5.5** Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles en la vida política, económica y pública.
- 5.6.a** Emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes.

El siguiente objetivo con el que se relaciona la PSEG es el de *Trabajo decente y crecimiento económico*, en lo relativo a los siguientes indicadores y metas:

- 8.3** De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres...así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
- 8.5** Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

El ODS 10 relativo a *Reducción de las desigualdades* es otro de los que aporta a la reflexión que guía la presente política, especialmente en las metas a continuación:

- 10.2** De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.
- 10.3** Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias...
- 10.4** Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas como un llamado a las empresas para que incorporen los 10 principios universales relacionados con los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción en sus estrategias y operaciones, así como para que actúen de forma que avancen en los objetivos sociales y la implementación de los ODS, también hace parte de este cuerpo de preceptos globales que propenden por la sostenibilidad para el beneficio de los grupos de interés de las cadenas de valor que los apliquen y para el suyo propio. Son de particular importancia los Principios Orientadores de Empoderamiento WEP's (por sus siglas en inglés: *Women's Empowerment Principles*). Estos principios, establecidos por ONU Mujeres y el Pacto Mundial en 2010, orientan a las empresas sobre cómo involucrar a las mujeres en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad para su consecuente empoderamiento.

Estos principios son: i) Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel; ii) tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo, respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación; iii) velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras; iv) promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de todas las mujeres; v) llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y mercadotecnia a favor del empoderamiento de las mujeres; vi) promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo; y vii) evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género. La aplicación de estos principios no solo redundará en el bienestar de las mujeres, sino de las empresas o entidades en las cuales ellas laboran, materializados en aumentos en rentabilidad y productividad, mejoras en clima laboral y mayor reputación tanto a nivel interno como internacional. Estos siete principios, concebidos desde 2008 por ONU Mujeres en alianza con Pacto Global de las Naciones Unidas, constituyen un marco integral para el empoderamiento económico de las mujeres.

Por último, los ejes temáticos se anclan a cuatro Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los cuales han sido incorporados en la legislación nacional. En primer lugar, figura el Convenio 100 de 1951, sobre igualdad de remuneración para hombres y mujeres para un trabajo de igual valor, ratificado por Colombia mediante el Decreto 1262 de 1997. El Convenio 111 de 1958, sobre discriminación en el empleo y la ocupación, que al igual que el Convenio 100, con el cual se refuerza mutuamente,

hace parte de los ocho convenios fundamentales del trabajo, siendo ratificado en el país con la Ley 22 de 1967. Es de resaltar también, el Convenio 156 de 1981, sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, incorporado a la legislación nacional a través de la Ley 2305 del 31 de julio de 2023. La Protección de la Maternidad ha sido objeto del Convenio 183 de 2000, 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. El trabajo doméstico realizado mayoritariamente por mujeres ha sido objeto del Convenio 189 de 2011, que fue ratificado en el país mediante la Ley 1595 del 21 de diciembre de 2012.

A nivel nacional, aparte de la legislación mencionada que ratifica los Convenios de la OIT, resaltan dos medidas adoptadas durante los dos últimos años. La Circular 026 de 2023 que, adoptando un enfoque de género, se centra en el riesgo de violencia en entornos laborales hacia las mujeres, los hombres y las personas que se identifican como LGBTIQ+. Esta circular entrega lineamientos para ser acogidos por los actores involucrados en la prevención de ese tipo de violencias. Cabe resaltar también, la Ley 2365 de 2024 la cual, en línea con la anterior, adopta medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral y en instituciones de educación superior. Adicionalmente, se tuvieron en cuenta las directrices de la Certificación Equipares del Ministerio del Trabajo, la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (ACPEM) y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en Colombia.

Por su parte, la Cooperación Alemana (GIZ) que financia el diseño de la política de género para el sector palmicultor, aboga por una política feminista que parte de anclar el logro de la paz y la estabilidad de una sociedad, a la garantía del derecho a la participación de todos sus integrantes. Sin embargo, lo que se aprecia a nivel global, con marcadas diferencias, es la discriminación por género, edad, pertenencia étnica o religiosa. En ese contexto las más excluidas suelen ser las mujeres y las niñas, tanto a nivel político o de toma de decisiones, como en lo que refiere a acceso a la educación. Así mismo, mujeres y niñas suelen estar más expuestas a la violencia. La GIZ reconoce diferentes líneas de feminismo, unas centradas en la pertenencia étnica o a una clase social, otras centradas en la participación económica o política de las mujeres pero todas, en últimas, abogando por la no discriminación y la participación equitativa en diferentes esferas.

Para lograr esa igualdad en la participación y no discriminación, la GIZ se basa en tres áreas centrales: *derechos, recursos y representación*. Los derechos humanos son iguales para todos, son inalienables y, por tanto, toda persona puede ejercerlos. Sin acceso equitativo a los recursos es imposible que las mujeres y las niñas puedan disfrutar de autonomía. Las mujeres deben poder acceder a un trabajo que les genere ingresos, sobre los que ellas decidirán cómo invertir y deberán tener la posibilidad de acceder a servicios financieros y adquirir una propiedad. En lo que atañe a la esfera del poder, siendo más de la mitad de la población, deben acceder en igual proporción a los procesos de toma de decisiones, tanto a nivel político como económico.

En estos beneficios de las empresas para el cierre de brechas de género, coincide la *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) (Fair & Sustainable Consulting: Angelica Senders, Marjoleine Motz, 2021), también utilizada como marco de referencia para el análisis y cierre de las brechas de género identificadas. Conforme a esta guía, la desigualdad de género en el sitio de trabajo conduce a inestabilidad laboral y restricciones a la rentabilidad potencial. De hecho, el desconocimiento del papel que desempeñan las mujeres en pequeñas unidades de producción puede significar pérdidas en productividad, calidad y seguridad en la cadena de suministro en la que participan esos pequeños productores. Esta guía, que responde a un mandato para alcanzar la equidad de género, relacionado con el acceso a los mercados provee, junto con los otros instrumentos del nivel internacional y nacional, referidos previamente, un marco de referencia para el diseño de la política, cuyos programas y proyectos, le permitirán al sector, caminar en la perspectiva de los objetivos enmarcados en la Directriz 1760 de 2024, de la Unión Europea. En particular en lo que refiere a los puntos: 25 (cadena de actividades), 32 (principios y derechos fundamentales en el trabajo y 33 (necesidad de adoptar normas adicionales emitidas para contextos específicos a saber: género, edad, origen étnico, nivel educativo, o situación migratoria). Un documento adicional, utilizado como marco de referencia es *la directiva del Parlamento y del Consejo Europeo para la Debida Diligencia de Sostenibilidad Corporativa (Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Corporate Sustainability Due Diligence And Amending Directive (EU) 2019/1937, 2024).*

A nivel de país, la existencia de Corporación Aceite de Palma Sostenible de Colombia, APS Colombia cuyo propósito es impulsar la sostenibilidad de la agroindustria de la palma de aceite colombiana y contribuir al logro de los ODS, también guía este ejercicio de política de género. La búsqueda de creación de valor económico y reputacional; la diferenciación y posicionamiento del aceite de palma en los mercados y el establecimiento y operación de acciones de autorregulación sectorial buscan la consolidación del origen sostenible colombiano. Esta labor se materializa a través de 10 principios que sustentan los tres ejes de la sostenibilidad (económica, ambiental y social) y son un marco de actuación que asegura las condiciones de sostenibilidad a nivel país. Para el tema que nos ocupa los dos principios pertinentes son: el Principio 7: Trabajo decente y derechos de los trabajadores y el 9: Relacionamiento responsable con la comunidad y derechos humanos.

A partir de los seis ejes temáticos descritos, la información recopilada en campo mediante grupos focales con hombres y mujeres productores de aceite de palma de pequeña escala y que hacen parte de las labores de planta en las extractoras aceiteras permitió identificar ocho (8) brechas:

- i)** Barreras para acceder al sector palmicultor;
- ii)** Pese a que las mujeres han logrado aumentar su participación en el sector, eso no es equivalente a una mayor capacidad decisoria;

- iii)** Se aprecia mayor informalidad laboral femenina en comparación con la masculina;
- iv)** Sobre las mujeres recae mayor responsabilidad del cuidado no remunerado, por lo que perciben menor ingreso;
- v)** Las mujeres están más capacitadas en términos de nivel educativo, pero no mejor posicionadas;
- vi)** Ellas suelen estar afectadas por múltiples violencias;
- vii)** La salud mental constituye una gran preocupación para las personas en la palmiticultura y sus manifestaciones y consecuencias difieren entre hombres y mujeres;
- viii)** No existe claridad sobre los riesgos que ellas enfrentan en cuanto a su salud sexual y reproductiva.

Además de lo anterior, puesto que en el sector se aprecian grandes, medianos y pequeños productores, además de las empresas extractoras, las cuales sostienen relaciones de mercado, el *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, 2017) también es una herramienta de las que se sirve la presente política sectorial de equidad de género.

Para el cierre de esas brechas se han identificado un conjunto de programas y proyectos que se relacionan con aspectos como: el reclutamiento y selección; la promoción y desarrollo del trabajo; remuneración y salario; capacitaciones y oportunidades; conciliación vida personal y vida laboral; prevención de acoso laboral y sexual; comunicación no sexista y lenguaje incluyente y salud y seguridad en el trabajo.



PRINCIPIOS ORIENTADORES

Un principio orientador es un precepto, una idea o una serie de preceptos que guían la concepción, el desarrollo y los resultados de una actividad independientemente de los cambios en sus estrategias, tipo de trabajo o dirección técnica. Para el caso que nos ocupa, los principios orientadores se basan en la concepción de que mejorar la vida de las mujeres en la palmicultura debe verse como parte de un proceso más amplio. Es decir, como un vector de desarrollo sostenible, generador de empleo e ingreso para todos los actores involucrados en la cadena de valor. Estos principios orientadores que guían los objetivos, sus alcances y mecanismos de implementación, han sido validados mediante procesos de diálogo sectorial con hombres y mujeres en todas las actividades y han recibido apoyo por parte de diferentes actores del sector.

4.1. Enfoque de género

El enfoque de género es una herramienta analítica de comprensión de la realidad que permite identificar, reconocer y transformar las desigualdades e inequidades que se presentan en un momento y un grupo social específico. De esta manera, la implementación del enfoque de género en la PSEG que propende por el cierre de brechas en la palmicultura, busca la comprensión no solo de las normas y estereotipos específicos de cada género, sino también de las relaciones de poder desiguales y las estructuras sociales que limitan la participación y el acceso a derechos y oportunidades de hombres y mujeres. Tal como señala la Política Feminista de la GIZ: “un enfoque sensible al género tiene en cuenta las desigualdades y la discriminación por razón de

género, así como los distintos intereses, necesidades y potenciales de los diferentes sexos en un contexto determinado” (GIZ, 2019, p. 17).

Para efectos de esta política, se aborda un enfoque de género transformador. Esto implica no sólo identificar los síntomas de las desigualdades de género (falta de acceso a recursos y oportunidades de participación para las mujeres), sino abordar las causas estructurales de estas situaciones. Con esto se hace referencia a las normas socioculturales, los patrones de conducta y los sistemas discriminatorios que generan la desigualdad, tal como lo señala GIZ. Para que esto sea posible, el enfoque de género ha sido implementado de manera transversal a toda la política.

Esto implica que desde los instrumentos de captura de información cuantitativa y cualitativa (cuestionarios y guiones de grupos focales y entrevistas a profundidad y la encuesta de recolección de información cuantitativa), pasando por el planteamiento de categorías analíticas que permiten el procesamiento de la información y la estructura de los programas y proyectos que propenden por el cierre de brechas identificadas, todo se alimenta del enfoque. Adicionalmente, este proceso se ha desarrollado como un ejercicio de diálogo social sectorial en el que hombres y mujeres han participado aportando sus puntos de vista sobre necesidades y/o potencialidades desde el género, lo que permite proponer acciones apropiadas para unos y otras.

4.2 Participación de las mujeres

Lograr la participación de las mujeres en todos los niveles y ámbitos de la agroindustria de la palma es un aspecto prioritario de la PSEG bajo los principios WEP's. Los mecanismos que se generen con tales fines van a beneficiar no solo el empoderamiento de las mujeres y las condiciones de sus familias, sino también los resultados de las empresas, ya que fomentan un entorno laboral más inclusivo, innovador y equitativo.

4.3. Eliminación de desigualdades

La eliminación de las desigualdades dentro de la política de género implica la promoción de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, siguiendo el principio 1 de los WEP's (Pacto Global & ONU Mujeres, 2021). La igualdad de género es un derecho humano que requiere una transformación en las relaciones entre las personas y un compromiso activo de las empresas. La igualdad de género y la eliminación de la discriminación y las desventajas en razón del género es un objetivo y un principio de acción que guía la política nacional y la europea, como la Agenda 2030, el Consenso Europeo sobre Desarrollo (GIZ, 2019).

A nivel empresarial, las medidas para la eliminación de las desigualdades y prácticas laborales con sesgos de género incluyen la igualdad salarial, identificando si existen disparidades por corregir al respecto. Esta también se puede promover resaltando, valorando y reconociendo el trabajo específico y las habilidades demostradas por las mujeres, ampliando no solamente sus oportunidades de empleo dentro del sector sino impulsando su formación, el avance de sus carreras, su participación y liderazgo dentro del mismo (Pacto Mundial, s.f.). La inversión en el capital humano de las muje-

res implica promover el trabajo remunerado y la autonomía económica, entre otros, con medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, así como capacitaciones específicas para las mujeres, sus necesidades y las de las empresas (IDH *et al.*, 2024).

Más allá del impacto inmediato de las condiciones laborales, resulta fundamental promover una cultura inclusiva en lo sectorial y que, además, tenga un impacto en las comunidades palmeras (Pacto Mundial, 2018). Esto se logra, por ejemplo, concientizando de manera más amplia sobre el reconocimiento, la redistribución y la reducción de la carga de cuidado que recae de manera mayoritaria en las mujeres y con el involucramiento de ellas en espacios laborales tradicionalmente masculinos y viceversa. Los cambios culturales implican, a su vez, mantener canales de comunicación abierta para hombres y mujeres, de manera que se pueda debatir, sugerir y también expresar cómo se sienten hombres y mujeres en la empresa y sus motivaciones.

La eliminación de desigualdades en las empresas aporta beneficios directos como la mejora de la productividad, la innovación, el desarrollo profesional de los empleados y una visión del sector enriquecida por diversidad de opiniones.

4.4. Diversidad

La diversidad es un término que considera las diferencias a nivel de sexo, orientación sexual, pertenencia étnica y cultural, religión, creencias, discapacidad y edad. Esto implica que desde la PSEG del sector palmicultor se reconoce que las mujeres y los hombres no constituyen grupos homogéneos y se promueve respetar sus diferencias de opinión, creencias e identidades mediante directivas antidiscriminatorias y de igualdad de trato, oportunidades y beneficios (GIZ, 2019; Pacto Global & ONU Mujeres, 2021).

Las acciones de las empresas deben ir más allá del respeto y reconocimiento, a través de la promoción de ambientes de trabajo incluyentes y la gestión de la diversidad, que busca valorar y aprovechar la pluralidad del personal de manera constructiva, de modo que aporte beneficios para la producción. A través de estas acciones, se promueve desde la empresa el valor de una sociedad diversa y con igualdad de género, avanzando así en la inclusión de los grupos poblacionales que han sido históricamente más discriminados, marginalizados y excluidos.

5 METODOLOGÍA



La PSEG parte de un diagnóstico participativo de las brechas de género en el sector que utilizó un diseño metodológico de corte deductivo, teniendo como base cinco esferas priorizadas de las *Doce Esferas de Especial Preocupación* de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Las esferas fueron priorizadas acorde con la realidad del sector de la palma de aceite y mediante los grupos focales se buscó conocer su pertinencia como ejes más significativos y problemáticos en la vida de las mujeres palmicultoras. Estas esferas se erigen como ejes que están relacionados con la categoría central de *autonomía económica*, como eje articulador de análisis (ver apartado 6).

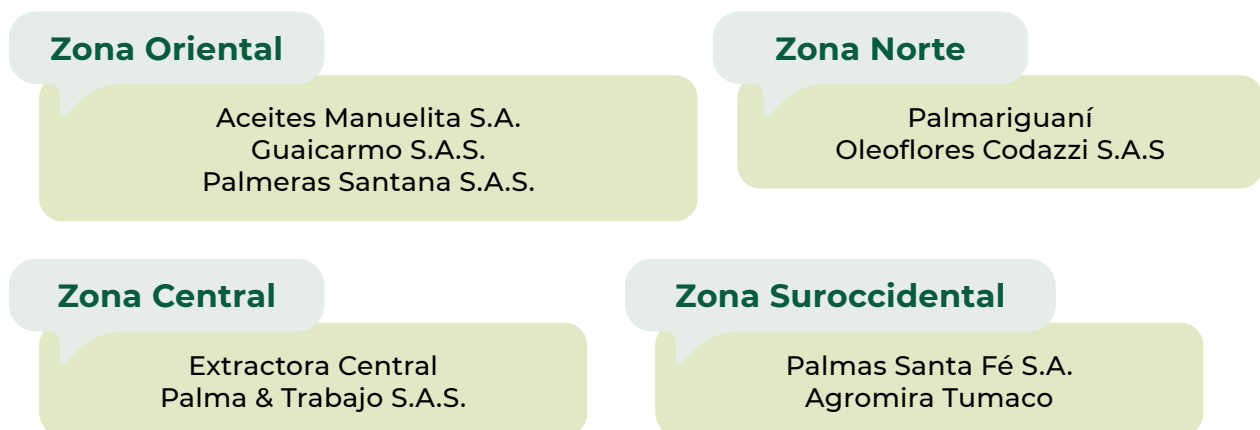
Las esferas y los demás presupuestos enunciados en el apartado 3 están en la base del diseño de la metodología mixta empleada para el diagnóstico de la PSEG. Por un lado, los instrumentos cualitativos de entrevistas a profundidad y grupos focales y, de otro lado, la encuesta nacional para la identificación de brechas de género en el sector de la palmicultura. El diagnóstico de brechas de género en el sector palmicultor fue el resultado de la triangulación de 116.900 datos recopilados de manera cuantitativa (114.200 datos estadísticos procesados en software Stata y SPSS) y de manera cualitativa (2.721 segmentos codificados en el software cualitativo Maxqda). La triangulación se hizo a través de un diseño paralelo convergente. El equipo de investigadores cuantitativos y cualitativos, procesaron por separado la información, luego compararon y contrastaron los resultados, discutiendo las convergencias y divergencias para responder a cada una de las preguntas orientadoras.

De igual manera, el diagnóstico se nutrió de información secundaria para contrastar los hallazgos con tendencias globales y nacionales, ampliando el contexto en el que suceden las brechas identificadas. Para ello se hizo un mapeo de fuentes secundarias con aproximadamente 50 documentos que guardaban relación con las temáticas. El contraste se focalizó en los informes estadísticos del DANE relativos a las brechas de género nacionales entre hombres y mujeres, las encuestas ENUT que son la base de los análisis nacionales de la economía del cuidado y la Nota Estadística sobre la Situación de las Mujeres Rurales en Colombia, 2024.

5.1. Componente cualitativo

Despliegue de campo y participantes

El despliegue de campo cualitativo inició el 22 de abril de 2024 y finalizó el 21 de junio de 2024 en las cuatro zonas palmeras del país: Oriental, Norte, Suroccidental y Central y también tuvo un componente virtual con funcionarios de Fedepalma y Cenipalma en Bogotá. Los núcleos palmeros visitados fueron:



Estas empresas se consideran como núcleos priorizados, es decir, empresas en las que la metodología de diálogo social se aplicará para el recaudo de datos cuantitativos de encuesta y de datos cualitativos a través de grupos focales y entrevista a profundidad con el nivel gerencial. Estos núcleos priorizados recibieron, una vez finalizada la fase de recolección de información y análisis, un informe de los resultados de su encuesta con el fin de que estos orienten su toma de decisiones a futuro sobre los seis temas priorizados.

El enfoque de aplicación de instrumentos cualitativos fue participativo, con el fin de que las voces de las personas pudieran enriquecer la investigación de campo mediante el diálogo honesto sobre la cotidianidad individual y los sesgos y particularidades culturales y comunitarias de acuerdo con su labor, género, zona y tamaño de empresa.

Los participantes en los grupos focales fueron elegidos por un muestreo de conveniencia por parte de las empresas, dando prelación a la participación de mujeres. Las personas que fueron entrevistadas, por su parte, cumplían con roles de directivos, recursos humanos, no tomadores de decisión y mujeres lideresas. En total se realizaron 25 entrevistas² y 11 grupos focales³ con 125 participantes en las cuatro zonas y en Bogotá.

Es importante señalar que las diferencias en los instrumentos de recolección cuantitativa y cualitativa responden al interés de desarrollar un proceso profundo de investigación; a la necesidad de hacerlo mediante el diálogo social del sector, es decir, valorando los aportes de cada una de las personas participantes y con la premisa de ir cada vez más profundo en el entendimiento de las realidades del sector. Es decir, la encuesta, en un primer nivel, buscaba dar respuestas a los interrogantes sobre las necesidades, condiciones y realidades de cada persona identificada previamente con un género, dentro de un rol (operativo, administrativo), un tipo de empresa (grande, mediana o pequeña/ cultivo o planta de procesamiento) y una Zona palmicultora (Norte, Centro, Oriental y Suroccidental)

De otro lado, los grupos focales buscaban establecer puntos coincidentes o divergentes de grupos humanos más o menos homogéneos (pequeños productores, personal de nivel operativo de planta extractora) de acuerdo con su género, sus necesidades, las realidades de su entorno y sus formas para lidiar con las presiones que surgen en lo productivo y lo social en las comunidades palmicultoras. Con ello, la idea era ir un nivel más allá que el de la encuesta que, por su naturaleza, sólo podía dar cuenta de las realidades individuales.

Por su parte, la realización de entrevistas semiestructuradas con personal de nivel directivo tenía por objetivo adentrarse en las realidades zonales y entender las particularidades y retos que implica la producción en cada zona de acuerdo con la composición social de las comunidades, los sesgos culturales de género, las afectaciones de violencia que iciden en los flujos migratorios entre otras. El siguiente cuadro resume el número de participantes por instrumento aplicado, por zona y por género.



- 2 Para el momento 1 del proyecto se tenían planeadas 2 entrevistas a profundidad por plantación en 8 núcleos priorizados para un total de 16 entrevistas. No obstante, en el caso de Extractora Central y Palma y Trabajo, a pesar de insistir, no fue posible lograr más espacios de entrevista. Esta situación se puso en conocimiento de Fedepalma durante reuniones en el mes de junio. Para Agromira no se registran entrevistas, ya que esta empresa no estaba contemplada en la priorización, pero después accedió a la realización de un grupo focal.
- 3 Para el momento 1 del proyecto se tenían planeados 8 grupos focales en núcleos y 2 grupos focales en Cenipalma y Fedepalma en Bogotá. Dada la dificultad de organizar los grupos focales en Cenipalma y Fedepalma durante junio debido al Congreso Nacional de Cultivadores de Palma de Aceite, se acordó en reuniones con Fedepalma en el mes de junio cambiar estos 2 grupos focales por 8 entrevistas a tomadores y no tomadores de decisión de ambas organizaciones.

Cuadro 1. Distribución de personas que participaron en entrevistas y grupos focales por empresa visitada

Organización	Entrevista		Grupo focal		Total
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Agromira	0	0	6	7	13
Cenipalma y Fedepalma	2	6	0	0	8
Extractora Central	0	1	1	20	22
Guaicaramo	2	0	10	0	12
Manuelita	1	2	13	0	16
Oleoflores	2	0	8	4	14
Palma y Trabajo	1	0	6	0	7
Palmariguaní	1	1	15	6	23
Palmeras Santana	2	1	11	0	14
Santa Fé	1	2	8	8	19
Total	18	15	78	45	148

Fuente: elaboración propia

El trabajo de campo contó siempre con la presencia de al menos dos investigadoras quienes aplicaron entrevistas y grupos focales con mujeres y hombres trabajadores y productores de la agroindustria de la palma, con el acompañamiento continuo de Solidaridad Network. Esto, porque la recolección de datos cualitativos estuvo encaminada a comprender, observar e interactuar con las personas en su entorno natural y, a través de estas actividades, lograr aprendizajes con base en la pregunta de investigación. Las investigadoras en este proceso moderaron y sistematizaron en tiempo real la información recogida en terreno, para capturar no sólo los mensajes que las personas transmitían verbalmente, sino también el lenguaje no verbal.

Instrumentos y consentimiento informado

Se diseñaron y aplicaron en total 6 instrumentos con 150 participantes. Tres instrumentos para grupos focales: mujeres, mixto y hombres, y tres para entrevistas a profundidad: directivos, mujeres líderes y no tomadores de decisión/recursos humanos (Anexo 1). Antes de la aplicación de estos instrumentos se diligenció un consentimiento informado con cada participante para poder grabar el audio de los espacios, que luego serviría para el procesamiento de la información. Los datos de las personas fueron anonimizados para su uso en este documento.

Procesamiento de la información

Las transcripciones de los audios de los grupos focales y entrevistas fueron procesadas manualmente casi de manera inmediata luego de la aplicación de los instrumentos. La codificación de dichas transcripciones inició el 24 de junio por parte de un grupo compuesto por dos investigadoras y tres codificadores, quienes fueron entrenados para este proyecto en particular, con reuniones periódicas cada semana. Esta codificación se realizó con el software de análisis mixtos Maxqda 24. La codificación se desarrolló a partir de un árbol de códigos (Anexo 2) basado en la matriz de consistencia presentada en el producto 1, pero con dos procesos de ajuste que respondieron a lo capturado en terreno y al pilotaje inicial de los códigos por parte del equipo. El árbol de códigos final está compuesto por 12 categorías y 38 códigos que responden a las brechas que se esperaban encontrar en el análisis de contenido.

La codificación total estuvo lista el 5 de julio e incluyó: las sistematizaciones del trabajo de campo; entrevistas y grupos focales adelantados en noviembre y diciembre de 2023 en algunos núcleos priorizados por parte de Fedepalma para lograr el diseño metodológico definitivo y las entrevistas y grupos focales descritos en la sección de despliegue de campo. En total se codificaron 2.721 segmentos de estas fuentes primarias. Los resultados para el análisis cualitativo proceden de esta codificación y su triangulación con fuentes secundarias. El conteo de frecuencias que se menciona en el análisis se refiere al número de menciones que tuvo un tema en particular por parte de los participantes y que fue identificado por los codificadores. No obstante, estas menciones pueden corresponder a aspectos positivos o negativos de lo que se estaba enunciando, es decir, están descargadas de juicios de valor.

5.2. Componente cuantitativo

Para el estudio, el marco muestral está constituido por la base de datos del Registro Nacional Palmicultor actualizado a marzo de 2024 de las plantas extractoras, así como de las empresas productoras activas registradas. La base de datos también permitió tener información relevante sobre el tamaño de las unidades productivas (Grandes, Medianas y Pequeñas) y de su zona de operación (Central, Norte, Oriental y Sur Occidental). La población objetivo corresponde a los empleados del sector palmero pertenecientes tanto a las plantas extractoras o núcleos, como a las empresas productoras afiliadas al gremio y también era importante identificar a las personas según sus roles: operativos o administrativos.

La recolección de la información presentó como principal reto la construcción del directorio. Fedepalma cuenta con una base de datos en la cual se registran los datos por cada unidad productiva y planta extractora, referenciándose al representante legal y el dato de contacto de este pero no permite contar con información sobre la cantidad de empleados y su desagregación por sexo o rol. Debido a que la población objetivo corresponde a los empleados de las unidades productivas y las plantas, el levantamiento de la información se debe recolectar y gestionar de forma previa a las bases de datos de las unidades productivas y plantas extractoras.

Lo anterior con el fin de: i) Establecer cuál es el universo real de empleados, ii) Establecer la muestra de acuerdo con ese universo, y iii) Realizar la encuesta a la muestra de empleados seleccionada. Este proceso de construcción del directorio requirió de un gran esfuerzo de gestión por parte de Fedepalma y Solidaridad Network teniendo en cuenta que para garantizar el rigor de la investigación estadística en temas de aleatoriedad y pertinencia de la muestra era necesario contar con las bases de datos de las empresas que, por temas de confidencialidad en la información, sólo lo entregarían a las dos organizaciones que reconocen y no a EcoAnalítica que es la empresa que desarrolló la encuesta y no tiene reconocimiento previo en el sector.

Igualmente, teniendo en cuenta que el medio para la realización de encuestas fue principalmente telefónico, la conectividad fue un reto en las zonas rurales donde la señal telefónica es inestable, demandando gestión por parte del equipo encuestador para buscar la comunicación mediante internet (WhatsApp) o correo electrónico (Anexo 3).

Inicialmente, el objetivo del despliegue cuantitativo del *Componente I* del proyecto apuntó a recolectar 3.050 encuestas, distribuidas en la forma en que se detalla en el siguiente cuadro.

Cuadro 2. Distribución muestra inicial

Agregado	Dominio	Coeficientes de variación			DEFF=3,9	
		P=10 %	P=30 %	P=50 %	Empresas	Encuestas
Total	TN	10 %	5 %	3 %	472	3.050
Clase	Extractoras	19 %	10 %	6 %	26	1.054
	Productoras	10 %	5 %	3 %	446	1.997
Zona	Centro	16 %	9 %	6 %	123	792
	Norte	16 %	9 %	6 %	120	692
	Oriental	16 %	9 %	6 %	111	1.095
	Sur Occidental	16 %	9 %	6 %	118	472
Tamaño	Grande	15 %	8 %	5 %	51	1.880
	Mediano	15 %	7 %	5 %	71	650
	Pequeño	16 %	8 %	5 %	350	520
Sexo	Hombre	11 %	6 %	4 %	450	2.042
	Mujer	15 %	8 %	5 %	154	1.008
Rol	Operativo	11 %	6 %	4 %	449	1.992
	Administrativo	14 %	7 %	5 %	153	1.058

Fuente: elaboración propia

Debido a que una encuesta es un instrumento cuantitativo de recolección de información que permite dar respuestas a problemas tanto en términos descriptivos como de relación de variables, el tiempo de aplicación es importante. Una encuesta es, para decirlo de una manera gráfica, una fotografía de un asunto en un tiempo y espacio definidos previamente. En este caso, debido a que el tiempo establecido en el diseño original del proyecto fue de tres meses, era necesario desarrollar la labor respetando esa premisa temporal.

No obstante, al considerar la imposibilidad de aplicar las 3.050 encuestas debido a la reticencia de las organizaciones a proveer sus bases de datos sin las cuales no se podía garantizar la aleatoriedad, se estudió el impacto sobre los errores para muestras reducidas, priorizando los agregados referentes a tamaño y zona. Así, se estableció que se requería una cobertura global del 76 % correspondientes a 2.329 encuestas con los tamaños descritos en el cuadro 3.

Cuadro 3. Distribución muestra ajustada

Clase	Zona	Tamaño	Encuestas Efectivas	Encuestas Finales	Cobertura Final	Encuestas por realizar
1. Planta de beneficio	1. Norte	1. Grande	184	184	90 %	0
	2. Central	1. Grande	75	168	70 %	93
	3. Oriental	1. Grande	208	298	70 %	90
	4. Suroccidental	1. Grande	92	129	70 %	37
2. Unidad Productiva	1. Norte	1. Grande	94	124	70 %	30
		2. Mediana	32	133	70 %	101
		3. Pequeña	141	141	117 %	0
	2. Central	1. Grande	32	166	70 %	134
		2. Mediana	56	111	70 %	55
		3. Pequeña	138	138	88 %	0
	3. Oriental	1. Grande	215	227	70 %	12
		2. Mediana	28	157	70 %	129
		3. Pequeña	58	87	70 %	29
	4. Suroccidental	1. Grande	80	80	89 %	0
		2. Mediana	37	56	71 %	19
		3. Pequeña	130	130	109 %	0
Totales			1.600	2.329	76 %	729

Fuente: elaboración propia

Con este primer diagnóstico, con corte al 17 de julio del 2024, la información recolectada ascendía a 1.600 encuestas. Se priorizó la cobertura global necesaria, enfatizando las zonas seleccionadas en negrita en el Cuadro 3. En consecuencia, se recolectaron 630 encuestas en los segmentos priorizados para un total de 2.230 con corte de cierre al 16 de agosto del 2024 más 110 que se gestionaron en el gremio de manera virtual y ascendieron a 110. Esto permitió un total de 2340 encuestas (Anexo 4).

En términos generales, se analizó la muestra lograda a la fecha y se estableció que los tamaños relativos para los agregados sexo y rol corresponden a los proyectados. Mientras se mantenga el protocolo de selección al interior de las unidades (empresas), se garantiza un número suficiente de observaciones para realizar los contrastes a lugar. Para ello se realizó una propuesta que garantiza los márgenes de error y coeficientes de variación para los tamaños de empresas en unidades productivas.

Esta propuesta apuntó a reclasificar algunas empresas que en la selección inicial eran consideradas pequeñas pero que, al ser clasificadas conforme al número de trabajadores, realmente corresponden a medianas o grandes empresas como se muestra en el cuadro 4.

Cuadro 4. Reclasificación de empresas según el número de empleados

	Empresa	Tamaño Final			
	Tamaño	Grande	Mediano	Pequeño	Total
Tamaño Inicial	Grande	590	26		616
	Mediano	3	267	60	330
	Pequeño	19	100	351	470
	Total Unidades Productivas	612	393	411	1.416
	Extractoras	814			814
Total Encuestas Aplicadas					2.230

Fuente: elaboración propia

Con la reclasificación al interior de las unidades productivas por número de empleados, se garantizó una cobertura adecuada para todos los tamaños y superior a 80 % a nivel global. Luego del ajuste en diseño muestral, asociado a la definición del tamaño de empresa que pasó a estar ligado al número de empleados, la muestra se cerró en 2.230 encuestas, en la forma en que se describe en el Cuadro 4. Esta decisión fue aprobada por las personas que conforman el Sistema de Información Estadística del Sector Palmero Colombiano (SISPA) en su calidad de expertos del sistema de consulta en línea al que tienen acceso los palmicultores que se encuentran registrados e inscritos en la Federación para conocer estadísticas del sector.

Ahora bien, teniendo en cuenta los coeficientes de variación proyectados para un operativo con cobertura del 100 %, descritos en el primer cuadro de esta sección, es necesario tener en cuenta que una disminución de tamaño de muestra implica una pérdida de la calidad de estimación para los distintos agregados y posibles prevalencias. En ese sentido, partiendo de la distribución de empresas obtenida hasta el momento del operativo, se analizaron los posibles impactos sobre la calidad de las estimaciones teniendo en cuenta el CV y un tamaño de encuestas establecido en 2.230, que equivale a una cobertura del 76 %, cuyos resultados se describen en el cuadro 5.

Cuadro 5. Coeficientes de variación (Cv) por prevalencias teóricas

Agregado	Dominio	P=10 %	P=12,5 %	P=15 %	P=17,5 %	P=20 %	P=30 %	P=50 %
Total	TN	15,8 %	12,7 %	11,8 %	10,9 %	10,7 %	7,6 %	5,4 %
Clase	Planta E.	30,3 %	26,9 %	24,1 %	21,9 %	16,1 %	15,1 %	10,4 %
Clase	Unidad P.	13,8 %	11,0 %	10,8 %	9,7 %	8,9 %	6,7 %	4,5 %
Zona	Centro	18,2 %	15,6 %	14,2 %	13,3 %	12,1 %	9,0 %	6,3 %
Zona	Norte	21,9 %	18,7 %	17,3 %	16,5 %	15,1 %	11,7 %	7,4 %
Zona	Oriental	23,7 %	19,6 %	18,3 %	16,5 %	15,8 %	14,6 %	10,1 %
Zona	Suroccidental	25,6 %	21,9 %	21,5 %	17,7 %	15,7 %	13,6 %	8,7 %
Tamaño	Grande	25,5 %	20,6 %	19,1 %	17,8 %	15,4 %	12,1 %	8,5 %
Tamaño	Mediano	12,8 %	11,7 %	10,2 %	8,9 %	9,0 %	6,2 %	4,2 %
Tamaño	Pequeño	16,3 %	14,2 %	13,5 %	11,6 %	11,1 %	9,0 %	5,5 %
Sexo	Hombre	18,1 %	14,3 %	13,4 %	12,4 %	12,2 %	8,6 %	6,0 %
Sexo	Mujer	21,0 %	16,0 %	14,9 %	12,8 %	12,9 %	9,7 %	6,2 %
Rol	Operativo	18,2 %	14,3 %	13,6 %	12,3 %	12,3 %	8,7 %	6,1 %
Rol	Administrativo	20,0 %	17,5 %	15,6 %	13,8 %	13,1 %	10,2 %	6,8 %

Fuente: elaboración propia

Al establecer como una medida de buena calidad, coeficientes de variación inferiores al 15 %, una vez se redujo el tamaño de muestra, los resultados se reportaron para prevalencias mínimas del 10 % para los agregados: Total Encuesta, Unidades Productivas y Tamaño mediano. Para el resto de agregados, aumenta el valor de la prevalencia mínima estimable con un CV inferior al 15 %, Sin embargo, para todos los agregados la prevalencia del 20 % ya resulta estimable.

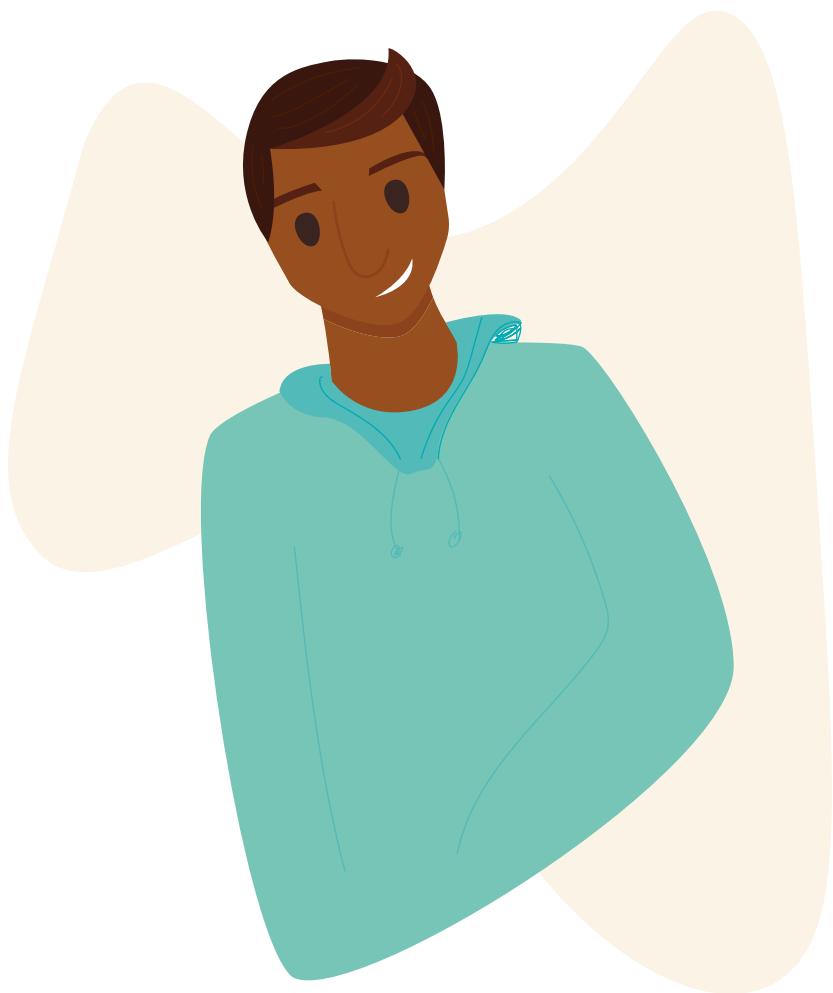
5.3. Metodología de validación de acciones para el cierre de brechas

A partir de las ocho brechas identificadas con la triangulación de los datos cualitativos y cuantitativos (apartado 7), se establecieron acciones específicas que aportan al cierre de estas desigualdades de género en el sector. Las acciones priorizadas, que son la base de los programas y proyectos la PSEG, fueron validadas con un grupo de cinco mujeres (5) y dos hombres, todos palmicultores y tomadores de decisión, quienes representaban cada una de las zonas de producción palmicultora del país. La retroalimentación de estas acciones, su enriquecimiento y modificación de acuerdo con las realidades del sector palmicultor se llevó a cabo a través de un taller cualitativo y participativo virtual el 16 de octubre de 2024.

La metodología de este encuentro consistió en la presentación de las diferentes brechas y las acciones propuestas para contribuir con el cierre de cada una de ellas. Posteriormente, por cada brecha explicada se formularon las siguientes preguntas para la discusión: ¿Las acciones enunciadas son todas las que aportarían al cerramiento de la brecha? ¿Modificaría algunas de ellas y de hacerlo, en qué sentido? ¿Qué otras acciones consideran necesarias? ¿Qué acciones podrían articularse con otras ya existentes? y ¿Qué recomendaciones haría en términos de su implementación? Una vez terminada la actividad, se sistematizaron los aportes para nutrir las propuestas de acciones para el cierre de brechas (Anexo 5).

6

EJES TEMÁTICOS



Los ejes temáticos de la PSEG son los asuntos base a los que ésta se refiere y sirven como guía para la estructuración de programas, proyectos, acciones, indicadores y metas que trazan la ruta para avanzar hacia los objetivos propuestos. Estos son: 1. Economía del cuidado, 2. Violencias basadas en género (VBG), 3. Salud, 4. Educación y capacitación y 5. Toma de decisiones y participación. Estos temas fueron priorizados con base en dos criterios. Por un lado, la labor de un gremio que es, entre otras, representar y defender los intereses económicos de sus miembros y comprometerse con el entorno y sus públicos de interés. Y, por otro lado, en consulta con las mujeres palmicultoras sobre sus realidades y los aspectos más problemáticos de su participación en el sector y la armonización con sus labores familiares, estos temas emergieron como nudos problematizadores.

En ese sentido, se seleccionó la autonomía económica como tema central, entendiendo que ésta tiene relación causal con las demás problemáticas. Dicho de otro modo, se considera la autonomía económica como “causa suficiente”, es decir como un factor que en caso de estar presente, contribuye a un conjunto de aspectos que afectarán las condiciones de las mujeres en los demás temas seleccionados. Por ejemplo, si una mujer no tiene autonomía económica, es altamente probable que dedique su tiempo a actividades de cuidado no remunerado o que deba permanecer atrapada en una relación violenta por temor a no contar con recursos para su supervivencia. Lo mismo puede decirse de sus decisiones con respecto a la educación pues, si carece de los recursos, no puede decidir qué quiere estudiar. Y todo lo anterior en su conjunto,

derivado de la falta de autonomía, se convierte en una barrera para su toma de decisiones, en general, y sobre su salud sexual y reproductiva, en particular.

Adicionalmente, de acuerdo con ONU Mujeres, el empoderamiento de la mujer desde un punto de vista económico permite aumentar el desarrollo social y económico de los países (Pacto Mundial, 2018), lo que implica comprender, además, las brechas que existen entre el sector público y privado. Según la información contenida en datos del Banco Mundial, a nivel global la brecha salarial de género es menor en el sector público que en el sector privado formal. En el primero, las mujeres reciben un 86 % de lo que reciben los hombres, mientras que, en el segundo, un 76 %. Esto es el resultado de un menor margen para la discriminación salarial en el sector público, debido a la existencia de regulaciones laborales más estrictas (DANE, 2020). De manera general, se observa que, en Colombia, la probabilidad de no contar con un sustento económico propio de las mujeres (27,5 %) es casi tres veces mayor a la de los hombres (10,2 %). Esta diferencia se agrava en el ámbito rural, donde la probabilidad de una mujer de estar en esta condición (sin ingresos propios) es cinco veces mayor a la de un hombre (35,9 % y 7,8 %, respectivamente) (DANE, 2020).

Los temas estratégicos, incluyendo el de autonomía económica como eje temático, permiten trazar la hoja de ruta para la implementación de los procesos y actividades que contribuirán al cierre de brechas de género en el sector y cumplir con los objetivos de la política. Una descripción general de ellos se realiza a continuación.

6.1. Autonomía económica

Este eje hace referencia a la capacidad de las mujeres de acceder, generar y controlar sus propios ingresos, activos y recursos productivos, financieros y tecnológicos, así como de tiempo (CEPAL, 2023). Recibir ingresos propios, no sólo otorga poder de decisión sobre cómo cubrir necesidades propias y de otros miembros del hogar, sino que, con su fortalecimiento, se contribuye a la reducción de brechas e inequidades. La autonomía económica influye positivamente, además, en la prevención y eliminación de las violencias basadas en género, VBG, el acceso y permanencia en la educación, la salud, el bienestar y la garantía de derechos sexuales y reproductivos, así como en la posibilidad real para tomar decisiones.

6.2. Economía del cuidado

De acuerdo con la Ley 1413 de 2010, la economía del cuidado hace referencia al trabajo no remunerado que se realiza en el hogar, 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. Es decir, el trabajo no remunerado tiene que ver con aquellas labores que se llevan a cabo sin ningún tipo de contraprestación económica, realizadas en su mayoría por mujeres y cuyo aporte a la economía, históricamente ha sido invisibilizado tanto a nivel global como nacional.

Si bien la participación de las mujeres en el mercado laboral ha aumentado, los datos dan cuenta de que esto se ha hecho mientras son responsables al mismo tiempo de una gran carga de cuidado. En 2020-2021, a nivel nacional, el 63,0 % de los hombres y el 90,3 % de las mujeres de 10 años o más realizaron actividades de trabajo no remunerado. Las mujeres dedican, en promedio, 7 horas y 44 minutos diarias a estas actividades, mientras que los hombres dedican 3 horas y 6 minutos en promedio. Este se presenta como un factor estructural de desigualdad, dado que continúa existiendo una brecha de género en términos del tiempo disponible para que ellas puedan realizar diferentes actividades que complementen su crecimiento personal y el disfrute de sus demás derechos.

6.3. Violencias basadas en género

En Colombia, mediante la Ley 1257 de 2008 se definió como *violencia contra la mujer* cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, definición que además está alineada por lo establecido en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer. Si bien es cierto que las VBG afectan a mujeres y hombres, las alarmantes cifras convierten la violencia contra las mujeres y las niñas, en la expresión extrema de la desigualdad social (DANE, 2020). En un contexto donde los patrones culturales de violencia persisten y se reproducen social e intergeneracionalmente, la violencia contra las mujeres se naturaliza y debe preocupar a nivel social y sectorial.

6.4. Salud

La salud y el género son cuestiones íntimamente relacionadas ya que las normas, expectativas y funciones sociales hacia el género pueden influir en la exposición y vulnerabilidad a enfermedades; aumentar los riesgos a ciertas afecciones y determinar comportamientos en la promoción, atención y respuestas del sistema de salud (OMS, 2018). Las brechas existentes por género y sexo se ejemplifican con situaciones como que los hombres tienen menor expectativa de vida que las mujeres ya que, por estereotipos y otros mandatos sociales, se ven más expuestos al tabaquismo, al alcoholismo y a participar en actividades como las guerras.

Mientras tanto, las gestantes tienen riesgos inherentes a esta condición como la mortalidad materna, que puede incrementarse por factores sociales relacionados con el género. Por ejemplo, las adolescentes que tienen baja autonomía económica dejan la escuela y se casan a edades tempranas, lo que incrementa los riesgos en el parto y conlleva complicaciones para su salud sexual y reproductiva (SSR) (OMS, 2018). Por lo tanto, las inequidades entre hombres y mujeres en la salud pueden relacionarse con sus diferencias biológicas, pero también responden a factores sociales y culturales que inciden en los riesgos y la atención diferenciada que reciben (CEDAW, 1999; Clo-singap, 2018; OPS, s.f.).

6.5. Educación

La educación es fundamental para el logro de la igualdad de género y para que más mujeres se conviertan en agentes de cambio. La educación posibilita que las mujeres puedan mejorar la salud y nutrición de sus familias, así como fortalecer su toma de decisiones a nivel social, político y económico. Todo lo anterior, repercute en la morigeración y paulatina superación de estereotipos de género excluyentes a nivel social (ONU Mujeres, 2014).

Aunque las mujeres y las niñas actualmente han recibido más educación que en cualquier otro momento de la historia y existe conciencia colectiva sobre el rol de la educación en la disminución de las desigualdades de género, las brechas aún persisten. Estas están relacionadas con el acceso y permanencia, lo que responde a mandatos sociales de género que promueven la exclusión de las niñas y mujeres en espacios educativos, la designación temprana de tareas domésticas y de trabajo, matrimonios y embarazos a edad temprana, situaciones de acoso en el camino a los centros educativos, entre otros (ONU Mujeres, 2014).

Las brechas de género a nivel educativo son profundas en las niñas y mujeres en la ruralidad, que viven en la pobreza o que tienen alguna discapacidad. Estas condiciones las hacen más propensas a asumir cargas de cuidado y trabajo doméstico, a tener la necesidad de trabajar para contribuir al sostenimiento de la familia y son más vulnerables al matrimonio infantil, embarazos en edades tempranas y a fenómenos de violencia.

6.6. Toma de decisiones y participación

La participación de las mujeres en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones es una de las principales brechas de género. Por ello, se busca asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública. No obstante, de acuerdo con las Naciones Unidas, se necesitan 140 años para alcanzar la representación igualitaria en cargos de liderazgo en el lugar de trabajo. Estas brechas permanecen grandes a pesar de que las cuotas de género han demostrado ser acciones afirmativas eficaces para avanzar en la igualdad en otras esferas, por ejemplo, en la representación política (ONU, s.f.).

Sin embargo, las relaciones de poder que impiden la participación igualitaria de las mujeres, no se limitan a lo político o lo económico. Estas, funcionan en muchos niveles de la sociedad, por lo que la toma de decisiones en el hogar y la participación en lo comunitario también tienen relevancia para el logro de la autonomía de la mujer y el mejoramiento de sus condiciones de vida. Un aumento en la tasa de participación femenina que alcanzara la tasa de participación de los hombres de los 14 a los 65 años, incrementaría el ingreso de los hogares entre 3 % y 4 % en un país como Colombia y la pobreza disminuiría en 1 %, por lo que es evidente el impacto general que tienen este tipo de decisiones en la economía de un país (DANE, 2020).



7

BRECHAS Y PROGRAMAS PARA SU CIERRE

La PSEG está alineada con la iniciativa por la sostenibilidad corporativa más grande del mundo: el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, esto quiere decir que, aporta una faceta humana al mercado global, en relación con los valores y principios que comparte. En ese sentido, la política representa un avance desde Fedepalma para el logro de objetivos sociales y la implementación de los ODS, ya que las estrategias que se implementan apuntan al bienestar de la sociedad y redundan en el beneficio empresarial.

Esta política contiene un conjunto de programas y proyectos a implementar, que se derivan de un diagnóstico de brechas participativo, con el fin de alcanzar la equidad en el trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el sector. Con los programas y proyectos propuestos, se busca eliminar la discriminación por sexo y crear condiciones más justas para todas las personas que trabajan en el sector. Para la construcción de esta política empresarial, se tuvieron en cuenta los conceptos referidos a continuación:

Programa: se entiende por tal el conjunto y/o la articulación de un grupo de proyectos dirigidos a satisfacer el mismo objetivo, con un conjunto de actividades o acciones para lograrlo.

Proyecto: hace referencia a una iniciativa cuidadosamente planeada y diseñada para lograr un objetivo particular en el desarrollo de un programa. Para ello, los proyectos articulan diferentes acciones.

Acciones: son el conjunto de decisiones, actividades u omisiones tendientes a solucionar o mitigar problemas sociales. Las acciones de las políticas se aplican en un territorio/lugar y población determinados, donde quien realiza la acción tiene capacidad de gestión. Las acciones pueden ser de corto, mediano o largo plazo.

Acciones de corto plazo: hacen referencia a las acciones más inmediatas con un horizonte temporal entre uno y tres años.

Acciones de mediano plazo: hacen referencia a las acciones con un período de resolución de entre 4 y 5 años.

Acciones de largo plazo: se refieren a aquellas acciones que requieren un crecimiento o “desarrollo”, para lo cual se establece un horizonte aproximado de entre 5 y 10 años.

Meta: es la expresión concreta y cuantificable de lo que se quiere alcanzar en un periodo definido, trátase de efectos o productos.

Cadena de valor: se refiere al esquema en que se producen los resultados y que genera valor a lo largo del proceso. En este caso, se hará referencia dentro de la cadena a los niveles: sectorial y empresarial.

Sectorial: abarca las unidades productivas, extractoras y agremiaciones, incluso aquellas unidades que no están afiliadas a Fedepalma.

Empresarial: se refiere a cada unidad productiva o planta extractora de diferentes tamaños.

Responsables: hace referencia al grupo de personas que será el guía de la implementación de los programas, proyectos y acciones de género a nivel institucional y sectorial, con el fin de utilizar las sugerencias trazadas en la Política Sectorial como norte de acciones concretas. Para la dirección que, por acuerdo o recomendación asuma el rol de liderazgo en la socialización de la política, se deberá analizar disponibilidad y necesidad de recursos humanos y financieros, sistemas de seguimiento y evaluación y procesos de toma de decisiones.

Indicador: son expresiones de las variables cuantitativas y cualitativas mediante las cuales pueden medirse los logros alcanzados, observar los cambios vinculados con una intervención o analizar los resultados de la política.

Indicadores de gestión: estos indicadores permiten realizar el monitoreo de las acciones y programas que se deberán ejecutar para el logro de los resultados y metas específicas del plan de acción de la política.

Indicadores de impacto: estos indicadores permiten valorar las contribuciones de la PSEG a la solución de las necesidades de equidad entre hombre y mujeres en la agroindustria y más allá de ella. Estos indicadores permiten a Fedepalma: i) Analizar

la situación actual de las acciones de género con base en hechos y datos, ii) Establecer objetivos y acciones consistentes a futuro, iii) Evaluar y reconocer, con objetividad, el trabajo de las personas y equipos involucrados en la implementación del plan de acción y vi) Gestionar con mayor eficacia los recursos que necesita el plan de acción.

Monitoreo: es el instrumento que permite estructurar los criterios de diseño, metodología y operación para recolectar con fines de seguimiento la información en la etapa de implementación de las acciones de la política.

Seguimiento: es el momento del ciclo de la política que gestiona y analiza la información que se produce y permite tomar decisiones para efectuar ajustes que encaminen el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Flujo de Datos: permiten conocer claramente el progreso y seguimiento en la implementación de las acciones propuestas en la PSEG. Los flujos de datos establecen los responsables de la generación de información, indicadores e informes, lo mismo que de su actualización y conservación de los datos.

Presupuesto: Es la definición de los aspectos más importantes que requieren de recursos financieros para la puesta en marcha de los arreglos institucionales que permiten hacer viable las acciones sugeridas en la política.

A continuación, se presentan las 8 brechas de género identificadas para el sector palmicultor y hacia las que están enfocados los programas y proyectos planteados en la PSEG. El orden en que se presentan las brechas no se correlaciona con la importancia de estas. Más bien, se presentan de acuerdo con la secuencia que siguen las personas en el proceso de ingreso y permanencia en sus trabajos dentro del sector de la palmicultura.

De esta manera, el diagnóstico de brechas de género inicia por la revisión de obstáculos e inequidades desde el ingreso al sector, pasando por la participación interna y, posteriormente, se abordan inequidades que se pueden presentar una vez se desarrolla el trabajo al interior de la palmicultura. Por lo tanto, el orden de las brechas a continuación no refleja la prioridad para su cierre y no puede hacerlo, puesto que como se ha explicado anteriormente, los temas están interconectados y todos tienen niveles altos de importancia y, por lo tanto, la misma prioridad para su abordaje conjunto. Todo lo anterior redundará en una mayor autonomía económica para las mujeres palmicultoras, un mejor ambiente laboral con participación igualitaria y mejoras en la productividad y sostenibilidad de las actividades del sector.

7.1. Brecha 1. Aumento en números, no en decisión

Aunque el número de mujeres en la palmicultura ha crecido, ellas **no acceden a posiciones de alto nivel decisorio**, sino que ostentan cargos medios de liderazgo en 8,8 %. De lo observado en el trabajo cualitativo, las mujeres que están en cargos de coordinación están vinculadas mayoritariamente al área de talento humano y salud y seguridad en el trabajo. Esto se **refuerza** al medir **el estereotipo** según el cual “las mujeres tienen más posibilidad de ser estafadas en negocios de palmicultura que los hombres”. Ellas estuvieron de acuerdo en un 54 % y ellos en un 52 %.



Ejes involucrados

autonomía económica, toma de decisiones y participación

¿Qué tendencias revelan los datos?

Mayor inclusión femenina

La inclusión de las mujeres en los diferentes roles dentro de la cadena de valor del sector de la palma ha aumentado con los años⁴ (Fedepalma, 2019; IDH *et al.*, 2024). De acuerdo con la Encuesta de Fedepalma & EcoAnalítica (2024), la participación de las mujeres en el sector es del 18,9 % y la de los hombres es del 81 %. Estos datos están en la misma línea del sector rural del país, en los que el empleo rural es predominantemente masculino, con un 70 % de trabajo realizado por hombres y solo un 30 % por mujeres (IDH *et al.*, 2024). A nivel de zonas palmeras, la Zona Norte tiene la mayor representación de mano de obra femenina (22,3 %), seguida de la Zona Oriental (22 %), la Zona Suroccidental (17,1 %) y la Zona Central (15,3 %).

Concentración en actividades administrativas

El trabajo de las mujeres palmicultoras se concentra en labores administrativas (42,4 %), labores de mantenimiento de cultivo⁵ (23,1 %), labores de dirección (8,8 %) y labores de cosecha⁶ (7,5 %). Esta distribución se corresponde con estereotipos de género que afirman que las mujeres son más ordenadas y cuidadosas, así como menos

4 Cifra medida con respecto a los datos de Encuesta Nacional de Empleo Directo en el Sector Palmero (DANE & Fedepalma, 2016), en la que las mujeres representaban el 14,1 % del total de empleo del sector. Para 2024, según la Encuesta de Género en la Palmicultura, esta cifra es del 18,9 % (16.528 mujeres).

5 Esto incluye control de malezas, aplicación de herbicidas, poda, ploteo, polinización y fertilización.

6 Esto incluye corte y recolección de fruto.

capaces de hacer trabajos físicos. En los grupos focales y entrevistas estas ideas fueron una constante, aunque también se reconocía que algunas mujeres realizan trabajos tradicionalmente asignados a los hombres. Actividades que mayoritariamente ejercen las mujeres tales como polinización y fertilización, incluidas en las labores de mantenimiento del cultivo, están ligadas a pagos basados en nivel de productividad o son de naturaleza ocasional, lo que puede repercutir en las condiciones laborales de estas mujeres. Sobre este tema se profundiza en la brecha 3.

La Zona Central es la que tiene más mujeres en cargos de dirección; en la Zona Norte más de la mitad del personal femenino está en áreas administrativas; la Zona Suroccidental es la que tiene más mujeres en mantenimiento de cultivo; y finalmente, la Zona Oriental es la que más emplea mujeres para labores de cosecha (Cuadro 6).

Cuadro 6. Distribución del trabajo de las mujeres palmicultoras por zona

Tipo de labor	Zona							
	Norte		Central		Oriental		Suroccidental	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Dirección	3 %	0 %	4 %	26 %	2 %	1 %	0 %	0 %
Administrativas	16 %	51 %	22 %	38 %	8 %	41 %	10 %	34 %
Mantenimiento de cultivo	29 %	22 %	27 %	20 %	21 %	21 %	61 %	44 %
Cosecha	7 %	8 %	24 %	5 %	29 %	11 %	19 %	3 %
Otros	45 %	19 %	23 %	11 %	40 %	26 %	10 %	19 %

Fuente: Encuesta Género en la Palmicultura de Fedepalma & EcoAnalítica (2024)

De acuerdo con la información de grupos focales y entrevistas, las variaciones en la labor de las mujeres de acuerdo con las zonas palmicultoras obedece a patrones culturales diferenciados.

La empresa tiene unidades de producción tanto en la Zona Norte como en la Zona Centro y el rol de las mujeres varía. En la Norte, por ejemplo, encontramos mujeres productoras, pero muy pocas mujeres trabajadoras en actividades agrícolas directamente. Es decir, hay mujeres que están en el área agronómica que pueden ser jefas de área o desarrollar actividades en sanidad vegetal principalmente (...) fuimos a hacer la visita de la unidad productiva y yo vi que no había mujeres. Cuando pregunté el por qué, me dijeron “aquí las mujeres trabajan hasta cuando se casan, por lo general cuando se casan abandonan el trabajo y se van a cuidar a la familia”. Entonces, en este momento no tengo mujeres y hay momentos en los que hay mujeres jóvenes que llegan a ofrecer mano de obra y se contratan. Esa es la dinámica aquí -Zona Norte-, mientras que en Santander y en el sur del Cesar (límite con Santander) la presencia de mujeres es muy importante y no solo en polinización, hay mujeres en diferentes actividades agrícolas. (EAP, mujer, directiva, Zona Central, 2024).

Bajo liderazgo femenino

Cifras oficiales a 2022 indican que hay 12 millones 200 mil habitantes rurales en Colombia. De ellos, 5 millones 890 mil son mujeres (48,2 %) y 6 millones 330 mil son hombres (51,8 %). Al comparar la participación de las mujeres en la palmicultura con el total de mujeres rurales, las palmicultoras representan el 0,28 % y los hombres, comparados con el total de hombres, son 1,1 %.

Como se mencionó, la inclusión femenina ha sido paulatina y compleja, lo que es consistente con una participación modesta, de sólo 8,8 % en cargos de liderazgo en el sector. Personas entrevistadas consideran que el acceso a cargos que antes no eran desempeñados por mujeres y en particular, a cargos que implican la toma de decisiones y liderazgo, ha sido un proceso de difícil, reciente y de paulatina asimilación. Si bien hay mujeres que ejercen cargos de alto nivel dentro de sus empresas, de acuerdo con la información recopilada en campo, la mayoría de las mujeres ocupan posiciones de nivel medio, en donde comúnmente tienen la coordinación de áreas como las de talento humano, consideradas estereótipicamente como labores que realizan mejor las mujeres.



Por ejemplo, en esta empresa hoy en día, si usted ve, la presidenta de la compañía es una mujer; las gerencias están a cargo de mujeres; la directora de gestión humana es mujer; la persona que maneja la parte financiera es mujer... o sea, en los altos cargos estamos demostrando que nosotras podemos, que somos capaces. Entonces muchos hombres no lo entienden, no lo ven, no les parece. Hay cargos que por lo menos ya los entienden, gestión humana y así, porque es que son las más suavitas, las que tratan mejor, la mejor atención, pero en un cargo financiero, que es lo primero que la gente piensa, que es un hombre y no, es una mujer. La presidencia de una compañía que es lo primero que piensan, que es un hombre, o sea sí tenemos oportunidades. Pero para casi todas es difícil, es muy difícil (EAP, mujer, recursos humanos, Zona Norte, 2023).

Pese a que las mujeres han demostrado capacidades de liderazgo, prevalecen estereotipos de género que asocian la toma de decisiones de alto nivel con un ejercicio masculino y disuaden el empoderamiento de las mujeres. Al respecto, 54 % de las mujeres y 52 % de los hombres están *totalmente de acuerdo, de acuerdo o algo de acuerdo* con la afirmación: “Es más probable que estafen a una mujer que a un hombre en negocios de la palmicultura”. Mientras tanto, un 47 % de mujeres y un 48 % de hombres están en desacuerdo con el enunciado (Figura 1). Los resultados muestran cómo los estereotipos de género que son perjudiciales para lograr la equidad entre hombres y mujeres son, muchas veces, sustentados por ambos sexos.

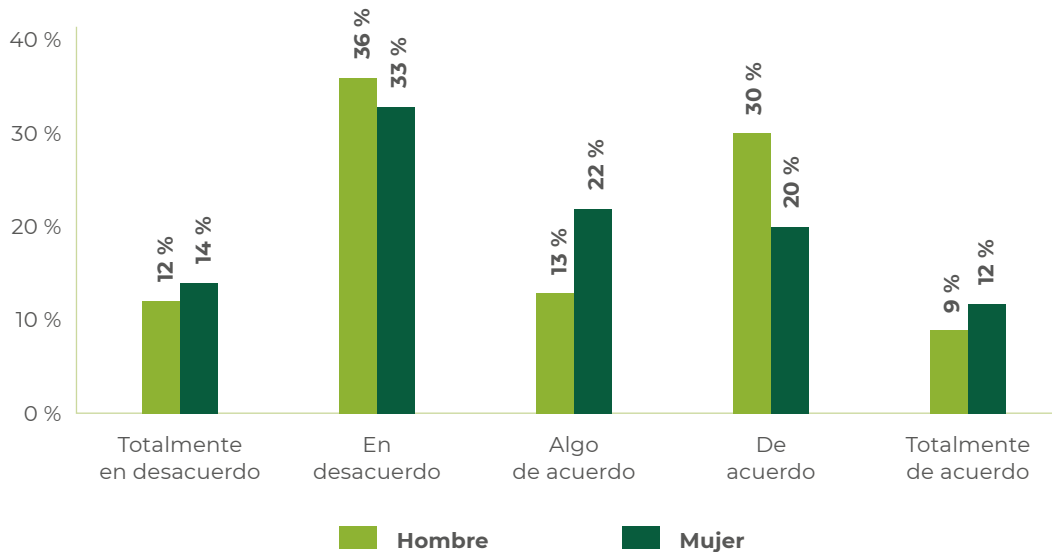


Figura 1. ¿Es más probable que estafen a una mujer que a un hombre en negocios de la palmicultura?

Fuente: Encuesta de Género en la Palmicultura de Fedepalma & EcoAnalítica (2024)

Al observar estos datos por zona, las mujeres de la Zona Suroccidental están *de acuerdo en algún grado* con este enunciado en un 71 %; las de la Zona Central en un 61 %; las de Zona Norte en un 50 % y las de la Zona Oriental, en un 41 %. En la mayoría de los casos, estos porcentajes son mayores que los de los hombres, con excepción de la Zona Central, donde el porcentaje es igual para hombres y mujeres. Si se compara por tamaño de la empresa, no hay grandes diferencias. La apropiación de este imaginario podría explicar por qué algunas de las participantes de grupos focales y entrevistas admitían que se sentían inseguras al asumir roles de liderazgo.

En el caso de los pequeños productores, hay una percepción de que las mujeres han comenzado a tomar el liderazgo de sus fincas. Según la encuesta, el 80 % de las mujeres productoras de pequeña escala se identifica como la propietaria del negocio, frente a un 78 % de los hombres. De acuerdo con una de las entrevistadas, el 30 % de personas que se afiliaron en 2023 a Fedepalma fueron mujeres: una cifra significativa que subraya no sólo la importancia de la afiliación, sino de la efectiva participación y toma de decisiones.

Los valores tradicionales, las estructuras económicas históricas y en muchos casos, las normas sociales crean barreras para la participación de las mujeres en los grupos de pequeños productores. Una práctica común es el registro de las fincas a nombre de los hombres de la familia, lo que da como resultado que sean ellos quienes tengan acceso a los beneficios y servicios de la afiliación⁷. Esta situación promueve la sensación

⁷ En Colombia, la titularidad de la tierra en las áreas rurales ha sido tradicionalmente masculina, sólo un 36 % está en manos de las mujeres, quienes poseen además menos hectáreas en terrenos donde es más difícil producir. A todo ello, se suman las dificultades de titulación a víctimas/sobrevivientes mujeres del conflicto armado (Rutas del conflicto, 2023).

de que el cultivo es un *asunto de hombres* y que las mujeres tienen un rol secundario, tanto en la producción como en la toma de decisiones con respecto a los ingresos y ventas que se realizan, diezmando así su autonomía económica y liderazgo (Fair & Sustainable Consulting: Angelica Senders, Marjoleine Motz, 2021). Al no tener titularidad sobre la tierra y en muchos casos no poseer historial bancario o crediticio (DANE, 2023), también es muy difícil para las mujeres tener acceso a insumos para mejorar sus cultivos o incursionar en la palmicultura.

Una situación similar se presenta a nivel de la Federación y de empresas medianas y grandes, donde si bien hay muchas mujeres tomadoras de decisión del nivel intermedio, existe la percepción de que *el sector es de hombres* y que las mujeres hasta ahora están teniendo más participación. Por ejemplo, a nivel de junta directiva en Fedepalma se ha tenido recientemente una presidenta que, sin embargo, no estuvo exenta de resistencias en un ambiente mayoritariamente regido por hombres quienes, en últimas, toman las decisiones.

En la parte administrativa se prefiere más a las mujeres para cargos de dirección, pero no para cargos de dirección altos, porque a medida que aumentan las posiciones, los presidentes son hombres, los directores ejecutivos todos son hombres (...) en los puestos de toma de decisión, las mujeres directoras están en cargos medios (EAP, mujer, cargo directivo, Zona Norte).

No obstante, pese a estas condiciones adversas, existen liderazgos femeninos muy notables. El fortalecimiento de estos es crucial para aumentar el empoderamiento político y el bienestar de las productoras, las trabajadoras de la palma y sus familias. “La participación de más mujeres en los espacios de decisión reduce los prejuicios y estereotipos negativos sobre su capacidad de ocupar puestos de liderazgo. Además, la exposición de mujeres en el poder incide en las aspiraciones de niñas y adolescentes” (DANE, 2020, p. 74). Este último aspecto es de vital importancia para los procesos de empalme o integración generacional de la agroindustria en Colombia. La inclusión de mujeres en roles de liderazgo puede mejorar la productividad y la competitividad, además de contribuir a un entorno laboral más diverso y equilibrado (IDH et al., 2024).

7.1.1. Programas y proyectos encaminados al cierre de la brecha 1

Objetivo: fomentar una mayor participación de las mujeres en la palmicultura en general y, en particular, de las mujeres en puestos para la toma de decisiones de alto nivel. Además, potenciar la participación de pequeñas productoras, a través de acciones afirmativas para la contratación, la capacitación de personal femenino y la visibilización de los aportes femeninos en el sector.

Resumen de programas y proyectos para el cierre de la brecha:

Cuadro 7. Programas y proyectos de alcance sectorial, brecha 1

Programas	Proyectos
Empoderamiento de la mujer palmicultora	Promoción del liderazgo femenino
	Impulso autonomía económica de mujeres rurales en la palmicultura
	Empalme generacional con enfoque de género
Fomento participación y no discriminación de las mujeres	Incentivos mayor participación femenina
Salud integral de las personas en la palmicultura	Salud y seguridad en el trabajo con enfoque de género

Fuente: elaboración propia

Cuadro 8. Programas y proyectos de alcance empresarial, brecha 1

Programas	Proyectos
Empoderamiento de la mujer palmicultora	Promoción del liderazgo femenino en la palmicultura
Fomento de la participación y la no discriminación de las mujeres	Incentivos para una mayor participación de las mujeres en la palmicultura

Fuente: elaboración propia

7.2. Brecha 2. Barreras para acceder al sector

Hay barreras percibidas por hombres y mujeres para entrar en la palmicultura. El **38,2 %** de las mujeres considera estar **en desventaja** con respecto a los hombres para **acceder a ofertas** de trabajo. La **mayor dificultad** según las mujeres es ser **víctimas del conflicto** armado en un 11,7 %. El género también se señala como obstáculo: ser mujer con un 3,8 % y ser hombre con un 2,4 %. El 14 % de las personas cree que las mujeres **son remuneradas con equidad** en su trabajo en la palmicultura.



Ejes involucrados

violencias basadas en género, autonomía económica, participación

¿Qué tendencias revelan los datos?

Menores oportunidades para las mujeres

De acuerdo con los datos de la encuesta, el 38,2 % de las mujeres percibe que *nunca*, *casi nunca* o sólo *algunas veces* ellas tienen las mismas oportunidades que los hombres de acceder a cualquier oferta de trabajo en el sector (Figura 2). Esta percepción es más fuerte para las mujeres de la Zona Central (53 %), en contraste con las mujeres de la Zona Norte (25 %), Oriental (36 %) y Suroccidental (28 %). La percepción de inequidad de oportunidades por razones de género es mayor en las empresas medianas (47 %) que en las pequeñas (37 %) y en las grandes (31 %). Finalmente, las mujeres que trabajan en roles operativos tienen esta creencia más arraigada (41 %) que aquellas en roles administrativos (33 %). En todos los casos, los hombres no comparten esta misma percepción, con una diferencia de más de 10 p.p en cada comparación específica.

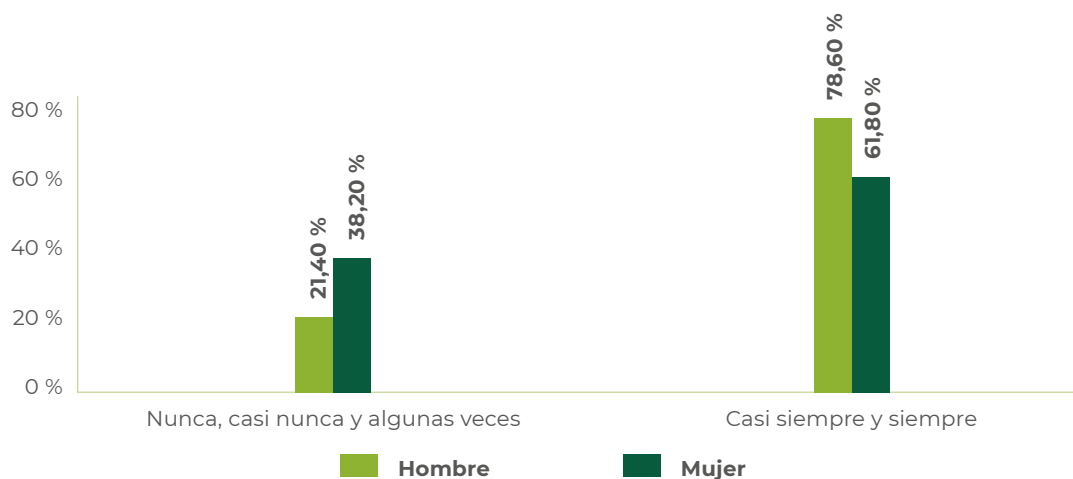


Figura 2. ¿Considera que, en su lugar de trabajo, las mujeres tienen las mismas oportunidades de acceder a cualquier oferta de trabajo que los hombres?

Fuente: Encuesta de Género en la Palmicultura Fedepalma y EcoAnalítica 2024

Los datos de la encuesta arrojan diferencias por edad y etnia de las mujeres palmicultoras. Existe una relación inversamente proporcional entre la edad y una mayor percepción de desigualdad para el acceso a oportunidades. Así, el 53 % de las mujeres entre 18 y 29 años perciben que *nunca, casi nunca* o sólo *algunas veces* tienen las mismas oportunidades que los hombres, mientras que ese porcentaje disminuye gradualmente con la edad y, para las mujeres de más de 50 años, se ubica en el 25 %. Las mujeres que no se autoidentifican con ninguna etnia (28,5 % de la muestra) consideran en mayor medida que hay menos oportunidades para las mujeres (46 %) en comparación con aquellas que se autoidentifican como campesinas (33 %).

Muchas mujeres en la palmicultura ocupan cargos que podrían, de cierto modo, reforzar estereotipos de género asociados al cuidado. Esta división del trabajo basada en imaginarios, tiene repercusiones en las condiciones y expectativas de las mujeres en el acceso a ciertos cargos, incluidos los de liderazgo, pero no solamente estos. Las labores operativas concentran la mayoría de los puestos de trabajo en el sector y es el área donde menos mujeres trabajan (Fedepalma, 2019). Según información recaudada a través de grupos focales y entrevistas, las postulaciones de mujeres para ciertos cargos son escasas o nulas y, cuando ocurren, chocan con estereotipos que ponen en duda la capacidad de ellas para un buen desempeño. A esto se suman factores como el conflicto armado y las economías ilegales que influyen también en los proyectos de vida de hombres y mujeres de las zonas donde están ubicados los cultivos.

(...) estamos en una cultura bastante machista y cerrada (...) uno lo ve en la relación que manda el SENA, mandan 20 hombres y una sola mujer como soldadora. Apenas uno dice que la muchacha viene a entrevista para soldadora enseguida empiezan los comentarios: no, ella no va a poder con el tanque de oxígeno; ella no va a poder con esto, o no va a poder con lo otro...eso es lo primero que se ve. O sea prácticamente en la cultura tienen el chip, o sea estamos trabajando con personas que creen que las mujeres no van a dar, no van a poder con lo que tiene que hacer. (EAP, mujer, recursos humanos, Zona Norte, 2024).

Muchas barreras para el acceso

Las mujeres del sector están afiliadas en mayor medida al régimen subsidiado de salud (21 %) que los hombres (15,4 %), situación que alimenta la desigualdad laboral y sustenta sus percepciones al respecto. En grupos focales y entrevistas las mujeres hicieron alusión a un contexto cultural con estereotipos de género que limitan su participación en el espacio laboral y dificultan el acceso a cargos de liderazgo y de toma de decisión dentro de las organizaciones:

Estamos en una comunidad, en una zona machista, que tiene una cultura arraigada, en donde la mujer es de estar en la casa y el hombre es el que sale a trabajar. Puede que él trabaje como jornalero, entonces aquella mujer que se prepara, que entra a trabajar a una empresa, siempre queda relegada al hombre y como esa cultura la tiene arraigada, de que a la mujer -por ejemplo- no la ven como que la jefe que va a venir a mandar, entonces eso es lo que pasa en algunos casos (EAP, mujer, administrativa, Zona Oriental).

Las realidades descritas anteriormente, se ratifican con los resultados de la pregunta sobre las barreras que hombres y mujeres consideran más frecuentes para acceder a un cargo laboral en el sector. En este sentido, otra limitante importante señalada por las mujeres tiene que ver con ser víctimas del conflicto armado. Esta aparece como la principal barrera con una diferencia de casi 6 p.p, con respecto a los hombres, aunque para ellos esta es también la principal barrera que enfrentan para ingresar a un trabajo en el sector (Figura 3).

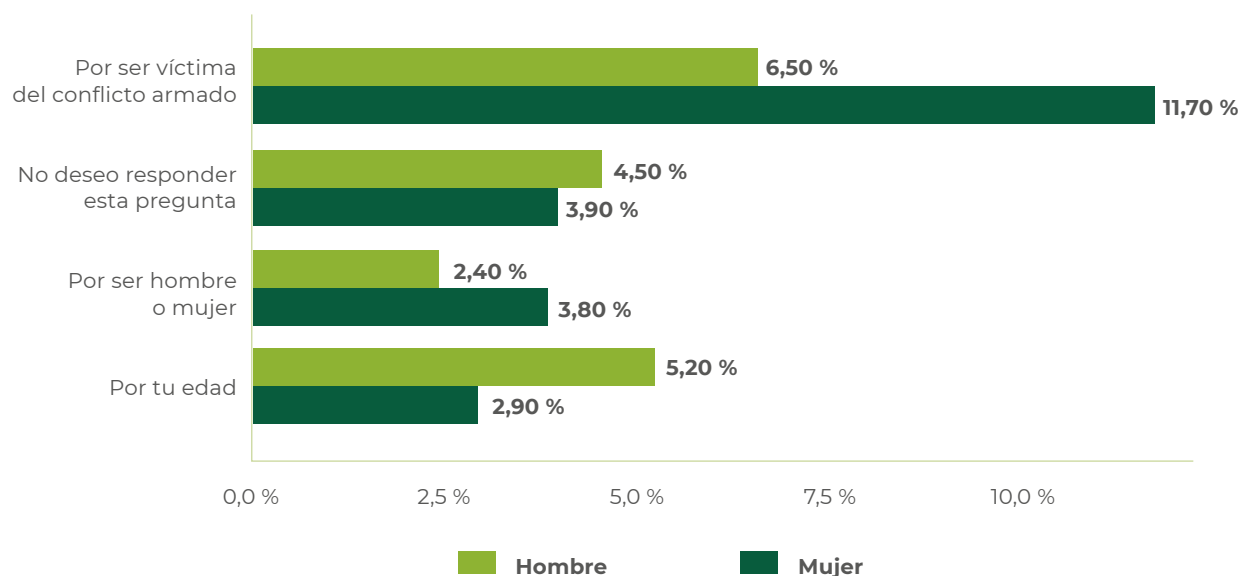


Figura 3. Barreras que identifican las personas encuestadas para ingresar a un trabajo en la palmicultura

Fuente: Encuesta de Género en la Palmicultura Fedepalma y EcoAnalítica 2024

Es un hecho que las zonas donde existe presencia del sector palmicultor están permeadas por la presencia de actores armados, con altos niveles de violencia y estructuras económicas frágiles para el desarrollo de actividades legales. De este modo, de los 170 municipios PDET, los cultivos de palma están en 163, lo mismo que en la mayoría de las áreas ZOMAC. Por lo anterior, no es de extrañar que el hecho de ser víctima de conflicto armado pueda sentirse como una dificultad para el ingreso a puestos de trabajo en el sector. En un entorno altamente violento y polarizado por la presencia de actores armados, las empresas toman precauciones a la hora de contratar personal con el fin de evitar la presencia de actores armados en sus nóminas. Esto puede ser entendido por los postulantes como una barrera de ingreso al sector, pero no puede señalarse a las empresas, pues de lo que se trata es, precisamente, de garantizar la producción velando por la seguridad de las empresas.

De manera general, el hecho de ser víctima del conflicto armado es una dificultad de acceso laboral que se presenta más en la Zona Suroccidental, donde el 13 % de los encuestados se refirió al tema; seguida de la Zona Central con 9,5 %. Y en términos del

tamaño de la empresa, esta barrera de acceso laboral es más visible en las pequeñas empresas del sector, tal como lo muestra el cuadro 9.

Cuadro 9. Relación de barreras para acceder a un trabajo en la palmicultura por zona y por tamaño de empresa

Respuesta	Zona				Tamaño		
	Norte	Central	Oriental	Suroccidental	Grande	Mediana	Pequeña
Por ser víctima del conflicto armado	6,7	9,5	2,2	12,9	2,5	10,0	12,7
Por tu edad	2,3	7,6	3,0	3,5	1,9	4,4	10,6
Por ser hombre o mujer	0,7	4,4	2,0	2,5	4,7	0,7	2,0
Por pertenecer a un grupo étnico	0,1	0,3	0,1	0,7	0,0	0,5	0,3
Por presentar alguna discapacidad	0,0	0,5	0,7	1,5	0,4	0,0	1,6
Por ser migrante	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,3
Por su orientación sexual	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Otra	1,5	3,1	0,9	2,1	2,1	1,0	3,6
Ninguna de las anteriores	85,4	73,2	90,8	71,7	85,9	80,6	69,1
No deseo responder esta pregunta	3,7	5,2	2,2	7,7	5,4	3,7	3,6

Fuente: Encuesta de Género en la Palmicultura Fedepalma & EcoAnalítica (2024)

Otra barrera de acceso evidenciada es la edad. Esto ocurre en todas las empresas, sin embargo, un 10,6 % de las pequeñas productoras lo considera importante, con una diferencia de 7 p.p. con las medianas y casi el doble con las empresas grandes. Con respecto a lo que sucede en las diferentes zonas, la edad es un factor importante para el 7,6 % en la Zona Centro, lo que es más del doble del porcentaje registrado en las demás zonas.

El género, es decir *ser hombre* o *ser mujer* representa en la Zona Central el 4,4 % de los casos de barreras identificadas. Este porcentaje es el doble de lo referido en las zonas

Oriental y Suroccidental y casi 4 p.p más con respecto a la Zona Norte. Esta barrera fue más grande para las mujeres, con un 3,8 % de los casos frente a un 2,3 % que mencionaron los hombres. Aunque el porcentaje de mujeres que señaló *el ser mujer* como barrera para acceder a un trabajo es relativamente bajo, en los análisis cualitativos esto toma fuerza como se refirió anteriormente.

Desventaja salarial para ellas

Pese a que, en el marco de la investigación, explícitamente se solicitaron políticas salariales a algunas empresas, no fue posible tener acceso a ellas. En aras de identificar si existe o no una brecha salarial de género, la encuesta indagó por las percepciones de los trabajadores al respecto. Para un 73 % de ellos, mujeres y hombres reciben el mismo pago cuando realizan trabajos similares. Sin embargo, 14 % percibe que esto no es así y que las mujeres reciben una remuneración menor. Llama la atención que un 13 % del total de los encuestados y un 84 % de las mujeres con cargos directivos asegura que *no sabe* si las mujeres y los hombres tienen paridad salarial. Figura 4.

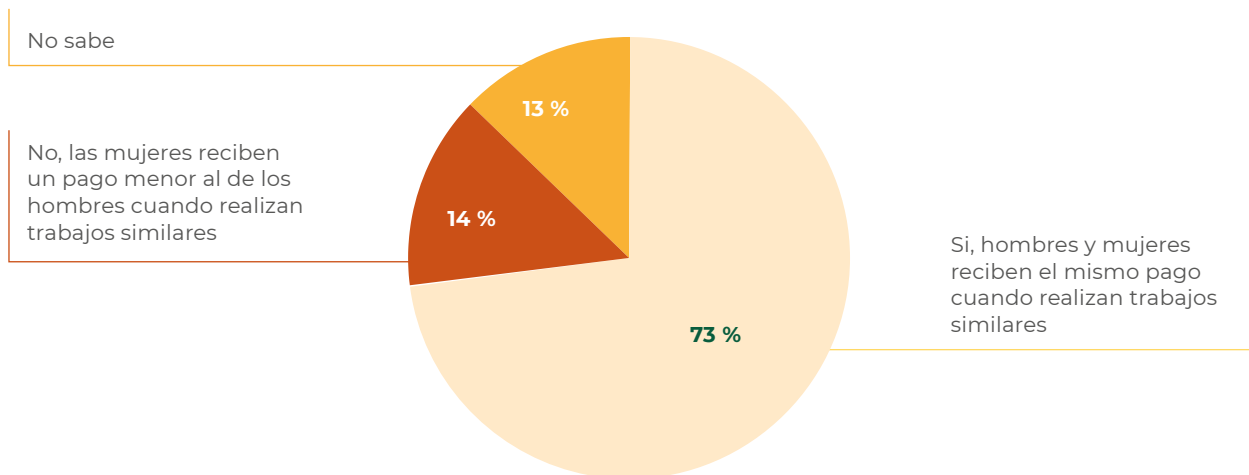


Figura 4. ¿Consideras que hay equidad en cuanto a la remuneración y los beneficios entre empleados de diferentes géneros que realizan trabajos similares?

Fuente: Encuesta de Género en la Palmicultura Fedepalma y EcoAnalítica 2024

Del 14 % de personas que percibe que no hay paridad salarial entre hombres y mujeres y la desventaja es para ellas, el 46 % son hombres y el 54 % son mujeres. En términos territoriales, las mujeres de Zona Suroccidental (26 %) perciben con mayor frecuencia la brecha salarial que las de Zona Central (10 %), Oriental (15 %) y Norte (18 %). De igual manera, esta percepción es más fuerte entre las pequeñas productoras (20 %) que entre las que trabajan en empresas medianas (14 %) y grandes (15 %). A nivel etario, las mujeres que tienen entre 40 y 49 son las que más perciben disparidad (31 %) en comparación con las demás mujeres (18-29 años: 4 %; 30-39 años: 12 % y 50 años o más: 16 %).

Al cruzar las percepciones sobre paridad salarial y niveles de educación, se observa que, a mayor educación, disminuye la percepción de que las mujeres reciben menor pago que los hombres (cuadro 10). Esto podría obedecer a que las mujeres de menor nivel educativo son las que están mayoritariamente afiliadas al régimen subsidiado en salud, con las consecuencias que ello tiene para su autonomía económica. Sobre este tema se profundizará en la brecha 5.

Cuadro 10. Cruce entre percepción de remuneración con nivel educativo de los trabajadores de la palma, por sexo (2024)

Grado de escolaridad/ Percepción de paridad salarial	Hombres y mujeres reciben igual pago por trabajos similares	Mujeres reciben menor pago que los hombres por trabajos similares	Hombres reciben menor pago cuando realizan trabajos similares	No sabe	Total
Mujer					
Primaria o menos	54,93	26,01	0	19,06	100 %
Secundaria o media	72,34	14,45	3,5	9,71	100 %
Tecnológica o superior	60,99	12,03	0	26,98	100 %
Hombre					
Primaria o menos	74,51	11,61	1,32	12,56	100 %
Secundaria o media	64,8	21,37	0,06	13,78	100 %
Tecnológica o superior	85,81	8,01	0,19	5,99	100 %

Fuente: Encuesta de Género en la Palmicultura Fedepalma & EcoAnalítica (2024)

Aunque las percepciones de los trabajadores encuestados no son necesariamente un reflejo exacto de la realidad, haber contado con los documentos oficiales de pago hubiera sido el único medio de conocer con certeza la brecha salarial entre hombres y mujeres. Sin embargo, asegurar la igualdad en el salario, los beneficios y las bonificaciones, así como iguales posibilidades de empleo en el sector y en la toma de decisiones, contribuye a la calidad de vida, la autonomía económica y el desarrollo humano y laboral de las palmicultoras.

7.2.1. Programas y proyectos encaminados al cierre de la brecha 2

Objetivo: implementar mecanismos que mejoren las oportunidades y disminuyan las barreras para la participación de las mujeres en el sector palmicultor, eso incluye igualdad de oportunidades para el acceso; políticas de no discriminación y políticas salariales que apunten a cerrar las brechas de género (reales o percibidas) que perciben los hombres y mujeres en el sector.

Resumen de programas y proyectos para el cierre de la brecha:

Cuadro 11. Programas, proyectos y acciones de alcance sectorial, brecha 2

Programas	Proyectos
Empoderamiento de la mujer palmicultora	Empalme generacional con enfoque de género
Fomento participación y no discriminación de las mujeres	Consolidación comités de género
Promoción de equidad financiera para trabajadoras del sector	Promoción acceso a préstamos para fomento de equidad

Fuente: elaboración propia

Cuadro 12. Programas y proyectos de alcance empresarial, brecha 2

Programas	Proyectos
Fomento de la participación y la no discriminación de las mujeres	Impulso para la igualdad salarial de mujeres y hombres en la palmicultura
	Lineamientos no discriminación y mejora ambiente laboral para mujeres
	Prevención y atención a acoso laboral y acoso sexual en el trabajo, para el sector de la palmicultura

Fuente: elaboración propia

7.3. Brecha 3. Mayor informalidad laboral femenina

La informalidad laboral femenina en el sector es mayor que la masculina, con afiliación de ellas al régimen subsidiado de 22 % y de 17 % para ellos. A nivel general, la afiliación al régimen subsidiado es superior para productores de pequeña escala con 47 % y en la zona Suroccidental con 57 %, ambos evidencian además, una brecha por género de 3 p.p. y 8 p.p. respectivamente.



Ejes involucrados

autonomía económica,
salud
y toma de decisiones

¿Qué tendencias revelan los datos?

Alta formalización, pero menor para ellas

En el sector palmicultor de Colombia, el 77,5 % de los trabajadores están afiliados al sistema contributivo - cotizante en salud, lo que se corresponde con los esfuerzos de formalización implementados a nivel gremial y empresarial. Para las plantas extractoras, la formalización es del 97 % para hombres y mujeres, mientras que, en las unidades productivas, este número desciende al 75,6 %. En términos generales existe una brecha de género de 10 p.p entre la afiliación como cotizantes de hombres y mujeres en el sector, lo que se refleja en una mayor participación de las mujeres en el régimen subsidiado de salud (22 %) y el régimen contributivo - beneficiario (8,7 %). Figura 5.

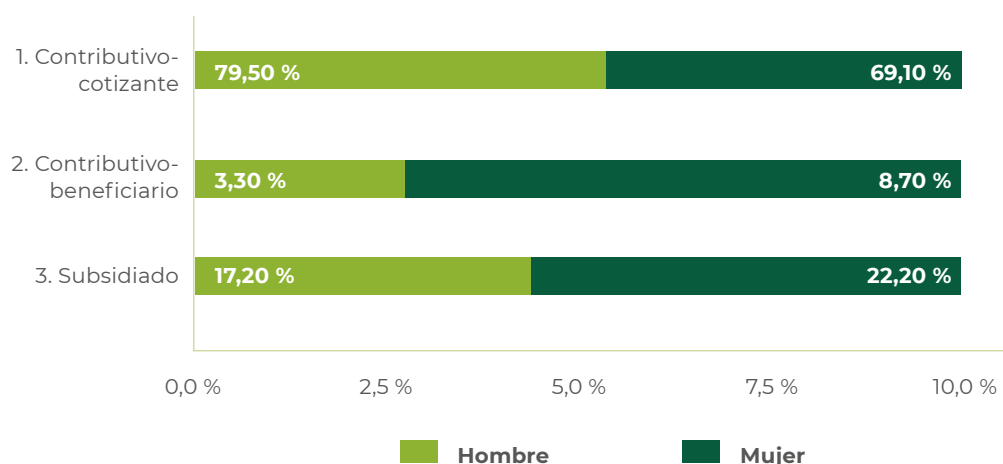


Figura 5. Trabajadores de la palmicultura por régimen de salud, por sexo

Fuente: Encuesta de Género en la Palmicultura Fedepalma y EcoAnalítica 2024

En la palmicultura, una mayor afiliación al régimen subsidiado está relacionada con el tipo de trabajo que se realiza. El 25 % de las mujeres en cargos operativos está afiliada con este tipo de régimen, en contraste con un 16 % de los hombres. La brecha se amplía cuando se compara a las mujeres que hacen labores operativas con las personas que realizan labores administrativas, donde un 17 % de las mujeres y un 21 % de los hombres están en el régimen subsidiado. Las labores operativas en las que normalmente se desempeñan las mujeres, de acuerdo con la información recopilada en grupos focales y entrevistas, son: polinización asistida, labores de vivero y recolección de frutos sueltos (pepiadoras).

De acuerdo con estudios previos sobre género y palmicultura, “las actividades que realizan las mujeres son generalmente trabajos a destajo u ocasionales con un salario menor pagado por jornal. No se benefician de las prestaciones de la seguridad social que conllevan los contratos permanentes y que los hombres disfrutaban más a menudo” (Fair & Sustainable Consulting: Angelica Senders, Marjoleine Motz, 2021, p. 33). En este sentido, aquellas mujeres que realizan labores ocasionales con contratos de prestación de servicios o por empresas temporales están menos representadas en el régimen contributivo⁸, con 67,2 % y 66,7 % respectivamente, mientras que los hombres cuentan con un 99 % y 93,4 %.

Cuadro 13. Cruce de tipo de afiliación con tipo de vinculación a la palmicultura, por sexo (2024)

Mujeres	Contrato laboral	Contrato de prestación de servicios	Contrato mediante empresa temporal
Contributivo	99,87 %	67,22 %	66,73 %
Subsidiado	0,13 %	32,78 %	33,27 %
Total	100 %	100 %	100 %
Hombres	Contrato laboral	Contrato de prestación de servicios	Contrato mediante empresa temporal
Contributivo	99,42 %	99,09 %	93,47 %
Subsidiado	0,58 %	0,91 %	6,53 %
Total	100 %	100 %	100 %

Fuente: Encuesta de Género en la Palmicultura Fedepalma y EcoAnalítica 2024

La afiliación al sistema de seguridad social también varía de acuerdo con la zona de la palmicultura (Cuadro 13). La Zona Suroccidental es la que tiene menor porcentaje de personas afiliadas al régimen contributivo - cotizante (39,1 %), a ella le siguen las zo-

8 Incluso sumando el régimen contributivo cotizante y el contributivo beneficiario.

nas Norte (77,4 %), Central (78,7 %) y Oriental (92,9 %). No obstante, la diferencia entre hombres y mujeres afiliados al contributivo - cotizante es mayor para las zonas Norte y Central en 13 p.p que para las zonas Oriental (10 p.p.) y Suroccidental (7 p.p.).

A pesar de ello, la Zona Suroccidental es la que, en comparación con las demás, tiene mayor número de personas en el régimen subsidiado (57 %). Allí, el 60 % de las mujeres y el 56 % de los hombres pertenecen a este régimen, lo que significa que las mujeres de esta zona son las más propensas a limitaciones en su acceso a la salud y a depender de sus parejas o parientes para su sostenimiento en la vejez, ya que ellas no están haciendo las contribuciones correspondientes para acceder a una pensión.

Cuadro 14. Tipo de afiliación, por sexo y zona (2024)

Tipo de afiliación	Zona							
	Norte		Central		Oriental		Suroccidental	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Contributivo - cotizante	80 %	67 %	81 %	68 %	95 %	85 %	40 %	33 %
Contributivo - beneficiario	4 %	9 %	4 %	8 %	1 %	10 %	3 %	7 %
Subsidiado	15 %	24 %	15 %	24 %	4 %	5 %	56 %	60 %

Fuente: Encuesta de Género en la Palmicultura Fedepalma y EcoAnalítica 2024

Las pequeñas unidades productivas, en su mayoría ubicadas en la Zona Suroccidental, son las que presentan menores porcentajes de afiliaciones como contribuyente - cotizante (46,4 %), en comparación con las empresas medianas (84 %) y grandes (88,9 %). En los tres niveles, existe una brecha entre hombres y mujeres de aproximadamente 8 p.p. Esta brecha se traduce en que el 53 % de las mujeres pequeñas productoras están en régimen subsidiado, frente a un 45 % de hombres pequeños productores en la misma situación. La baja afiliación al régimen contributivo - cotizante en el caso de los pequeños productores se puede explicar porque muchos son negocios familiares que no tienen la capacidad de incluir a las personas en una nómina formal. De acuerdo con información suministrada en el *taller de validación de acciones*, también en muchos casos las y los trabajadores piden a los empleadores poder permanecer en el SISBEN para poder recibir beneficios adicionales del Estado. Normalmente, la persona que “se sacrifica” por la familia en este sentido, son las mujeres, según estos tomadores de decisión.

Finalmente, como se verá en la brecha número 5, las pequeñas productoras son las que tienen menores niveles educativos en comparación con otras mujeres del sector. Al cruzar el tipo de afiliación con los niveles educativos, se observa que las mujeres con niveles educativos de primaria o menos y secundaria y media están menos formalizadas que sus pares varones con el mismo nivel educativo.

Esta brecha se cierra únicamente para los hombres y mujeres que tienen un nivel educativo de tecnológico-superior (Figura 6). No obstante, continuar formándose es más complicado para el grupo de pequeñas productoras (ver brecha 5), dando como resultado pocas posibilidades de ascenso y más propensión a quedar atrapadas en círculos de vulnerabilidad y violencia, debido a que no tienen las herramientas para potenciar su autonomía económica.

Los datos anteriormente mencionados coinciden con la información nacional al respecto, donde la tasa global de participación (TGP) de las mujeres con un nivel de escolaridad alto está en 86 %, mientras que en las mujeres con ningún nivel educativo disminuye hasta un 36 %. Esta situación se suma a la brecha existente entre hombres y mujeres en la TGP, que existe para todos los niveles educativos, pero es más profunda en los niveles más bajos. “La probabilidad de un hombre sin escolaridad de ser parte de la fuerza laboral es el doble que la de una mujer con igual nivel educativo (69,2 % versus 33,5 %)” (DANE, 2020, p. 29).

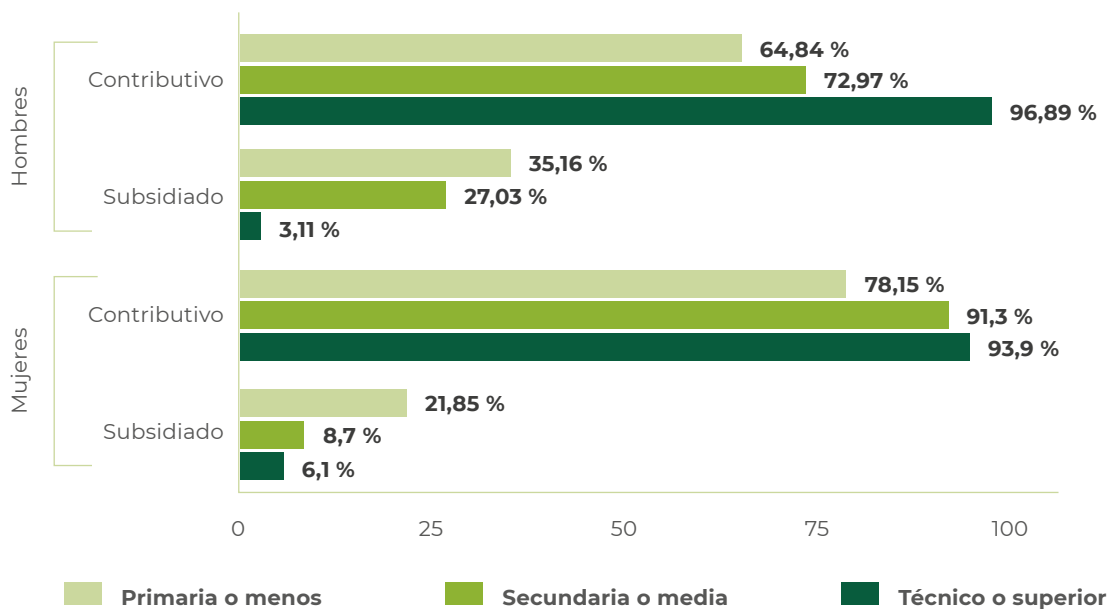


Figura 6. Cruce entre el nivel educativo y el tipo de vinculación en la palmicultura, por sexo

Fuente: Encuesta de Género en la Palmicultura Fedepalma y EcoAnalítica 2024

La afiliación al sistema contributivo en salud es un indicador de la formalización del trabajo y, con ella, de los beneficios laborales que pueden tener los empleados en términos de permisos, licencias, vacaciones, ahorros de cesantías, afiliación a cajas de compensación, entre otros. Estos beneficios son de utilidad para hombres y mujeres, pero en el caso de las mujeres gestantes y con dependientes, en particular las que son jefas de hogar (18 %), se convierten en un apoyo fundamental para equilibrar la vida laboral y familiar.

Además de ello, el tener un sueldo fijo, cesantías y contribuciones a pensión aporta a la autonomía económica de estas mujeres y al bienestar de sus familias. La inseguridad alimentaria afecta en mayor medida a los hogares de las zonas rurales (32,5 %) en comparación con los ubicados en zonas urbanas (26,8 %) y, al mismo tiempo, los hogares con jefatura femenina son más propensos a la inseguridad alimentaria (30,9 %) que los hogares con jefatura masculina (25,9 %) (DANE, 2020). Por ello, resulta fundamental aumentar la autonomía económica de las mujeres rurales y en particular, aquellas que son madres solteras o jefas de hogar. En esta labor, la empresa privada tiene una responsabilidad importante.

7.3.1. Programas y proyectos encaminados al cierre de la brecha 3

Objetivo global: incentivar desde los núcleos palmeros a que los pequeños productores y las empresas que tienen personal femenino en diferentes modalidades de contrato afilien a estas mujeres al régimen contributivo - cotizante de salud. Esto implica sensibilizar y transformar las percepciones de los trabajadores sobre los beneficios que trae el sistema contributivo cotizante a largo y corto plazo versus los subsidios otorgados por el Gobierno al permanecer en el SISBEN. Al mismo tiempo, se busca estimular en las mujeres palmicultoras sistemas de ahorro voluntario, inversión en vivienda o en educación, y/o creación de emprendimientos que les permitan aumentar su autonomía económica presente y futura.

Resumen de programas y proyectos para el cierre de la brecha:

Cuadro 15. Programas y proyectos de alcance empresarial, brecha 3

Programas	Proyectos
Promoción de equidad financiera para las personas del sector palmicultor	Promoción del acceso a créditos y préstamos para el fomento de la equidad de género en la palmicultura
	Apoyo a la diversificación de fuentes de ingreso para las mujeres palmicultoras

Fuente: elaboración propia

7.4. Brecha 4. Más cuidado no remunerado y menos autonomía económica

Las mujeres en la palmicultura **duplican el trabajo de cuidado no remunerado** con respecto a los hombres. Casi 100 % de ellas dedica, en promedio, **4,6 horas a actividades domésticas**, mientras ellos dedican **2,3 horas**. El desbalance se mantiene sin importar la zona palmera, el cargo, el tipo de vinculación laboral, o la composición familiar. Estas cifras se nutren, además, al analizar el estereotipo de género según el cual las mujeres son mejores para las tareas domésticas, por lo que es más fácil para la familia que ellas las realicen”, con un **68 % de los hombres** y el 52 % de las mujeres, de acuerdo con este sesgo.



Ejes involucrados

economía del cuidado, autonomía económica, educación, salud y participación

¿Qué tendencias revelan los datos?

Tiempos complejos para la vida laboral

Para las mujeres en el sector de la palmicultura, implica un reto equilibrar las actividades cotidianas orientadas a las labores de cuidado con actividades laborales o productivas que aportan a su autonomía económica, el cuidado personal y el crecimiento laboral y profesional. Lo anterior no sorprende si se analiza la Figura 7 que presenta la distribución de horas del día que dedican mujeres y hombres del sector palmicultor al trabajo remunerado y no remunerado, el cuidado personal y el sueño. Las mujeres palmicultoras dedican en promedio el doble de horas que los hombres al trabajo no remunerado (actividades domésticas y de cuidado). Por su parte, los hombres distribuyen estas horas de trabajo no remunerado, en mayor tiempo dedicado al trabajo remunerado, con una diferencia de 6 p.p con respecto a las mujeres. Además, ellos cuentan con 1 hora más para el cuidado personal, con respecto a las mujeres y finalmente para el tiempo de dormir la diferencia es de 4 p.p, siendo los hombres quienes pueden dormir más.

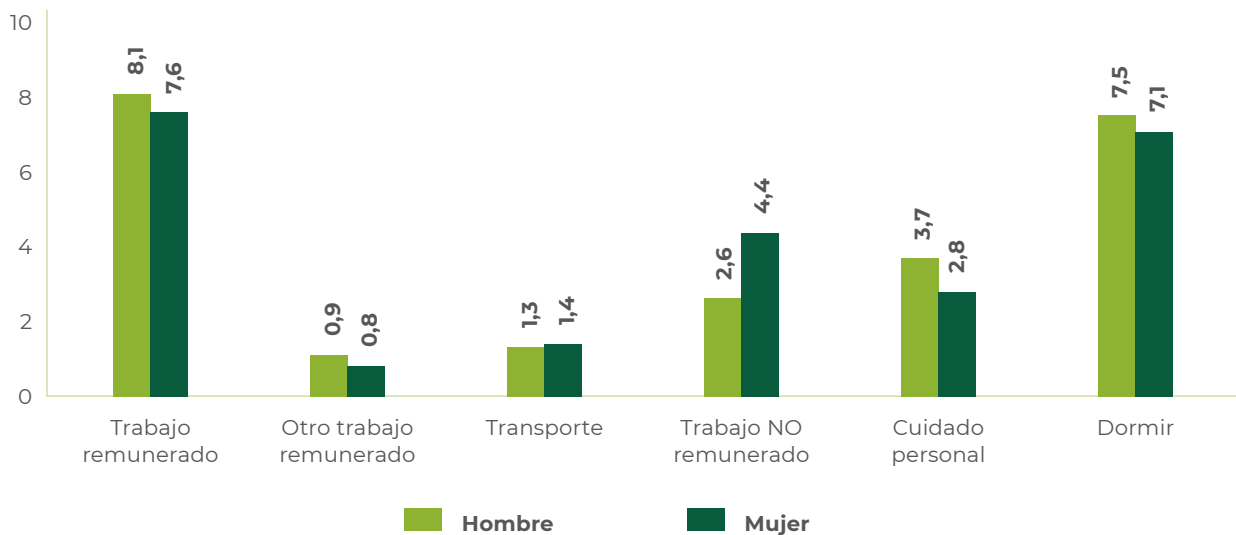


Figura 7. Distribución de horas en actividades diarias para hombres y mujeres

Fuente: Encuesta de Género en la Palmicultura Fedepalma y EcoAnalítica 2024

Si bien esta brecha está presente en todos los casos y los datos confirman que independientemente de las zonas donde trabajan (Figura 8) o el tipo de empresa (extractora o unidad productiva, Figura 9), las mujeres dedican más horas al trabajo no remunerado que los hombres. Al referirnos a zonas, la Centro y la Norte es donde se encuentran brechas más amplias. Al analizar la brecha del tiempo dedicado a actividades no remuneradas entre hombres y mujeres en unidades productivas con respecto a las plantas extractoras, las diferencias en el tiempo son evidentes. En las primeras, la diferencia del tiempo que dedican las mujeres a actividades no remuneradas es de 18 p.p, mientras que en las segundas es de 11 p.p.

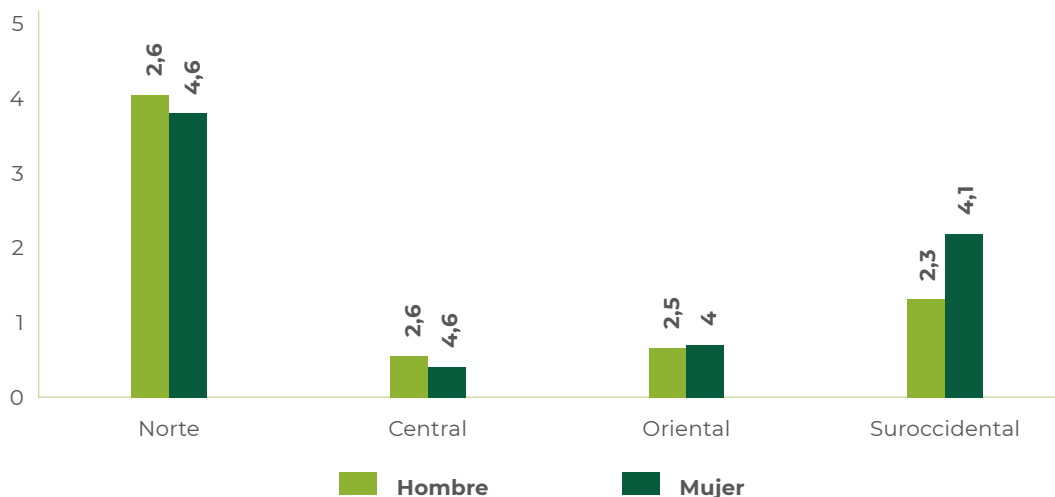


Figura 8. Horas dedicadas al trabajo no remunerado por hombres y mujeres en las diferentes zonas palmicultoras

Fuente: Encuesta de Género en la Palmicultura Fedepalma y EcoAnalítica 2024

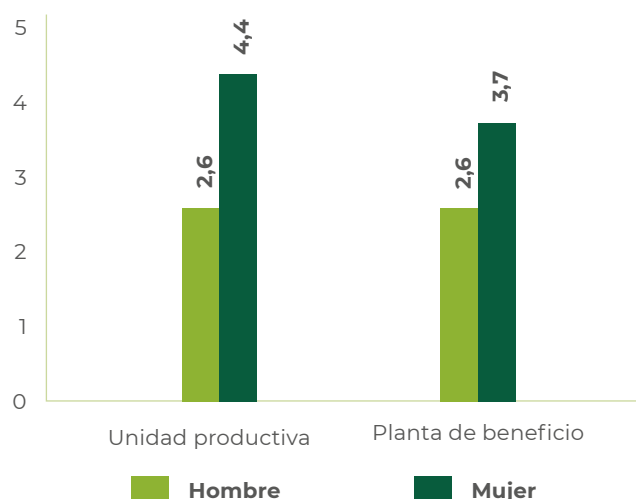


Figura 9. Horas dedicadas al trabajo no remunerado por hombres y mujeres en plantas extractoras y unidades productivas

Fuente: Encuesta de Género en la Palmicultura Fedepalma y EcoAnalítica 2024

La *Roundtable on Sustainable Palm Oil* (RSPO), hace referencia a cómo este tiempo de las mujeres dedicado a trabajos no remunerados, incide en una menor disponibilidad frente al trabajo remunerado en la palmicultura, debido al esfuerzo y la sobrecarga que representa equilibrar el trabajo remunerado con el de cuidado en los hogares:

Las mujeres constituyen también una proporción menor de la mano de obra de las plantaciones porque a menudo tienen que combinar el trabajo como jornaleras con las labores de cuidado no remunerado, como el cuidado de los niños y los adultos dependientes, las tareas domésticas (como cocinar, limpiar o recoger agua o leña) y el trabajo comunitario no remunerado. Las labores de cuidado no remunerado afectan a la disponibilidad de tiempo, la movilidad y la agencia de las mujeres. Reduce la capacidad de las mujeres para realizar trabajos asalariados permanentes y conduce a una deserción de los trabajos mejor remunerados por falta de condiciones 'flexibles' cuando se convierten en madres (Fair & Sustainable Consulting: Angelica Senders, Marjoleine Motz, 2021, p. 20).

En relación con lo anterior, llama la atención que independientemente del tipo de vinculación laboral que tengan las mujeres en la palmicultura, siguen dedicando más horas en promedio que los hombres al trabajo no remunerado y menos al trabajo remunerado, como se muestra en el cuadro 16. Lo que eventualmente redundaría en la disminución de su autonomía económica.

Cuadro 16. Tipo de vinculación laboral y horas promedio que dedican hombres y mujeres a trabajo remunerado y no remunerado

Tipo de vinculación laboral	Tipo de horas	Horas promedio Hombre	Horas promedio Mujer
Propietario/a	Horas <i>no</i> remuneradas	2,4	4,5
	Horas <i>si</i> remuneradas	7,8	6,3
Contrato laboral	Horas <i>no</i> remuneradas	2,7	4,4
	Horas <i>si</i> remuneradas	8,3	8,2
Contrato de prestación de servicio	Horas <i>no</i> remuneradas	2,3	4,8
	Horas <i>si</i> remuneradas	8,3	8
Contrato mediante empresa temporal	Horas <i>no</i> remuneradas	2,3	4,4
	Horas <i>si</i> remuneradas	8,3	7,5
Jornalero/a	Horas <i>no</i> remuneradas	1,7	4,5
	Horas <i>si</i> remuneradas	8,2	7,7

Fuente: Encuesta de Género en la Palmicultura Fedepalma y EcoAnalítica 2024

Mayores cargas familiares

Los datos siguen siendo contundentes no solo para aspectos que conciernen a lo laboral, también en lo privado, cuando se relaciona la composición familiar de mujeres y hombres. Estando solas o en parejas; con hijos o familiares dependientes, o sin estos, ellas dedican más tiempo a las labores de trabajo no remunerado que los hombres, incluso las mujeres con hijos estando en pareja dedican más tiempo a estas actividades que ellos. No obstante, la brecha es más pronunciada en la situación de parejas con hijos y otros dependientes, donde la diferencia del tiempo dedicado a actividades no remuneradas entre hombres y mujeres es de 2,3 p.p (Figura 10).



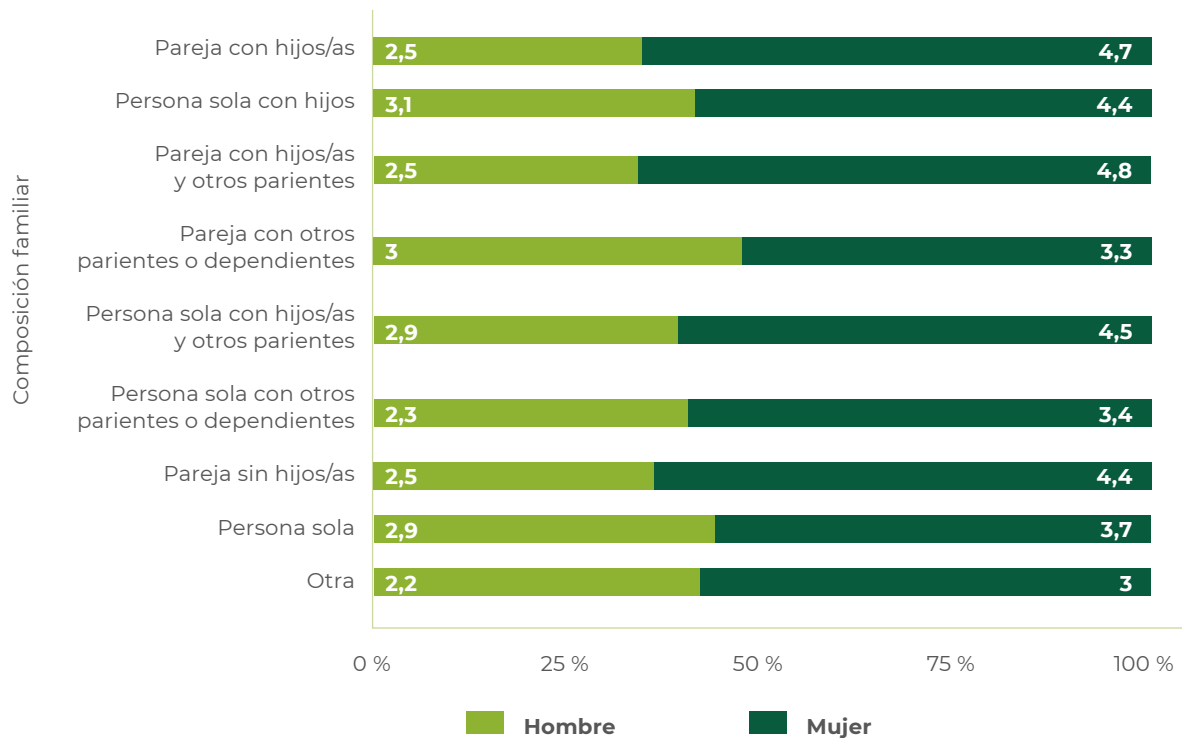


Figura 10. Composición familiar y horas de trabajo no remunerado hombres y mujeres

Fuente: Encuesta de Género en la Palmicultura Fedepalma y EcoAnalítica 2024

En este punto es importante resaltar que la carga de cuidado que realizan mayoritariamente las mujeres tiene que ver con el cuidado y la crianza de los hijos e hijas, pero también se relaciona con la atención y el cuidado a otros familiares y, en general, en labores que mantengan la cohesión del hogar. Históricamente, estas labores se han dado por sentadas y, por lo general, no son reconocidas ni valoradas por la sociedad, los miembros de la familia y muchas veces tampoco por las mismas mujeres.

“Y lo peor de eso es que nuestros compañeros o nuestros hijos no valoran esas tareas que uno hace. O sea, uno es incansable. Uno desde que se levanta a la madrugada y es el primero que se levanta y hágale y es el último que se acuesta. De verdad que ese trabajo es una odisea. Yo me siento cansada, me duelen las piernas, pero no, ajá, tiene uno que terminar, que sacar la tarea, le tocó. Poner la cara dura” (GF, mujer, operativa, Zona Norte, 2024).

Con respecto al cuidado de los hijos e hijas, la preocupación de saber con quién dejarlos y quién cuidaría mejor de ellos es constante y, en muchos casos, puede llegar a interferir con la concentración en el trabajo y su participación en diferentes actividades laborales, personales y de cuidado de ellas mismas: “(...) mientras yo estoy en el trabajo mi mamá me colabora con mis hijos, ella es quien me ayuda y es un gran apoyo, ahora estoy con mi hermana, que le hicieron una cirugía y la estoy cuidando también” (GF, mujer, Zona Oriental, 2024).

Sobre todo, los cinco primeros años que son vitales, están tan expuestos, toca recurrir a alguien que se lo cuide. Yo no pasé por eso, porque tuve el apoyo de familia materna o paterna, pero si después de los cinco o seis años, fuimos muy independientes. Ella se acostumbró a estar sola, no le abre la puerta a nadie. Si se va a dormir, me avisa para no llamarla. Si no contesta es por eso y es una niña que no se crio en la calle, nunca tuve esa angustia, el mismo cuidado por donde la llevé, ella es muy encerradita. No sé si es bueno o malo, no tuve la preocupación de otras mamás de que sus hijos se salieran a la calle, eso me parece tenaz. Veo niños en la calle y Dios mío, amiguitos, personas externas y muchas cosas. En mi caso, mi educación o la forma en la que la formé, no. (EAP, mujer, administrativa, Zona Oriental, 2024).

Para poder desarrollar actividades remuneradas, ceder el cuidado de hijos e hijas a otras personas es un asunto primordial en la crianza. En algunos casos, las mujeres reciben apoyo de otras personas o buscan soluciones prácticas para lograr atender sus obligaciones en el trabajo en la palmicultura, como en el relato anterior. Lo que sucede es que ellas sienten que es principalmente su responsabilidad atender estos asuntos y todo lo relacionado con las tareas del hogar.

Existen varias explicaciones sobre esta realidad en las que las mujeres asumen más horas de su día para el cuidado de la familia y las labores en el hogar y, por lo tanto, les resulta más difícil lograr el equilibrio con el trabajo remunerado y otras actividades de cuidado y salud personal. Una de estas explicaciones está relacionada con la persistencia del estereotipo de que *“las mujeres son mejores para las tareas domésticas, por lo que es más fácil para la familia que ellas las realicen”*. Del total de mujeres y hombres encuestados, 65 % estuvieron de acuerdo y totalmente de acuerdo cuando se les preguntó si coincidían con esta afirmación. El 68 % del total de hombres estuvo de acuerdo y totalmente de acuerdo y más de la mitad del total de mujeres encuestadas (52 %) también. (Figura 11).

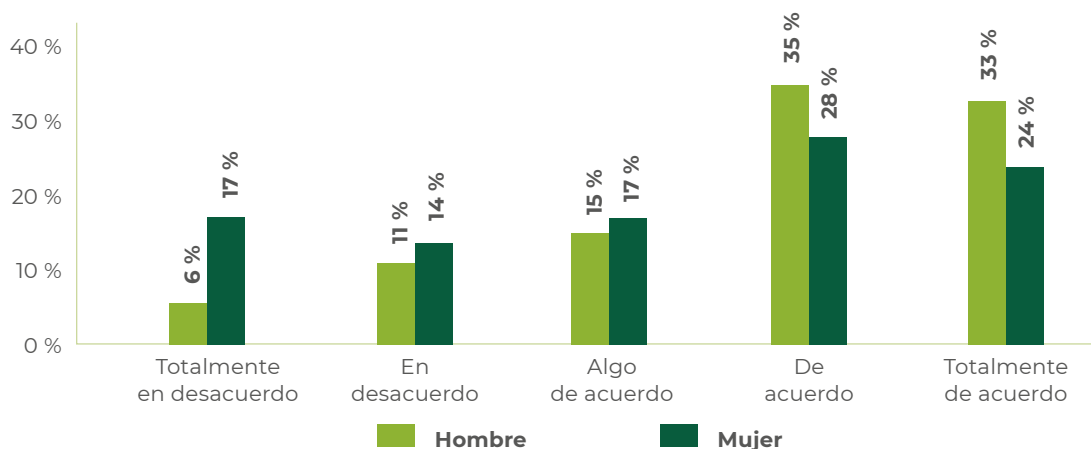



Figura 11. Porcentaje de hombres y mujeres que están de acuerdo o no con la afirmación: las mujeres son mejores para las tareas domésticas, por lo que es más fácil para la familia que ellas las realicen

Fuente: Encuesta de Género en la Palmicultura Fedepalma y EcoAnalítica 2024

Ahora bien, desde el componente cualitativo, en principio, hombres y mujeres expresaron la importancia de poder compartir las responsabilidades de cuidado del hogar. No obstante, de la misma forma en que se presenta desde la información cuantitativa, el contexto cultural y social sigue reproduciendo los roles tradicionales de género, donde se asume que las mujeres son mejores para estas actividades o son quienes *deberían* estar principalmente a cargo de las actividades domésticas y de cuidado del hogar y la familia.

Lo anterior da cuenta de la forma como los roles tradicionales de género están internalizados en la sociedad, no solo por parte de los hombres, sino que también las mujeres perciben que son las principales responsables de llevar a cabo las tareas de cuidado. Lo perciben como un rol intrínseco y natural que hace que estas actividades las puedan realizar mejor ellas, que los hombres: *“como somos mujeres tenemos ese instinto de proteger el hogar, de cuidar de la familia, no todos. Pero nosotras optamos por cuidar, proteger y cocinar, no significa que el hombre no lo pueda hacer, pero a nosotras por ser mujeres se nos da”* (GF, mujer, administrativa, Zona Centro, 2024).

Las responsabilidades compartidas y el papel de los hombres en las actividades domésticas y de cuidado, es un tema que cobra importancia en este análisis, debido a la frecuencia con que fue mencionado. De forma similar al trabajo doméstico, en el tema de cuidado de hijos e hijas también permanecen los estereotipos de género, de acuerdo con lo que arroja el análisis de grupos focales y entrevistas. Si bien las personas coincidieron en su mayoría en que hombres y mujeres son aptos para el cuidado de los hijos, algunas afirmaron o bien que es un apoyo a una labor que le corresponde a las mujeres o que son ellas quienes lo hacen mejor:



“Estamos allá en Tumaco que tenemos la mayoría de las personas, estamos en una zona rural, en una zona que ha sido violenta desde que yo me acuerdo. Eso trae complicaciones. Aparte de eso, todavía el machismo no se ha dejado atrás en esa sociedad. Allá la mujer dedicada a la casa tiene sus hijos, se queda en la casa cuidándolos y la misma posición económica no les da como para dejar una persona que se lo cuide o no hay unos jardines infantiles donde pudieran dejarlos, irse a trabajar y regresar tranquilas. Como no cuentan con eso, entonces ellas prefieren quedarse en la casa y ya y así se quedan criando hijos y el marido a veces no las deja [trabajar] entonces se complica más el asunto (EAP, hombre, directivo, Zona Suroccidental, 2024).

Al relacionar el estereotipo de que *“las mujeres son mejores para las tareas domésticas, por lo que es más fácil para la familia que ellas las realicen”* con el nivel educativo (Figura 12) en los datos de la encuesta, se encuentra una relación inversamente proporcional, a menor grado de escolaridad entre hombres y mujeres, más de acuerdo y totalmente de acuerdo están ellas y ellos con que las mujeres son mejores para las tareas domésticas.

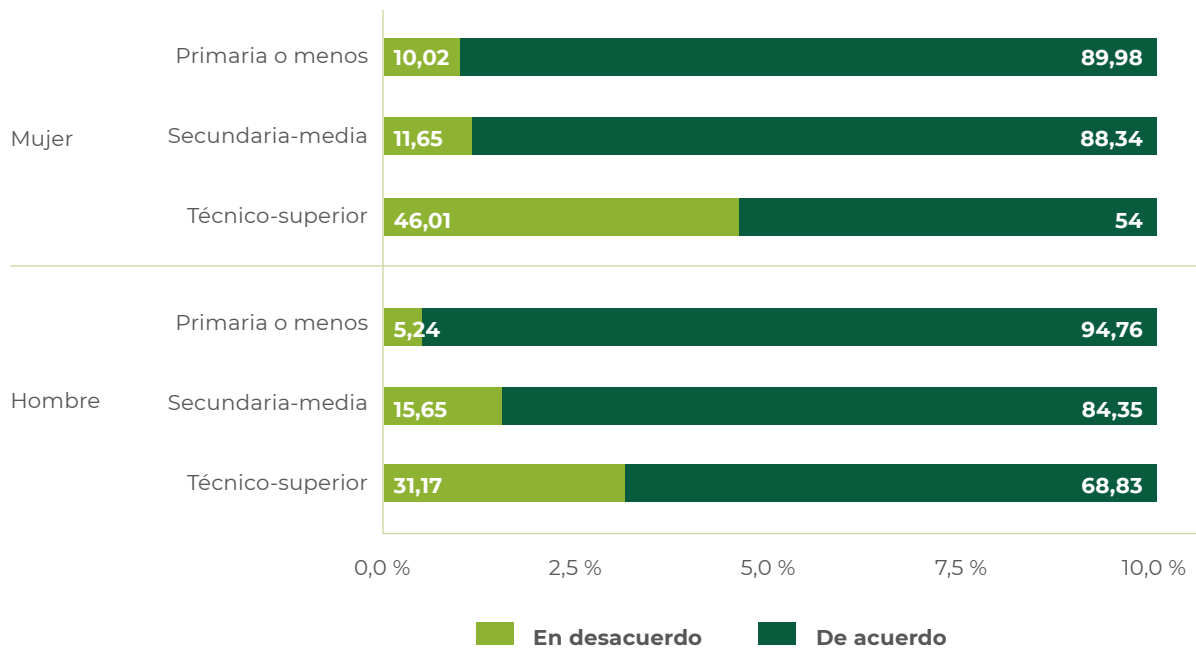


Figura 12. Cruce nivel educativo de hombres y mujeres con estereotipo sobre labores de cuidado
Fuente: Encuesta de Género en la Palmicultura Fedepalma y EcoAnalítica 2024

La falta de tiempo de las mujeres limita el goce de otros derechos

Si se relaciona la información presentada anteriormente con el cuadro 17 que asocia la conformación del hogar con razones para no seguir formándose, se percibe la entrada a un ciclo que retroalimenta negativamente la vida de las mujeres frente al acceso y la garantía del derecho a la educación. Por una parte, la falta de tiempo para las mujeres es el mayor impedimento a la hora de acceder a la educación, principalmente cuando están en pareja con hijos y en parejas con hijos y otros dependientes.

Por otro lado, al estar menos escolarizadas, lo que implica tener menos posibilidades de conocimiento y, con frecuencia, menos herramientas para la vida, se refuerza la idea de tener que dedicar más tiempo a las labores de cuidado. Entonces, las mujeres al dedicar mayor tiempo a las labores no remuneradas, ven limitadas las posibilidades de uso de ese tiempo en actividades de tipo académico, recreativo, de cuidado personal o descanso.



Cuadro 17. Relación entre el tipo de conformación laboral y las razones de hombres y mujeres para no seguir formándose

Mujer	Falta de recursos económicos	Falta de tiempo	Falta de apoyo familiar	No hay oferta educativa donde vivo	Otra
Pareja con hijos	60,49	31,12	2,42	1,63	4,33
Persona sola con hijos	37,72	36,06	11,97	8,59	5,65
Pareja con hijos y otros parientes o dependientes	36,61	51,99	8,61	2,79	0
Pareja con otros parientes o dependientes	94,19	0	0	3,78	2,03
Persona sola con hijos/as y otros parientes o dependientes	81,83	4,96	13,21	0	0
Persona sola con otros parientes o dependientes	76,17	5,99	0	0,46	17,38
Pareja sin hijos	74,74	12,43	1,01	1,15	10,67
Persona sola	79,56	15,88	0,71	1,16	2,69
Hombre	Falta de recursos económicos	Falta de tiempo	Falta de apoyo familiar	No hay oferta educativa donde vivo	Otra
Pareja con hijos	63,81	16,55	7,5	4,54	7,61
Persona sola con hijos	68,8	19,2	3,34	7,6	1,05
Pareja con hijos y otros parientes o dependientes	73,91	12,8	4,36	1,17	7,76
Pareja con otros parientes o dependientes	77,72	19,72	0	0	2,56
Persona sola con hijos/as y otros parientes o dependientes	69,56	13,7	0	16,74	0
Persona sola con otros parientes o dependientes	71,71	22,73	0,52	1,88	3,17
Pareja sin hijos	66,28	5,5	11,99	7,84	8,39
Persona sola	70,59	16,97	4,9	2,98	4,55

Fuente: Encuesta de Género en la Palmicultura Fedepalma y EcoAnalítica 2024

Adicional a ello, es necesario considerar que la sobrecarga de las mujeres en términos de horas de trabajo dedicadas a actividades remuneradas y trabajo no remunerado suma 12 horas al día, frente a los hombres que dedican 10 (Figura 7). Esta carga de cuidado que llevan las mujeres no sólo no recibe una remuneración económica, sino que, en muchos casos, representa sobrecarga, malos tratos, falta de reconocimiento de sus labores y distintos retos económicos, sociales o familiares. Todo lo anterior puede conllevar a una baja autoestima, afectar la salud mental de las mujeres por tener que ocuparse constantemente de la administración del tiempo de ellas y sus familias, el cuidado de la salud de otros, la limpieza y crianza de los hijos, con menos tiempo para el descanso y el cuidado de su propia salud.

Sumado a ello, mediante la información cualitativa se pudo identificar que las zonas donde se desarrolla la palmicultura, no están exentas de la crisis climática que afronta el mundo y el país. Frente a eventos climáticos inesperados, mujeres y hombres dentro de la palmicultura, deben realizar cambios pues la variabilidad climática afecta sus hogares y, en muchos casos, compromete su supervivencia. No obstante, las mujeres son quienes, por lo regular, tienen que lidiar con situaciones específicas, ya que su rol social está asociado al cuidado.

Esta sobrecarga puede tener alivio en situaciones puntuales donde los hombres se han involucrado más en tareas de cuidado y la crianza de los hijos. En los grupos focales y entrevistas, mujeres y hombres enfatizaron en la importancia de que ellos se involucren en estas tareas, con la idea no sólo de aliviar las cargas de las mujeres, sino de gozar del bienestar que les generan las relaciones significativas y cercanas con los hijos e hijas en una vivencia de paternidad responsable.

“Yo quiero contarles una experiencia muy bonita, sobre hace unos años en la hora Gaviria, yo tenía a mis hijas muy chiquitas y estaban estudiando. Nosotros nos repartíamos las tareas, mi mujer y yo, y yo me ponía a hacer las tareas con ellas, mientras mi pareja preparaba la cena. Poníamos la vela para hacer las tareas, cada uno en lo suyo y compartíamos con las hijas” (GF, hombre, Zona Centro, 2024).

Yo hasta ahora soy padre, estoy empezando, pero de mi parte, yo a veces por lo que estoy trabajando, no puedo estar con el bebé; pero cuando llegué, le dedico tiempo. Le cambio el pañal, lo baño y me parece que tanto el padre como la madre pueden hacer las cosas. Va en cada padre (GF, hombre, Zona Central, 2024).

¿Los hombres no son aptos para el cuidado de los hijos y las hijas? Yo pienso que sí, son aptos para el cuidado de los hijos. Cuando vivía con el papá de mis hijos, él me ayudaba a cuidar a la niña que es la mayor. Él me ayudaba a bañarla, le daba teterito, mientras yo hacía cosas. Igual con el niño. Cuando están los dos, cuando se enfermaban, él se levantaba, él me ayudaba a cuidarlos, él lo hacía bien, con respeto, todo va en los valores que se tengan en casa (GF, mujer, Zona Central, 2024).

7.4.1. Programas y proyectos encaminados al cierre de la brecha 4

Objetivo: fortalecer, generar y promover acciones que posibiliten el balance de la vida de las y los trabajadores entre las actividades domésticas y de cuidado y las actividades laborales.

Resumen de programas y proyectos para el cierre de la brecha:

Cuadro 18. Programas, proyectos y acciones de alcance empresarial, brecha 4

Programas	Proyectos
Equilibrio de cargas de cuidado de las mujeres palmicultoras	Apoyo para las tareas de cuidado de las mujeres palmicultoras
	Promoción de la corresponsabilidad del cuidado en los hogares palmicultores
	Cuidado de las palmicultoras que cuidan

Fuente: elaboración propia

7.5. Brecha 5. Más capacitadas, pero no mejor posicionadas

4 de cada 10 personas en la palmicultura tienen primaria o menos como último grado de escolaridad. El 44,8 % de las mujeres que trabajan en grandes y medianas empresas ha completado su educación técnica laboral o superior. Sin embargo, **el 33,8 % de las mujeres en empresas pequeñas solo cuenta con educación primaria o menos. De ellas, el 68 % quiere seguir estudiando.** Las principales barreras para continuar educándose en el caso de las mujeres en empresas pequeñas son: **falta de recursos, 32 %; falta de tiempo 21 %; falta de apoyo familiar, 8 % y falta de oferta educativa, 6 %.** Estos tres últimos porcentajes son más altos para las mujeres en empresas pequeñas que para todos los hombres y mujeres de empresas grandes y medianas.



Ejes involucrados

Autonomía económica, educación, toma de decisiones

¿Qué tendencias revelan los datos?

Mejor educadas, pero más excluidas

Las mujeres muestran mayores niveles educativos que los hombres en la palmicultura. De cada 100 mujeres, 57 tienen educación técnica laboral o superior. La relación entre los hombres es de 30 por cada 100 hombres. Esto concuerda con la tendencia nacional (DANE, 2023) sobre el nivel superior y postgrado comparando hombres y mujeres a nivel urbano y rural. Sin embargo, en la palmicultura esta diferencia es más marcada de lo que indican las cifras a nivel nacional.

La explicación a este fenómeno en el sector reside en las labores que realizan las mujeres. Un 50 % de ellas tiene labores administrativas o directivas. Por lo tanto, cuando se compara el nivel educativo de los grupos de mujeres en las cuatro áreas donde hay un mayor porcentaje de ellas (directivas, administrativas, mantenimiento de cultivo y cosecha), se identifican brechas entre los grupos de mujeres. Al mismo tiempo, al comparar entre hombres y mujeres en los mismos cargos, también se identifican brechas entre ambos grupos.

En las labores directivas, el 100 % de las mujeres que ejerce estos cargos, cuenta con educación técnica laboral o superior, mientras que, para los hombres un nivel educativo avanzado pareciera no ser un requisito, ya que el 40,3 % cuenta con primaria o menos, el 28,5 % secundaria-media y solo el 31 % tiene un nivel técnico laboral o superior.

Una situación similar sucede en las labores administrativas, donde se ubican la mayoría de las mujeres del sector. Mientras el 58,6 % de ellas cuenta con educación técnica laboral o superior, el porcentaje de hombres con esa formación es del 39,2 %, teniendo el 42,1 % de ellos formación básica primaria o inferior. En las labores de mantenimiento, esta tendencia continúa con el 42,3 % de mujeres con niveles técnico laboral o superior versus 26,8 % de los hombres. Esta situación evidencia dificultades de acceso a ciertos cargos por parte de las mujeres, ya que deben demostrar niveles educativos superiores que los hombres para realizar las mismas labores.

Para las tareas operativas, como aquellas de cosecha, las mujeres tienen menores niveles educativos que los hombres que ejercen las mismas labores y que el resto de las mujeres, en los cuatro grupos laborales revisados. El 33,5 % de las mujeres en labores de cosecha tiene educación primaria o inferior, mientras que sólo 7,2 % de los hombres en esas labores cuentan con ese nivel educativo. Parte de la diferencia entre los grupos de mujeres se puede explicar por la brecha educativa entre personas que habitan las ciudades y la ruralidad. De acuerdo con datos nacionales, mientras que 76,8 % de las mujeres y 76,3 % de los hombres rurales entre 6 y 21 años se encontraba estudiando en 2022, en las zonas urbanas estos porcentajes eran de 82,0 % y 82,2 % respectivamente (DANE, 2023).

En las empresas medianas y grandes es donde las mujeres tienen mayores niveles educativos, alcanzando el 46 % y el 43,5 % respectivamente para formación técnica laboral o superior. En contraste, las mujeres que hacen parte de las empresas pequeñas

son quienes tienen menores niveles educativos (10,3 %) (Figura 13). Esto responde a que un 20 % de las mujeres que trabajan en empresas pequeñas se dedican a labores de cosecha, frente a un 7 % en las empresas medianas y un 3 % en las grandes empresas. Como se enunció anteriormente, las cosecheras son las que tienen menores niveles educativos con respecto a los cuatro cargos que mayoritariamente ocupan las mujeres en la palmicultura.

Al indagar a las mujeres y hombres de las empresas grandes, medianas y pequeñas sobre si alcanzaron el nivel educativo que deseaban, la mayoría (59,3 %) afirma que quisiera continuar estudiando, aunque un 19,4 % dice que ya obtuvo la formación que necesitaba (Cuadro 19) Llama la atención que más de una cuarta parte de las mujeres de las empresas medianas (26 %) se haya rehusado a contestar esta pregunta. El porcentaje más alto de personas que expresan su deseo de continuar estudiando son las mujeres de las pequeñas empresas (68 %). Esto coincide con que, si se cruza esta misma pregunta con las mujeres de los diferentes niveles educativos, las que han cursado sólo primaria o menos son quienes más deseos tienen de continuar estudiando con un 74,9 %. La pregunta sobre la satisfacción con los niveles educativos es relevante porque una mayor satisfacción con la formación propia y con el trabajo, redundará en mayor productividad.

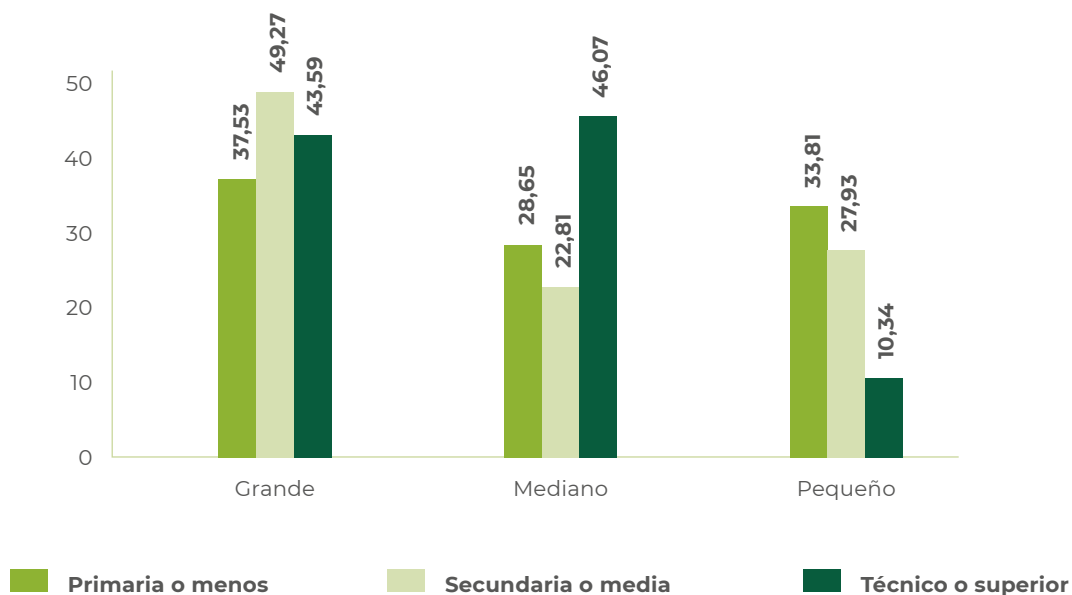


Figura 13. Cruce entre tamaño de empresa y nivel educativo de las mujeres palmicultoras

Fuente: Encuesta de Género en la Palmicultura Fedepalma y EcoAnalítica 2024

Círculo vicioso en lo formativo

El mayor porcentaje de mujeres que estudia está en el grupo de las empresas grandes (16 %), seguido por el de las medianas (8 %). Esto podría responder a los incentivos y facilidades que tienen algunas de estas organizaciones para la educación de sus empleadas y sus familias. Lo que resulta preocupante es cómo el círculo vicioso atrapa a las mujeres menos educadas, con menos posibilidades de tener acceso a educación y, con ello, menos autonomía económica.

Los que son trabajadores directos tienen unos auxilios para estudio; tienen auxilios para su familia, para sus hijos tienen becas, entonces ellos se postulan. Se tienen definidos unos cupos y participan gran parte de las mujeres, pero no estudian ellas, sino otros, los hijos. Entonces ellos se postulan y se hacen los pagos (...) Nosotros lo que hacemos es darles a ellos el dinero para pagar las matrículas, un auxilio que se les da y en el fondo de empleados si se hacen préstamos para estudio, pero esos préstamos no tienen intereses (EAP, mujer, zona oriental, tomadora de decisión, 2024).

Ahora bien, estos beneficios son, como se mencionó, escasos para las pequeñas productoras, quienes además de ser las menos formalizadas (ver brecha 3), cuentan con bajos niveles educativos. A ello se suma que este grupo presenta el porcentaje más elevado de personas que ejercen cuidado de otras (45 %), lo que implica, como se describe en la brecha 4, menos tiempo disponible para otras actividades. Las pequeñas productoras que participaron en los grupos focales y que están estudiando, mencionan atender cursos virtuales, la mayoría de ellos ofrecidos por el SENA y a los que pueden acceder en la noche, una vez terminan la jornada laboral y las tareas del hogar.

Las brechas de género a nivel educativo son profundas en las niñas y mujeres en la ruralidad ya que, por factores culturales y sociales, son más propensas a asumir de manera temprana cargas de cuidado y trabajo doméstico, a tener la necesidad de trabajar para contribuir al sostenimiento de la familia y son más vulnerables al matrimonio infantil, embarazos jóvenes y fenómenos de violencia.



Cuando yo me separé hice muchos trabajos, la palma y trabajos de campo, fumigar las hojas...eso es bastante fuerte, recogía con esa maruyama [puede estar refiriéndose a una la marca japonesa de herramientas agrícolas] que es pesadita. De joven me dediqué a conseguir esposo y no terminé bachiller, después de separada terminé y ahora lo siento como un logro. Hice una carrera técnica, por la cuestión económica no pude estudiar más (GF, Mujer Zona Central, trabajadora, 2023).

Cuadro 19. Cruce entre la pregunta sobre si se obtuvo la formación necesaria y las empresas de la palmicultura según tamaño y por sexo de la persona encuestada (2024)

Respuesta	Total	Tamaño					
		Grande		Mediano		Pequeño	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Si, ya obtuve la formación que necesito	19,4 %	15 %	23 %	16 %	28 %	26 %	20 %
Si, porque no me interesa o no me gusta estudiar	2,5 %	2 %	1 %	1 %	2 %	7 %	2 %
No y me gustaría continuar estudiando	59,3 %	62 %	56 %	62 %	37 %	59 %	68 %
Estoy estudiando	9,4 %	13 %	16 %	9 %	8 %	3 %	2 %
No deseo responder esta pregunta	9,4 %	8 %	4 %	11 %	26 %	5 %	8 %

Fuente: Encuesta de Género en la Palmicultura Fedepalma y EcoAnalítica 2024

Cuando se preguntó a mujeres y hombres por las razones para no continuar formándose, la falta de recursos es la barrera más fuerte (39,2 %). No obstante, en el caso de las mujeres, la falta de tiempo (13,2 %) se erige como una barrera con más peso que en el caso de los hombres (9,5 %). Para las mujeres de las empresas pequeñas, la falta de tiempo (21 %), la falta de apoyo familiar (8 %) y la falta de oferta educativa (6 %) son barreras importantes, presentando un porcentaje mucho más alto que para el resto de hombres y mujeres del sector (Cuadro 20). En los grupos focales y entrevistas, se mencionaron además de estas las barreras, la falta de confianza o de motivación. Con respecto al tiempo, algunas mujeres participantes enfatizaron que las cargas en el hogar y las laborales les impiden continuar formándose a pesar de que algunas de las empresas tienen políticas y auxilios educativos.

Cuadro 20. Cruce entre la pregunta sobre si se obtuvo la formación necesaria y las empresas pequeñas, medianas y grandes de la palmicultura, por sexo (2024)

Respuesta	Total	Tamaño					
		Grande		Mediano		Pequeño	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
N/A	40,7 %	38 %	44 %	38 %	63 %	41 %	32 %
Falta de recursos económicos	39,2 %	39 %	35 %	42 %	25 %	44 %	32 %
Falta de tiempo	10,2 %	15 %	13 %	7 %	10 %	4 %	21 %
Falta de apoyo familiar	3,7 %	2 %	2 %	6 %	1 %	4 %	8 %
No oferta educativa donde vivo	2,5 %	4 %	1 %	2 %	0 %	2 %	6 %
Otra	3,7 %	3 %	5 %	5 %	0 %	4 %	1 %

Fuente: Encuesta de Género en la Palmicultura Fedepalma y EcoAnalítica 2024

Mayor inversión y más facilidades para la educación de mujeres y niñas no sólo incrementa sus posibilidades de acceder a mejores empleos, sino que mejora su autonomía económica y con ello, sus condiciones sociales y económicas individuales y colectivas (más desarrollo sostenible y crecimiento económico (ONU Mujeres, 2014). Con respecto a la autonomía económica de algunas mujeres en la palmicultura...

(...) es demasiado escasa. Aquí las mujeres todavía dependen demasiado del hombre. Ese mal concepto de que, porque no estudié, de que, porque me fui de la casa rápido, eso lo tenemos que voltear. No sé cómo trabajan ustedes eso, pero las niñas tienen que entender que sí, listo, fueron mamás muy jóvenes o se fueron de casa muy jóvenes, pero ahí no se acabó su vida para que simplemente el hombre sea el que les dé para comprar el desodorante o la pasta dental o la pantaleta. No. O sea, yo siento que hay que educar, educar mucho, nos falta educar (...) pero las niñas tienen que entender que sí, listo, fueron mamás muy jóvenes o se fueron de casa muy jóvenes, pero ahí no se acabó tu vida (EAP, mujer, Zona Norte, lideresa y productora, 2024).

La falta de capacitación sumada a la ausencia de igualdad económica en lo que refiere al empleo, el reconocimiento de la propiedad y el uso de la tierra, entre otros, es identificada por RSPO como una de las mayores dificultades que encuentran las mujeres trabajadoras y productoras en sector de la palma de aceite (Fair & Sustainable Consulting: Angelica Senders, Marjoleine Motz, 2021). Colombia no es una excepción a este enunciado. Los bajos niveles educativos de algunas mujeres en la palmicultura les impiden aspirar a puestos más cualificados y mejores pagos, no obstante, para mujeres que trabajan en pequeñas unidades familiares tener más educación formal no implica necesariamente cambios en las dinámicas culturales que soportan la desigualdad entre ellas y sus familiares varones. En consecuencia, cualificarse laboralmente en la palma o aprender un oficio que les permita tener ingresos alternativos, además de incitar a cambios culturales al interior de las familias, puede hacer la diferencia.

El *Estudio estratégico para el cierre de brechas de capital humano del sector de la palma de aceite* sugiere que ofrecer formación específica para las mujeres en los cargos que tienen mayor demanda dentro de la cadena productiva puede ser una oportunidad para el ascenso de esta población a una carrera y mayores ingresos dentro del sector. Por ejemplo, programas de formación que se enfoquen en habilidades necesarias para la polinización efectiva; cursos y talleres que mejoren las habilidades administrativas y de supervisión en el sector palmero; formación en el uso de herramientas y tecnología relevante para la operación de báscula y la cualificación del fruto; y, programas técnicos y cursos de certificación de laboratorios (IDH et al., 2024).

Por otro lado, las mujeres en los grupos focales expresaron temáticas de interés en las que les gustaría recibir formación. La mayoría de estos intereses profesionales se pueden resumir en tres grupos. El primero, disciplinas relacionadas con la administración y la contabilidad, incluyendo finanzas personales y habilidades para el manejo de emprendimientos; el segundo, temáticas relacionadas con la gestión humana y procesos organizacionales; y el tercero, se refiere a asuntos vinculados con el trabajo de campo, con fauna o flora, incluyendo la palma. En uno de los grupos focales con

pequeños productores, algunas mujeres mencionaron su interés de aprender a leer y a escribir. Al indagar por otros intereses, surgieron temas como modistería, peluquería y manualidades.

Algunos de estos intereses guardan relación con las aspiraciones de tener un emprendimiento propio, por lo que muchas mujeres coincidían en la necesidad de aprender sobre administración. En la ruralidad, la falta de educación financiera es palpable. El 4,3 % de las personas admite que no entiende cómo funciona un crédito, ni los pagos asociados. Este desconocimiento es superior para las mujeres, quienes además tienden a estar por fuera del sistema financiero formal, lo que implica más barreras para su autonomía económica (DANE, 2023). Al respecto, los créditos que ofrecen las grandes empresas y los fondos de empleados se convierten en un beneficio y una alternativa importante para las mujeres y hombres palmicultores. El aprendizaje de nuevas habilidades y con ello la posibilidad de tener mayores ingresos, no sólo contribuye a la autonomía económica de las mujeres, sino que también influye en su autoestima, la confianza en sí mismas y en la creación de redes de apoyo para ser autónomas de manera general.

A pesar de que varios de los entrevistados coinciden en que la participación en los espacios de capacitación ya existentes es paritaria, ya que en la mayoría de los casos se realizan en horario laboral, tomadores de decisión aseguran que la participación de las mujeres sigue siendo baja.

(...) hay un número muy importante de mujeres que se pueden sentir intimidadas manifestando sus ideas al lado de hombres, pese a que a muchos hombres les gusta que las mujeres hablen (...) en talleres pasa eso, pero en diplomados es parejo, en diplomados hay mujeres muy pilosas. Claro, estamos hablando de personas que tienen un nivel de relación más alto, pero igual allí la participación es muy extensiva. Cuando tenemos eventos con productores, algunas productoras tienden a aislarse, no todas, pero algunas tienden a aislarse (EAP, hombre, tomador de decisión, Bogotá, 2024).

De ahí la importancia de una aproximación holística y con enfoque de género a las capacitaciones, porque estas no sólo fortalecen conocimientos teóricos o habilidades prácticas, sino que también la educación cuestiona y transforma creencias y estereotipos sobre los roles de las mujeres y los hombres en el trabajo y en la sociedad. Las capacitaciones como mecanismo institucional frente a la equidad de género obtuvieron la mayor frecuencia de menciones por parte de los participantes en grupos focales y entrevistas con un 33 % (Figura 17, brecha 6). Varios de los participantes mencionaron la necesidad de involucrar a la familia y a los hombres que trabajan en el sector en estos procesos educativos y de sensibilización, ya que un cambio social y cultural en beneficio de las mujeres requiere del compromiso de todos los actores.

Siento que una política de género tiene que estar cimentada en temas estructurales, pero también en temas educativos. No hay duda que la situación que tenemos hoy con las mujeres de exclusión; de estigmatización en algunos momentos; que las mujeres tengan menos oportunidades que los hombres en mu-

chas organizaciones y en muchos aspectos de la vida cotidiana, tiene que ver con algo que es muy estructural. Siento que como sociedad, como pueblo, no lo podemos permitir pero, también, tenemos que empezar a apartar temas en que tiene que actuar el Estado desde sus poderes o tener la gran capacidad de establecer un marco de interrelación, marco de relacionamiento simétricos, más equitativos, y quebrar esas relaciones de poder, para que tengamos mujeres que tengan tantas oportunidades como tienen los hombres. (EAP, hombre, tomador de decisión, Bogotá, 2024).

La educación da paso a que las mujeres puedan mejorar la salud, educación y nutrición de sus familias, así como fortalecer su toma de decisiones a nivel social, político y económico, lo que repercute en el desarrollo y la superación de estereotipos de género excluyentes a nivel social (ONU Mujeres, 2014). Cuando las mujeres tienen el control de los ingresos, invierten más dinero que los hombres en alimentación, salud, ropa y educación para sus hijos e hijas con resultados positivos inmediatos y la formación de capital humano y crecimiento económico en el largo plazo (FAO, 2017). La vinculación al sector palmicultor al respecto ha representado para las trabajadoras la posibilidad de acceder a oferta educativa no formal para cualificar y certificar sus labores dentro de la cadena de valor y tener nuevas oportunidades laborales, incluso en cargos que tradicionalmente han ocupado hombres.

7.5.1. Programas y proyectos para el cierre de la brecha 5

Objetivo: promover la autonomía económica de las mujeres palmicultoras, en particular de las pequeñas productoras, con estímulos para la educación formal y no formal, por ejemplo, formación vocacional y continua con oferta flexible y adecuada a sus perfiles e intereses. Esto debe permitir, además, compaginar la vida familiar y laboral.

Resumen de programas y proyectos para el cierre de la brecha:

Cuadro 21. Programas y proyectos de alcance sectorial, brecha 5

Programas	Proyectos
Empoderamiento de la mujer palmicultora	Fortalecimiento de la oferta de capacitación específica para mujeres en áreas de alta demanda laboral dentro de la agroindustria
	Incentivos financieros para promoción de educación femenina e investigación

Continúa

Programas	Proyectos
Promoción de equidad financiera para las personas del sector	Apoyo a la diversificación de fuentes de ingreso para las mujeres palmicultoras

Fuente: elaboración propia

Cuadro 22. Programas y proyectos de alcance empresarial, brecha 5

Programas	Proyectos
Empoderamiento de la mujer palmicultora	Empalme generacional en la palmicultura con enfoque de género
	Fortalecimiento de la oferta de capacitación específica para mujeres en áreas de alta demanda laboral dentro de la agroindustria
Promoción de equidad financiera para las personas del sector	Incentivos financieros para la promoción de la educación de las mujeres palmicultoras y la investigación en el sector

Fuente: elaboración propia

7.6. Brecha 6. Afectadas por múltiples violencias

Las mujeres palmicultoras perciben más la violencia que los hombres. El **41 % de ellas** percibe la **violencia psicológica** como la más frecuente en sus comunidades, frente al 30 % de hombres que opina igual. Ambos señalan la violencia física como más recurrente con un 35 %. El **18 % de las personas encuestadas considera que no hay ningún tipo de violencia en su entorno, lo que puede explicarse** por la naturalización de los comportamientos violentos. El 62,3 % de personas conoce reglamentos de prevención de violencia laboral contra las mujeres, sin embargo, 10,2 % de las mujeres y 7,7 % de los hombres considera que estos mecanismos funcionan “poco” o “nada”.



Ejes involucrados

Violencias basadas en género, autonomía económica

¿Qué tendencias revelan los datos?

Variedad de violencias que confluyen

Tanto en la encuesta como en los ejercicios de grupos focales y entrevistas, se indagó por los tipos de violencia más frecuentes que las personas identifican en sus comunidades. El resultado fue similar tanto para el caso cualitativo como cuantitativo, con variaciones en las respuestas de hombres y mujeres que serán explicadas a continuación. Para empezar, las mujeres refirieron en mayor medida la violencia psicológica, un 41 % del total de mujeres encuestadas señaló esta como el tipo de violencia más frecuente, seguida de la física con 35 %. En el caso de los hombres fue la física la violencia más frecuente, con un 35 % de las respuestas. (Figura 14).

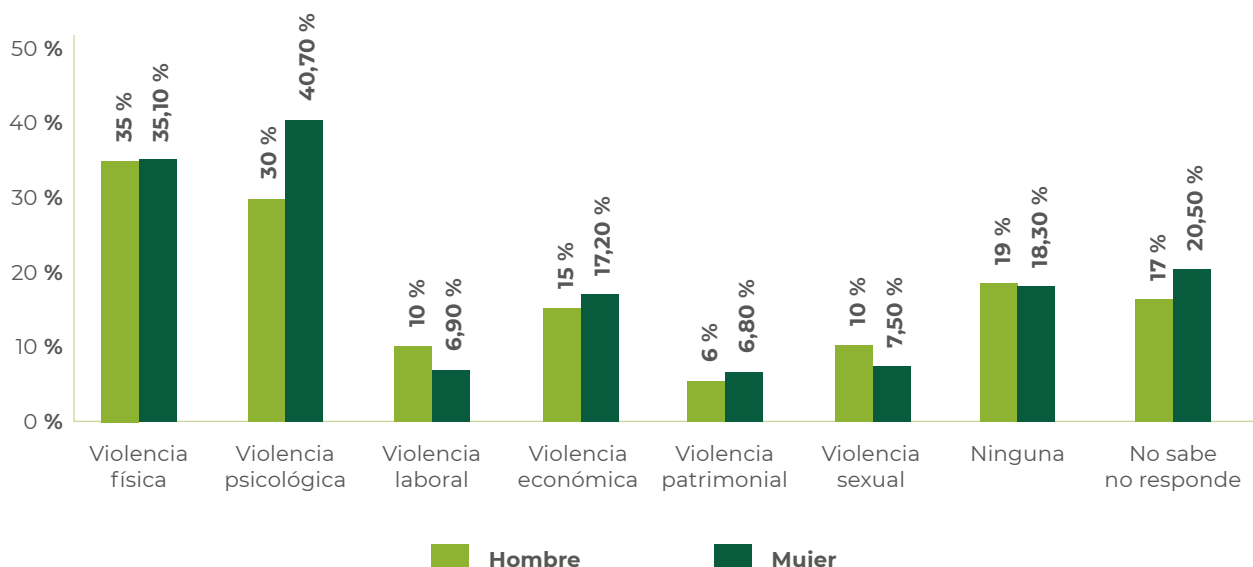


Figura 14. Tipos de violencias basadas en género que identificaron las personas encuestadas

Fuente: Encuesta de Género en la Palmicultura Fedepalma y EcoAnalítica 2024

En los análisis cualitativos, la violencia psicológica también fue la más referida con el 28 % del total de las menciones de hombres y mujeres frente a los tipos de violencia presentados y la física tuvo un 17 % del total de menciones (Figura 15). Si bien es cierto que en términos del análisis de menciones mediante el software utilizado no hubo una diferenciación por sexos, la frecuencia de menciones en la violencia psicológica de manera general puede explicarse por dos razones. La primera, durante los espacios participativos la violencia psicológica fue más conversada, no solo por ser fácilmente reconocida (mucho más que violencias como la patrimonial o la sexual, por ejemplo), sino porque se presenta tanto en el espacio doméstico como en el laboral. Es de resaltar que las personas reconocieron que este tipo de VBG en el ámbito privado puede interferir con el ámbito laboral de distintas maneras, llegando a perjudicar no sólo a la persona que la vive, sino también al ambiente laboral y a la empresa.

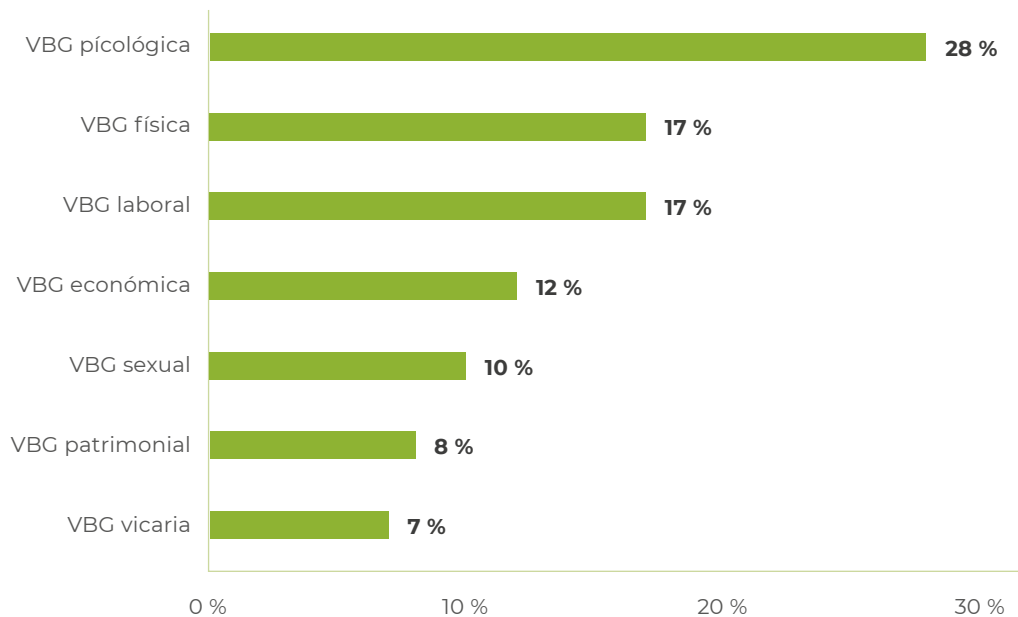


Figura 15. Tipos de violencias basadas en género identificadas durante los grupos focales y las entrevistas

Fuente: Grupos focales y encuestas para la construcción de la PSEG del sector palmicultor (2024)

La violencia psicológica se entiende como toda acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que limita la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal. Se incluyen los malos tratos, las ofensas, el menosprecio, las amenazas, las prohibiciones y el control⁹.

La anterior definición fue compartida durante los espacios de grupos focales junto con los otros 6 tipos de violencia referidos en la figura anterior y fueron las mujeres quienes más plantearon reflexiones al respecto. Los hombres también se abrieron a contar algunas de las violencias que han visto de hombres hacia mujeres en otras parejas e incluso de mujeres a hombres. Ellos con poca frecuencia hicieron referencia a sus propias historias en términos de las violencias, más bien mencionaron casos aislados de gente conocida o casos en relación con el entorno próximo, pero rara vez con el propio.

“La más común. Bueno, física y psicológica. Que la psicológica, por lo general, entra por lo verbal, porque tú le dices una mala palabra a una mujer o a una persona, y esa persona empieza a maquinarse, a pensar en por qué me dijo esto, o sea, se deprime, se pone triste, etc. Y la física, que tiene que ver con el maltrato (GF, hombre, operativo, Zona Suroccidental, 2024).

9 Esta definición fue creada para fines de esta investigación con base en la Ley 1257 de 2008, “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.

Cabe destacar la importancia que tuvo poder hablar sobre las violencias basadas en género, dentro de los grupos focales mixtos o de solo hombres. En contraparte, esto puede tener que ver con el porcentaje de personas que decidieron no responder a esta pregunta en la encuesta, -el 20 % del total de mujeres y el 16,5 % del total de hombres- (Figura 14), ya que, a diferencia de los grupos focales, no fueron espacios de conversación o sensibilización. Esta situación no es sorprendente porque es un tema frente al cual no existe frecuentemente posibilidad de reflexión abierta. Poder identificar las diferentes formas de violencia, reconocer que existen y tener una conversación sobre los impactos que pueden causar, es un primer paso para la toma de consciencia y la búsqueda de la prevención.

No obstante, pueden existir otras razones que, en parte, coincidan con lo sucedido en los grupos focales. Cuando se tocó el tema de violencia de género en los distintos espacios participativos para el diagnóstico de brechas, surgió cierta incomodidad y en ocasiones algunos silencios entre las personas. Esto también puede explicar el hecho de que, aunque la violencia física tuvo muchas menciones de manera general, las conversaciones durante los grupos focales y entrevistas no profundizaron en el tema. Debido a que no era el objetivo central del encuentro, las investigadoras durante estas actividades se limitaron a explicar cada forma de violencia y a dar ejemplos sobre su manifestación, sin ahondar en historias al respecto.

La violencia y en especial la violencia basada en género, es un tema que sigue siendo sensible en muchos espacios, ya que toca directamente la vida de las personas a niveles muy íntimos y quienes la han sufrido o la han visto muy de cerca, pueden soportar consecuencias dolorosas que les impiden hablar abiertamente. Los efectos de la violencia se profundizan en muchos casos con la vergüenza y el miedo a que otros puedan enterarse y emitir juicios, haciendo que la persona se silencie cada vez más, lo que hace imposible liberarse del dolor y no permite un cierre o resolución emocional de la situación. Así lo explicó una mujer tomadora de decisiones de la Zona Centro:

Sí, si se presenta violencia de género en nuestro sector y en nuestra región. Lo más triste de la violencia de género, desde donde yo lo veo, es que genera vergüenza para la misma mujer que está sufriendo la situación. Hay una tendencia a "callarme". "Me callo, tolero porque me da pena que sepan lo que me está ocurriendo". Eso, por un lado. A las mujeres les da pena que sepan lo que les está ocurriendo, porque incluso puede llegar a ser el punto de chismes dentro de sus trabajos, de la gente que está cerca y que, si se enteran de que el marido las golpea, insulta o que las tiró a la calle, porque aquí también se dan ese tipo de situaciones, entonces prefieren quedarse calladas porque les da vergüenza. (EAP, mujer, cargo directivo, Zona Centro).

En este sentido, es bastante probable que formas diferentes de violencia puedan estar manifestándose de manera simultánea en el espacio laboral o que se manifiesten en una misma persona en varios ámbitos de su vida como el laboral, personal y familiar. Al ser reiterativos, los impactos de estas violencias en muchos casos se expresan con enfermedades, disminución en el rendimiento laboral, estrés y por supuesto, la gravedad de la falta de garantía de sus derechos.

“En el área en que yo trabajo hay 12 mujeres, tengo una trabajadora que el esposo es extremadamente celoso. La cela hasta con la sombra y él, por ejemplo, un día se metió aquí en el trabajo y le hizo escándalo porque tiene 5 compañeros hombres. Entonces dice que ella con todos tiene algo y la señora no se relaciona con nadie. No habla en el trabajo, es muy seria y eso le ha afectado en el rendimiento laboral” (EAP, mujer, cargo administrativo, Zona Oriental).

En un contexto donde los patrones culturales de violencia persisten y se reproducen social e intergeneracionalmente, la violencia contra las mujeres se naturaliza y debe preocupar a nivel social y sectorial. Esta preocupación por parte del sector palmicultor, fue reflejada en varias de las entrevistas realizadas, tal como lo expresó una mujer tomadora de decisiones de Cenipalma: *“(…) aún en Colombia o sea me parece espeluznante que todos los días tengamos una noticia de feminicidio, creo que como sociedad algo no hemos hecho bien, porque ya a estas alturas eso no debe ser pan de todos los días” (EAP, mujer, directiva, Bogotá, 2024).*

El solo hecho de poner el tema en discusión, es un paso que la Federación está dando hacia la identificación de las violencias y con ello su abordaje para la eliminación y prevención. Si bien es cierto que las VBG pueden provenir de un entorno doméstico, estas se magnifican y se pueden manifestar en el ámbito laboral, así como en otras esferas de la vida de la persona que las sufre. Así lo alertó la RSPO en su guía práctica para la inclusión del enfoque de género en el sector palmicultor:



Las partes abusadas pueden sentirse deprimidas, menos interesadas en su trabajo, en sus pasatiempos, tener problemas para dormir, sentirse solas, aisladas, inútiles y poco atractivas. Pueden sentirse muy dependientes de su pareja, temerosas, ansiosas e indefensas. Puede que se les niegue la oportunidad de ganar dinero y de participar en eventos comunitarios o religiosos (Fair & Sustainable Consulting: Angelica Senders, Marjoleine Motz, 2021).

En el ámbito laboral también hay violencia

Al indagar sobre la percepción de ocurrencia de hechos violentos en el espacio de trabajo, se encontró que fue la tercera violencia más mencionada y para la que hay información suficiente de análisis. Este tipo de violencia se entiende como: *aquella que se manifiesta cuando se dificulta el acceso o contratación de las mujeres, su promoción y ascenso a puestos de responsabilidad laboral, cargos directivos o de toma de decisiones, o se complica su desarrollo en la empresa o estabilidad por ser mujer. Incluye el no cumplimiento de igual salario para hombres y mujeres en puestos idénticos o los despidos o no contratación a causa de posibles embarazos. Incluye también estigmatización en el entorno laboral a las mujeres por motivos de etnia, nacionalidad, raza, etc.¹⁰*

¹⁰ Definición tomada del árbol de códigos.

La violencia laboral fue referida en mayor medida por los hombres, con un 10,2 % con respecto a las mujeres en un 7 % (Figura 14) en los instrumentos cualitativos tiene un 17 % de las menciones de hombres y mujeres frente a otros tipos de violencias (Figura 15). La presencia de esta violencia se explica en entornos sociales que validan y normalizan estereotipos de género que no consideran “natural” la presencia de las mujeres en espacios productivos, sino que las relegan sólo al ámbito privado y del hogar. Así se explica la resistencia de su participación en el espacio laboral y, concomitantemente, su ascenso a cargos de toma de decisión dentro de la organización:

Estamos en una comunidad, en una zona machista, que tiene una cultura arraigada, en donde la mujer es de estar en la casa y el hombre es el que sale a trabajar. Puede que él trabaje como jornalero, entonces aquella mujer que se prepara, que entra a trabajar a una empresa, siempre queda relegada al hombre y cómo esa cultura la tiene arraigada, de que a la mujer -por ejemplo- no la ven como que la jefe que va a venir a mandar, entonces eso es lo que pasa en algunos casos (EAP, mujer, administrativa, Zona Oriental).

En la parte administrativa se prefieren más a las mujeres para cargos de dirección, pero no para cargos de dirección altos, porque a medida que aumentan las posiciones, los presidentes son hombres, los directores ejecutivos todos son hombres, los puestos de toma de decisión, las mujeres, directoras están en cargos medios (EAP, mujer, cargo directivo, Zona Norte).

La dificultad para acceder a cargos laborales de mayor responsabilidad, toma de decisión o liderazgo es considerada no sólo una forma de violencia laboral, sino una brecha en el sector que es necesario abordar dentro de la política, con estrategias que atiendan a la equidad de oportunidades para hombres y mujeres. Con respecto a estas formas de violencia que fueron mencionadas, las mujeres hicieron referencia a tener que demostrar constantemente sus habilidades dentro de un cargo masculinizado, lo que implica esfuerzo adicional no sólo en términos emocionales, sino en horas de trabajo y detalle de la labor que desarrollan para “ganarse” el respeto de los hombres y de otras mujeres:

Bueno eso es cierto, el hecho de que tengo que demostrar para quedarme, también es un reto. Es un reto, porque vemos ahí que cuando llegan mujeres a labores que han sido masculinizadas tradicionalmente también hay una auto presión... tengo que demostrar que sí soy capaz. Esto, cuando no debe haberla, no debe haberla, porque realmente yo me preparé para esta labor, la puedo hacer, pero al compararme con el otro, estoy en una desventaja, entonces me autoexijo como mujer. Eso hay que trabajarlo (EAP, mujer, cargo directivo, Zona Norte, 2023).

Para mí, sí y lo he hablado abiertamente, porque creo que es importante que eso ya no solamente sea culpa de los hombres, también es culpa de nosotras como mujeres, que a veces creemos que no es suficiente todo lo que hacemos. Creemos que siempre tenemos que hacer más y esa falta de creer en nosotras y pensar que no hemos hecho lo suficiente también nos está matando (EAP, mujer, cargo directivo, Cenipalma, 2024).

En el relato anterior esta manifestación de la violencia se suma a un resultado de disminución de la autoestima, que puede desencadenar otros impactos emocionales en la persona, lo que afecta no solo su rendimiento laboral, sino su bienestar y la garantía de sus derechos. Por tal motivo, es relevante una mirada integral a las formas como se viven y se entrecruzan estas violencias basadas en género, a fin de poder atenderlas de manera prioritaria y evitar sus consecuencias a mediano y largo plazo.

Aunque en este apartado no se abordará a profundidad el tema de violencia sexual (debido a que la información primaria es insuficiente), sí es importante recalcar que la RSPO en su guía para la incorporación del enfoque de género en el sector palmicultor, contiene una reflexión clara que asocia estos dos tipos de violencia. “A pesar de su escala masiva, el acoso sexual en el lugar de trabajo sigue sin denunciarse por temor a la incredulidad, la culpa o las represalias sociales o profesionales” (Fair & Sustainable Consulting: Angelica Senders, Marjoleine Motz, 2021, p. 31)

Esto advierte de la urgente necesidad de abordar estos temas para el bienestar de las trabajadoras, la garantía de sus derechos y el mejoramiento productivo. Cabe señalar que, aunque la violencia sexual no fue la más referida ni durante la encuesta ni en los grupos focales o las entrevistas, llama la atención cómo frente al estereotipo: “*las mujeres deben cuidar el modo de vestir para no ser acosadas*”, el 64 % de los hombres y el 50 % de las mujeres dijo estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con esta afirmación (Figura 16). Lo que quiere decir que aún se sigue manteniendo un imaginario cultural en el que las mujeres son las responsables de sufrir acoso.

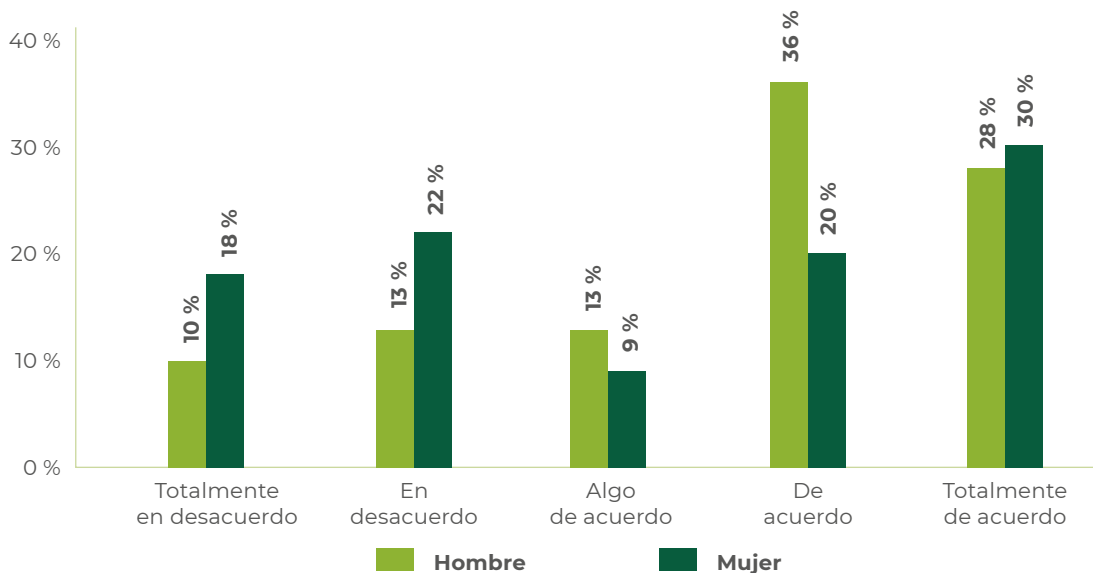


Figura 16. Las mujeres deben cuidar el modo de vestir para no ser acosadas

Fuente: Encuesta de Género en la Palmicultura Fedepalma y EcoAnalítica 2024

Finalmente, los resultados de la encuesta frente a la pregunta: “*Conoce si en su lugar de trabajo existen normas, reglamentos o lineamientos que promuevan la prevención de la violencia contra las mujeres*”, el 62,3 % dijo que sí. No obstante, aquí se

presenta una brecha entre las respuestas afirmativas de hombres 63,7 %, frente a las mujeres que dijeron conocer estos mecanismos, que fueron el 56,3 % de las encuestadas (Cuadro 23). Al respecto, en la información capturada mediante grupos focales y entrevistas, se encontró que había desconocimiento de mecanismos institucionales para atender asuntos de género y en particular las violencias basadas en género. Sólo un 13 % de las menciones sobre mecanismos institucionales estuvieron asociadas con mecanismos para atender las VBG (Figura 17). Si bien es cierto que existen políticas de inclusión por parte de varias de las empresas visitadas, principalmente en la Zona Oriental, del total de documentos compartidos por las empresas, tan solo uno contiene información direccionada a la prevención de las violencias, especialmente del acoso.

Cuadro 23. ¿Conoce si en su lugar de trabajo existen normas, reglamentos o lineamientos que promuevan la prevención de la violencia contra las mujeres?

Pregunta	Respuesta	Total	Hombre	Mujer
¿Conoce si en su lugar de trabajo existen normas, reglamentos o lineamientos que promuevan la prevención de la violencia contra las mujeres?	Sí conozco	62,3 %	63,7 %	56,3 %
	No conozco	37,7 %	36,3 %	43,7 %

Fuente: Encuesta de Género en la Palmicultura Fedepalma y EcoAnalítica 2024

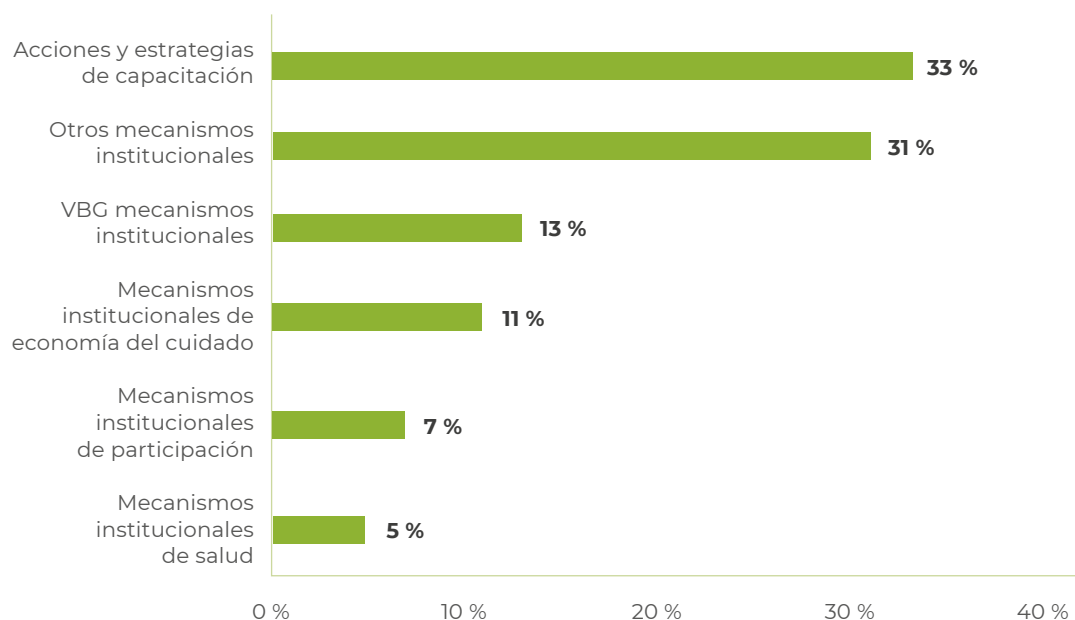


Figura 17. Mecanismos institucionales frente a la equidad de género, mencionados en grupos focales y entrevistas

Fuente: Grupos focales y encuestas en el marco de la construcción de la política de género del sector palmicultor

En relación con lo anterior, en la encuesta se indagó sobre el nivel de conocimiento frente a la implementación de normas o reglamentos de prevención de las VBG en los lugares de trabajo, a lo que las mujeres respondieron poco o nada en un 10,2 % y los hombres, por su parte, 7,7 %.

Cuadro 24. Nivel de conocimiento frente a la implementación de reglamentos de prevención y atención a las VBG

Pregunta	Respuesta	Total	Hombre	Mujer
En una escala donde 5 es mucho y 1 es nada, ¿Qué tanto cree que se aplican estas normas, reglamentos o lineamientos en su lugar de trabajo?	Nada	2,5 %	2,1 %	4,0 %
	Poco	5,7 %	5,6 %	6,2 %
	Algo	12,1 %	11,7 %	13,9 %
	Bastante	27,5 %	29,1 %	20,2 %
	Mucho	52,2 %	51,5 %	55,6 %

Fuente: Encuesta de Género en la Palmicultura Fedepalma y EcoAnalítica 2024

Aunque en la encuesta la mayoría de hombres y mujeres dijo que las normas de prevención de las VBG se aplican, durante las entrevistas se encontró que diferentes empresas aún no cuentan con políticas específicas o lineamientos claros a seguir. En algunos casos, frente a la pregunta refirieron otras políticas asociadas con la no discriminación de forma más amplia, pero no específicamente centradas en la atención de VBG.

Nosotros tenemos la política de género, pero de no discriminación, ni por raza ni por sexo, todos tienen la disponibilidad de trabajar tanto hombres como mujeres sin importar el género, la raza, la creencia religiosa y la política, en fin. Y también la política de acoso laboral o acoso sexual y que tienen donde acudir en caso de alguna situación de esas, pero que nosotros tengamos una política más profunda por el género femenino, no la tenemos. En lo que yo creo que le voy a contar, creo que son dos o tres casos que han pasado que yo pienso también que es cultural. Sí, creo que en las ciudades si uno es abusado o maltratado uno tiene el valor de ir y defenderse, sí, porque es como más empoderamiento de la mujer en Tumaco (EAP, hombre, directivo, Zona Suroccidental, 2024).

También, durante las entrevistas, se encontró que las empresas cuentan con comités de género, encargados de asumir casos de violencia contra las mujeres. Sin embargo, casi ninguna de las personas que participó en los grupos focales puso a disposición documentos o la existencia del comité y aquellas que sí dieron cuenta de su existencia, hicieron hincapié en que no funcionan, se aplican o son la principal ruta para utilizar en estos casos. “¿Que sí hay certeza en la ruta? No. ¿Que sí creo en la ruta? No. ¿Que si creo que le falta a uno saber que existe la ruta y que debería uno reportar en esa ruta? Si y ayudaría a sentirse seguro” (EAP, mujer, directiva, Bogotá, 2024).

Hemos sacado mensajes sobre si se siente acosado, tenemos difusión para que sepan. A veces existen los comités y la gente ni sabe, ya se ha trabajado y empezamos a ver el ambiente familiar, hagamos campaña para que si hay violencia o maltrato familiar sepan dónde pueden acudir tanto interno como externo, hay tal línea, psicóloga y eso. En unas oportunidades se empezó a hablar de manualidades, pero eso no, porque limita la función del comité. Entonces porque son mujeres no hacen nada, entonces no, tratemos de celebrar las fechas que se tengan especiales, que, si es el día de la madre, desde el comité de género se haga recordación al día de la mamá y el papá y en eso nos hemos centrado. (EAP, mujer, directiva, Zona Oriental, 2024).

7.6.1. Programas y proyectos encaminados al cierre de la brecha

Objetivo: identificar, prevenir, atender y eliminar las VBG que puedan estar presentes en el sector palmicultor en Colombia y que afectan principalmente a las mujeres.

Resumen de programas y proyectos para el cierre de la brecha:

Cuadro 25. Programas y proyectos de alcance sectorial, brecha 6

Programas	Proyectos
Fomento de la participación y la no discriminación de las mujeres	Lineamientos no discriminación y mejora ambiente laboral para mujeres
Abordaje de VBG en la palmicultura	Educación para la prevención de VBG en la palmicultura

Fuente: elaboración propia

Cuadro 26. Programas y proyectos de alcance empresarial, brecha 6

Programas	Proyectos
Abordaje de VBG en la palmicultura	Atención a las VBG en la palmicultura

Fuente: elaboración propia

7.7. Brecha 7. Salud mental, gran preocupación con consecuencias diferenciales

Más de 33 % de personas en la palmicultura expresan **afectaciones en su salud: mental (33 %) y física (32 %)**. Según información de los grupos focales, **ellas somatizan más sus emociones en dolores físicos**, mientras que **ellos sufren más de depresión**. Ambos señalan dolores de cabeza, piernas, pies y espalda.



Ejes involucrados

Salud, autonomía económica

¿Qué tendencias revelan los datos?

Afecciones de salud similares y diferenciadas

En el marco de la elaboración del diagnóstico base para la política de género del sector palmicultor, se indagó en grupos focales y entrevistas sobre el tema de salud y género. Las menciones más frecuentes fueron sobre la salud mental, seguidas de la física, sexual y reproductiva y ocupacional.

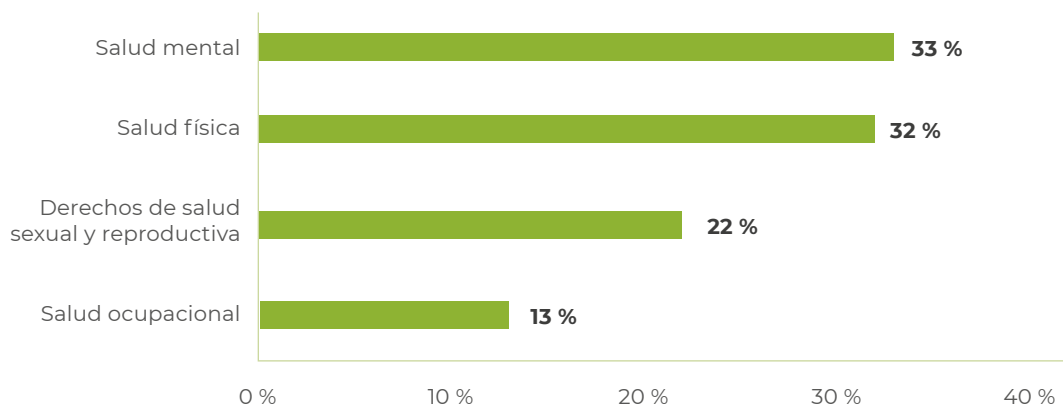


Figura 18. Frecuencia de menciones a temáticas de salud particulares por parte de trabajadores del sector palmicultor en grupos focales y entrevistas (2024)

Fuente: Grupos focales y encuestas en el marco de la construcción de la política de género del sector palmicultor

Hombres y mujeres de la palmicultura, en zonas rurales y urbanas, mencionaron afectaciones a su salud mental, física y ocupacional. Algunas de ellas son comunes para ambos sexos, mientras que otras resultaron diferenciales. La salud y el género son cuestiones relacionadas, ya que las normas, expectativas y funciones sociales hacia el género pueden influir en la exposición y vulnerabilidad a enfermedades, aumentar los riesgos a ciertas afecciones, y determinar comportamientos en la promoción, atención y respuestas del sistema de salud (OMS, 2018). En este sentido, las inequidades entre hombres y mujeres pueden relacionarse con diferencias biológicas, pero también con factores sociales que inciden en los riesgos y la atención diferenciada que reciben las poblaciones (CEDAW, 1999; Closingap, 2018; OPS, s.f.).

Cuadro 27. Temas más mencionados en torno a la salud del sector palmicultor en grupos focales y entrevistas (2024)

Tipo	Mujeres	Hombres
Salud mental	Somatización de las emociones (estómago, pecho, pies, cabeza, corazón, cuello y hombros, cáncer, hipertensión, parálisis muscular, relación con la comida), ansiedad (preocupación, sensación de falta de control), depresión (“me duele estar lejos de mi familia”, “me duele el corazón cuando no voy a mi casa”, “falta de autoestima”, “falta de autoconfianza”), cansancio (relacionado con múltiples labores y carga de cuidado y responsabilidades), estrés (mencionado en lo rural y lo urbano, pero más en este último)	Depresión (“no comparto mucho tiempo con mi familia”), estrés (“se me olvida comer”, por carga laboral en lo urbano)
Salud física	Dolor de cabeza, dolor de piernas y pies (largas caminatas), dolor en los ojos por el sol, la cintura, la espalda y las rodillas (para agacharse y levantarse haciendo labores de campo), dolores por ciclo menstrual (difícil para las mujeres en los cultivos y vergonzoso para decirle al jefe en lo urbano), dolores por mala postura, dolores en los ojos por el computador (trabajo administrativo)	Dolor de cabeza, dolor por estar sentados mucho tiempo y en las muñecas (en una oficina, pero también conduciendo), piernas y pies (trabajo de los técnicos con botas de seguridad)
Ocupacional	Además de las afectaciones a la salud mental y física mencionados anteriormente, se nombraron riesgos de accidentes laborales (se expresa miedo a que ocurran por perder las posibilidades de trabajar, de tener autonomía económica y por los impactos en la salud mental), riesgos osteomusculares para personal en las plantaciones debido a la carga física	Riesgos osteomusculares para personal en las plantaciones debido a la carga física

Fuente: Grupos focales y encuestas en el marco de la construcción de la política de género del sector palmicultor

Salud mental, inaplazable para ambos sexos

La salud mental es un estado de bienestar que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, relacionarse con los demás y tomar decisiones. Esta incluye el bienestar emocional, psíquico y social. Al respecto, los participantes de grupos focales en las cuatro zonas palmeras, en particular las mujeres, mencionaron de manera recurrente la somatización de problemas emocionales en dolores en diferentes partes del cuerpo.

De igual manera, tanto hombres como mujeres nombraron la depresión como una enfermedad de salud mental importante en sus vidas, causada en buena medida por la separación de sus seres queridos y la imposibilidad de compartir más tiempo y espacios con ellos, debido al trabajo. En relación con esto, una funcionaria de recursos humanos de una empresa extractora comenta las dificultades que han enfrentado con la salud mental de los trabajadores hombres.

En los últimos dos años hemos tenido varios intentos de suicidio, y solo han sido de hombres, de 22 a 60 años. Ha sido de todo. Envenenamientos, se han atado, disparado, cortado, de todo. Eso nos llevó a que este año implementamos un acompañamiento psicosocial. Está viniendo una psicóloga cada 15 días a hacer ese acompañamiento. Es real en los hombres, lo hemos vivido acá, desconozco si hay otras estadísticas fuera del personal de la palma, pero tuvimos 4 casos (EAP, mujer, recursos humanos, Zona Oriental, 2024).

La soledad afecta negativamente la salud mental y está presente en todos los roles en las empresas del sector. En los cargos de mayor responsabilidad, la distancia entre las plantas de procesamiento y las ciudades más cercanas implica con frecuencia traslados en solitario. Los gerentes de planta o de producción se mudan sin familia debido a las difíciles condiciones y la poca oferta de servicios en las zonas donde se ubican las plantas de procesamiento. La situación entre las personas con cargos medios en las empresas es similar. En las cuatro zonas se identificaron personas que para ingresar en la palmicultura, trabajan en un lugar diferente a donde vive su familia y viajan los fines de semana o cuando les es posible de visita.

Para el personal de campo, la situación más difícil se presenta en la Zona Oriental, donde con frecuencia las personas que trabajan en estas labores (en cosecha, recolección de pepa, polinización) provienen de otros lugares, debido a la falta de personal local. Esto, por la presencia de campos de explotación petrolera que ofrecen condiciones menos difíciles para el trabajo y mayores salarios y porque, en términos generales, el personal que potencialmente estaría disponible para la agroindustria prefiere el cultivo de arroz con el que están más familiarizados y requiere de menor esfuerzo físico. En todos los casos, la falta de lazos familiares implica niveles de estrés altos y sensación de soledad.

Las personas de los grupos focales en las zonas palmeras y las que participaron en entrevistas en Bogotá por parte de Cenipalma y Fedepalma, coinciden en que las cargas y responsabilidades son causantes de varios problemas de salud mental como el estrés, el cansancio y la ansiedad. En el caso de los grupos focales en las zonas rurales,

las mujeres expresaban afectaciones por las cargas de cuidado que se sumaban a sus responsabilidades laborales. Las mujeres dedican en promedio el doble del tiempo de los hombres a actividades de cuidado no remuneradas, como se explicó en la brecha 4.

En cuanto a salud mental, creo que las mujeres llevamos muchas cargas, parecemos un camión de basura. Vamos recogiendo los problemas de todo el mundo: recogemos el problema del esposo, los de los hijos, los de los papás, y termina uno con una mochila cargada de problemas de todo el mundo, tan llena que dejamos de ocuparnos de nuestros propios problemas. Entonces creo que es muy importante poder contar con apoyo psicológico para que las mujeres y, en general, todos los seres humanos contemos con quien podamos hablar y conversar, para dejar un poco de lado esa mochila. (EAP, mujer, tomadora de decisión, Bogotá, 2024).

Mientras tanto, en los entornos urbanos se mencionó de manera más frecuente el estrés a causa de la carga laboral, tanto para hombres como para mujeres.

Ansiedad, estrés y todo lo que de esto deriva, digamos esto te puede llevar desde un cáncer; el estrés y hay gente de la Federación que ha tenido cáncer, pasando por hipertensión, rigidez muscular, o sea, el estrés y la ansiedad hacen contigo lo que quieren básicamente. Como te digo, mi trabajo es de oficina. Es más, yo nunca viajo a campo entonces no sé en campo, pero en la oficina si hay mucho estrés. No sé, no tengo idea si las mujeres tenemos tendencia a estresarnos más, pero sí a ser más dramáticas. Yo el estrés; me lo como literal, en comida. Pero yo veo que alguien se estresa en la oficina y comienza a gritar y uno piensa cómo: “está loca” y no, no está loca, está estresada (EAP, mujer, tomadora de decisión, Bogotá, 2024).

Otras afectaciones psicológicas mencionadas frecuentemente por las mujeres y que resultan siendo obstáculos para su autonomía económica son la falta de confianza en sí mismas/falta de autoestima. En algunos de los grupos focales, estas afectaciones se vincularon con la ocurrencia de violencias. *“Esa mujer permanece triste, desanimada, y otra cosa importante: con la autoestima baja, paila porque la mujer no se valora (...) esa es una de las cosas por las cuales la mujer quiere irse, pero no se va porque a dónde la reciben con tres muchachos. Entonces, esa es una de las cosas que las lleva a esperar y a estar sometidas ahí por el plato de comida.” (GF, mujeres, Zona Norte, 2023).*

Un buen grado de autonomía económica puede aminorar ciertas afectaciones a la salud física y mental, además de potenciar la capacidad productiva de las mujeres en los sectores rurales y agrícolas. Un mayor nivel de confianza en sí mismas puede llevar a las mujeres a participar de manera más contundente en la cadena de valor de la agroindustria y así incrementar los beneficios propios y del sector (FAO, 2017).

La salud física diferenciada y atravesada por roles en la palma

En lo que se refiere a la salud física, entendida como el bienestar del cuerpo y el óptimo funcionamiento del organismo, intervienen factores biológicos, ambientales

(como la prevalencia de ciertas enfermedades en determinadas zonas), sociales (la adecuada alimentación y hábitos, el acceso al sistema de salud, entre otros) y laborales (relacionados con el trabajo específico que se realiza en la palmicultura).

Entre estos últimos se mencionan dolores en las piernas y pies por las largas caminatas (en hombres y mujeres); dolores relacionados con la postura corporal y trabajar por largas jornadas frente al computador (para el personal administrativo, tanto hombres como mujeres); y dolencias en la cintura, espalda y rodillas (al agacharse y levantarse en trabajos en el que participan mayoritariamente las mujeres).

Cuando uno tiene viveros le gusta trabajar con mujeres porque la mujer es mucho más delicada para todas las labores de esas plántulas que son como unos bebés. Claro. Entonces, pasa mucho tiempo agachada en cuclillas. Podría pensar uno, bueno, esas personas que trabajan en el vivero por lo general sufren de dolores lumbares. La persona que trabaja en la polinización con el tiempo del trabajo que es caminar todos los días y caminar le puede sufrir de las articulaciones porque caminar en el campo es duro. El terreno no es plano. Hay drenajes, hay que saltar (EAP, hombre, tomador de decisión, Zona Norte, 2024).

En varios de los grupos focales y entrevistas, las personas mencionaron tareas pesadas en el campo que no debían ser realizadas por mujeres, ya que esto generaría afectaciones a su salud física, por ejemplo, labores como el corte, sobre los que se profundizará en la brecha 8. Aunque hay una minoría de mujeres que realiza trabajos pesados, teniendo como incentivo una mejor retribución económica, persisten estereotipos al respecto, como que las mujeres se desempeñan mejor en labores delicadas.

La relación entre género, salud y ruralidad es relevante para el acceso a los servicios básicos de salud y la prevalencia de ciertas enfermedades debido a condiciones contextuales o laborales. Allí adquiere relevancia lo mencionado en la brecha 3, con respecto a la formalización del empleo en el sector. Buena parte del apoyo que las empresas o unidades productivas pueden brindar al trabajador en casos de problemas físicos o psicológicos se dan a través del sistema de salud, por ello el aseguramiento y cerrar las brechas de género al respecto es fundamental. No obstante, la oferta formal de servicios de salud especializados es reducida en las áreas rurales y remotas donde se ubican las plantaciones y extractoras. Frente a los problemas de salud mental, física y ocupacional, las empresas grandes, medianas y pequeños productores han avanzado con medidas adicionales a las del sistema de salud formal.

En lo que concierne a la salud mental, para los pequeños productores, el rol de las personas líderes de los procesos y la red de apoyo resulta fundamental. Este rol se ve reforzado con la consecución de ayudas profesionales externas. En el caso de las empresas, como parte de sus políticas de bienestar, se cuenta con profesionales en psicología que atienden a los trabajadores que así lo requieran. Si bien hay conciencia sobre algunos de los desafíos específicos que tienen hombres y mujeres frente a la salud mental, en algunos casos la aproximación continúa siendo género-neutral, aunque en otros sí existen aproximaciones diferenciales con respecto a la carga de cuidado, el manejo de las emociones, el conocimiento del cuerpo, entre otros.

Con respecto a la salud física y ocupacional, además de los protocolos y medidas del área de seguridad y salud en el trabajo, una de las empresas visitadas mencionó los avances que están realizando en términos de tecnología para aminorar la carga física de las labores relacionadas con la palma. Estos avances tecnológicos podrían incentivar la participación de las mujeres en labores en las que actualmente no se desempeñan y disminuir los riesgos y el desgaste físico que algunas actividades representan, tanto para hombres como para mujeres. Esto con herramientas de corte más livianas, más ergonómicas y por lo tanto, con menos impacto para el cuerpo de quienes realicen la labor.

7.7.1. Programas y proyectos encaminados al cierre de la brecha 7

Objetivo: contribuir al bienestar mental y físico de los trabajadores del sector de la palma de aceite, adoptando una aproximación diferencial de salud mental entre hombres y mujeres, que atienda a las afectaciones particulares de cada población.

Resumen de programas y proyectos para el cierre de la brecha:

Cuadro 28. Programas y proyectos de alcance sectorial, brecha 7

Programas	Proyectos
Salud integral para las personas de la palmicultura	Promoción de la salud mental

Fuente: elaboración propia

Cuadro 29. Programas y proyectos de alcance empresarial, brecha 7

Programas	Proyectos
Salud integral para las personas de la palmicultura	Promoción de la salud mental

Fuente: elaboración propia

7.8. Brecha 8. Riesgos ocultos en la salud sexual y reproductiva femenina

El 22 % de las menciones en grupos focales y entrevistas sobre los temas de salud estuvieron relacionados con la salud sexual y reproductiva. Esto contrasta con que **62,1 % de las palmicultoras asegura ser totalmente autónoma sobre los métodos anticonceptivos que usa y el 68,5 % dice haber tomado la decisión sobre el número de hijos que quería tener.** Lo anterior, invita a reflexionar sobre los datos y hacer una mirada crítica teniendo en cuenta el territorio donde viven, la edad, los estereotipos de género, el desconocimiento sobre sus derechos sexuales y reproductivos y la afiliación al sistema de salud, entre otros.



Ejes involucrados

Salud, toma de decisiones, autonomía económica

¿Qué tendencias revelan los datos?

Decisiones individuales

En los grupos focales y entrevistas, la salud sexual y reproductiva, SSR y los derechos sexuales y reproductivos, DSR fueron el tercer tema en frecuencia de menciones por parte de los participantes (Figura 18, pág. 76). Estas menciones incluyeron temáticas como los métodos anticonceptivos y de planificación, los embarazos, los riesgos asociados al trabajo en la palmicultura y el aparato reproductivo femenino, las dolencias físicas diferenciales relacionadas con el ciclo reproductivo y las necesidades de capacitación sobre estos temas. La Encuesta de Género en la Palmicultura Fedepalma y EcoAnalítica 2024 complementó estos hallazgos, en particular indagando por la decisión de métodos anticonceptivos y del número de hijos.

Con respecto a la decisión sobre métodos anticonceptivos, la mayoría de los encuestados, tanto hombres como mujeres, aseguran tomar esta decisión de manera conjunta (47,5 %). En segundo lugar, se ubica la opción de tomar esta decisión de manera individual (30,5 %) y finalmente, que la decisión fue de la pareja (11,2 %). El 62,1 % de las mujeres palmicultoras asegura haber decidido por su cuenta, frente a un 23,2 % de los hombres que dice lo mismo. La decisión compartida está en segundo lugar para las mujeres con un 25 % y es la respuesta más frecuente por parte de los hombres con un 52 %. De acuerdo con los hombres y mujeres encuestados, solo en una minoría de los casos la pareja es quien decide de manera unilateral el método anticonceptivo a utilizar, para los hombres esta respuesta es de 13 % y para las mujeres es 1,5 %.

De estos datos cuantitativos se infiere que las mujeres consideran que tienen mayor control sobre los métodos anticonceptivos a utilizar que los hombres. No obstante, en esta decisión también influyen estereotipos e imaginarios sociales y culturales que muchas veces son normalizados o inconscientes. Por ejemplo, la idea de que la realización de las mujeres se alcanza una vez tienen hijos o de que para mantener una pareja es necesario tener un hijo conjuntamente¹¹. Estos aspectos que son más de corte cualitativo o contextual pueden explicar el 22 % de personas que en los grupos focales y entrevistas mencionó la SSR como un tema importante para la PSEG.

De hecho, cuando se revisan las respuestas a las preguntas de la encuesta por zona, se observan matices relacionados con la cultura e idiosincrasia de esos territorios. Mientras para las mujeres de las zonas Central y Oriental, la respuesta a la pregunta sobre quién elige los métodos anticonceptivos continúa siendo mayoritaria, en 76 % y 61 % respectivamente; para las mujeres de las zonas Norte y Suroccidental, este porcentaje disminuye a 53 % y 46 % respectivamente. En estos casos, la variación redundante en un mayor porcentaje para la opción *decisión compartida con la pareja*. Por otro lado, las respuestas encuentran también diferencias a nivel etario. A menor edad, la decisión sobre los métodos anticonceptivos pareciera ser más individual en el caso de las mujeres (Cuadro 30). Esta tendencia fue identificada a su vez en algunas entrevistas realizadas.

Cuadro 30. Decisión sobre los métodos anticonceptivos por edad (2024)

Respuesta	Total	Edad							
		18-29 años		30-39 años		40-49 años		50 años o más	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Usted	30,5 %	38 %	84 %	21 %	57 %	23 %	51 %	18 %	56 %
Su pareja	11,2 %	16 %	2 %	9 %	0 %	20 %	0 %	11 %	3 %
Su pareja y usted	47,5 %	43 %	13 %	65 %	40 %	48 %	31 %	52 %	19 %
Otro miembro del hogar	0,2 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Usted y otro miembro del hogar	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	5 %	0 %	0 %	0 %
Otro ¿cuál?	9,6 %	2 %	1 %	5 %	3 %	3 %	17 %	18 %	22 %

Fuente: Encuesta de Género en la Palmicultura Fedepalma y EcoAnalítica 2024

¹¹ La mención a esta situación fue reiterativa en personas de la zona Suroccidental, caracterizada por ser mayoritariamente de población negra y afrocolombiana.

Menor deseo de tener hijos

Algunos de los participantes en grupos focales y entrevistas mencionan que las mujeres hoy, tanto las que trabajan en las empresas como las productoras, prefieren no tener hijos, una percepción que está acorde con la disminución de la tasa de fecundidad a nivel nacional (DANE, 2020).

(...) allá [hablando de Tumaco] siempre me ha llamado la atención eso de que, si la mujer no tiene un hijo con la pareja de turno, entonces el tipo se le va. Es una es una cuestión muy complicada y muy fuera de época, de todo. Está muy arraigado en la zona, casi que es primordial tener un hijo con la pareja porque si no, no son familia (...) En la zona, la actividad sexual de las niñas y de los niños también empieza a muy temprana edad y desgraciadamente eso termina en embarazos. (EAP, hombre, Zona Suroccidental, tomador de decisión, 2023).

Al cruzar la pregunta sobre los métodos anticonceptivos con los niveles educativos de las mujeres palmicultoras se observa una relación entre nivel de escolaridad primaria o menos y que la pareja tome la decisión de los métodos anticonceptivos (4,7 %). Este porcentaje pareciera poco, pero representa una diferencia de aproximadamente 4 p.p con respecto a las respuestas de las mujeres con educación secundaria y media y aquellas que cuentan con educación técnica o superior. Al comparar los datos por población étnica, las mujeres que se identifican como campesinas presentan el menor porcentaje para la opción de que ellas independientemente toman la decisión sobre los anticonceptivos (58 %). Esto se traduce en un mayor porcentaje para la opción *su pareja* (3 %) y curiosamente la opción *otro* tiene un 22 %.

Los resultados presentados concuerdan parcialmente con los datos nacionales, que señalan una correlación entre tasa de fecundidad y el nivel de escolaridad, pertenencia étnica, nivel de ingresos y el lugar en el que habitan las mujeres. “De lo anterior se concluye que las mujeres jóvenes, en contextos rurales, con menores niveles educativos y con limitados recursos monetarios, son las que aportan en mayor medida a la fecundidad del país, en oposición a las mujeres urbanas con escolaridad superior y con mejores condiciones económicas” (DANE, 2020, p. 104).

En contraste, cuando se preguntó sobre quién toma la decisión acerca del número de hijos a engendrar, el 68,5 % de las mujeres en la palmicultura expresó que había sido totalmente su decisión frente al 60,2 % de los hombres. Esta respuesta es mayoritaria en todas las zonas, grupos etarios y grupos étnicos. No obstante, basados en las cifras de la información cualitativa de grupos focales y entrevistas y en la información secundaria disponible, podría sugerirse que en la encuesta algunas personas podrían haber contestado lo que les parecía “correcto” y no lo que realmente sucede.

Por un lado, la decisión de tener hijos está atravesada por factores sociales y culturales relacionados con estereotipos marcados sobre el rol de las mujeres en la sociedad y en la familia. Cuando se cruzó la pregunta sobre el estereotipo de que *las mujeres realizan mejor las labores del hogar que los hombres* y la pregunta sobre la decisión acerca del número de hijos, las mujeres que estuvieron totalmente de acuerdo con el

estereotipo dijeron, a su vez, que la decisión de tener hijos fue totalmente suya (81 %), lo que refuerza y reproduce el estereotipo de las mujeres como madres y sujetos centrados en el hogar (Cuadro 31).

Cuadro 31. Cruce sobre el estereotipo de familia y la decisión de cuántos hijos tener

Estereotipo de familia/decisión de tener hijos	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Algo de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	No sé
Totalmente en desacuerdo	0,19	0,1	2,23	0,85	46,07	50,57
En desacuerdo	0,68	3,51	10,92	9,07	71,15	4,67
Algo de acuerdo	0	0,1	10,02	0,56	73,19	16,12
De acuerdo	0,05	0,61	15,01	10,56	66,96	6,81
Totalmente de acuerdo	0	0,06	11,22	2,04	81,3	5,38

Fuente: Encuesta de Género en la Palmicultura Fedepalma y EcoAnalítica 2024

Por otro lado, en los grupos focales y entrevistas, participantes mencionaron cómo el tema de SSR era difícil de tratar, ya que está mediado por dinámicas de poder dentro de las familias. Esto hace pensar que las respuestas de la encuesta podrían estar condicionadas por esta misma lógica y explica por qué puede ser un tema difícil de tratar por parte de las empresas.

(...) Lamentablemente, nosotros tuvimos una situación en la cual les hicimos desde gestión humana un proyecto de traer aquí la posibilidad de que las mujeres conocieran métodos y que pudieran tomar decisiones sobre su cuerpo y frente a tener o no tener hijos. Se nos presentan situaciones con las parejas frente a esos temas y ellas tuvieron inconvenientes (EAP, mujer, recursos humanos, Zona Oriental, 2024).

De acuerdo con datos nacionales, la maternidad en edades tempranas (entre los 10 y los 19 años) es mayor en áreas rurales dispersas (9 %) que en centros poblados (8,5 %) y en cabeceras municipales (5,4 %), lo que indica que, al llegar a los 25 años, 7 de cada 10 mujeres rurales ya son madres. Esto es una expresión de desigualdad de género con matices interseccionales, que no es sólo evidente entre mujeres rurales y urbanas, sino también entre mujeres racializadas y mestizas (DANE, 2020). De allí se desprende que las maternidades en la niñez y adolescencia están ligadas a uniones sentimentales tempranas, siendo prácticas que implican riesgos para la SSR de las niñas y jóvenes, así como la de sus hijos, que presentan menor peso al nacer y peores estados de nutrición. (DANE, 2020).

Capacitaciones sobre SSR: una necesidad

En este sentido, varias participantes coinciden en la necesidad de capacitar sobre métodos anticonceptivos y prevención de enfermedades de transmisión sexual. Durante los grupos focales y entrevistas se percibió desconocimiento en el tema de DSR y SSR por parte de las mujeres en las áreas rurales, así como fuertes estructuras culturales que impiden nombrarlo. De acuerdo con Naciones Unidas, casi la mitad de las mujeres casadas en el mundo carecen de poder de decisión sobre su SSR (ONU, s.f.b). La toma de decisiones sobre ésta repercute no sólo en el proyecto de vida de las mujeres, sino también en su salud física y mental. Sin embargo, estos temas son aún de difícil abordaje por fuera del espacio doméstico.

[Sobre las relaciones sexuales consentidas con la pareja] *Es que, si yo quiero, es que no es porque tú quieras. Aquí no. Aquí es que te gusta o no te gusta, porque si no, lo consigo afuera. Y tú puedes estar como estés, pero es que tienes que abrir las piernas. ¿Y cuántas veces te has enfermado? ¿Y cuántas veces tienes que seguir en silencio de esa transmisión sexual? Porque es tu pareja y porque tienes que aceptarla. ¿Y cómo educar? Yo no puedo hablar de esos temas aquí... (EAP, mujer, lideresa y productora, Zona Norte, 2024).*

Otros temas de interés para la educación acerca de los DSR y la SSR por parte de las mujeres palmicultoras durante los grupos focales fueron el consentimiento y la violencia sexual en entornos rurales; las dificultades en la fecundidad y su relación con el trabajo; las orientaciones sexuales diversas en los hijos y, la disminución de los índices de natalidad en las nuevas generaciones.

Sin embargo, en el contexto de la palmicultura y en la ruralidad en general no solamente se presenta desconocimiento y barreras para el abordaje de la SSR y de los DSR, sino también el acceso efectivo a este tipo de atención es limitado en las zonas donde se ubican los cultivos y el trabajo.

En términos de salud, sí, yo creo que no tienen buen acceso a salud, a cosas de sus cuidados básicos. Pueden llegar a temas, a consultas, no solo de médico general, que es difícil, sino también de especialistas, o su ginecólogo, o sus temas. Pero hay mujeres que nunca han asistido a una consulta de esta índole, sólo cuando se traen algunas campañas, o en el caso nuestro, pues que traemos médicos especializados una vez al año, con alianzas que tenemos con entidades médicas, pero de resto no saben, no conocen. Entonces yo creo que eso es importante. (EAP, hombre, recursos humanos, Zona Oriental, 2024).

SSR y acceso al sistema de salud en la palmicultura

La afiliación al sistema de salud juega un rol preponderante ya que, al cruzar el tipo de afiliación con la decisión sobre el uso de métodos anticonceptivos, existe una asociación entre ambas (Figura 19). Las mujeres palmicultoras que están en el régimen contributivo tienden a tomar la decisión por sí mismas en mayor medida (63 %) que aquellas que están en el régimen subsidiado (54 %). A esto se suma que en el sistema

de salud existen además obstáculos legales para los DSR como la restricción al acceso a ciertos servicios en función de la edad o la necesidad de la autorización de un tercero, lo que va en detrimento de la autonomía de las mujeres (DANE, 2020). Como se enunció en las brechas 3 y 5, las pequeñas productoras son quienes están afiliadas en mayor medida al régimen subsidiado y quienes cuentan con menores niveles educativos, por lo que están en mayor vulnerabilidad también frente a su SSR.

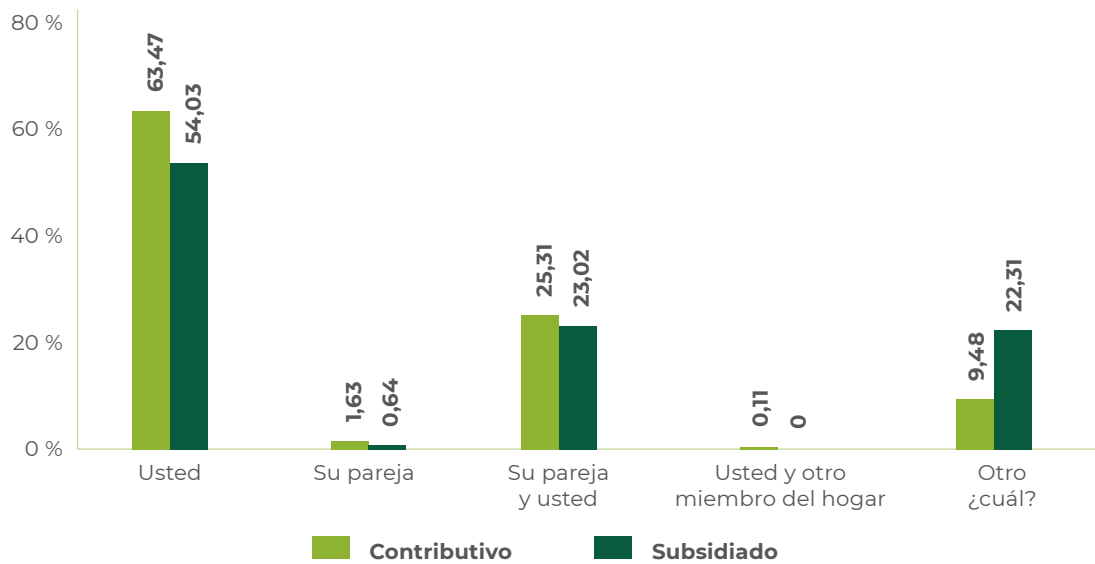


Figura 19. Cruce sobre el tipo de afiliación al sistema de salud y quién toma la decisión sobre los métodos anticonceptivos

Fuente: Encuesta de Género en la Palmicultura Fedepalma y EcoAnalítica 2024

A nivel laboral, a pesar de que no se dice abiertamente, la posibilidad de quedar embarazadas también se erige como un factor disuasorio para ampliar la participación de las mujeres en el sector.

Yo pienso que las leyes colombianas también impiden que uno contrate mujeres, porque a veces son muy estrictos y está el tema de embarazo y allá se quedan embarazadas muy continuamente. Entonces eso a veces se vuelve un problema, pero pues uno sigue teniendo la gente que necesita en polinización que son mujeres y, la mayoría, son mujeres en época reproductiva como de 20 a 40 años (EAP, mujer, tomadora de decisión, Zona Suroccidental, 2024).

Los embarazos, en cuanto condición que requiere de medidas especiales de salud, son asumidos por las empresas palmeras conforme a la norma vigente, de acuerdo con los relatos de las entrevistas realizadas a personal de recursos humanos y tomadores de decisión. En algunos casos se mencionan medidas adicionales a la licencia de maternidad como flexibilidad en los horarios para poder atender los requerimientos de salud de las gestantes.

No, pues, digamos que ese es un periodo que tanto para la empresa como para la persona misma dificulta las actividades. Porque uno debe entender que una mujer en gestación, pues, el organismo se cansa un poquito más. Por el mismo desarrollo del bebé. La movilización se dificulta un poco. Entonces, digamos que eso hace parte de la vida y eso tiene que entenderlo uno, tanto como persona como empresa. O sea, no es que sea limitación, ni mucho menos. O sea, es algo normal y natural, pues, que uno deba, por decirlo así, aceptarlo y crear las condiciones. Igual, el hecho de que una mujer esté en embarazo no significa que eso afecte la empresa porque igual la incapacidad no la paga la empresa, la incapacidad la paga la EPS. Y uno lo que hace simplemente es contratar a otra persona para reemplazar la que está en maternidad. Eso debería ser relativamente transparente para la empresa. Pero mire que hay un punto importante y es que cada día las mujeres están menos encaminadas a tener hijos, ¿no? (EAP, hombre, Zona Suroccidental, tomador de decisión, 2024).

Relacionado con lo anterior, una dolencia física que fue mencionada y que concierne específicamente a las mujeres son los dolores por ciclo menstrual. Esta es una situación difícil de manejar en campo, debido a las condiciones climáticas, a las distancias que se tienen que recorrer, y que, con frecuencia, resulta vergonzosa de admitir para algunas mujeres, incluso siendo un dolor incapacitante.

Creo que las mujeres, todas, todos los meses tenemos una condición especial: nuestro periodo, y eso nos incapacita un poco. A mí me da durísimo, me enfermo un montón, me pongo irritable, de mal genio, y creo que eso es diferencial entre hombres y mujeres, pero no por eso somos menos, sólo tenemos una condición natural. Creo que a veces esa condición no es suficientemente valorada, es tratada con algo de negligencia, pues uno tiene que trabajar y hacer la vida normal así uno se sienta enferma. Digamos que a uno le da pena decirle al jefe: "tengo un cólico, me estoy muriendo. No me puedo ni parar". Entonces tiene uno que hacer ese esfuerzo. Ahí creo que hay un avance en el proyecto de ley que está haciendo tránsito en el Congreso, del tema de la incapacidad para esos días en que uno se encuentra incapacitado de verdad. Creo que ahí tenemos una diferencia, que debemos manifestar sin pena, pues la pena nos juega una mala pasada cada vez que uno dice –No, es que me duele el estómago– No, no me duele el estómago, el dolor de estómago es distinto. Uno está, mejor dicho, doblado que no se puede parar del asiento. Creo que ahí hay un tema importante de salud (EAP, mujer, tomadora de decisión, Bogotá, 2024).

Finalmente, durante las entrevistas y grupos focales se mencionaron también riesgos en la salud ocupacional de las mujeres relacionados con sus características biológicas. Por ejemplo, la polinización¹² y las tareas de vivero y previvero que implican el uso de agroquímicos como herbicidas y pesticidas. Este tema tiene particular importancia

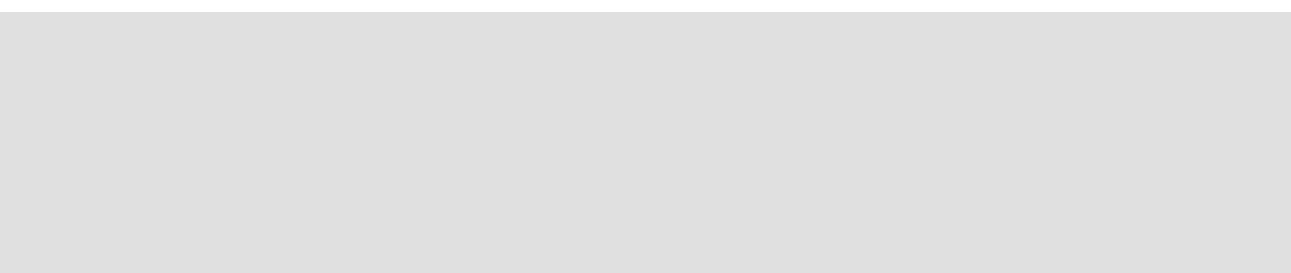
12 La polinización artificial consiste en la aplicación de ácido naftalenacético (ANA) que se diluye en agua y se asperja a las inflorescencias, para estimular la formación de fruto y por tanto la productividad en palmas híbrido OxG, puede ser un factor de riesgo para la salud de las gestantes

debido a que la producción con material vegetal híbrido es cada vez más frecuente en las plantaciones colombianas.

Los estudios han establecido que los híbridos son más resistentes a las diferentes plagas que aquejan a la palma, por lo que la polinización asistida es una necesidad creciente. Esta necesidad ha llevado a que las mujeres accedan en un porcentaje importante a labores de polinización, por considerarse que la labor no exige cargar mucho peso y que ellas son más “cuidadosas y delicadas” para asperjar la flor sin romperla. Aunque los estudios no han establecido efectos mutagénicos ni teratogénicos para las gestantes y el feto, como medio de protección, siempre se les exigen elementos de protección personal (gafas, guantes, botas, tapabocas, overol) para que no entren en contacto dérmico ni con mucosas. Cuando reportan estado de gravidez son reasignadas a otra labor.

7.8.1. Programas y proyectos encaminados al cierre de la brecha 8

Objetivo: mejorar el conocimiento y acceso de las mujeres en la palmicultura a información y atención especializada en SSR y DSR, de modo que se fortalezca la toma de decisiones y se superen barreras culturales y sociales a este respecto.



Resumen de programas y proyectos para el cierre de la brecha 8

Cuadro 32. Programas y proyectos de alcance empresarial, brecha 8

Programas	Proyectos
Salud integral para las personas de la palmicultura	Fortalecimiento de la SSR de las mujeres en la palmicultura

Fuente: elaboración propia



8

PLAN DE ACCIÓN Y ARREGLOS INSTITUCIONALES

8.1. Hoja de ruta de los programas y proyectos

La PSEG de Fedepalma está compuesta por 6 programas, que a su vez contienen 20 proyectos y 51 acciones sugeridas para ser implementadas (Anexo 6). En los cuadros de resumen del apartado 7 se mostraron los programas y proyectos organizados por brecha, aquí se presentan los proyectos de cada uno de los 6 programas en particular, teniendo en cuenta que un solo programa puede apuntar al cierre de más de una brecha.

Es importante anotar que las acciones del Anexo 6 son propuestas que no tienen carácter vinculante para las empresas. Lo que buscan es consolidar un cuerpo ordenado, coherente y holístico de acción para todas aquellas empresas que quieran implementar acciones concretas para el cierre de una o varias brechas, según sus necesidades y posibilidades.

8.1.1. Programa: **Empoderamiento de la mujer palmicultora**

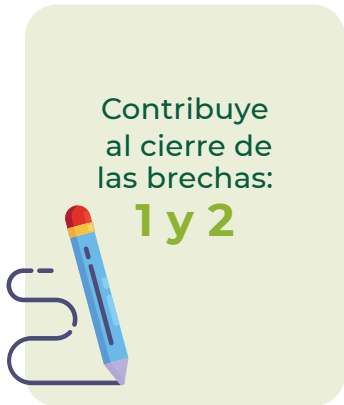
Contribuye al cierre de las brechas: **1, 2 y 5**



- **Proyecto 1.** Promoción del liderazgo femenino en la palmicultura
- **Proyecto 2.** Impulso a la autonomía económica de las mujeres rurales en la palmicultura
- **Proyecto 3.** Empalme generacional en la palmicultura con enfoque de género

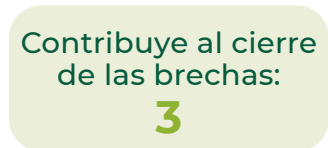
- **Proyecto 4.** Fortalecimiento de la oferta de capacitación específica para mujeres en áreas de alta demanda laboral dentro de la agroindustria

8.1.2. Programa: **Fomento de la participación y la no discriminación de las mujeres, población víctima del conflicto y población étnica**



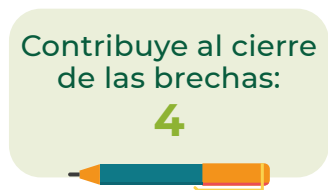
- **Proyecto 1.** Impulso para la igualdad salarial de mujeres y hombres en la palmicultura
- **Proyecto 2.** Incentivos para una mayor participación de las mujeres en la palmicultura
- **Proyecto 3.** Lineamientos para la no discriminación y el mejoramiento del ambiente laboral de la palmicultura para mujeres y otras poblaciones
- **Proyecto 4.** Prevención y atención a la violencia laboral en contra de hombres y mujeres en la palmicultura
- **Proyecto 5.** Consolidación de los Comités de Género para el bienestar de las palmicultoras

8.1.3. Programa: **Promoción de equidad financiera de los y las trabajadoras del sector palmicultor**



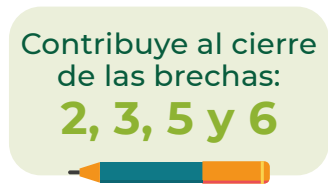
- **Proyecto 1.** Promoción del acceso a créditos y préstamos para el fomento de la equidad de género en la palmicultura

8.1.4. Programa: **Equilibrar las cargas de cuidado de las mujeres palmicultoras**



- **Proyecto 1.** Apoyo para las tareas de cuidado de las mujeres palmicultoras
- **Proyecto 2.** Promoción de la corresponsabilidad del cuidado en los hogares palmicultores
- **Proyecto 3.** Cuidado de las palmicultoras que cuidan

8.1.5. Programa: **Abordaje integral de las VBG en la palmicultura**



- **Proyecto 1.** Educación para la prevención de VBG en la palmicultura
- **Proyecto 2.** Atención a las VBG en la palmicultura

8.1.6. Programa: **Salud integral de las personas en la palmicultura**

Contribuye al cierre de las brechas:

1, 7 y 8



- **Proyecto 1.** Promoción de la salud mental de los y las palmicultoras
- **Proyecto 2.** Salud y seguridad en el trabajo con enfoque de género para el sector palmicultor
- **Proyecto 3.** Fortalecimiento de la SSR de las mujeres en la palmicultura

8.2. Herramientas a desarrollar

Con el fin de favorecer la transversalización del enfoque de género, así como de estandarizar procesos en las acciones de Fedepalma, Cenipalma y las empresas palmeras concernientes a la PSEG, se propone desarrollar una serie de herramientas metodológicas que canalicen de forma ordenada las distintas maneras de introducir el enfoque de género en las actividades cotidianas de la agroindustria.

Herramientas sugeridas a nivel sectorial

Se recomienda que el desarrollo de estas herramientas sea a nivel sectorial (Fedepalma y Cenipalma) y que sean socializadas como lineamientos guía para la implementación de las acciones de la PSEG en las empresas.

Guía para la contratación con enfoque de género: documento que contiene aspectos sugeridos para procesos de selección con enfoque de género y que promuevan la inclusión social: i) Reclutamiento y selección: convocatorias abiertas y públicas, perfiles basados en la experiencia y no en el género con acciones afirmativas para la contratación de población sensible al conflicto armado; ii) Promoción y desarrollo del trabajo: procesos de inducción incluyentes y con directrices para prevención del acoso sexual y laboral; iii) Comunicación no sexista y lenguaje incluyente: este aspecto debe tener particular relevancia para todas las convocatorias y comunicaciones de la empresa hacia el público en general; iv) Ascensos a cargos de liderazgo con cuotas establecidas para la participación de las mujeres.

Directrices para el procesamiento de información sectorial: documento con indicaciones para que los censos, encuestas e investigaciones tengan en cuenta los enfoques diferenciales (étnico, discapacidad, etario) y en particular, el enfoque de género, a la hora de discriminar los datos, tomar las muestras y hacerse preguntas sobre el sector, con el fin de sustentar la toma informada de decisiones sectoriales.

Lineamientos generales para la no discriminación: documento que señale los compromisos del sector frente a la inclusión social y la no discriminación de trabajadores con pertenencia étnico racial, migrantes, mujeres, hombres, personas mayores, personas con discapacidad y población sensible al conflicto armado. A partir del reconocimiento de los derechos humanos y la multiculturalidad nacional.

Manual/Cartilla sobre prevención y atención del acoso laboral: material didáctico que informe a los trabajadores del sector en todos los niveles, sobre modalidades de acoso laboral de acuerdo con los marcos normativos nacionales; daños que se reconocen como consecuencia del acoso laboral; prevención y protección del acoso laboral; y, rutas de denuncia.

Manual de conformación de Comités de Género: documento que contiene lineamientos generales acerca del alcance de los Comités de Género para el sector. Esto incluye los procedimientos, acciones y mecanismos orientados a la equidad de género, que se deben adecuar a los contextos particulares de las empresas. Previamente a la instalación de los Comités, se deben fortalecer las capacidades de los hombres y mujeres que hagan parte de ellos, mediante capacitaciones en inclusión del enfoque de género en la agroindustria.

Lineamientos generales para campañas y mecanismos de comunicación sobre las VBG: propuesta sectorial de temáticas a abordar en campañas, sugerencias de lenguaje y formas narrativas para que las empresas tengan un referente para sus comunicaciones internas al respecto.

Cartilla de buenas prácticas, lecciones aprendidas y estrategias replicables para fortalecer la salud mental y emocional, y el empoderamiento de las mujeres en la palmicultura: documento de sistematización de experiencias exitosas que sean replicables en otras empresas del sector para fortalecer la salud mental de las mujeres, el autoconocimiento, su liderazgo y otros valores y actitudes que benefician su salud mental y empoderamiento.

Guía para la incorporación del enfoque de género en el área de salud y seguridad en la palmicultura: lineamientos para incorporar explícitamente a las capacitaciones ya existentes sobre salud y seguridad en el trabajo el enfoque diferencial por género para prevenir enfermedades físicas o accidentes laborales relacionados específicamente con las labores que realizan hombres y mujeres en la palmicultura. Así mismo, tener en cuenta diferencias corporales entre hombres y mujeres (talla, peso, estructura) para proporcionar uniformes o elementos de trabajo adecuados y ergonómicos.

Caja de herramientas para de capacitación y sensibilización para actores estratégicos del sector palmicultor: Esta caja se estructura en tres módulos de capacitación y una cartilla pedagógica. Los módulos están compuestos por talleres metodológicos adaptados a las necesidades de cada grupo objetivo. Estos módulos buscan sensibilizar, capacitar y empoderar a pequeños productores, empleados de planta y talento humano de las empresas para promover una cultura de equidad de género en el sector y que a su mitigar acciones de violencia de género, entendiendo que las personas participantes de los espacios posteriormente serán formadores dentro de su respectivo escenario. La cartilla por su parte, contendrá los conceptos propuestos en los talleres de manera más profunda, de tal suerte que sirva

de herramienta pedagógica y de sensibilización para los formadores que replicarán la política en sus respectivos entornos.

Herramientas sugeridas a nivel empresarial

Se recomienda que las empresas desarrollen estas herramientas para fortalecer sus procesos internos relacionados con la implementación de la PSEG.

Políticas salariales con enfoque de género: documento que contiene un conjunto de reglas y principios para determinar los salarios equitativos de mujeres y hombres que trabajan en el sector palmicultor. Se basa en la estructura organizacional de la empresa e incluye la estructura salarial de la organización, los rangos salariales de acuerdo con las labores, los criterios para aumentos, las bonificaciones sin discriminación de género, entre otros beneficios relacionados con la retribución económica equitativa del personal.

Manual de procedimiento para el procesamiento de denuncias anónimas de acoso laboral y acoso sexual en el trabajo: documento que contiene los lineamientos relacionados con el manejo de los casos denunciados, lo que incluye procedimientos de investigación de las quejas; protección de la identidad de quienes denuncian; mecanismos de derivación a centros asistenciales; tiempo mínimo para el manejo de las denuncias y, seguimientos para dar resolución a los casos. Previo a la implementación del procedimiento de denuncia, es necesario que las personas que estén involucradas reciban capacitación para el manejo de casos, de modo tal que se evite generar más daño a las posibles víctimas de estos hechos.

Ruta de identificación y atención a VBG en el entorno laboral: documento informativo que facilite la identificación autónoma de las distintas formas de VBG, las rutas de denuncia desde los procedimientos internos y su escalamiento a las autoridades correspondientes. Incluye también las rutas de atención integral a las víctimas en centros de salud, ONGs, entidades y demás instituciones que estén en la zona y que puedan brindar apoyos en temas legales o de atención psicológica o física.

Cartilla/guía de sensibilización sobre derechos sexuales y reproductivos (Profamilia): adquirir y distribuir el material informativo ya elaborado por entidades como Profamilia, a las y los trabajadores de la palmicultura.

8.3. Flujo de datos

El seguimiento del avance en la implementación de la PSEG requiere de la coordinación de sistemas e instrumentos en el sector, así como un flujo de datos claro que permita tener trazabilidad en la gestión de tareas y la recopilación del cumplimiento de los indicadores de seguimiento e impacto de cada programa. En este flujo de datos, la Gerencia de Sostenibilidad y Acceso a Mercados de Fedepalma es el eje articulador de las acciones. La Gerencia de Sostenibilidad es también la que consolida informes sobre avances de la PSEG Soft Expert, información que soporta la rendición de cuentas

al respecto y la socialización de sus avances en el Congreso Nacional de Cultivadores de Palma de Aceite.

El flujograma (Figura 20) muestra en verde a Fedepalma y Cenipalma, así como específicamente a la Gerencia de Sostenibilidad y Acceso a Mercados de Fedepalma, como la encargada de plantear y socializar el documento de la PSEG, también las herramientas sectoriales que sirven de guía a las empresas y organizaciones sobre cómo implementar acciones específicas como los comités de género, procesos de contratación con enfoque de género, sensibilización y campañas sobre la VBG, entre otros.

Todos los elementos de la política están señalados en color lila dentro del flujograma. Los seis grandes programas a la derecha del diagrama se vinculan con los responsables de la ejecución de sus proyectos y acciones, que son las empresas (en azul), y Fedepalma y Cenipalma (en verde). Las unidades productivas familiares se ubican entre las empresas y las organizaciones del sector, ya que están vinculadas a ambas a través de las unidades productivas y los extensionistas sociales, y la aplicación de la PSEG en estos contextos depende de esa vinculación.

Los responsables son quienes a través de reportes anuales socializan con la Gerencia de Sostenibilidad y Acceso a Mercados sus avances en la implementación de la PSEG. El reporte de las empresas se canaliza a través de un formulario con indicadores de gestión e impacto de las acciones realizadas. Por otro lado, los avances de Fedepalma y Cenipalma se canalizan a través de las herramientas administrativas ya existentes como Orfeo o Soft Expert. Todo este flujo de información, desde la divulgación de la política por parte de la Gerencia de Sostenibilidad hasta el reporte de los avances a cargo de los responsables, está señalado con flechas azules que representan inputs dentro del diagrama. Tras recibir y compilar la información de la implementación de la PSEG, la Gerencia de Sostenibilidad emite los informes correspondientes, que son la base para la socialización al interior del sector y con los aliados estratégicos. Estos productos o outcomes están señalados con flechas naranjas dentro del diagrama. La información compilada sobre la gestión de la PSEG retroalimenta su implementación, al tiempo que permite mostrar los resultados de cara a cumplir con los requerimientos nacionales e internacionales para una palmicultura sostenible.

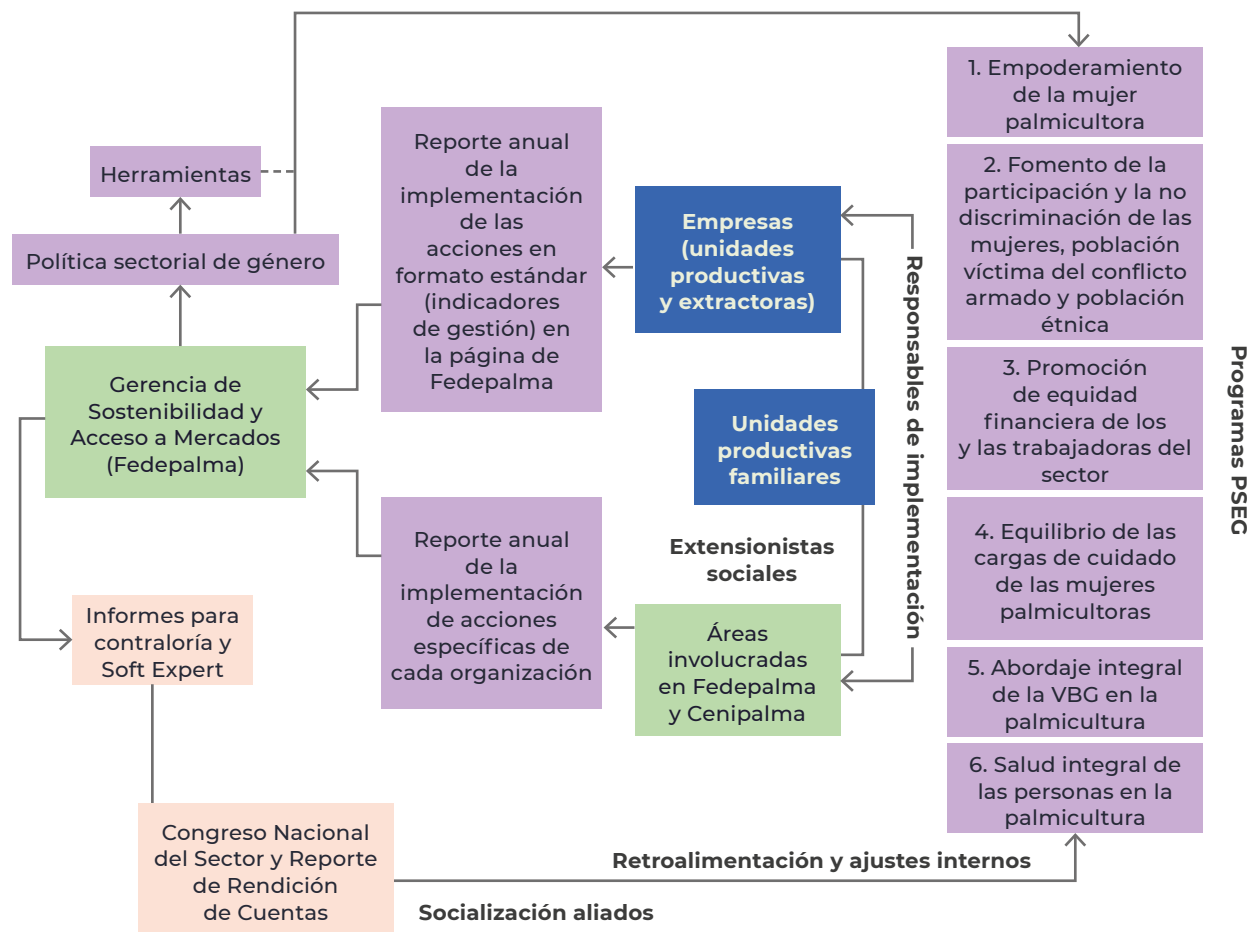
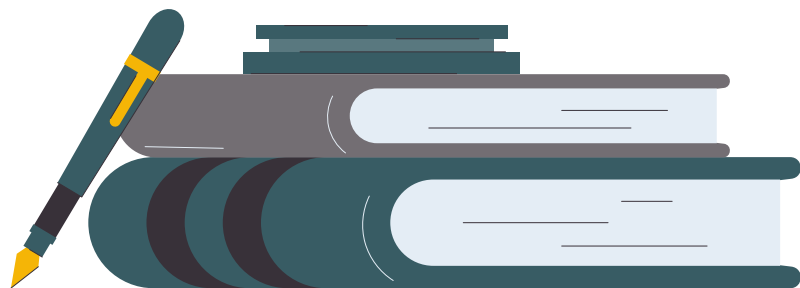


Figura 20. Flujograma de avance de implementación de programas, proyectos y acciones de la PSEG

Fuente: elaboración propia



Bibliografía

Alcaldía de Bogotá (2016) *Guía para la formulación e implementación de políticas públicas del Distrito*. Secretaría Distrital de Planeación. Bogotá Mejor para Todos. Revisado el 10.10.2024.

CEDAW. (1999). *Recomendación general N° 24: Artículo 12 CEDAW- La mujer y la salud*. Revisado el 08.04.2024.

CEPAL. (2023). *Autonomía económica. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe*. <https://oig.cepal.org/es/autonomias/autonomia-economica>. Revisado el 10.06.2024.

Closingap. (2018). *Coste de oportunidad de la brecha de género en salud (Women for healthy economy. Informe 1)*. Merck. Revisado el 20.07.2024.

DANE. (2020). *Mujeres y hombres: Brechas de género en Colombia*. Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Revisado el 04.03.2024.

DANE. (2023). *Situación de las mujeres rurales en Colombia [Nota estadística]*. Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Revisado el 14.03.2024.

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.

- Fedepalma. (2019). *Gran encuesta de empleo directo del sector palmero colombiano*. Revisado el 13.05.2024.
- GIZ. (2019). *Estrategia de Género de la GIZ*. Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit. Revisado el 13.10.2024.
- IDH, Cenipalma, & Fedepalma. (2024). *Estudio estratégico para el cierre de brechas de capital humano del sector de la palma de aceite*. Revisado el 12.09.2024.
- OMS. (2018). *Género y salud*. Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>. Revisado el 02.04.2024.
- ONU. (s.f.a). *Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, 4 a 15 de septiembre de 1995, Beijing, China*. <https://www.un.org/es/conferences/women/beijing1995>. Revisado el 09.03.2024.
- ONU. (s.f.b). *Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*. Objetivos de Desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>. Revisado el 02.04.2024.
- ONU Mujeres. (2014). *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Declaración política y documentos resultados de Beijing+5*. Revisado el 09.04.2024.
- OPS. (s.f.). *Igualdad de género en salud*. Organización Panamericana de la Salud. <https://www.paho.org/es/temas/igualdad-genero-salud#:~:text=La%20inequidad%20de%20g%C3%A9nero%20en,participaci%C3%B3n%20en%20el%20trabajo%20sanitario>. Revisado el 22.03.2024.
- Pacto Global, & ONU Mujeres. (2021). *La igualdad es un buen negocio*. Brochure WEPs OIT, EU, ONU Mujeres. Revisado el 02.10.2024.
- Pacto Mundial. (2018). *Los beneficios económicos de la igualdad de género*. <https://www.pactomundial.org/noticia/los-beneficios-economicos-de-la-igualdad-de-genero/#:~:text=Las%20mujeres%20tienden%20a%20tener,Medio%20y%20%C3%81frica%20del%20Norte> Revisado el 02.04.2024.
- Pacto Mundial. (s.f.). *Acciones contra la desigualdad laboral*. Pacto Mundial. Red Española. <https://www.pactomundial.org/noticia/6-acciones-para-actuar-contr-la-desigualdad-laboral/> Revisado el 02.04.2024.
- PNUD. (2014). *Metodologías para el análisis del mercado del trabajo en Colombia. Brechas de género en el mercado laboral*. Revisado el 15.03.2024.
- PNUD y Ormet. (2014). *La brecha de género*. Revisado el 12.04.2024.
- Rutas del conflicto. (2023). *Acceso a la tierra: La deuda histórica con las mujeres rurales en Colombia*. <https://rutasdelconflicto.com/notas/acceso-la-tierra-la-deuda-historica-las-mujeres-rurales-colombia> revisado el 19.05.2024.

An illustration on a dark green background showing several hands of different skin tones (orange, red, brown, light skin) reaching towards the center. Each hand is attached to a sleeve of a different color (light blue, green, blue). The hands are arranged in a circle, with some overlapping, symbolizing unity and diversity.

ANEXOS



Anexo 1.

INSTRUMENTOS CUALITATIVOS APLICADOS

Entrevista a profundidad semiestructurada

(Para personas en cargos directivos y de liderazgo)

Tiempo estimado: 40 – 60 minutos

Nota: se solicitará información zonal sobre políticas relacionadas con el género, el bienestar, política salarial y otros documentos como línea base para la realización de la entrevista. De acuerdo con la disponibilidad de esta información, algunas preguntas serán ajustadas.

Preguntas generales

1. ¿Desde hace cuánto trabaja en la organización y qué otros cargos han ocupado?
2. ¿Cuáles son los aspectos positivos y las dificultades del trabajo conjunto entre hombres y mujeres? ¿Cómo empresa ha usado correctivos/acciones/planes para superar las dificultades? ¿Cuáles de estas acciones han sido efectivas?

Autonomía económica y participación

3. Con base en su experiencia, ¿En qué áreas se desempeñan mejor las mujeres y por qué? ¿Es un tema de oportunidad? ¿de experiencia previa? ¿socialmente más reconocido? (participación, espacios sectoriales, estereotipos y violencia laboral).

Economía del cuidado

4. ¿Qué aspectos relacionados con el hecho de ser mujer, afectan las labores que ellas realizan dentro de la empresa? (estereotipos de género).

Violencia e inclusión

5. ¿Cuáles son los tipos de violencias que usted considera que pueden ser más frecuentes en el sector? ¿Por qué se presentan? ¿cómo ha visto que estas violencias puedan afectar a las mujeres? (violencia laboral y violencia patrimonial).

Brechas en salud y educación

6. ¿Qué capacitaciones ofrece la empresa para sus trabajadores? ¿cómo es la participación de las mujeres en esa oferta de formación? (acceso, permanencia y pertinencia).
7. ¿Qué aspectos identifica que pudieran estar afectando la salud mental, física, sexual y reproductiva de las mujeres dentro del sector de la palma? ¿Qué correctivos o acciones está tomando la empresa para superarlos? (salud física, mental, ocupacional y sexual y reproductiva)

Pregunta de cierre

8. ¿Cuáles serían las acciones a priorizar para el cierre de brechas entre hombres y mujeres en su empresa/en el gremio? ¿Económico, condiciones laborales, salud? (Validación de diseño metodológico para aquellas personas del nivel directivo que no lo conozcan)

ENTREVISTA A PROFUNDIDAD SEMIESTRUCTURADA

(Mujer lideresa dentro de la empresa)

Tiempo estimado: 40 – 60 minutos

Preguntas generales

1. ¿Desde hace cuánto trabaja en la organización y qué otros cargos ha ocupado?

Autonomía económica y participación

2. ¿Cómo es la situación de las mujeres en la región con respecto a la propiedad de la tierra y la toma de decisiones frente al manejo de su dinero y las posibilidades de trabajar fuera de casa? (autonomía económica) (objetivo: tenencia de la tierra y manejo del dinero).



3. ¿Qué espacios comunitarios existen en la zona, que estén dirigidos a apoyar a las mujeres? ¿Cómo es la participación de las mujeres palmeras en estos espacios? (participación en espacios comunitarios).

Economía del cuidado

4. ¿Qué tanto tiempo cree que las mujeres que trabajan con usted dedican a cuidar a otras personas y a las labores del hogar? ¿cómo puede estar influyendo esto en sus labores productivas? (Trabajo remunerado/no remunerado y cabeza de hogar o no).

Violencia e inclusión

5. ¿Cuáles son los tipos de violencias que usted considera que pueden ser más frecuentes en el sector? ¿Por qué se presentan? ¿cómo ha visto que estas violencias puedan afectar a las mujeres? (violencia laboral y violencia patrimonial)Nota: apoyo visual para abordar todos los tipos de violencia.
6. ¿Considera usted que el entorno laboral es seguro para las mujeres? ¿Cómo es el recorrido y los horarios para llegar a su lugar de trabajo? (violencias basadas en género).

Brechas en salud y educación

7. ¿Qué aspectos identifica que pudieran estar afectando la salud mental, física, sexual y reproductiva de las mujeres dentro del sector de la palma? Si trabaja con el sector se pregunta: ¿Qué correctivos o acciones está tomando la empresa para superarlos? (salud física, mental, ocupacional y sexual y reproductiva)
8. ¿Qué capacitaciones ofrece la empresa para sus trabajadores? ¿cómo es la participación de las mujeres en esa oferta de formación? (acceso, permanencia y pertinencia).

Pregunta de cierre

9. ¿Qué acciones concretas desde el entorno laboral o social podrían mejorar las condiciones de la vida de las mujeres pamicultoras? (validación de acciones necesarias para la política de género).

ENTREVISTA A PROFUNDIDAD SEMIESTRUCTURADA

(Personal de recursos humanos)

Tiempo estimado: 40 – 60 minutos

Nota: se solicitará información zonal sobre políticas relacionadas con el género, el bienestar, política salarial y otros documentos como línea base para la realización de



la entrevista. De acuerdo con la disponibilidad de esta información, algunas preguntas serán ajustadas.

Preguntas generales

1. ¿Desde hace cuánto trabaja en la organización y qué otros cargos ha ocupado?

Autonomía económica y participación

2. ¿Cuál es el número de empleados y cuál el porcentaje de mujeres? ¿tiene alguna idea de cómo es la conformación familiar? ¿En qué áreas predominan las mujeres? (participación y espacios sectoriales).
3. ¿Cuáles son los criterios de ingreso/selección por parte de la empresa para los diferentes cargos (administrativos, directivos, técnicos, operativos)? ¿considera que hay algunos roles en los que podrían desempeñarse mejor hombres o mujeres? (participación y espacios sectoriales).
4. ¿Existen fondos de empleados, incentivos económicos u otras iniciativas que promuevan la autonomía económica de sus trabajadores ¿para las mujeres en el sector existen incentivos particulares? (autonomía económica)

**Para el entrevistador: las iniciativas se pueden referir a fondos de empleados, cesantías, formaciones o capacitaciones en finanzas, etc.*

Economía del cuidado

5. ¿Cuáles son los aspectos más retadores de la vida cotidiana de las mujeres? ¿Cómo es el manejo del tiempo por parte de ellas? ¿Qué opciones tienen en este sentido para equilibrar su vida laboral y personal? (estereotipos de género, cabeza de hogar y trabajo remunerado/no remunerado).

Violencia e inclusión

6. Si una persona se acerca a usted en busca de ayuda porque ha sufrido algún tipo de agresión (física, psicológica, verbal o sexual) dentro o fuera de la empresa, ¿Qué le diría? ¿Cuál sería el procedimiento que usted le indicaría que debe seguir? (violencia basada en género y violencia laboral).

Brechas en salud y educación

7. ¿Qué capacitaciones ofrece la empresa para sus trabajadores? ¿cómo es la participación de las mujeres en esa oferta de formación? (acceso, permanencia y pertinencia).
8. ¿Qué aspectos identifica que pudieran estar afectando la salud mental, física, sexual y reproductiva de las mujeres dentro del sector de la palma? ¿Existe un acuerdo sobre las acciones a tomar por parte de la empresa para superarlos? (salud física, mental, ocupacional y sexual y reproductiva).

Pregunta de cierre

9. ¿Cuáles serían las acciones a priorizar para el cierre de brechas entre hombres y mujeres en su empresa/en el gremio? ¿Económico, condiciones laborales, salud? (Validación de diseño metodológico para aquellas personas del nivel directivo que no lo conozcan)

METODOLOGÍA PARA GRUPOS FOCALES

Red de Mujeres Palmeras (presencial)

Tiempo estimado: 2,5 horas

1. Objetivo general

Conocer las experiencias, percepciones y necesidades de las mujeres que trabajan en la agroindustria de la palma de aceite en Colombia, con respecto a su situación laboral y a las posibles brechas de género que enfrentan en el ámbito laboral y privado.

2. Objetivos específicos

Escuchar a las mujeres de la Red de Mujeres Palmeras y registrar sus necesidades y percepciones respecto a las posibles brechas de género que enfrentan en el ámbito laboral y privado.

Determinar roles, estereotipos y prejuicios de género que aun prevalecen en las zonas y las posibles formas de abordarlos y superarlos.



GUIÓN METODOLÓGICO

1. Presentación del espacio y los objetivos (5 min): presentación de las moderadoras del espacio y del objetivo de Fedepalma a través de Econoanalítica con este estudio. Aquí es importante resaltar que el grupo focal es un espacio seguro y que se manejará la información con confidencialidad.

2. Actividad rompehielo y presentación de participantes (15 min)

Opción 1: Línea divisoria con preguntas a los participantes. Se hace una línea divisoria en el salón, en un lado se ubicarán las personas que respondan sí a ciertas preguntas y en otro lado aquellos que respondan no. Se comenzará con preguntas divertidas sobre la vida cotidiana, intercaladas con preguntas que nos den contexto y sensibilicen sobre los temas de la actividad. Algunas preguntas que aportan a la sensibilización son:

- ¿Tiene hijos?/ ¿Tiene más de dos hijos?/¿Tiene hijos menores de 5 años?
- ¿Cocina?/¿Para cuántas personas tiene que cocinar?/¿cuánto tiempo del día dedica a cocinar?
- ¿Quiénes viven con los abuelitos?/ ¿Usted está a cargo de los abuelitos?

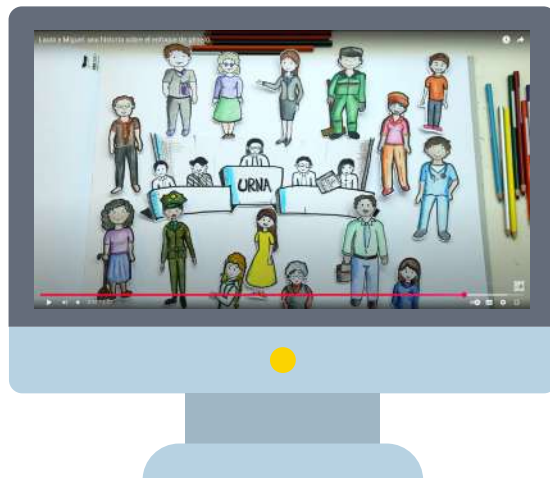
Opción 2: Speed dating para presentar a la otra persona. Se ubica a las participantes frente a frente en dos círculos concéntricos que irán girando hacia lados opuestos al ritmo de música. Una vez la música cese, las participantes quedarán ubicadas frente a una persona que no conocen. Deberán hacerle algunas preguntas y estar muy atentas, porque al final de la actividad, su tarea consistirá en presentar a la persona que acaba de conocer. Las preguntas de la actividad son:

- ¿Cómo es su nombre?
- ¿Qué rol ocupa en la empresa?
- ¿Desde hace cuánto está en la empresa?
- ¿Cuáles cree que son las mayores ventajas y dificultades para trabajar en esta empresa?

3. Obstáculos e inequidades en la vida de las mujeres (30 min)

Se presenta el siguiente video de 3 minutos:

<https://www.youtube.com/watch?v=ldZlyniwrp4&t=1s>



El video aborda los diferentes obstáculos e inequidades que con frecuencia se presentan en la vida de las mujeres y algunas cifras de contraste con respecto a los hombres, que permitirán dar apertura al espacio y reflexionar.

En plenario se reflexionará sobre las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles considera que son los obstáculos principales que se presentan en la vida de las mujeres palmicultoras para alcanzar sus metas laborales?
- ¿Estos obstáculos han impedido el desarrollo de otras actividades o intereses relacionados con terminar el colegio, hacer estudios técnicos o ir a la universidad?

- ¿Sienten que hay igualdad de acceso a oportunidades de capacitación y desarrollo entre hombres y mujeres en su lugar de trabajo?
- ¿Quién comparte con usted la carga de las labores del hogar y el cuidado de personas?
- ¿Mientras usted trabaja a quién delega el cuidado de sus hijos, de personas mayores o de las personas en condición de discapacidad? ¿Hay alguien en su familia que le ayuda con esto? ¿una madre comunitaria o algún grupo en su comunidad? o ¿delega la labor de cuidado en una institución pública o privada? (Ejem: jardín, guardería, colegio, centro de cuidado de personas mayores).

4. Roles y estereotipos (30 min)

Se mostrará una imagen que indica algunos estereotipos de género, es decir, que señalan lo que la sociedad espera de un hombre y lo que la sociedad espera de una mujer (ver la imagen en el pdf adjunto). A partir de ella, se reflexiona en lo que representa ser hombre y ser mujer en la familia, la sociedad y el trabajo.

De un recipiente se van sacando papelitos elaborados previamente que contienen estereotipos de género que se pueden estar presentando en el sector de la palmicultura, la facilitadora los va sacando y pregunta ¿Cómo se siente con respecto a las siguientes afirmaciones?

- Las mujeres que trabajan fuera del hogar descuidan a sus hijas o hijos.
- Es mejor que las mujeres no trabajen en el sector palmero porque son actividades que se le dan mejor a los hombres.
- Las mujeres únicamente pueden acceder a ciertos cargos en el sector de la palmicultura.
- Las mujeres no son buenas en cargos de decisión o de liderazgo, esos son cargos para los hombres.

¿Qué otros estereotipos pueden estar presentándose en el sector de la palmicultura? Con papelitos, de forma anónima, se solicitará a las participantes que respondan a la pregunta: ¿desde su ocupación ha experimentado algún tipo de discriminación basada en género o por alguna de las siguientes razones?: por ser víctima del conflicto armado, por pertenecer a un grupo étnico, por orientación sexual, por presentar alguna discapacidad, por ser migrante, por edad, por ser gestante.

5. Violencias basadas en género y salud de las mujeres (30 min)

Se explica la imagen del violentómetro (ver la imagen en el pdf adjunto) y la forma como la violencia de género puede escalar. Esto a manera de sensibilización sobre las violencias basadas en género. Por ello, se abre la conversación a partir de las preguntas:

- ¿Conocían estos tipos de violencias contra las mujeres?
- ¿Cuáles son las violencias que consideran más frecuentes?

- ¿Tiene familia o amigos a quienes podría acudir frente a alguna dificultad?
- ¿Tiene información sobre los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres?
¿Cuál es su opinión al respecto?

Tras esta introducción, se construye colectivamente un violentómetro relacionado con las posibles formas de violencia de género que se pueden presentar en el trabajo, realizando preguntas orientadoras cómo:

- ¿Desde su ocupación se ha sentido expuesta a algún tipo de violencia basada en género?
- ¿Se siente segura/o y a salvo en su recorrido hacia su lugar de trabajo y dentro de su lugar de trabajo?

6. Autonomía y empoderamiento económico (30 min)

Actividad del árbol de la vida económica. En plenario, se presentará el dibujo de un árbol en el que las mujeres ubicarán:

- En las raíces: ¿de dónde vienen? ¿qué aprendieron sobre el trabajo y la economía en su familia o comunidad?
- En el tronco: su situación económica actual ¿cómo sustentan económicamente a sus familias? ¿qué actividades realizan?
- En las ramas: aspiraciones económicas y sueños para el futuro.
- En las hojas: las personas importantes y los recursos que las apoyan en su autonomía económica.
- En los frutos: sus logros y contribuciones económicas a sus familias y comunidades.

Tras ello, se mencionarán los agentes que obstaculizan el crecimiento del árbol, es decir, el desarrollo de la autonomía económica, que pueden ser vistos como sustancias contaminantes, escasez de agua, quemas, etc. ¿Quiénes representan en sus vidas a estos agentes? Preguntas orientadoras:

Quién decide, generalmente, lo siguiente:

- a. Si usted debería tener un empleo o trabajar en un negocio, de manera remunerada.
- b. Sobre grandes gastos del hogar (gastos como vacaciones, compras de electrodomésticos para el hogar, entre otros).
- c. Sobre el cuidado de personas dependientes, adultos mayores o la crianza de niños y niñas.
- d. Si usted puede ser amiga/o de alguien.
- e. Si usted puede cambiar su apariencia personal (Por ejemplo, su peinado o estilo de vestir).

- f. Si usted puede participar en grupos o espacios comunitarios, religiosos, deportivos o culturales.
- g. Si usted puede visitar a familiares o amigos/as.

7. Cierre del espacio (10 min)

El espacio se cierra pidiendo a las personas que en una tarjeta indiquen cómo se sintieron en el espacio y cuál fue el tema que consideran prioritario, dentro de los que se abordaron durante la jornada.

METODOLOGÍA PARA GRUPOS FOCALES

Tomadores de decisión (presencial/virtual)

Tiempo: 1,5 horas

1. Objetivo general

Conocer las experiencias, percepciones y necesidades de las y los tomadores de decisiones de la agroindustria de la palma de aceite en Colombia, con respecto a la situación laboral de las mujeres y las posibles brechas de género en la industria.

2. Objetivos específicos

Escuchar a las y los tomadores de decisiones de Fedepalma y Cenipalma y registrar sus percepciones frente a las posibles brechas de género que enfrentan los trabajadores de esta industria en el ámbito laboral y privado.

Determinar roles, estereotipos y prejuicios de género que aún prevalecen en las zonas y las posibles formas de abordarlos y superarlos.



GUIÓN METODOLÓGICO

1. Presentación del espacio y los objetivos (5 min)

2. Presentación de participantes (10 min)

Presencial: presentación con el nombre y cargo de cada participante. Se lanza una pelota de hule a un primer participante al azar, quien deberá presentarse y a su vez lanzará la pelota a un siguiente participante para que se presente. Se repetirá esta acción hasta que todos en la sala se hayan presentado.

Virtual: presentación con el nombre y cargo de cada participante.

3. Los obstáculos e inequidades en la vida de las mujeres (20 min)

Presencial (Video-beam, tarjetas y tablero)/Virtual (Menti): presentar cifras generales relacionadas con las brechas e inequidades de género en los entornos laborales. Después de una breve presentación, se realizarán las siguientes preguntas en plenario:

- ¿Cuáles considera que son los obstáculos principales que se presentan en la vida de las mujeres en la industria de la palma para alcanzar sus metas laborales?
- ¿Cree que las mujeres tienen las mismas oportunidades laborales en el sector palmero que los hombres? (ascensos, capacitaciones, tiempo libre, etc.).

4. Violencias basadas en el género y salud de las mujeres (20 min)

Presencial (Video-beam, tarjetas y tablero)/Virtual (Menti): presentar cifras generales relacionadas con las violencias basadas en género y la salud de las mujeres. Después de una breve presentación, se realizarán las siguientes preguntas en plenario:

- ¿Qué tipo de riesgos de violencia cree que podrían estar experimentando las mujeres en la cadena de producción de su industria? (por conflicto armado, por violencia intrafamiliar, por discriminación, por violencia/acoso sexual, etc.)
- ¿Qué medidas ha tomado la empresa con el fin de proteger los derechos sexuales y reproductivos de las trabajadoras? (Por ejemplo: licencias de maternidad, rutas de atención, personal de atención en psicología capacitado, cartillas informativas, etc.)
- ¿Cuáles son los principales riesgos de salud que pueden tener específicamente las mujeres en la industria de la palmicultura?

5. Autonomía y empoderamiento económico (20 min)

Presencial (Video-beam, tarjetas y tablero)/Virtual (Menti): presentar cifras generales relacionadas con la autonomía y el empoderamiento económico de las mujeres. Después de esta breve presentación, se realizarán las siguientes preguntas en plenario:

- ¿Cómo es la participación de las mujeres en la toma de decisiones en su industria? ¿Hay alguna medida para asegurar la paridad de género? ¿considera usted que esto es importante?

6. Pregunta de cierre

Presencial (Video-beam, tarjetas y tablero)/Virtual (Menti):

- Si se implementara una política de equidad de género dentro de la empresa ¿Cuáles cree que serían las temáticas más relevantes al respecto que contribuyen a cerrar las brechas de género y mejorar la productividad?

Anexo 2.

ÁRBOL DE CÓDIGOS POR TEMA



Análisis barreras y brechas de género en el sector palmero

Categoría

1. Violencia basada en género

Código: 1.1. Violencia patrimonial

Descripción: es la violencia relacionada con el patrimonio, en la que a una persona se le sustraen los derechos relacionados con los bienes.

Código: 1.2. Violencia laboral

Descripción: se manifiesta cuando se dificulta el acceso o contratación de las mujeres*, su promoción y ascenso a puestos de responsabilidad laboral*, cargos directivos o de toma de decisiones, o se complica su desarrollo en la empresa o estabilidad por ser mujer. Incluye el no cumplimiento de igual salario para hombres y mujeres en puestos idénticos* o los despidos o no contratación a causa de posibles embarazos.

Observaciones:

1. En caso de que este código se cruce con interseccionalidad, marcar el segmento con ambos códigos.

2. En caso de que se cruce con otros tipos de violencias, marcar los segmentos con los códigos que apliquen.

Código: 1.3. Violencia física

Descripción: aquella que ocasiona riesgo o disminución de la integridad corporal. En este tipo de violencia se incluyen las golpizas, las agresiones con objetos o líquidos que puedan hacer daño, los encierros, las sacudidas, los estrujones, entre otras conductas que busquen hacer daño al cuerpo.

Código: 1.4. Violencia psicológica (o verbal)

Descripción: acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que limita la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal. Se incluyen los malos tratos, las ofensas, el menosprecio, las amenazas, las prohibiciones y el control.

Código: 1.5. Violencia económica

Descripción: cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Se puede dar en relaciones de pareja, familiares o laborales.

Código: 1.6. Violencia vicaria

Descripción: es una forma de violencia de género por la cual los hijos e hijas, mascotas o plantas de las mujeres víctimas son instrumentalizados como objeto para maltratar y ocasionar dolor a sus madres.

Código: 1.7. Violencia sexual

Descripción: es cualquier actividad o contacto sexual que ocurre sin el consentimiento de la víctima y puede involucrar fuerza física, amenazas, coerción o intimidación. Puede incluir: acto sexual, tentativa de consumar un acto sexual; comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, coerción para comercializar o utilizar la sexualidad de otra persona, forzar o manipular a otra persona a realizar una actividad sexual no deseada, abuso sexual, incesto, violación, explotación sexual, acoso y amenaza mediante el envío de imágenes con contenidos sexuales y/o mensajes agresivos y hostigadores.

Código: 1.8. Violencia doméstica

Descripción: código *in vivo*, solo marcar cuando se nombra violencia doméstica explícitamente.

Observaciones:

1. En caso de que se cruce con otros tipos de violencias, marcar los segmentos con los códigos que apliquen.

Código: 1.9. Mecanismos institucionales contra la VBG

Descripción: estos mecanismos incluyen acciones de prevención, difusión de rutas de atención, documentos informativos, adopción de protocolos y normativas para casos de VBG que ocurran al interior de la empresa o en el ámbito doméstico. La prevención del acoso sexual y laboral en el lugar de trabajo* es una de las variables que incluye este código.

Categoría**2. Economía del cuidado****Código: 2.1. Trabajo remunerado y no remunerado**

Descripción: el trabajo no remunerado es aquel que se realiza sin ningún tipo de contraprestación económica, y que incluye una gran variedad de tareas como cuidar de otras personas, limpiar, hacer el mercado, cocinar, etc. El trabajo remunerado es la palmicultura. Se analiza cómo se presentan estos dos en la vida de las mujeres.

Código: 2.2. Carga de cuidado

Descripción: las mujeres cuidadoras pueden tener diferentes cargas de cuidado, estas tienen que ver con el número de dependientes, tipo de cuidado que ejercen (a niños y niñas pequeños, personas mayores o con discapacidad) y el tiempo dedicado al cuidado (número de horas semanales).

Código: 2.3. Cabeza de hogar

Descripción: es una mujer soltera o casada que tiene bajo su cargo, de forma permanente, a hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar. La jefatura del hogar implica que una persona asume de forma exclusiva y sin apoyo alguno la responsabilidad del hogar.

Código: 2.4. Mujeres que viven solas

Descripción: mujeres que expresan vivir solas, sin pareja, sin hijos ni padres.

Código: 2.5. Delegación del cuidado

Descripción: situación en la cual una persona debe delegar el cuidado de sus dependientes (niños y niñas pequeños, personas mayores o con discapacidad) a

otra persona o institución para poder cumplir con otras responsabilidades, como por ejemplo, actividades en la industria de la palma.

Código: 2.6. Mecanismos institucionales para conciliación vida laboral y familiar

Descripción: mecanismos que tienen las empresas para un equilibrio entre la vida familiar y personal.

Categoría **3. Salud y SSR**

Código: 3.1. Derechos reproductivos y sexuales

Descripción: son aquellos que permiten a las personas ejercer su sexualidad y reproducción sin violencia o coacción. Estos incluyen: decidir si tener o no tener hijos, cuántos y cuándo, recibir información sobre métodos anticonceptivos y acceder a ellos, ejercer maternidad teniendo espacios de educación y trabajo, acceder a servicios de salud para una maternidad segura, entre otros.

Código: 3.2. Salud física

Subcódigo:

3.2.1. Salud física hombres

3.2.2. Salud física mujeres

Descripción: es el bienestar del cuerpo y el óptimo funcionamiento del organismo.

Código: 3.3. Salud mental

Subcódigo:

3.3.1. Salud mental hombres

3.3.2. Salud mental mujeres

Descripción: es un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida. La salud mental también incluye el bienestar emocional, psíquico y social.

Observaciones:

1. Para la codificación, este código podría cruzarse con el de violencia psicológica. Marcar ambos, si aplica.

Código: 3.4. Salud ocupacional

Subcódigo:

3.4.1. Salud ocupacional hombres

3.4.2. Salud ocupacional mujeres

Descripción: tiene que ver con el estado de bienestar físico, mental y social de las y los trabajadores en el desempeño del trabajo y abarca los riesgos laborales, disminuir las enfermedades y los accidentes asociados a cualquier tipo de trabajo.

Código: 3.5. Mecanismos institucionales para mejorar la salud de las trabajadoras

Descripción: algunas medidas como afiliación al sistema general de salud, atención médica o psicológica en los espacios de trabajo, medidas para prevenir o mitigar enfermedades y/o accidentes asociados con la actividad laboral y medidas orientadas a mejorar el ambiente laboral*.

Categoría

4. Educación

Código: 4.1. Acceso educación formal

Subcódigo:

4.1.1. Acceso educación formal hombres

4.1.2. Acceso educación formal mujeres

Descripción: acceso a educación formal en colegios, escuelas, universidades o instituciones oficiales.

Código: 4.2. Acceso no educación formal

Subcódigo:

4.2.1. Acceso educación no formal hombres

4.2.2. Acceso educación no formal mujeres

Descripción: acceso a capacitaciones en espacios no formales como comunidad y empresa.

Código: 4.3. Factores que afectan el acceso y permanencia

Subcódigo:

4.3.1. Factores que afectan hombres

4.3.2. Factores que afectan mujeres

Descripción: aspectos relacionados con el acceso a la educación y con la permanencia, esta última entendida como la capacidad para terminar los ciclos y niveles educativos en los tiempos previstos. Algunos ejemplos de factores que afectan el acceso o la permanencia son: recursos, tiempo, posibilidades vitales, roles de género, entre otros.

Código: 4.4. Formación pertinente para el proyecto de vida

Subcódigo:

4.4.1. Formación pertinente hombres

4.4.2. Formación pertinente mujeres

Descripción: posibilidad de acceso a educación formal o no formal que apunte a los intereses de las personas, estos incluyen los emprendimientos.

Código: 4.5. Acciones y estrategias corporativas para capacitar a sus trabajadoras/es

Descripción: oferta de capacitación* o formación para los empleados de la empresa o facilidades (económicas, de tiempo, de permisos, incentivos económicos) para que los trabajadores puedan estudiar o formarse al tiempo que están vinculados laboralmente.

Categoría

5. Participación y toma de decisiones

Código: 5.1. Participación espacios sectoriales

Subcódigo:

5.1.1. Participa sector hombres

5.1.2. Participa sector mujeres

Descripción: participación en el sector, acceso a cargos específicos, roles de liderazgo y toma de decisiones en el sector palmero.

Código: 5.2. Toma de decisiones en el hogar

Subcódigo:

5.2.1. Participa hogar hombres

5.2.2. Participa hogar mujeres

Descripción: la posibilidad que tienen las personas de tomar decisiones en el hogar relacionadas con el presupuesto familiar, las inversiones y los gastos de índole doméstico.

Código: 5.3. Participación en espacios comunitarios y sociales

Subcódigo:

5.3.1. Participa comunidad hombres

5.3.2. Participa comunidad mujeres

Descripción: la posibilidad que tienen las personas de participar libremente en espacios comunitarios y sociales como grupos de interés, Juntas de Acción Comunal, Mesas de víctimas, asociaciones, entre otros. Esto incluye el liderazgo de las mujeres y el empoderamiento en el ámbito social.

Código: 5.4. Mecanismos institucionales para impulsar la participación y la toma de decisiones de las mujeres

Descripción: acciones y estrategias corporativas que promueven el ascenso o la promoción de las mujeres a puestos de liderazgo o de toma de decisiones dentro de la empresa o a nivel comunitario, por ejemplo, cuotas o políticas de paridad de género.

Anexo 3.

INSTRUMENTO CUANTITATIVO



Nodos temáticos	Subnodo	N.º	Pregunta	Opciones de respuesta
Datos generales	N/A		Autorización de tratamiento de datos personales	
Datos generales	N/A	0	En virtud de lo anterior, ¿Autoriza el tratamiento de sus datos?	1. Si
Datos generales	N/A	A	Zona	1. Calle 21
Datos generales	N/A	E	Municipio	Texto
Datos generales	N/A	G	Nombre de la persona	Texto
Datos generales	N/A	H	Tipo de identificación	1. Cédula 2. Otro ¿cuál? (+H_1 otro tipo de identificación)
Datos generales	N/A	I	Número de identificación	

Nodos temáticos	Subnodo	N.º	Pregunta	Opciones de respuesta
Datos generales	N/A	1	¿Cuál es la principal actividad que desarrolla usted en la palmicultura?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Labores de dirección 2. Labores administrativas 3. Labores de previvero y vivero 4. Establecimiento de cultivo 5. Labores de mantenimiento de cultivo (incluye control de malezas, aplicación de herbicidas, poda, plateo, polinización, fertilización) 6. Manejo fitosanitario 7. Labores de cosecha (corte y recolección de frutos) 8. Transporte de fruto 9. Labores operativas de planta de beneficio 10. Asistencia técnica 98. Otro ¿cuál? (+1_1 ¿cuál?)
Datos generales	N/A	2	¿Cuál es su tipo de vinculación?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Propietario/a 2. Contrato laboral 3. Contrato de prestación de servicios 4. Contrato mediante empresa temporal 5. Jornalero/a 6. Acuerdo verbal 7. Otro ¿cuál? (+2_1 ¿cuál?) 99. Ns/Nr
Datos generales	N/A	3	¿A cual de los siguientes regímenes en salud está afiliado?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contributivo - cotizante 2. Contributivo - beneficiario 3. Subsidiado 4. No esta afiliado

Nodos temáticos	Subnodo	N.º	Pregunta	Opciones de respuesta
Datos generales	N/A	4	Su sexo es:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hombre 2. Mujer 3. Otro
Datos generales	N/A	5	Edad	Numerico
Datos generales	N/A	6	<p>De acuerdo con su cultura, identidad, pueblo o rasgos físicos, usted se reconoce como:</p> <p>Nota: PREGUNTA SENSIBLE- SI NO DESEA RESPONDER ESTA PREGUNTA ELIJA LA OPCIÓN 99</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Indígena 2. Rom o gitano 3. Población negra o afrocolombiana 4. Raizal del archipiélago de San Andrés y Providencia 5. Palenquera de San Basilio 6. Campesino/a 7. Ninguno de los anteriores 99. No deseo responder esta pregunta
Datos generales	N/A	7	<p>¿Tiene usted alguna discapacidad diagnosticada?</p> <p>Nota: PREGUNTA SENSIBLE- SI NO DESEA RESPONDER ESTA PREGUNTA ELIJA LA OPCIÓN 99</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Si 2. No 99. No deseo responder esta pregunta
Economía del cuidado	Cabeza de hogar	8	¿Cómo esta conformado su hogar?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pareja con hijos/as 2. Persona sola con hijos 3. Pareja con hijos/as y otros parientes o dependientes 4. Pareja con otros parientes o dependientes 5. Persona sola con hijos/as y otros parientes o dependientes 6. Persona sola con otros parientes o dependientes 7. Pareja sin hijos/as 8. Persona sola 98. Otras/ indicar <p>(→8_1 Indicar)</p>

Nodos temáticos	Subnodo	N.º	Pregunta	Opciones de respuesta
Economía del cuidado	Cabeza de hogar	9	¿Quién ejerce la jefatura de su hogar?	1. Usted 2. Su pareja 3. Usted y su pareja 4. Madre o padre / suegra o suegro 5. Compartida ¿entre quienes? (→9_1 Especifique compartida entre quienes)
Economía del cuidado	Trabajo remunerado/ no remunerado	10	¿Quiénes aportan recursos en su hogar? (selección múltiple)	1. Usted 2. Su pareja 3. Madre o padre / suegra o suegro 4. Sus hijos o nietos 5. Otro familiar 6. Otra persona
Violencias	Patrimonial	11	¿Tiene propiedades, arrendamientos de tierra o vehículos registrados a nombre suyo?	1. Sí 2. No
Educación	Acceso/ permanencia/ pertinencia	12	¿Cuál es el nivel educativo más alto que finalizó? Nota: Finalizó significa que terminó todos los grados de ese nivel y obtuvo su diploma.	0. Ninguno 1. Preescolar 2. Primaria 3. Básica secundaria (hasta noveno grado) 4. Media (bachiller) 5. Técnico o tecnólogo 6. Profesional universitario 7. Posgrado
Violencias	Laboral	15	¿Considera que en su lugar de trabajo, las mujeres tienen las mismas oportunidades de acceder a cualquier oferta de trabajo que los hombres?	5. Siempre 4. Casi siempre 3. Algunas veces 2. Casi nunca 1. Nunca

Nodos temáticos	Subnodo	N.º	Pregunta	Opciones de respuesta
Violencias	Laboral	16	¿Alguna vez ha experimentado algún tipo de barrera (dificultades) para acceder a un trabajo en la palmicultura por alguna o varias de las siguientes razones? Nota: PREGUNTA SENSIBLE- SI NO DESEA RESPONDER ESTA PREGUNTA ELIJA LA OPCIÓN 99	<ol style="list-style-type: none"> 1. Por ser víctima del conflicto armado 2. Por pertenecer a un grupo étnico 3. Por ser hombre o mujer 4. Por tu orientación sexual 5. Por presentar alguna discapacidad 6. Por ser migrante 7. Por tu edad (por ser joven o ser adulto mayor) 8. Ninguna de las anteriores 98. Otra (→16_1 Otro ¿Cuál?) 99. No deseo responder esta pregunta
Economía del cuidado	Trabajo remunerado/ no remunerado	17	¿En su hogar o en otro realiza actividades de cuidado de alguien? (Ejemplo: cocinarles, bañarlos, llevarlos a citas médicas)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Si ¿Cuántos? 2. No (→ 18)
Economía del cuidado	Trabajo remunerado/ no remunerado	17.1	¿Cuántos son menores de 15 años?	Numérico
Economía del cuidado	Trabajo remunerado/ no remunerado	17.2	¿Cuántos tienen entre 15 y 59 años?	Numérico
Economía del cuidado	Trabajo remunerado/ no remunerado	17.3	¿Cuántos tienen mas de 60 años?	Numérico
Economía del cuidado	Trabajo remunerado/ no remunerado	18	A continuación realizaremos una preguntas para conocer más sobre como es su día a día. En un día normal usted:	La suma debe ser igual a 24 horas

Nodos temáticos	Subnodo	N.º	Pregunta	Opciones de respuesta
Economía del cuidado	Trabajo remunerado/ no remunerado	18.1	¿Cuántas horas dedica a su trabajo remunerado en la palmicultura?	Numérico
Economía del cuidado	Trabajo remunerado/ no remunerado	18.2	¿Cuántas horas dedica a otro trabajo o actividad económica remunerada? (si no tiene escribir 0)	Numérico
Economía del cuidado	Trabajo remunerado/ no remunerado	18.3	¿Cuántas horas dedica para transportarse hacia sus trabajos o actividades económicas?	Numérico
Economía del cuidado	Trabajo remunerado/ no remunerado	18.4	¿Cuántas horas al día dedica a las tareas de la casa no remuneradas como lavar, cocinar, trapear, hacer mercado, pagar facturas, o cuidar a personas a su cargo?	Numérico
Economía del cuidado	Trabajo remunerado/ no remunerado	18.5	¿Cuántas horas dedica a actividades de cuidado personal, actividades académicas, recreativas o religiosas o simplemente de descanso para usted?	Numérico
Economía del cuidado	Trabajo remunerado/ no remunerado	18.6	¿Cuántas horas dedica a dormir?	Numérico
Economía del cuidado	Trabajo remunerado/ no remunerado	18.7	Otros Nota: Registrar actividades realizadas de forma semanal. Indicar horas y tipo de actividad	Numérico

Nodos temáticos	Subnodo	N.º	Pregunta	Opciones de respuesta
Economía del cuidado	Trabajo remunerado/ no remunerado	19	<p>¿Qué tan frecuentemente debe dejar una actividad remunerada para apoyar a su familia u otra persona bajo su cuidado? Ejemplo: hacer diligencias, ir a reuniones de padres, cuidar a un enfermo, cuidar a un bebé.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 5. Muchas veces 4. Bastantes veces 3. Algunas veces 2. Muy pocas veces 1. Nunca
Violencias	Patrimonial	20	<p>¿Quién decide, generalmente, qué inversiones financieras realizar? Ejemplo: compra y venta de propiedades o de vehículos, solicitar créditos, mudanza a otro lugar</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Usted 2. Su pareja 3. Su pareja y usted 4. Otro miembro del hogar 5. Usted y otro miembro del hogar 6. Otro ¿Cuál? (→20_1 ¿Cuál?)
Salud	Derechos sexuales y reproductivos	21	<p>¿Quién decide, generalmente, sobre los métodos anticonceptivos que usted usa?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Usted 2. Su pareja 3. Su pareja y usted 4. Otro miembro del hogar 5. Usted y otro miembro del hogar 6. Otro ¿Cuál? (→21_1 ¿Cuál?)
Salud	Derechos sexuales y reproductivos	22	<p>En una escala donde 5 es completamente su decisión y 1 es completamente la decisión de otra persona ¿Qué tanto siente que ha sido su decisión el número de hijos que ha tenido? Nota 1: PREGUNTA SENSIBLE- SI NO DESEA RESPONDER ESTA PREGUNTA ELIJA LA OPCIÓN 99.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 5. Completamente mi decisión 4. 3. 2. 1. Completamente decision de otra persona 99. No deseo responder esta pregunta

Nodos temáticos	Subnodo	N.º	Pregunta	Opciones de respuesta
			<p>Nota 2: Si no tiene hijos esto también es una decisión que pudo haber sido completamente de la persona (5) o de otra persona (1)</p> <p>En una escala donde 5 es totalmente de acuerdo y 1 totalmente en desacuerdo, ¿qué tan de acuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?</p>	
Economía del cuidado	Esterotipos	23	A las mujeres les rinde más las labores del hogar, por eso es más fácil para la familia que ellas las realicen	5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3. Algo de acuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo
Economía del cuidado	Esterotipos	24	Las mujeres deben cuidar el modo en que se visten para no ser acosadas	5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3. Algo de acuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo
Economía del cuidado	Esterotipos	25	Es más probable que estafen a una mujer que a un hombre en negocios de la palmicultura	5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3. Algo de acuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo

Nodos temáticos	Subnodo	N.º	Pregunta	Opciones de respuesta
Violencias	Física/ psicológica/ económica	26	¿Cuál cree que son los tipos de violencia más frecuentes contra las mujeres en su comunidad?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Violencia física (ejemplo, golpe y maltrato físico) 2. Violencia psicológica 3. Violencia laboral (abuso de poder) 4. Violencia económica 5. Violencia patrimonial 6. Violencia sexual 7. Ninguna 8. Otro ¿cuál? (→26_1 Otro ¿Cuál?) 99. No sabe no responde
Violencias	Laboral	27	¿Conoce si en su lugar de trabajo existen normas, reglamentos o lineamientos que promuevan la prevención de la violencia contra las mujeres?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Si conozco 2. No conozco (→28)
Violencias	Laboral	27.1	En una escala donde 5 es mucho y 1 es nada, ¿Qué tanto cree que se aplican estas normas, reglamentos o lineamientos en su lugar de trabajo?	<ol style="list-style-type: none"> 5. Mucho 4. Bastante 3. Algo 2. Poco 1. Nada
Violencias	Laboral	28	¿Considera que hay equidad en cuanto a la remuneración y los beneficios entre empleados de diferentes géneros que realizan trabajos similares?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Si, porque en general hombres y mujeres reciben el mismo pago cuando realizan trabajos similares. 2. No, las mujeres reciben un pago menor al de los hombres cuando realizan trabajos similares. 3. No, los hombres reciben un pago menor cuando realizan trabajo similares 99. no sabe



Anexo 4.

FICHA Y CARACTERIZACIÓN DE LA ENCUESTA

Elaborado por	EcoAnalítica Medición y Conceptos Económicos S.A.S.
Universo de estudio	Personal operativo y administrativo del sector palmicultor perteneciente a las empresas que conforman el marco a (fecha) de 74 plantas de beneficio y 7.576 unidades productivas identificadas y priorizadas por Fedepalma
Muestra	Probabilística, estratificada, multietápica de elementos
Metodología	Encuesta directa y telefónica
Coeficiente de variación	Inferior al 15 % para prevalencias superiores al 20 %
Margen de error	4,3 %
Desagregación geográfica	4 zonas: Norte (538 encuestas), Central (622 encuestas), Oriental (692 encuestas) u Suroccidental (378 encuestas). Hombres (1.567), mujeres (663)
Encuestas realizadas	2.230
Temas por los que se indagó	Condición de las mujeres en la palmicultura
Fecha de recolección	Del 2 de mayo al 16 de agosto de 2024
Estadístico	Juan Camilo Monastoque Díaz



Anexo 5.

METODOLOGÍA Y SISTEMATIZACIÓN DE TALLER DE VALIDACIÓN DE ACCIONES

Encuentro de Validación

Fechas: 16 de octubre de 2024, 10:00 - 12:00

Número de talleres: 1

Entregar con antelación un documento con las brechas y las acciones para optimizar el tiempo del taller, teniendo en cuenta que las tomadoras de decisión estarán en un solo momento.

Desarrollo de las reuniones:

1. Introducción y contexto

Persona a cargo: Angélica Gutiérrez

Temas a abordar: presentación del estudio en general, priorización de las unidades, y alcance cuantitativo y cualitativo. **Dejar claro el objetivo de la reunión: validación de las acciones.**

Tiempo: 10 minutos

Materiales: presentación en powerpoint

2. Brechas y acciones priorizadas para recibir preguntas, comentarios y recomendaciones

Persona a cargo: Lucía Mina

Temas a abordar: Explicación de cada una de las brechas, con énfasis en las acciones priorizadas, para luego abrir un espacio por brecha (luego de la explicación) para recibir recomendaciones y comentarios concretos (a partir de preguntas orientadoras).

Tiempo: 110 minutos. 13 minutos aproximadamente para abordar cada brecha: **5 minutos lectura de brechas y de acciones y 8 minutos de comentarios de las participantes.**

Materiales: presentación en powerpoint

3. Sistematización paralela

Persona a cargo: Marisol Ortiz/Marcela Rivera

Zona Centro

Brecha 1

- Le inquieta algunos aspectos que pueden contribuir a este cierre de brechas. En la Zona Norte están mirando que la palmicultura es socializada solo como una labor agrícola y no como una fuente de trabajo de otro tipo, a la que las mujeres y hombres también pueden aspirar. Cuando hacen la labor de mostrar las vacantes, los y las jóvenes piensan que “Tequendama” es solamente actividad agrícola, no para profesionales. Hay muchos aspectos de la tecnología que pueden ser atractivos para los y las jóvenes.
- Las jóvenes en este momento están aspirando a ser profesionales. Los esfuerzos para capacitar a las mujeres deben ser desde que son jóvenes, cuando salen del colegio, ya que estas mujeres son muy proclives a tener familias y casarse a temprana edad. Es importante que desde esta edad se pueda trabajar en los colegios para que vean que pueden tener un proyecto de vida en la palmicultura, como una actividad que no es solamente de agricultura básica.

Brecha 2

- Comités de género, ¿deben ser solo mujeres? Incluir a los hombres. La transformación y el cierre de todas estas brechas parte de que los hombres reconozcan la potencialidad y dignidad de las mujeres.

- Los comités de género se están quedando en temas de denuncia por acoso, pero se quedan cortos en el auto-conocimiento de la mujer y su empoderamiento (autodeterminación). En términos generales, el tema de género podría mejorar con el afianzamiento y formación sobre *el ser mujer*. Un *ser* que tiene todavía dudas en su fortaleza y capacidades. Trabajar en estos aspectos es clave para su autonomía económica. Con esto podemos cerrar la brecha no solo del control económico sino la de salir con confianza a presentar una hoja de vida y buscar empleo.

Brecha 3

- Las familias dejan a algunos miembros de la familia en el Sisbén para lograr beneficios del Gobierno. Lo mismo pasa con los pequeños productores y sus trabajadores, los trabajadores se rehúsan a cambiar de régimen por estos beneficios.

Brecha 4

- Excelente generar una política de permisos para el cuidado de la familia.
- Ellos están trabajando en un espacio lactario para poder apoyar la lactancia materna de las trabajadoras. Espacios con asepsia y todo lo necesario para que las mujeres puedan extraer la leche y llevarla a su casa. Son pequeños pasos que establecen una gran diferencia para la vida de la mujer y el cuidado de la familia y de los niños/as.
- Esta es una brecha que se va a ir cerrando de a poco, con los permisos y la flexibilidad laboral, que implica costos pero se puede si existe la voluntad.
- Menciona un programa: “a cuidar también se aprende”, donde se enseña a los hombres acciones básicas de cuidado y que no se escuden en que esas son labores de mujeres. Que un hombre puede aprender a cuidar a un bebé, a bañarlo y a llevar a los niños/as a la escuela. Es que ellos dicen que es un tema de mujeres, pero muchos de esos comportamientos se encadenan de una generación a la otra. Ahí podemos involucrar a los hombres con el mensaje de que el cuidado de la familia puede ser también por parte de los hombres pero hay que enseñarles. Esto se puede extender a los hombres de las plantaciones y extractoras para el cuidado de los niños y las niñas.

Brecha 6

- Muy interesante las propuestas. Desde la empresa hicieron una encuesta interna para saber el conocimiento de los trabajadores sobre DDHH y VBG. Se obtenía un número muy significativo de personas que marcaban “no sé” y “no sé a quién acudir si soy víctima”. Esto da muchas luces de que son temas que gravitan al interior con los trabajadores y que los hacen proclives a ser víctimas de este tipo de violaciones. Esto podría explicar las personas que dicen que “no ha ocurrido violencia” en la encuesta de Fedepalma y EcoAnalítica.

Zona Suroccidental

Observación general, que dijo al final: las acciones deben ser un complemento a lo que ya se está desarrollado en las empresas.

Brecha 1

- ¿Las encuestas fueron tomadas bajo los mismos términos? ¿La del 2016 y 2024? Tener en cuenta las diferencias entre planta de beneficio y plantación. En el caso de planta de beneficio es muy diferente al campo. Porque en la planta de beneficio los trabajos implican mover grandes pesos, mientras que en el campo hay más actividades que pueden desarrollar las mujeres. Esto podría sesgar los resultados y debe precisarse.
- La participación de hombres o mujeres siempre debería mantenerse con equidad, lo que nosotros hacemos es aperturar las vacantes sin importar el género. Lo que más prevalece es la capacitación de las personas. Si hay una mujer que por sus habilidades y preparación sea capaz para un cargo administrativo, será tomada en cuenta. Las brechas se pueden cerrar más desde la capacitación (juventud) que desde las cuotas o el aumento del salario. Esto dependerá de la preparación y es allí donde más ayuda debemos dar.
- La idea de que los dos cónyuges estén en Fedepalma es fácil de implementar desde la Federación. Es muy acertada y positiva esta propuesta.

Brecha 2

- Se podría construir un manual o una guía para que la gente tenga una idea de a qué se refiere la política de género. Por ejemplo, con el comité de género se experimenta y no se sabe cómo comenzar, cómo lo manejamos y quiénes lo deben conformar. No solamente deben ser mujeres, sino mitad y mitad. La participación de los hombres en los Comité es muy importante, no es una pelea entre hombres y mujeres sino buscar un mismo camino. Se debe capacitar tanto a hombres como a mujeres, porque en el tema de violencia generalmente la comete el hombre y el problema está en la crianza de los hombres y el poco valor hacia sí mismas que tienen las mujeres.
- Capacitar tanto a los hombres como a las mujeres. Es muy importante la educación, no solo para empoderar a las mujeres, sino para que desde muy temprana edad los hombres aprendan a respetar a los hombres y las mujeres. Eso se da desde la escolaridad, que las mujeres comprendan que pueden ser líderes y manejar personal, por ejemplo.
- El tema de las denuncias anónimas (PQRS) se puede prestar para que las mujeres denuncien a hombres sin que haya causa. Son temas de cuidado porque tanto hombres como mujeres tenemos los mismos derechos.

- Lo que debe prevalecer es la capacitación de las personas, no recargar a las empresas de requerimientos porque eso puede desincentivar la contratación misma de las mujeres (sesgo sobre lo que puede implicar la política de género).

Brecha 3

- En Tumaco, la mayoría de las familias están afiliadas al Sisbén porque también reciben ayudas del Gobierno. Estas ayudas hacen más difícil incluso el reclutamiento de personal, en particular de las mujeres, quienes son a las que más benefician estos subsidios. Dicen que les va mejor recibir las ayudas del gobierno que trabajar en una empresa.

Brecha 4

- Permisos de familia: ¿se midieron los tiempos que en promedio tienen estos permisos? Respuesta de Angélica Gutiérrez: No, se midieron sólo los tiempos dedicados al cuidado.
- Cuestiona que las mujeres no dediquen más tiempo a los hijos, porque las mujeres inculcan más valores que los hombres (estereotipo en esta tomadora de decisión). Resalta la educación como un mecanismo poderoso para cambiar las VBG en contra de las mujeres.

Brecha 5

- En las zonas rurales, hacen falta capacitaciones para las mujeres, se podría buscar a través de Fedepalma el establecimiento de casas de la mujer en las zonas donde hay palma para mejorar esto. Por ejemplo, en esta Zona tienen convenios con centros educativos para capacitaciones de las mujeres, en términos de métodos anti-conceptivos y “temas de mujeres”. Esto es necesario ya que culturalmente existen muchos imaginarios al respecto. En temas de control de natalidad hay creencias muy arraigadas en las zonas que son difíciles de cambiar, mediante capacitación de las mujeres en temas de mujeres.

Brecha 6

- Importante tratar de vincular a entidades que estén en la zona (no sólo las que están en ciudades): ONG's o ICBF que les apoyen tanto en lo legal, como en otros aspectos, cuando las mujeres son violentadas. Además que se conozca la presencia local de estas entidades que pueden ayudar cuando se presenten los casos. En las zonas palmeras no hay instituciones que estén encargadas de esto, a veces son las empresas las que apoyan, pero es importante establecer alianzas con otros.
- Tuvimos un caso de una violación en el campo (se habló de un hombre, que se presume no era un trabajador) y se sintió mucho el apoyo por parte de los hombres. Por eso es importante llegar a las nuevas generaciones para mostrar la importancia

de la mujer. Para que nosotras aprendamos a valorarnos y enseñarle a los hombres la valoración de la mujer, empezando desde su madre. Creo que las mujeres tenemos algo especial para guiar a otros seres, tanto a hombres como a mujeres. La violencia es más de hombres a mujeres que de mujeres a hombres, en ese sentido la educación de los hombres es muy importante. Educación para valorar a la mujer por parte del hombre y para las mujeres para enfrentarnos a cualquier área.

- El poder llegar a las nuevas generaciones de hombres es importante para educar sobre estas afectaciones que sufren las mujeres.

Brecha 7

- Los lugares para el desayuno o el almuerzo tienen sentido. Serían lugares muy sencillos, equidistantes entre ellos, porque el campo es muy grande.

Zona Norte

Brecha 3

- Los trabajadores dejan siempre a un miembro de la familia por fuera, son normalmente las mujeres. La empresa ha explicado y sensibilizado a los empleados sobre los beneficios de estar afiliados (por ejemplo, con Fondos y Cajas de Compensación). Han tenido avances al respecto.

Zona Oriental

La persona que participó de la Zona Oriental no expresó su opinión durante la jornada.

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

Síguenos en:

