

Borrador final

Guía práctica sobre la inclusión de género y el cumplimiento de los PyC 2018 y de los PPI 2019



para la Mesa Redonda sobre Aceite de Palma Sostenible

Angelica Senders
Marjoleine Motz
martes, 21 de julio de 2020



Arthur van Schendelstraat 752
3511 MK Utrecht
Utrecht, Países Bajos
Tel: +31(0)30 234 8281

Colofón

Contenidos

Colofón	2
Contenidos	3
Prefacio	4
Introducción	5
Parte I ¿Qué es el empoderamiento económico de la mujer y por qué es importante para los miembros de la RSPO?	7
El papel de la mujer en el sector del aceite de palma	7
¿Qué es el empoderamiento económico de la mujer?	8
¿Cómo podemos lograr el empoderamiento económico de la mujer?	9
La justificación económica para el empoderamiento económico de la mujer	10
Parte II La empresa como empleadora	12
Estrategias para hacer frente a las restricciones de género de las empleadas	12
Estrategia 1 La igualdad de género en el lugar de trabajo	15
Estrategia 2. Condiciones laborales flexibles para hombres y mujeres	19
Estrategia 3. Hacer frente a la violencia de género	22
Estrategia 4. Igualdad de oportunidades laborales	26
Parte III Trabajo con pequeños productores independientes	30
Estrategias para hacer frente a las restricciones por motivos de género de las pequeñas productoras	30
Estrategia 1. Involucrar a las mujeres en las organizaciones de pequeños productores como miembros y como líderes	33
Estrategia 2. Igualdad de acceso de las mujeres a los servicios de grupo y/o de empresa	38
Parte IV Empresas y comunidades	43
Estrategia 1 Participación de las mujeres en la Planificación del Uso de la Tierra en la Comunidad y en los procesos de Consentimiento Libre, Previo e Informado	44
Estrategia 2 Organización de iniciativas comunitarias que tengan en cuenta el género	48
Estrategia 3 Igualdad entre hombres y mujeres en la adopción de decisiones en el hogar	52
Estrategia 4. Reducción de los cuidados no remunerados y del trabajo doméstico	56
Estrategia 5 Desarrollo de pequeñas empresas	59
Parte V Procesos y capacidades internas	62
1. Análisis rápido de género	62
2. Evaluación de riesgos de género	67
Fuentes adicionales	68
Documentos de referencia	70



Prefacio

Por RSPO

Introducción

Las investigaciones¹ en el sector del aceite de palma han demostrado que las mujeres han sido marginadas, discriminadas, excluidas y que no reciben igualdad de oportunidades, ya sea como trabajadoras o como pequeñas productoras del sector. Esto no sólo afecta a las mujeres, sino también a la familia en su conjunto. Las dificultades a las que se enfrentan las mujeres en el sector del aceite de palma son, entre otras, la falta de reconocimiento de la propiedad y el uso de la tierra, la falta de capacitación, la falta de igualdad de oportunidades de empleo, la falta de protección (protección física contra el acoso y protección financiera, p. ej. cobertura de seguro debido a sus empleos en sectores informales) y la falta de reconocimiento del trabajo realizado tanto como trabajadoras como pequeñas productoras.

Las empresas que no son conscientes de lo anterior no sólo corren el riesgo de tener una fuerza de trabajo inestable, sino que también pueden ver limitada su rentabilidad potencial, ya que la falta de inclusión de género también significa la falta de un compromiso pleno con los recursos humanos.

Las empresas que no reconocen ni valoran el papel que desempeñan las mujeres en el suministro de racimos de frutos frescos como miembros de una familia de pequeños productores, no aprovechan el posible aumento de la productividad, la calidad y la seguridad de la cadena de suministro que pueden proporcionar las pequeñas productoras.

Con la adopción del nuevo estándar de la Mesa Redonda sobre el Aceite de Palma Sostenible (RSPO) en noviembre de 2018, las empresas productoras de aceite de palma deben ahora alinear sus políticas para reconocer e integrar en sus operaciones una visión y prácticas más equitativas en materia de género. Este mensaje clave está integrado en los PyC RSPO de 2018.² La adhesión a los criterios de género es parte integrante del estándar de la RSPO. Hacerlo contribuirá a aumentar la igualdad de género, uno de los objetivos de sostenibilidad de la RSPO. Además, también contribuirá a la rentabilidad de las empresas miembro, ya que la RSPO está convencida de que existe una 'justificación económica' para aplicar los estándares de género de la RSPO. Una justificación económica es una justificación para una acción que se espera que haga más valiosos los procesos corporativos. Lo mismo puede decirse del Estándar RSPO para Pequeños Productores Independientes de 2019 y de las responsabilidades del gestor del grupo y de los miembros del grupo.

En este documento se presentan estrategias prácticas que pueden ser utilizadas por los miembros de la RSPO. Se trata de una guía práctica e intuitiva que describe los elementos estructurales de una empresa que sea inclusiva con el género y que se comprometa con el empoderamiento económico de la mujer. Es responsabilidad de la empresa y del grupo de pequeños productores seleccionar las estrategias más apropiadas y pertinentes como base de su plan de acción sobre el género.

¹ Hay numerosas fuentes, p. ej.:

Centro para la Investigación Forestal Internacional (CIFOR), Li, T. (2015). *Social impacts of oil palm in Indonesia: A gendered perspective from West Kalimantan*. Bogor, Indonesia.

Joselyn Bigirwa (2018). Impactos de género de las plantaciones comerciales de palma de aceite en Kalangala, (en inglés) en: Richard Ssemmanda y Michael Opige (eds.) *Plantaciones de palma de aceite en paisajes forestales: impactos, aspiraciones y formas de avanzar en Uganda*, pág. 31-36.

² Como parte del proceso de elaboración de nuevas directrices que integren una visión y prácticas de igualdad de género, este documento fue producido por el CIFOR, en cooperación con el Grupo de Trabajo sobre Género y Derechos Humanos de la RSPO: Centro para la Investigación Forestal Internacional (CIFOR), Bimbika Sijapati Basnett, Sophia Gnych y Cut Augusta Mindry Anandi (2016). *Transforming the Roundtable on Sustainable Palm Oil for greater gender equality and women's empowerment*.

En cada estrategia se describen las restricciones de género que deben abordarse y se dan directrices sobre las medidas que se deben adoptar. Para cada estrategia, se describen los resultados para las mujeres y las empresas. Cada estrategia está vinculada a los correspondientes PyC de la RSPO.

Con este documento, la RSPO muestra la importancia de aplicar un enfoque que tenga en cuenta el género en todo el sector del aceite de palma, en las plantaciones, en las plantas extractoras, en los sistemas de pequeños productores y a nivel de los hogares de pequeños productores independientes y sus organizaciones. Haciendo eso se asegurará que:

- Las mujeres se benefician de las actividades relacionadas con el aceite de palma.
- Las mujeres están empoderadas en las empresas y en las organizaciones de pequeños productores, así como en sus familias.
- Las empresas se benefician de la reducción de riesgos, la disminución de costos, la creación de valor y el crecimiento como resultado de las estrategias de género aplicadas.

El presente documento de guía sobre cuestiones de género consta de cinco partes.

Parte I ¿Qué es el empoderamiento económico de la mujer y por qué es importante para la RSPO?

En esta parte se ofrece una breve introducción en la que se explica dónde desempeñan las mujeres funciones específicas en el sector del aceite de palma, ya que estas mujeres son el centro de esta guía de género. Posteriormente, se responde a las siguientes preguntas: ¿Qué se entiende por empoderamiento económico de la mujer? ¿Cómo se puede lograr y por qué es importante para la estrategia comercial de una empresa del sector del aceite de palma?

Parte II La empresa como empleadora: estrategias para abordar las restricciones de género de las empleadas

En esta parte se presentan estrategias prácticas, con ejemplos, que son pertinentes para todas las empresas que trabajan con empleados: plantaciones, plantas extractoras, sistemas, proveedores de mano de obra.

Parte III Colaboración con los pequeños productores independientes: estrategias para abordar las restricciones basadas en el género de las pequeñas productoras

En esta parte se presentan estrategias prácticas, con ejemplos, para las plantaciones que trabajan con pequeños productores independientes y sus organizaciones (gestión de grupos).

Parte IV La empresa y la comunidad

Esta parte proporciona estrategias prácticas para establecer buenas relaciones con las comunidades que se relacionan con la empresa

Parte V Procesos y capacidades internas

Esta parte proporciona un rápido análisis de género, que ayudará a las empresas a diagnosticar el estado de las cuestiones de género de la empresa. Además, se proporciona una herramienta de evaluación de riesgos que se puede utilizar para que los procesos internos de la empresa tengan en cuenta las cuestiones de género.

Parte I ¿Qué es el empoderamiento económico de la mujer y por qué es importante para los miembros de la RSPO?

El papel de la mujer en el sector del aceite de palma

El sector del aceite de palma es conocido por ser un sector dominado por los hombres. A menudo no se reconoce el hecho de que las mujeres desempeñan cada vez más funciones importantes en este sector. Los papeles exactos de las mujeres son diferentes en cada país y continente y en cada eslabón de la cadena de valor. Se espera que los miembros de la RSPO cuenten con una estrategia que contribuya a una mayor igualdad de género dentro de la empresa, ya que esto es parte integrante del estándar de sostenibilidad de la RSPO. Para ello, es importante conocer la situación real: dónde están activas las mujeres y a qué desafíos se enfrentan por ser mujeres; es decir, cuáles son sus restricciones basadas en el género y cómo pueden abordarse.

En muchos países, tanto hombres como mujeres realizan tareas de mantenimiento de la palma de aceite como peones en una plantación o como pequeños productores: despeje del sotobosque, poda de árboles, esparcimiento de fertilizantes, pulverización de herbicidas y utilización de plaguicidas. La cosecha generalmente se considera una tarea para los hombres. El trabajo en los viveros forestales se considera típicamente el trabajo de las mujeres. Además, las mujeres realizan otras labores en las plantaciones, por ejemplo en la administración y gestión financiera y en las instalaciones sociales (como guarderías, escuelas o clínicas de salud) de la empresa. En las sedes de las grandes empresas, el porcentaje de mujeres es aún mayor, ya que trabajan en la administración, pero también como ingenieras y como gerentes de sostenibilidad. La mano de obra de las plantas extractoras es famosa por ser predominantemente masculina.

Para tener una idea clara del papel de la mujer en el sector del aceite de palma sería bueno disponer de una presentación visual del sector del aceite de palma que tenga en cuenta el género. Si se conocen los grupos específicos de mujeres, es posible analizar las restricciones basadas en el género a las que se enfrentan y buscar soluciones. Ese mapa se puede hacer a nivel de una empresa o de un sector. Para esta guía, las autoras han creado un mapa sectorial sensible al género.³

En el presente documento de guía, la atención se centra en abordar las restricciones basadas en el género de las mujeres en la totalidad del sector del aceite de palma y en contribuir a una mayor igualdad entre los géneros. Este objetivo se formulará en términos más específicos y se utilizará el concepto de empoderamiento económico de la mujer.

³ Este mapa se basa en la lógica del mapa de la cadena de valor con enfoque de género, tal como se describe en varios conjuntos de herramientas de AgriProFocus, por ejemplo en *Café sostenible como negocio familiar; enfoques and herramientas para la inclusión de mujeres y jóvenes*, una publicación de Hivos, AgriProFocus, Fair & Sustainable Advisory Services, y The Sustainable Coffee Program, patrocinada por IDH, la Sustainable Trade Initiative, disponible en inglés (2014) y español (2015).

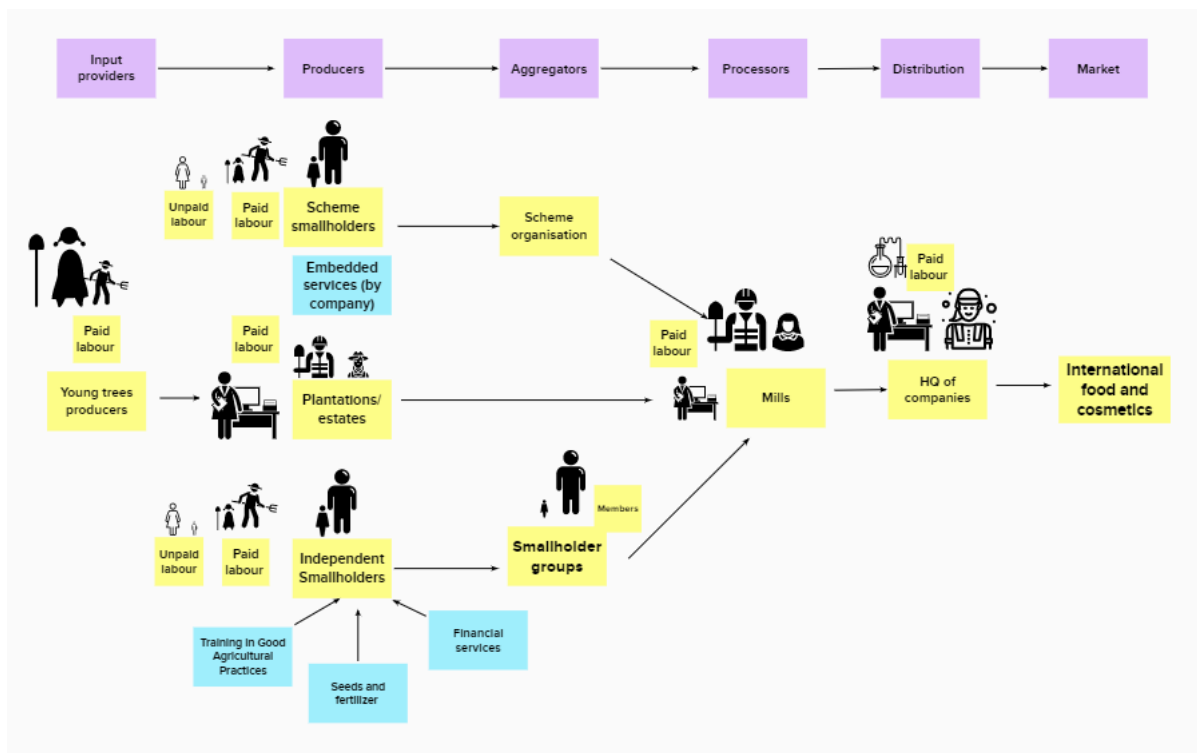


Figura 1 Ejemplo de un mapa de cuestiones de género del sector del aceite de palma

¿Qué es el empoderamiento económico de la mujer?

El concepto de empoderamiento económico de la mujer es utilizado por diversas instituciones internacionales, especialmente por las que se dedican al desarrollo económico, como la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) y el Comité de Donantes para el Desarrollo Empresarial (DCED, por sus siglas en inglés). Utilizan una terminología ligeramente diferente, pero resaltan la complementariedad de los dos componentes. De acuerdo con DCED 'Una mujer está económicamente empoderada cuando tiene tanto: a) acceso a los recursos: las opciones para avanzar económicamente; como b) agencia: el poder de tomar decisiones económicas y actuar en consecuencia'⁴.

El acceso a los recursos productivos incluye el acceso a activos como la tierra y herramientas, así como por ejemplo a los servicios agrícolas y financieros. Si sólo se aborda el acceso a los recursos, las mujeres no están empoderadas necesariamente, ya que también se enfrentan a la toma de decisiones sobre el uso de estos recursos, y a normas y tradiciones que deben ser cuestionadas.

La agencia se define como la capacidad de hacer elecciones de forma autónoma y transformar esas elecciones en los resultados deseados. Esto incluye el control sobre los recursos y los ingresos, pero también sobre las capacidades y la confianza en sí misma. Fuente: DCED (2014).

⁴ Golla, A., Malhotra, A., Nanda, P. and Mehra, R. (2011) *Understanding and Measuring Women's Economic Empowerment: Definition, Framework and Indicators*, by the International Center for Research on Women (2011). En: Donor Committee for Enterprise Development (DCED), Erin Markel (2014). *Measuring Women's Economic Empowerment in Private Sector Development*.

Según la FAO (2016)⁵, los componentes principales del empoderamiento económico de la mujer son el acceso a los recursos productivos y el poder y la agencia, como se visualiza en las figuras 1 y 2.

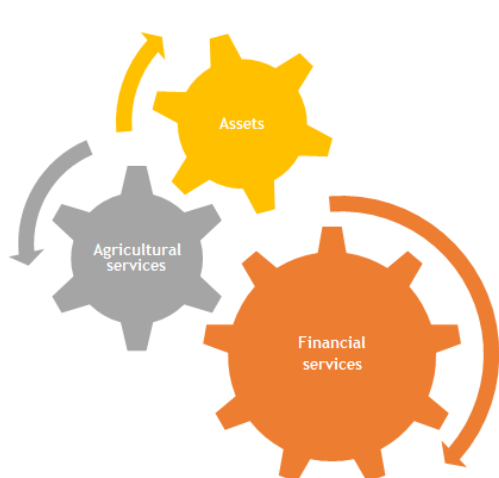


Figura 2 Acceso a los recursos productivos

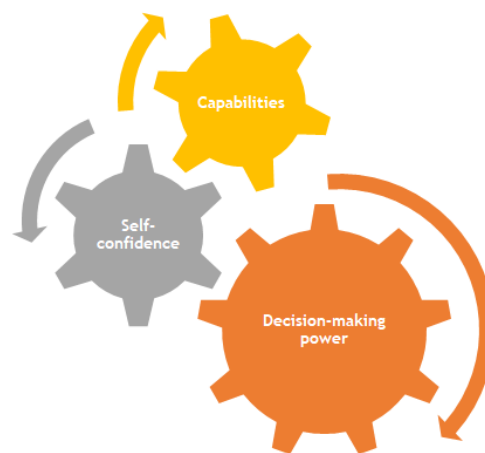


Figura 3 Poder y agencia

¿Cómo podemos lograr el empoderamiento económico de la mujer?

El marco Alcance - Beneficio - Empoderamiento es muy útil para formular estrategias eficaces para lograr el empoderamiento económico de la mujer, incluido en el sector del aceite de palma. Ha sido desarrollado por el Instituto Internacional de Investigación sobre Políticas Alimentarias (IFPRI)⁶. El marco está destinado a ser utilizado: 1) para formular objetivos para los programas destinados al empoderamiento de la mujer; 2) para diseñar estrategias para lograr esos objetivos; estrategias dirigidas tanto a las mujeres como a los hombres, en el ámbito del hogar y de la empresa; 3) para monitorear los resultados obtenidos.

En el marco se hace una distinción entre alcance, beneficio y empoderamiento y se señala que el simple hecho de *llegar* a las mujeres, incluyéndolas como empleadas en una empresa, o incluso capacitándolas, no garantiza que se *beneficien* en términos de un mayor bienestar (socioeconómico) ni que estén *empoderadas*, de forma que tengan el poder de tomar decisiones en su familia o en la empresa. Para lograr el empoderamiento económico de las mujeres, las empresas deberían tratar de ir más allá de la mera participación de las mujeres: deberían asegurarse de que las mujeres se beneficien realmente de las acciones y también esforzarse por empoderarlas, por fortalecer su capacidad para tomar decisiones estratégicas en la vida y poner en práctica esas decisiones.

El marco es de uso general en el contexto del desarrollo, pero también es aplicable a las empresas. El Cuadro 1 resume el marco de Alcance - Beneficio - Empoderamiento tal y como fue adaptado por las autoras para su uso por los miembros de la RSPO.

Alcance	Beneficios	Empoderamiento
---------	------------	----------------

⁵ FAO (2016) *Developing gender-sensitive value chains. A guiding framework*, pág. 16-20.

⁶ IFPRI, Meinzen-Dick, Ruth, et al. (2017). *Do agricultural development projects reach, benefit, or empower women?* Documento de expertos preparado por el Instituto Internacional de Investigación sobre Políticas Alimentarias.

Objetivos	Que las mujeres participen activamente en el sector del aceite de palma como pequeñas productoras, como miembros de un hogar de pequeños productores o como empleadas	Aumentar el bienestar económico y social de las mujeres	Fortalecer la capacidad de las mujeres para tomar decisiones estratégicas en la vida, incluidas las decisiones financieras, y de poner en práctica esas decisiones en forma de gastos e inversiones
Estrategias	Tratar de reducir los obstáculos a la participación de la mujer en los sistemas de pequeños productores (como agricultores y como cónyuges) Aplicar un sistema de cuotas para el porcentaje de mujeres en los eventos de capacitación Contratar activamente a las mujeres, incluidos los empleos permanentes y los puestos en la gerencia	Diseñar servicios (p. ej., de capacitación y suministro de insumos) teniendo en cuenta las necesidades, preferencias y restricciones de género para asegurar que las mujeres se beneficien del servicio Asegurar el apoyo de los maridos, así como de los líderes de la comunidad	Aumentar el poder de decisión de la mujer en los hogares y las comunidades, aplicando un enfoque de pareja Abordar las principales áreas de desigualdad entre los géneros (o el desempoderamiento de la mujer, p. ej., la violencia de género) mediante la sensibilización de los hombres y las mujeres
Medición	Número/proporción - de pequeñas productoras - de empleadas en diferentes tipos de trabajos (incluidos los trabajos permanentes, trabajos técnicos y puestos de gerencia) Mujeres que utilizan un servicio, p. ej., para obtener un (gran) préstamo o para asistir a una capacitación sobre Buenas Prácticas Agrícolas	Los datos desglosados por sexo para resultados como - productividad - ingresos - bienes - nutrición - uso del tiempo, etc. como resultado de sus actividades en el sector del aceite de palma	El poder de decisión de las mujeres, p. ej., sobre - producción agrícola - ingresos o consumo de alimentos en el hogar Reducción de los resultados asociados a la falta de empoderamiento, p. ej. - violencia de género - carga de tiempo - movilidad restringida

Cuadro 1 El marco de Alcance - Beneficio – Empoderamiento, adaptado al sector del aceite de palma

La justificación económica para el empoderamiento económico de la mujer

La RSPO reconoce que hay justificaciones económicas para que las empresas promuevan activamente el empoderamiento económico de la mujer. Esto lo apoyan la Corporación Financiera Internacional (CFI)⁷ y otras organizaciones internacionales⁸ que apoyan la existencia de una ‘justificación económica’ para una estrategia de negocios con enfoque de género. Una justificación económica es una motivación o justificación de una acción que se espera que haga más eficientes los procesos corporativos o más valiosos los productos. Se sostiene que el género es importante en las decisiones empresariales y que la promoción de la igualdad de género es una oportunidad para las empresas, no una limitación.

La Corporación Financiera Internacional (CFI)⁹ y otras instituciones citan varios beneficios potenciales para las empresas agrícolas que emplean trabajadores que resultan de la aplicación de políticas y prácticas conscientes de las cuestiones de género. Estos beneficios para la empresa como empleador van desde una mejor reputación, la reducción de la rotación de personal y el aumento de la reserva

⁷ CFI/Grupo del Banco Mundial (2016). *Invertir en las mujeres como parte de las cadenas de valor de las agroempresas*.

⁸ En cuanto a los beneficios de la diversidad de género en el empleo, otras fuentes útiles son Credit Suisse 2012; Oak Foundation, Dalberg, ICRW, y WITTER 2014; y McKinsey & Company 2017.

⁹ CFI (2013). *Investing in Women’s Employment, Good for Business, Good for Development*, p. 4.

de talentos, hasta la mejora de los procesos de trabajo y la obtención de beneficios estratégicos más amplios.

Los beneficios para las empresas que se abastecen de productos de los pequeños productores están vinculados en su mayor parte a la estabilidad de la cadena de suministro, la calidad del producto y el rendimiento. Los beneficios pueden agruparse en cuatro áreas principales (ver la figura 3)¹⁰ Estas cuatro áreas se utilizarán al describir la justificación económica para aplicar las diferentes estrategias de esta guía.

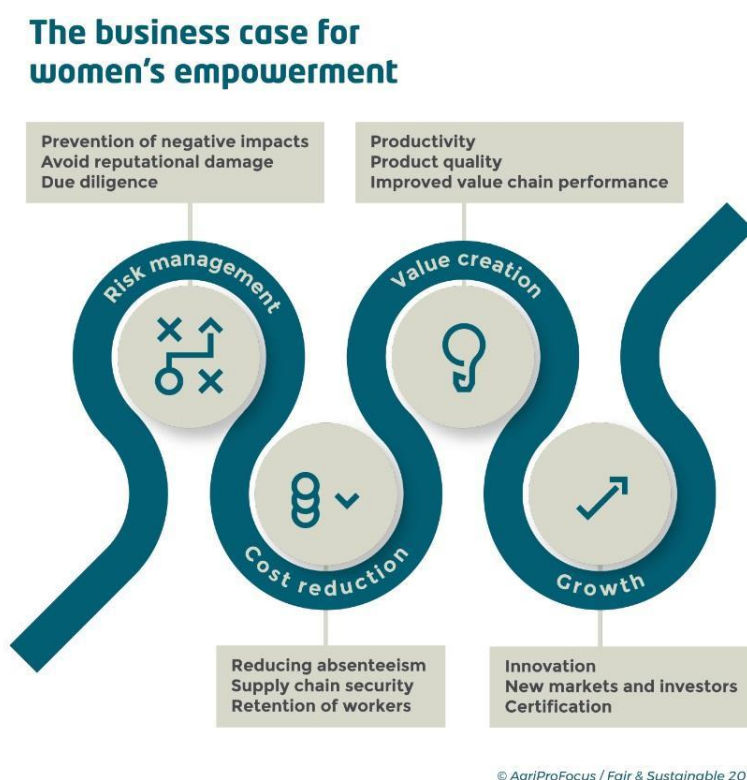


Figura 4 La justificación económica para el empoderamiento de la mujer

¹⁰ AgriProFocus/ Fair & Sustainable (2019). *La justificación económica para el empoderamiento de la mujer*, una cifra basada en la cifra de la CFI (2013) p. 4.

Parte II La empresa como empleadora

Estrategias para hacer frente a las restricciones de género de las empleadas

Principio 3 - Optimización de la productividad, la eficiencia, los impactos positivos y la resiliencia

Principio 6 - Respeto a los derechos y condiciones laborales

¿Por qué es importante la gestión de los recursos humanos con perspectiva de género?

La gerencia y, en particular, el departamento de recursos humanos, desempeñan un papel crucial en el desempeño de una empresa y el cumplimiento de las obligaciones legales. Esto incluye el cumplimiento con los Principios y Criterios (PyC) de la RSPO 2018.

La gerencia suele estar muy motivada para identificar y mitigar cualquier riesgo para su negocio. Todas las obligaciones y riesgos a continuación pueden tener un componente de género

- Obligaciones reglamentarias (cumplimiento de los estándares y la legislación, p. ej., sobre la no discriminación, la licencia de maternidad, la salud y la seguridad en el trabajo)
- Gestión de riesgos operacionales (asegurar que las mujeres estén bien equipadas para su trabajo y usen equipo de protección, asegurar que las mujeres estén seguras en plantaciones grandes y no sean acosadas)
- Gestión de riesgos para la reputación (evitar la explotación de las trabajadoras, o el acoso en el lugar de trabajo)

Abordar estas cuestiones evita costos, por ejemplo, para reparar daños a la reputación. También aporta ventajas porque los compradores/fabricantes prefieren una reputación mejorada o asegurada de una plantación/planta extractora libre de conflictos. Facilita el acceso a inversiones sustanciales de instituciones financieras, inversores y empresas matrices, como por ejemplo para las inversiones en una replantación.

¿Por qué es importante el género en los sistemas de pequeños productores?

Según la RSPO, los 'pequeños productores de sistema' son los propietarios, o sus delegados, que no tienen: (1) el poder de tomar decisiones y hacerlas valer sobre las operaciones en sus tierras y las prácticas de producción; y/o (2) la libertad de elegir cómo utilizar sus tierras, el tipo de cultivos que desean plantar, o cómo manejarlos (como organizan, administran y financian la tierra). Esto significa que la empresa gestiona la mayoría, si no todas, de las actividades operativas en las fincas del sistema. Para ciertas actividades, como por ejemplo la cosecha, podrían contratar trabajadores a través de proveedores de servicios, pero en general la empresa es responsable de asegurar que también los pequeños productores de sistema cumplan con los principios de la RSPO. Por lo tanto, en este capítulo, las estrategias indicadas aplican también a los trabajadores (mujeres) de los pequeños productores de sistema.

¿Qué es lo que impide abordar las restricciones de género de las empleadas?

Las mujeres no se consideran una parte importante de la fuerza laboral

La división del trabajo en la plantación, basada en la tradición y las normas sociales, se ha convertido en muchos lugares en una costumbre. Esto ha dado lugar a que las trabajadoras realicen a menudo trabajos como la aplicación de fertilizantes, la pulverización de pesticidas y la recogida de frutos sueltos, y a que los hombres se encarguen de la cosecha, la poda y la conducción de camiones. 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 tienen más a menudo. Esto hace que las mujeres tengan muy pocas posibilidades de ascender dentro de la empresa.

Las mujeres constituyen una proporción menor de la mano de obra de las plantaciones, también 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. El cuidado no remunerado afecta 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 la deserción de los trabajos mejor remunerados por falta de acuerdos 'flexibles' cuando se convierten en madres. Muchas empleadas dependen de otras mujeres y, normalmente, sus hijas mayores, para cuidar de los hijos pequeños o recurren a servicios de guardería de mala calidad, que pueden ser inseguros o inhibir el desarrollo de la primera infancia. Esto causa estrés entre las empleadas, las distrae del trabajo y a menudo conduce al ausentismo. Aunque las empresas se dan cuenta del ausentismo y a veces de las altas tasas de rotación del personal, no es común analizar las causas fundamentales y abordarlas.

No se entiende la justificación económica

Todavía no se entiende como la inversión en las empleadas puede reducir los costos y proporcionar apoyo para obtener una fuerza de trabajo calificada y estable. En muchos mercados de clientes se valora un mayor cumplimiento social, lo que aumenta el acceso a esos mercados.

También existe la idea errónea de que invertir en las mujeres no beneficia a los hombres, pero hay prácticas óptimas de la industria del aceite de palma y otros sectores que demuestran que cerrar la brecha entre hombres y mujeres fortalece la estabilidad de la empresa y asegura los ingresos y el bienestar de la familia.

El informe de la CFI 'Invertir en las mujeres como parte de las cadenas de valor de las agroempresas' (2016) ilustra la justificación económica de invertir en las empleadas para los empleadores de agroempresas a mayor escala. Ilustrado con casos, este informe de la CFI muestra que cuando las empresas invierten en sus trabajadoras, esto ayuda a mejorar su mano de obra y su reserva de talentos, se reducen los costos de contratación y de rotación, se aumenta la innovación y se crean oportunidades para diversas perspectivas en la fuerza laboral y en la gestión. Además, unos estándares laborales elevados y un empleo de calidad pueden aumentar el acceso a los mercados de alta calidad. De esta manera, las empresas mejoran sus ganancias comerciales y, en última instancia, apoyan el crecimiento inclusivo de las trabajadoras de agroempresas¹¹

En la publicación en inglés de Oxfam 'Business Briefing on Unpaid Care and Domestic Work' (2019) se mencionan las siguientes justificaciones empresariales para reconocer, reducir y redistribuir las labores de cuidado no remunerado de mujeres y niñas:

1. Adquisición y retención de talentos: Las empresas con políticas como la licencia parental o familiar remunerada y los acuerdos de trabajo flexible permiten a los empleados gestionar las responsabilidades familiares y de cuidado del hogar no remuneradas y les resulta más fácil atraer y retener a los trabajadores.
2. Productividad y compromiso de los empleados: Los empleadores que adoptan una visión holística de la vida de los trabajadores, incluidas sus responsabilidades de cuidado y domésticas, y que ayudan a abordar los aspectos que causan la distracción, la fatiga y el ausentismo de los empleados, pueden mejorar el rendimiento y el compromiso de la fuerza laboral.
3. Resiliencia y diversidad de la cadena de suministro: Las empresas que alientan a los empleadores en su cadena de suministro a abordar las cuestiones relacionadas con las labores de cuidado no

¹¹ IFC (2016). *Invertir en las mujeres como parte de las cadenas de valor de las agroempresas*.

remunerado pueden ayudar a crear fuentes de suministro estables y diversas, y contribuir a su capacidad de mitigar los riesgos y atender las necesidades de los clientes¹².

Estrategias para las empleadas

Para abordar los problemas sociales identificados de las empleadas y estimular un mayor cumplimiento de los PyC de la RSPO, en la presente guía se describen cuatro estrategias relacionadas con las empleadas que permitirán a las empresas mejorar su rendimiento.

Estrategia 1. La igualdad de género en el lugar de trabajo

Estrategia 2. Condiciones laborales flexibles para hombres y mujeres

Estrategia 3. Hacer frente a la violencia de género

Estrategia 4. Igualdad de oportunidades laborales

¹² Unilever y Oxfam (2019). *Business Briefing on Unpaid Care and Domestic Work*.

Estrategia 1 La igualdad de género en el lugar de trabajo

Indicador 6.1.6 Igual remuneración para hombres y mujeres por trabajo de igual valor.

Criterio 6.7 El entorno de trabajo es seguro y sin riesgos indebidos para la salud

Criterio 6.1 Se prohíbe cualquier forma de discriminación.

¿Cuáles son las restricciones basadas en el género?

La mayoría de los empleados del sector del aceite de palma son hombres. Trabajan en las plantaciones y las plantas extractoras y hacen trabajos que se perciben como pesados. La mayoría de ellos tienen contratos permanentes. La mayoría de las mujeres realizan trabajos ocasionales, lo que da lugar a que los ingresos familiares sigan siendo irregulares y bajos. Como se mencionó en la introducción, las mujeres se dedican principalmente a la fumigación y la fertilización, o a la cosecha de frutos sueltos, que son trabajos ocasionales con baja remuneración. La naturaleza irregular de estos trabajos hace que sea difícil para las mujeres planificar y combinar estos trabajos con las obligaciones familiares como el cuidado no remunerado y las tareas domésticas. Los hombres suelen ser empleados por largos períodos como la temporada completa o tienen un puesto permanente. Esto aporta estabilidad y, además del pago, aporta beneficios adicionales como su inclusión en la seguridad social, el seguro médico y, a veces, también en los planes de pensiones. Hay algunas excepciones, como las mujeres que trabajan en la administración de la oficina o el laboratorio, que cuentan con contratos permanentes, similares a los de las mujeres que trabajan en los servicios médicos y en las instalaciones de cuidado de niños de la empresa. Las sedes de las empresas tienen en muchos casos una mayor proporción de personal femenino.

Las condiciones laborales en la plantación son en general duras. A los trabajadores de las unidades de mantenimiento de plantas (en su mayoría mujeres) se les asignan objetivos en cuanto al número de sacos de fertilizante que deben esparcir, tanques de productos químicos que deben usar para fumigar o hileras de plantas que deben desmalezar. Si la trabajadora no puede cumplir el objetivo, su salario diario es menor o el trabajo que no ha completado se añade a su objetivo del día siguiente. Esto crea la necesidad de traer trabajadores no registrados (mujeres o hombres, a veces niños) para alcanzar el objetivo. El pago no siempre es un pago neto y a veces se deducen de él los costos. Los trabajadores tienen que pagar por su equipo de protección, el transporte en motocicleta dentro de la plantación, etc. lo que reduce aún más su ya pequeño salario. La pulverización de plaguicidas entraña riesgos para la salud reproductiva, como abortos espontáneos, partos prematuros, bajo peso al nacer y defectos congénitos, pero la aplicación de fertilizantes también puede tener repercusiones en la salud.

Algunos trabajadores ocasionales (en su mayoría mujeres) no son contratados por la empresa directamente sino indirectamente a través de una tercera parte. Reciben su salario del capataz, sin nómina y sin derecho a seguro médico, vacaciones o gastos de recuperación causados por accidentes laborales. Los trabajadores ocasionales suelen ser contratados por un máximo de días al mes, para mantenerlos en la condición de trabajadores ocasionales. En Indonesia, esto suele ser un máximo de 20 días, pero a veces menos. A veces las mujeres aprecian esto ya que también tienen otras actividades que las mantienen ocupadas, como un huerto, una parcela de arroz o un pequeño negocio. Las mujeres informan que se sienten inseguras en la plantación. A veces tienen que caminar largas distancias solas y temen a las serpientes y otros animales salvajes. También temen el acoso sexual.

Los temas mencionados son los que se tratan en los convenios colectivos y otras negociaciones entre la gerencia y los trabajadores organizados. Pero la realidad es que los comités de trabajadores y/o los sindicatos están dominados, en general, por los hombres y no representan lo suficiente a las trabajadoras y sus necesidades. Los comités de género apoyan a la gerencia en el análisis y ofreciendo sugerencias de formas de abordar las necesidades de género, pero no siempre tienen experiencia o conocen las experiencias de otras empresas que podrían servir de ejemplo o inspiración.

Medidas clave para abordar estas restricciones basadas en el género

- 1.1 Garantizar la igualdad en los acuerdos de contratación y pago
- 1.2 Mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres en las plantaciones
- 1.3 Involucrar a las mujeres en la comunicación entre los trabajadores y la gerencia

Cómo llevar a cabo estas medidas clave

- 1.1 Garantizar la igualdad en los acuerdos de contratación y pago (Indicador 6.1.6)
 - Enmarcar la igualdad de género en la política de gestión de recursos humanos de la empresa.
 - Dar contratos permanentes a más mujeres, estacionales o permanentes, que incluyan beneficios asociados.
 - Considerar la posibilidad de contratar a parejas, pero hacer un contrato a ambos para evitar que una mujer pierda su trabajo si su marido se va.
 - Luchar contra la explotación de las trabajadoras por parte de contratistas, preferiblemente contratándolas directamente.
 - No deducir del salario los costos del equipo de protección personal y del transporte en la plantación (en motocicleta o camión), ya que reduce un salario que ya es bajo de por sí.
 - Pagar los mismos salarios a hombres y mujeres por trabajos equivalentes.

Ejemplo Empresa Musim Mas - Contratos de trabajo para parejas

La empresa multinacional de Singapur Musim Mas introdujo un nuevo sistema de contratación para hacer frente a la elevada rotación de personal, especialmente entre las trabajadoras. Antes, la compañía reclutaba por separado a los hombres para la cosecha de los racimos de frutos frescos (RFF) y a las mujeres para la fumigación de las palmeras. En consonancia con las prácticas comunes en el sector del aceite de palma, los hombres tenían un contrato con mayor frecuencia que las mujeres. Las trabajadoras eran en su mayoría trabajadoras ocasionales. La empresa experimentó una alta rotación, especialmente de trabajadores ocasionales, y tuvo que hacer frente continuamente a costos recurrentes de contratación, así como a los altos costos de capacitación de las mujeres recién contratadas.

Musim Mas ha introducido un nuevo sistema de reclutamiento por el que se ofrece un contrato al marido y a la mujer de una familia. La rotación de personal ha disminuido. Tanto los hombres como las mujeres son remunerados y pueden disfrutar de otros beneficios como los seguros y la seguridad social. Ambos reciben formación. La lealtad a la compañía ha aumentado. La empresa también menciona los ahorros en la provisión de viviendas. Una casa ahora beneficiaría a dos empleados al mismo tiempo. Cuando tanto esposo como esposa tienen un contrato, ambos tienen sus propios ingresos. En el caso de las mujeres, esto contribuye a su independencia financiera y también aumenta su agencia y su autoestima.

- 1.2 Mejorar las condiciones laborales de las mujeres en las plantaciones (Criterios e indicadores 6.7 - 6.7.3 - 6.7.4)
 - Asegurarse de que el pago sea razonable y los objetivos/cuotas sean factibles y hacer que esto forme parte de las negociaciones de los contratos, tanto con los trabajadores permanentes como con los ocasionales.
 - Organizar a las mujeres en grupos para que no estén solas en la plantación, sino que trabajen juntas y en equipos.
 - Asegurarse de que en la plantación haya tratamiento para las mordeduras de serpiente u otras pequeñas lesiones, y no sólo en un lugar central y lejano.
 - Asegurarse de que se disponga y se utilice ropa de protección para las mujeres que fumigan.

- Asegurar controles de salud regulares (análisis de sangre, etc.) para monitorear la salud, y comunicar los resultados de la prueba para que las mujeres conozcan su estado de salud (esto no siempre se hace).

1.3 Involucrar a las mujeres en la comunicación entre los trabajadores y la gerencia (Indicador 6.1.5)

- Promover la participación de las mujeres en los comités de trabajadores, sindicatos y/o comités de género para hacer oír su voz y garantizar que estén bien representadas en todas las comunicaciones entre la gerencia y los trabajadores, para asegurar que se respeten los derechos y necesidades de las mujeres.
- Promover y apoyar a las mujeres para que se conviertan en miembros de cualquiera de estas estructuras. Esto puede hacerse invitando a representantes del sindicato a que vengan a la empresa para que expliquen los beneficios de la afiliación.
- Aprovechar estos canales para concienciar sobre los derechos y las necesidades de las mujeres.

Comités de género

Según la RSPO (2017), se puede requerir un comité de género que se ocupe específicamente de las áreas de interés para las mujeres, a fin de cumplir con los PyC de la RSPO. Este comité, que debería tener representantes de todas las áreas de trabajo, tratará aspectos tales como: capacitaciones sobre los derechos de las mujeres; consejo para mujeres afectadas por la violencia; guarderías proporcionadas por los cultivadores y extractoras; permiso a las mujeres para amamantar por hasta nueve meses antes de reiniciar la fumigación o el trabajo con productos químicos; y descansos específicos para las mujeres para permitir una lactancia efectiva. Las quejas se deberían procesar mediante mecanismos como los Comités Consultivos Conjuntos (CCC) con representación de género. Las quejas podrían ser internas (empleados) o externas.

Comité de Género de Cargill (Indonesia)

El Comité de Género de Cargill está constituido para todas las empleadas y cuenta con representantes de la planta extractora y las plantaciones. Tienen reuniones mensuales y tratan temas como las finanzas, etc. El presidente(a) reporta a la jefatura de la empresa y la información sobre las sesiones celebradas se comparte con los empleados. El Comité no representa a los pequeños productores independientes, pero si estos lo solicitan puede asesorar a las mujeres agricultoras sobre diferentes temas. Sin embargo, cuando se detecte el acoso se le mencionará al jefe de la aldea.

Por otra parte, hay aldeas en las que la esposa del jefe de la aldea organiza sesiones con mujeres campesinas para concienciar sobre diferentes temas. La relación entre el marido y la mujer en el hogar y combinar todas las tareas siguen siendo temas difíciles de discutir, ya que en la cultura musulmana el hombre es el jefe del hogar y la cultura sigue siendo fuerte en los pueblos. Según su experiencia, es más fácil discutir la toma de decisiones conjuntas en torno a la educación de los hijos que todo lo relacionado con el trabajo agrícola, ya que las mujeres prefieren dejar eso en manos de los hombres. (Fuente: entrevista a Yunita Widiastuti)

Resultados para la empresa

Gestión de riesgos

Evitar el daño a la reputación: El interés de los consumidores y los medios de comunicación en las condiciones de la cadena de suministro está creciendo a medida que el mundo se hace más pequeño y está más interconectado. Ser consciente de las condiciones reales de la cadena de valor de la empresa y entablar un diálogo constructivo que fomente la mejora continua de la igualdad entre los géneros reduce en gran medida el riesgo de que una empresa sufra un daño repentino en su reputación, por ejemplo, cuando queda claro que las mujeres no reciben igual remuneración por igual trabajo.

Reducción de costos

Reducción de los costos de reclutamiento y formación: Los trabajadores ocasionales van y vienen. La elevada rotación de personal conlleva gastos relacionados con la contratación y la formación continuas de nuevos empleados. Si las mujeres tienen contratos a largo plazo o puestos permanentes, es más probable que permanezcan disponibles para la empresa. Se reducen los costos de reclutamiento y el exceso de personal para cubrir el ausentismo.

Reducción de los costos relacionados con el ausentismo: Las empresas con políticas como el trabajo flexible permiten a los empleados gestionar las responsabilidades de cuidado no remunerado de la familia y el hogar y les resulta más fácil atraer y retener a los trabajadores. Esto disminuye el ausentismo.

Creación de valor

Cumplimiento de los estándares: las acciones sugeridas conducen a un mejor cumplimiento de los PyC de la RSPO, verificado en las auditorías de la RSPO. El estado de la auditoría se menciona en el sitio web de la RSPO y apoya la estrategia de mitigación de riesgos de una empresa.

La mejora de la productividad, a medida que aumenta la retención de los trabajadores y disminuye el ausentismo. También tiene un vínculo con la reducción de costos.

Crecimiento

Reputación como empleador que responde a las necesidades de género: Acceso a los mercados de productos sostenibles de alto (o mayor) valor.

Resultados para las mujeres

	Alcance	Beneficios	Empoderamiento
Objetivos	Igualdad de pago y contratos para hombres y mujeres	Una mayor remuneración y una mayor estabilidad y seguridad de los ingresos	La voz de las mujeres se escucha en la comunicación entre gerencia y empleados
Estrategias	Desarrollar diferentes tipos de formas para sustituir el trabajo ocasional y a destajo para las mujeres El departamento de recursos humanos comprueba si las mujeres cobran menos que los hombres por un trabajo similar. Si es así, los contratos se ajustarán	Las mujeres se benefician de una mayor remuneración de gozar de un empleo permanente Prestaciones adicionales como la inclusión en la seguridad social y, a veces, también en los planes de pensiones Mejora de las condiciones laborales, la salud y la seguridad en la plantación	Promover y apoyar a las mujeres para que se conviertan en miembros de los comités de trabajadores, sindicatos y comités de género y participen en los acuerdos de negociación colectiva
Medición	#/% H/M en trabajos estacionales y permanentes	#/% H/M que se benefician de la seguridad social y otros beneficios	#/% H/M en las diferentes estructuras

Estrategia 2. Condiciones laborales flexibles para hombres y mujeres

Indicador 6.5.3 Permitir descansos pagados

Indicador 6.1.4 Se ofrece un empleo alternativo a las mujeres embarazadas

Indicador 6.1.5 Se ha establecido un comité de género

¿Cuáles son las restricciones basadas en el género?

Una restricción, en general, es que las mujeres combinan el trabajo con el cuidado (familiar) no remunerado. Cuidan de los niños pequeños, llevan a los familiares a las citas médicas o cuidan de los familiares ancianos. Todo esto se hace además de las tareas domésticas habituales. Generalmente, los hombres dejan estas labores de cuidado no remunerado a sus esposas, madres o hijas. Una práctica común es que las mujeres elijan el cuidado de la familia en lugar de hacer un turno en el trabajo. Es una restricción que se manifiesta de varias formas, se explica por sí misma y se añade a la situación general de bajos ingresos de las trabajadoras: el trabajo permanente no es flexible y el trabajo ocasional es flexible pero inseguro. Para las empresas, sin embargo, significa un costo debido a la alta rotación de personal y el ausentismo.

Las mujeres embarazadas o en período de lactancia están limitadas a no poder trabajar con productos químicos, ya que de lo contrario, corren graves riesgos para la salud. Esto es lo correcto, pero desafortunadamente también significa que las mujeres abandonan el trabajo cuando se quedan embarazadas. Asistir a los controles del embarazo a menudo entra en conflicto con las horas de trabajo regulares. Aunque esto es ilegal, a veces las mujeres son despedidas cuando están embarazadas. La leche en polvo es cara y a veces de baja calidad, lo que no la convierte en una buena alternativa para la lactancia materna, que es más saludable. Además, no siempre se dispone de un cuidado infantil asequible. Esto hace que las mujeres decidan quedarse en casa o pedirle a una hija o familiar que se quede en casa y no vaya a la escuela para cuidar a los niños.

Medidas clave para abordar estas restricciones basadas en el género

- 2.1 Permitir una mayor flexibilidad en el horario de trabajo para permitir combinar el empleo con las labores de cuidados
- 2.2 Ofrecer un empleo alternativo a las mujeres embarazadas y lactantes.
- 2.3 Reconocer y apoyar a los empleados con responsabilidades de cuidado.
- 2.4 Comunicar las nuevas políticas y sensibilizar a los hombres sobre la redistribución de las tareas de cuidado en sus familias.

Cómo llevar a cabo estas medidas clave

- 2.1 Permitir una mayor flexibilidad en el horario de trabajo para permitir la combinación del empleo con las labores de cuidado (Criterio e indicador 6.5 - 6.5.3)
 - Analizar cómo se podría flexibilizar el horario de trabajo y asegurar que no se requieran horas extras obligatorias para compensar el tiempo dedicado a las responsabilidades de cuidado.
 - Esto podría significar permitir que los trabajadores comiencen más tarde cuando tengan una cita médica o crear descansos o turnos flexibles.
 - Un horario de trabajo más flexible ayuda a retener a las trabajadoras y no obliga a las mujeres a elegir las tareas de cuidado en lugar de trabajar.
 - Sensibilizar sobre el hecho de que los hombres también tienen responsabilidades de cuidado.
 - En lugar de cambiar el trabajo ocasional por empleos permanentes, una empresa también podría considerar la posibilidad de mejorar la vida de los trabajadores ocasionales.

Mejorar la calidad de vida de las mujeres y los trabajadores ocasionales

Según Lim Shu Ling, jefe de comunicaciones sobre sostenibilidad de la empresa de aceite de palma con sede en Singapur, Golden-Agri Resources (GAR), la cuestión del estatus laboral de la mujer es

más compleja y la división del trabajo en la industria del aceite de palma no refleja necesariamente una discriminación contra la mujer. Algunos trabajos, como la recolección de pesados racimos de aceite de palma, son físicamente exigentes y por lo tanto se asignan a los hombres.

“Supongo que se podría mirar a la agroempresa y pensar que las mujeres pueden no ser tratadas en igualdad de condiciones que los hombres, debido a la percepción de que más mujeres están haciendo trabajos a tiempo parcial”, comenta. “Pero existe el peligro de no examinar con suficiente detalle las condiciones específicas del sector agrícola y la forma en que el papel de la mujer se desempeña en entornos más rurales en una comunidad agrícola”.

Añade que muchas mujeres prefieren la flexibilidad en sus horarios de trabajo y suelen combinar una variedad de trabajos domésticos, por lo que la mayoría de ellas son contratadas como trabajadoras a tiempo parcial. GAR ofrece puestos de duración determinada a las trabajadoras que deciden trabajar a tiempo parcial, para que puedan atender otras responsabilidades como el cuidado del hogar, mantener los huertos familiares y la gestión de negocios familiares secundarios. Error! Hyperlink reference not valid. Fuente www.eco-business.com/GAR

2.2 Ofrecer alternativas de empleo a las mujeres embarazadas y lactantes (Criterio e indicador 6.1.4 - 6.5)

- Disponer de una guardería interna, una cafetería y/o una escuela ofrece lugares alternativos para que las mujeres trabajen. Estos no sólo son un gran beneficio social para los trabajadores, sino que crean más alternativas de trabajo para las mujeres embarazadas y/o lactantes.
- Otra opción podría ser emplear a estas mujeres en el vivero o en las plantas extractoras. Aunque la opinión general es que las mujeres hacen un trabajo menos intensivo en comparación con los hombres en la plantación, esto no es del todo cierto. El transporte de contenedores con pesticidas y bolsas de fertilizantes no es un trabajo ligero y probablemente sea comparable con otros trabajos en las plantas extractoras.
- Una posibilidad podría ser dar a las mujeres embarazadas la posibilidad de formarse en diversos temas: alfabetización, liderazgo femenino, formación sobre salud y seguridad, sensibilización sobre derechos laborales, etc., creando así más oportunidades
- Considere el aplicar fertilizantes orgánicos, ya que esto reduce considerablemente el riesgo para la salud.

2.3 Reconocer y apoyar a los empleados con responsabilidades de cuidado (Criterio 6.5)

- Apoyar a los empleados (incluidos los ocasionales) con responsabilidades de cuidado, proporcionando guarderías, escuelas y servicios de salud. Prestar los servicios sin deducir los costos del salario (lo que sucede a veces)
- Proporcionar espacios para la lactancia o la extracción de leche materna.
- Estas estrategias evitan el estrés y la preocupación de las mujeres por el bienestar de los niños pequeños y permiten que los mayores (especialmente las hijas) permanezcan en la escuela.

2.4 Comunicar las nuevas políticas y sensibilizar a los hombres sobre la redistribución de las tareas de cuidado en sus familias (Indicador 6.1.5)

- Asegurar la adhesión de los hombres. Las nuevas políticas deben ser bien comunicadas a todos los trabajadores.
- Esto debería combinarse con la sensibilización de los hombres sobre una distribución más equitativa de los cuidados no remunerados en sus familias.
- Subrayar que cuando los hombres no asumen la parte que les corresponde de las tareas de cuidado no remuneradas, pueden perderse experiencias positivas y de afirmación de la vida,

como los vínculos de por vida que pueden surgir de pasar tiempo con los niños a medida que crecen.

Resultados para la empresa

Gestión de riesgos

Evitar el daño a la reputación: conocer y ser transparente sobre las condiciones de la cadena de suministro es un paso importante para evitar el daño (repentino) a la reputación. La participación en diálogos constructivos con las partes interesadas y la introducción de mejoras cuando sea posible, reduce en gran medida los riesgos para la reputación.

Reducción de costos

Reducción de los costos de reclutamiento y formación: La elevada rotación de personal conlleva gastos relacionados con la contratación y la formación continuas de nuevos empleados. Si las mujeres tienen un horario de trabajo más flexible y reciben trabajos alternativos cuando están embarazadas o amamantando se mantendrán disponibles para la empresa.

Creación de valor

Mayor moral y productividad: Las mujeres que reciben apoyo para combinar el trabajo con las obligaciones familiares, o que pueden trabajar en lugares alternativos cuando están embarazadas, muestran una mayor lealtad a la empresa. Esto generalmente aumenta la productividad y la calidad en general del trabajo.

Crecimiento

Capacidad de responder al aumento de la demanda de manera rentable y teniendo en cuenta las cuestiones de género.

Resultados para las mujeres

	Alcance	Beneficios	Empoderamiento
Objetivos	Se han establecido modalidades de trabajo flexibles	El trabajo se combina más fácilmente con las labores de cuidado no remunerado	Reconocimiento de las labores de cuidado no remunerado de las mujeres
Estrategias	<p>Analizar cómo se podrían flexibilizar los horarios de trabajo</p> <p>Identificar trabajos alternativos para mujeres embarazadas y lactantes</p> <p>Establecer formas asequibles para el cuidado de los niños y la licencia parental</p>	<p>Las mujeres no están obligadas a elegir las tareas de cuidado en lugar de trabajar</p> <p>Menos estrés y preocupación por el bienestar de sus hijos pequeños</p> <p>Los niños mayores (a menudo las niñas) pueden permanecer en la escuela</p>	<p>Involucrar a los cuidadores de manera efectiva en el diseño y la toma de decisiones para que puedan expresar sus preocupaciones y elaborar planes que reflejen sus necesidades e intereses</p> <p>Sensibilizar a los hombres sobre la redistribución de las labores de cuidado no remunerado en la familia</p>
Medición	<p>Modalidades de trabajo flexibles</p> <p>Apoyo a los cuidadores</p>	<p>#/% de H/M que hacen uso de las modalidades</p> <p>Apreciación de las modalidades</p>	<p>Ejemplos de como la persona que cuida se siente reconocida</p> <p>Tareas redistribuidas en las familias de los trabajadores</p>

Estrategia 3. Hacer frente a la violencia de género

Criterio 6.5 No hay acoso o abusos en el lugar de trabajo.

Criterio 3.6 Se cuenta con un plan de salud y seguridad ocupacional documentado, que se comunica e implementa.

¿Cuáles son las restricciones basadas en el género?

Según la FAO¹³, la violencia de género es la violencia contra alguien específicamente porque es hombre o mujer. La violencia de género afecta tanto a hombres como a mujeres, pero las mujeres suelen ser más afectadas. Esto es el resultado de un equilibrio de poder desigual entre hombres y mujeres. La forma más común de violencia de género es el abuso contra la mujer por parte de su pareja masculina. Las partes abusadas pueden sentirse deprimidas, menos interesadas en su trabajo o 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.

La violencia de género afecta principalmente a la población productiva de entre 15 y 45 años. Tiene efectos devastadores en el sector agrícola y la seguridad alimentaria: las enfermedades (incluido el VIH), las lesiones y los embarazos precoces como consecuencia de la violencia reducen la capacidad de trabajo, la productividad y los bienes para los medios de vida. Muchas víctimas y supervivientes de la violencia de género son estigmatizadas y excluidas de las actividades comunitarias y sociales y se les priva de apoyo.

También en el lugar de trabajo las mujeres de todo el mundo se ven afectadas de manera desproporcionada por la violencia de género, incluido el acoso y la agresión sexual. Millones de trabajadoras se ven obligadas a trabajar en un entorno intimidatorio, hostil o humillante, y experimentan diversas formas de conducta sexual no deseada. A las mujeres se les piden favores sexuales, se las expone a bromas, insinuaciones y comentarios inapropiados y a contactos físicos no deseados que pueden llegar a constituir una agresión. 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.

La violencia por motivos de género no sólo perjudica a las víctimas, en su mayoría mujeres y sus familias, sino que también reduce la productividad de las mujeres como agricultoras o empleadas. Las empresas deberían adoptar una postura activa contra la violencia de género en su ámbito de trabajo y, cuando sea posible, abordarla también a nivel de la comunidad, con la participación de hombres y mujeres y sus líderes.

Medidas clave para abordar estas restricciones basadas en el género

- 3.1 Desarrollar y establecer una política de tolerancia cero para la violencia de género
- 3.2 Instalar baños y vestuarios separados para hombres y mujeres
- 3.3 Capacitar a todo el personal, los trabajadores y las personas clave de las comunidades en la prevención y la respuesta a la violencia de género
- 3.4 Facilitar el acceso de las víctimas a servicios de asesoramiento y de salud
- 3.5 Considerar la posibilidad de que sean supervisoras quienes supervisan a las trabajadoras

Cómo llevar a cabo estas medidas clave

- 3.1 Desarrollar y establecer una política de tolerancia cero respecto a la violencia de género (Indicador 6.5.1)

¹³ FAO (2018). *¿Cómo podemos proteger a los hombres, las mujeres y los niños de la violencia de género? Abordar la VG en el sector de la seguridad alimentaria y la agricultura.* [Leer aquí.](#)

- La elaboración de una política de tolerancia cero es un buen comienzo, pero a menudo no basta para prevenir, detectar y responder a los incidentes, independientemente de que ocurran en las comunidades o en el trabajo.
- Asociarse con una organización que tenga experiencia en el tratamiento de la violencia de género, como el acoso sexual en el lugar de trabajo o cuando se viaja al trabajo, p. ej., una ONG, una organización de mujeres o tal vez una consultora, si la empresa no tiene experiencia interna en este campo.
- Solicite a la organización experta apoyo para analizar cuál es el entendimiento común de la violencia de género y la identificación de riesgos como la cultura y el conocimiento local, la actitud y los comportamientos y las prácticas perjudiciales.
- Formular medidas de protección basadas en este análisis. Elementos importantes son la forma en que los supervisores y gerentes pueden promover la denuncia de incidentes y la forma en que se sancionan las prácticas discriminatorias.

3.2 Instalar baños y vestuarios separados para hombres y mujeres (Criterio e indicador 3.6 - 6.2.4)

- Muchos incidentes se pueden prevenir cuando las instalaciones en el trabajo tienen espacios dedicados a hombres y mujeres, como baños y vestuarios separados.
- Las instalaciones deben estar bien repartidas por toda la plantación. En los rincones remotos, las mujeres tienen más riesgos ya que no hay control social. Las instalaciones deben mantenerse limpias diariamente.
- Es posible combinar un lugar de lactancia con un vestuario.

3.3 Capacitar a todo el personal, trabajadores y personas clave de las comunidades en la prevención de la violencia de género y la respuesta a ella (Indicador 6.1.5)

- Comunique la política de tolerancia cero a todos los trabajadores y al personal de la empresa.
- Asigne una persona a la que pueda acudir una víctima de violencia de género con una denuncia.
- Capacitar a todo el personal, los trabajadores y las personas clave de las comunidades para asegurar que todos comprendan lo que es la violencia de género, de dónde proviene y cómo puede prevenirse.
- Aquí hay un amplio margen para explicar la política de tolerancia cero y cómo se aplicará, incluida la denuncia y la sanción de los incidentes. Aunque algunos de estos elementos podrían ya formar parte de la formación general en materia de salud y seguridad, se aconseja prestar una atención especial a este elemento, o incluso dedicarle una capacitación separada.
- En la medida de lo posible, vincular la capacitación de la empresa a una capacitación más basada en la comunidad y a campañas comunitarias centradas en los jóvenes y las parejas. Explique que la violencia doméstica también es acoso sexual.

3.4 Facilitar el acceso de las víctimas a los servicios de asesoramiento y de salud (Criterio 6.5)

- Como se ha señalado anteriormente, el acoso y el abuso sexuales perjudican a las víctimas y éstas pueden necesitar asesoramiento u otro tipo de tratamiento médico. Deben recibir tiempo libre remunerado del trabajo para buscar atención médica o tener acceso a asesoramiento.
- Asigne a una persona de la empresa que pueda organizar el asesoramiento. Lo ideal sería que la empresa dispusiera de un servicio independiente de asesoría.

3.5 Considerar la posibilidad de que sean supervisoras quienes supervisan a las trabajadoras (Indicador 6.1.1)

- Dado que las trabajadoras son acosadas regularmente por los supervisores que quieren tener relaciones sexuales con ellas, considere el tener supervisoras para el trabajo que es realizado predominantemente por trabajadoras.

Política sobre la violencia de género - Bumitama

El acoso sexual y la violencia doméstica es una realidad en las plantaciones, como en cualquier otro lugar. Bumitama tiene una política bastante avanzada en este tema. La empresa ha difundido información al respecto y se dispone de una dirección de correo electrónico para hacer una denuncia anónima de cualquier caso de acoso sexual. Para hacer una denuncia es posible utilizar una computadora en el departamento de recursos humanos o usar un teléfono móvil personal. También es posible tan solo hacer preguntas.

La compañía tiene un papel de mediadora. A veces con la ayuda de un grupo de mujeres con un médico o con un psicólogo. La concienciación también es importante. Bumitama trabaja con los líderes locales. Son muy estrictos con el comportamiento de sus líderes, y el comportamiento inapropiado lleva al despido.

Fuente: Entrevista con la Sra. Lim Sian Choo de Bumitama

Resultados para la empresa

Gestión de riesgos

Una alta prevalencia de las restricciones de género disminuirá la predisposición de las trabajadoras a trabajar para la empresa.

Creación de valor

Abordar la violencia de género contribuye a aumentar la productividad, ya que las víctimas de la violencia de género se sienten emocionalmente deprimidas y las enfermedades, las lesiones y los embarazos precoces como resultado de la violencia reducen la capacidad de trabajo y la productividad.

Reducción de costos

Reducción de los costos relacionados con el ausentismo: Al igual que en la Estrategia 1, las empresas con políticas para hacer frente a la violencia de género retienen a sus trabajadoras y les levantan la moral, lo que se traduce en un menor ausentismo debido a lesiones, depresión, etc.

Crecimiento

Reputación como empleador que responde a las necesidades de género: Acceso a los mercados de productos sostenibles de alto (o mayor) valor.

Capacidad de responder al aumento de la demanda de manera rentable y teniendo en cuenta las cuestiones de género.

Resultados para las mujeres

	Alcance	Beneficios	Empoderamiento
Objetivos	Las mujeres aprenden que la violencia de género no es lo normal	Política de tolerancia cero en vigor	Alentar a las víctimas a que lo reporten y empoderar a las víctimas
Estrategias	Desarrollar una política de tolerancia cero sobre la violencia de género Poner en marcha mecanismos para reportar los casos	Las mujeres se sienten más seguras en el trabajo	Alentar a las mujeres a que informen sobre los casos Apoyar a las víctimas de la violencia de género

	Comunicar el mensaje de la política a toda la empresa		Organizar sesiones de capacitación sobre la política para todo el personal, con especial atención a los hombres, los supervisores y la gerencia
Medición	# de hombres y mujeres destinatarios		# consultas con trabajadoras por parte de la empresa para el desarrollo de políticas y prácticas # de casos reportados

Estrategia 4. Igualdad de oportunidades laborales

Indicador 6.1.3 Selección en el reclutamiento basada en las habilidades

¿Cuáles son las restricciones basadas en el género?

En las sedes de empresas del sector del aceite de palma, un alto porcentaje de la mano de obra es femenina. Las mujeres trabajan en todos los niveles y a menudo están bien educadas. Esto aumenta los porcentajes generales de trabajadoras, especialmente en las grandes empresas.

Contratación de mujeres en las plantaciones

Las empresas están interesadas en contratar mujeres para trabajar en las plantaciones. Sin embargo, las mujeres en general no están interesadas en el trabajo de campo. Prefieren un trabajo en el departamento financiero o jurídico o en la gestión de la sostenibilidad. Es mucho más difícil hacer que se interesen por las operaciones de las fincas, ya que consideran que las condiciones para las mujeres en el campo son duras. Las mujeres trabajan en la finca, pero en funciones administrativas o en el laboratorio.

Fuente: entrevista con la Sra. Yunita Widiastuti, Cargill

A nivel de las plantaciones en el sector del aceite de palma, el porcentaje de mujeres empleadas es mucho menor. La mayoría de las mujeres son contratadas como trabajadoras ocasionales para trabajos como la fumigación de pesticidas, la aplicación de fertilizantes y la recolección de frutos sueltos. De esta manera, la empresa les niega derechos laborales como vacaciones, prestaciones de maternidad, etc., lo que hace que sus ingresos sean inestables y no se crea lealtad con la empresa.

La combinación de bajos niveles de educación y, a veces, la escasez de oportunidades de empleo hace que las mujeres no se atrevan a expresar su interés por puestos más cualificados y mejor remunerados. O incluso mencionar un interés en tareas no tradicionales para las que se dispone de formación en el puesto de trabajo.

Dado que los puestos de gerencia están ocupados predominantemente por hombres, se presta menos atención a la promoción de las oportunidades de ascenso de las mujeres.

El hecho de ofrecer igualdad de oportunidades de empleo a mujeres y hombres, sobre la base de sus competencias para realizar un trabajo, contribuye a una fuerza de trabajo más diversa y a una mejor distribución de los ingresos en las comunidades y las familias. También puede contribuir en gran medida a modificar las normas sociales sobre el género y la división del trabajo en las comunidades que, de otro modo, podrían seguir siendo bastante conservadoras y restrictivas para las mujeres y los hombres.

Medidas clave para abordar estas restricciones basadas en el género

- 4.1 Organizar la capacitación y la tutoría adaptadas a las mujeres de forma que ayuden a superar las barreras, p. ej. incluir la alfabetización
- 4.2 Animar a las mujeres para que soliciten trabajos no tradicionales como el manejo de maquinaria o la conducción de camiones o para que combinen actividades laborales/trabajos
- 4.3 Animar a las mujeres para que soliciten puestos de liderazgo o de gerencia (nivel medio), ya que una gerencia de nivel medio y superior más equilibrada en cuanto al género apoya la inclusión de las mujeres en la fuerza laboral
- 4.4 Mejorar la comunicación entre los trabajadores y la gerencia, especialmente en lo que respecta a la forma de abordar las restricciones de género

Cómo llevar a cabo estas medidas clave

4.1 Organizar la capacitación y la tutoría adaptadas a las mujeres de forma que ayuden a superar las barreras, p. ej. incluir la alfabetización

- Proporcionar acceso a programas de alfabetización de adultos y de conocimientos financieros que ayuden a superar los bajos niveles de educación de las mujeres (y los hombres). Se sabe que los programas de alfabetización ayudan a los trabajadores a comprender mejor las instrucciones, a aumentar su capacidad de leer los avisos o rellenar formularios y a mantener los registros.
- El aumento del nivel de alfabetización abre otras oportunidades de trabajo como la ayuda en el mantenimiento de registros en el departamento de abastecimiento, por ejemplo.
- Los módulos de educación financiera deben incluir la comprensión de las nóminas; cómo calcular el salario en función del número de días trabajados y especialmente en la cantidad de horas extraordinarias trabajadas.
- Siempre que sea posible, se deben incluir módulos sobre cómo hacer un presupuesto doméstico para administrar el flujo de dinero en efectivo del hogar. Se puede invitar a los bancos locales a la fábrica, para que los trabajadores puedan abrir fácilmente su propia cuenta para recibir su paga. En el caso de las trabajadoras, esto impide que el esposo o parientes masculinos se apropien de su dinero.

4.2 Animar a las mujeres para que soliciten trabajos no tradicionales como la manipulación de maquinaria o la conducción de camiones, o para que combinen actividades a fin de alcanzar un empleo a tiempo completo

- Proporcionar capacitación técnica en el lugar de trabajo, ya que así es más fácil para las mujeres combinarla con las obligaciones familiares y también porque la capacitación práctica se ajusta mejor a sus niveles de educación.
- Este es ciertamente el caso de los trabajos no tradicionales, como por ejemplo convertirse en chofer.
- Considere la posibilidad de ofrecer a las mujeres combinaciones de trabajos como la aplicación de fertilizantes con actividades en el vivero.

4.3 Animar a las mujeres para que soliciten puestos de liderazgo o de gerencia (nivel medio), ya que una gerencia de nivel medio y superior más equilibrada en cuanto al género apoya la inclusión de las mujeres en la fuerza laboral

- Las grandes empresas del sector del aceite de palma emplean a bastantes mujeres, especialmente en sus sedes nacionales: mujeres con títulos universitarios en ingeniería, tecnología alimentaria o gestión financiera. También hay muchas mujeres empleadas en la oficina principal de las plantaciones, en departamentos de finanzas y de administración, pero también en la gestión de la sostenibilidad o la seguridad.
- Proporcionar capacitación en materia de liderazgo femenino es un buen punto de partida para que las trabajadoras estén mejor preparadas para participar, por ejemplo, en el comité de género o como representantes de los trabajadores en los procesos de negociación colectiva.
- Para este tipo de sesiones de capacitación, a menudo es necesario encontrar un buen socio/proveedor de servicios de capacitación o incluir módulos específicos en las sesiones de capacitación internas ya existentes.
- El siguiente paso podría ser que se anime a las mujeres a solicitar puestos de supervisión.

Reclutamiento de mujeres - la experiencia de Bumitama

Es difícil encontrar mujeres con un ...título universitario para puestos en la plantación. Siempre intentamos reclutar mujeres universitarias del departamento de silvicultura, por ejemplo, ya que esta formación conlleva las particularidades del cultivo de la palma de aceite. Los recién graduados se asignan, en calidad de aprendices, a los diferentes departamentos de la empresa. Sin embargo,

reclutar mujeres es difícil. El aceite de palma no es el tipo de sector que atrae a las mujeres. Actualmente, sólo el 20 o 30% de los aprendices son mujeres.

En la plantación se cuenta con los siguientes niveles de gerencia: supervisor, subdirector y director general. Los supervisores dirigen a los trabajadores en la ejecución de sus trabajos. Son reclutados entre los trabajadores y se les entrena. A los aprendices se les entrena durante 6 meses en la sede de Bumitama. En este período se les paga. El programa de entrenamiento incluye unas 100 personas al año. Después de terminar el entrenamiento, Bumitama discute con ellos sus preferencias en cuanto a las colocaciones y si es posible, las empareja con un puesto de trabajo. Bumitama también anima a las mujeres a solicitar puestos de supervisión. Creemos que este enfoque de abajo a arriba es más prometedor que la búsqueda de graduados universitarios. Bumitama tiene ahora un grupo experimental que se entrena de esta manera. Y por ahora se ve bien. Si se quedan, tienen posibilidades de promoción dentro de la empresa.

Fuente: Entrevista con la Sra. Lim Sian Choo

4.4 Mejorar la comunicación entre los trabajadores y la gerencia, especialmente en lo que respecta a la forma de abordar las restricciones de género

- Para reforzar la comunicación entre la gerencia y la fuerza laboral en materia de género, todos deben recibir formación sobre la conciencia de género. Más específicamente, el comité de género debe entender cómo se pueden abordar ciertas restricciones. Cuando entienden las posibles estrategias, podrán consultar mejor a los trabajadores y trabajadoras y a los líderes de la comunidad y asesorar a la gerencia sobre las necesidades específicas. También estarán mejor equipados para monitorear las políticas de reclutamiento y tutoría y fomentar el ascenso de mujeres en puestos distintos de los tradicionales.

Resultados para la empresa

Creación de valor

Mantener el acceso a los mercados de alto valor gracias a un sólido historial de desempeño social. Mejor conectividad con la comunidad y desarrollo de la comunidad. Mayor lealtad de los trabajadores y mayor motivación para trabajar horas extraordinarias cuando sea necesario.

Reducción de costos

Retener a las personas adecuadas y mantener una fuerza laboral de alta calidad significa menos costos de contratación, así como tener la capacidad de cubrir las vacantes en la propia empresa.

Crecimiento

Capacidad de responder al aumento de la demanda de manera rentable y teniendo en cuenta las cuestiones de género.

Resultados para las mujeres

	Alcance	Beneficios	Empoderamiento
Objetivos	Tener una fuerza laboral masculina y femenina equilibrada	Las mujeres se benefician por igual del trabajo que los hombres	Las mujeres son valoradas como empleadas
Estrategias	Reclutar activamente a las mujeres	Diseñar u organizar programas específicos de formación y tutoría	Las mujeres tienen oportunidades de ascenso
Medición	#/% de hombres y mujeres empleados	Los ingresos de las mujeres	#/% hombres y mujeres en puestos de gerencia y trabajos previamente conocidos como 'trabajos para hombres'

Parte III Trabajo con pequeños productores independientes

Estrategias para hacer frente a las restricciones por motivos de género de las pequeñas productoras

Principio 1 - Optimización de la productividad, la eficiencia, los impactos positivos y la resiliencia

Principio 2 - Asegurar la legalidad, el respeto por los derechos a la tierra y el bienestar de la comunidad

Principio 3 - Respeto a los derechos humanos, incluidos los derechos y condiciones laborales

La importancia de los grupos de pequeños productores concienciados con las cuestiones de género

Los pequeños productores son actores cada vez más importantes en la economía del aceite de palma. En Indonesia, por ejemplo, alrededor del 40% de la palma de aceite fue gestionada por pequeños productores independientes o participantes en planes de sistemas pequeños productores, que aportan el 40% del suministro total¹⁴. El hogar es fundamental para comprender el funcionamiento de los sistemas de producción de los pequeños productores. La tierra, la mano de obra y otros recursos se gestionan dentro del hogar. Las mujeres desempeñan un papel importante en las explotaciones agrícolas familiares de los pequeños productores. Sin embargo, sus actividades no siempre son reconocidas. Las actividades agrícolas de las pequeñas productoras se consideran a menudo parte de sus tareas domésticas. Como consecuencia, sus contribuciones siguen siendo informales.

En este capítulo se describen varias restricciones de género relacionadas con los pequeños productores y se indican las estrategias y medidas que los pequeños productores independientes pueden adoptar individualmente y en grupo para superar esas restricciones. También se describen enlaces a lo que pueden hacer las empresas a las que el grupo de pequeños productores entrega sus RFF.

¿Qué es lo que dificulta la participación de las pequeñas productoras?

Las mujeres no son percibidas como actores importantes en el sector del aceite de palma

El aceite de palma se percibe en muchos países como un cultivo de hombres, al igual que otros cultivos comerciales. Los cultivos de subsistencia se perciben como cultivos de mujeres. Además, el aceite de palma se percibe como algo arriesgado tanto en lo físico como en lo financiero y por lo tanto masculino. Según las entrevistas realizadas a mujeres y hombres de hogares de pequeños productores, los hombres poseen la fuerza necesaria para la cosecha y un mayor conocimiento y experiencia en las técnicas de cosecha y el uso óptimo de los fertilizantes. En comparación, las mujeres desempeñan un papel más limitado y a menudo definido, sobre todo como ayudantes o asistentes, más que como jornaleras contratadas o pequeñas productoras que manejan parcelas de palma de aceite. El trabajo de las mujeres en la agricultura de la palma de aceite se limita principalmente a trabajar en el vivero, la fertilización, la plantación y la recolección de frutos sueltos.

Los programas de género se perciben como algo que sólo beneficia a las mujeres

¹⁴ CIFOR, Li, T. (2015). *Social Impacts of Oil Palm in Indonesia: A Gendered Perspective from West Kalimantan*. Bogor, Indonesia, pág. 2.

Es un concepto erróneo habitual que los programas de género en la agricultura se dirigen sólo a las mujeres o son discriminatorios contra los hombres. Los programas de género exitosos apuntan a cerrar la brecha entre mujeres y hombres, para que ambos se beneficien. En otros sectores, como el del café y el del cacao, se ha acumulado una experiencia considerable que demuestra que los programas de género son beneficiosos tanto para las mujeres como para los hombres. A partir de diagnósticos de género y hogar, las familias de agricultores pueden reconocer mejor el valor que cada miembro de la familia aporta al hogar y aumentar la comprensión de las pequeñas explotaciones agrícolas como un negocio familiar. Esto puede llevar a una mejor cooperación entre los miembros de la familia, fortaleciendo al mismo tiempo las cadenas de suministro de la agricultura familiar y la agroempresa.

El derecho de las mujeres al uso de la tierra no siempre se reconoce

Otro factor que dificulta la participación de las mujeres en la agricultura de pequeña escala es la falta de reconocimiento en algunos países del derecho de las mujeres al uso de la tierra. Reconocer este derecho implicaría automáticamente la necesidad de involucrarlas en la planificación del uso de la tierra y en los procesos de Consentimiento Libre, Previo e Informado (CLPI). Si las empresas hicieran participar a las mujeres en los procesos de adquisición de tierras, las mujeres ganarían influencia y obtendrían visibilidad como una parte interesada y un agente económico que se debe tener en cuenta. Una vez que participan en la toma de decisiones sobre la adquisición de tierras, las mujeres están en mejor posición para reclamar y aumentar sus beneficios. Los procesos de CLPI sólo serán efectivos si el consentimiento se define no sólo a nivel de la comunidad sino también dentro de las comunidades, para hombres y mujeres.

Las empresas y los grupos no entienden la justificación económica de una estrategia empresarial que tenga en cuenta el género

Todavía no se comprende bien la justificación económica de la participación de pequeñas productoras y de las mujeres de familias de pequeños productores. Algunas empresas más grandes, como por ejemplo Unilever, valoran a las mujeres como socias empoderadas con una mentalidad de sostenibilidad en sus cadenas de suministro y en su ruta hacia el mercado porque *“es lo correcto”*. Pero Unilever también ve la justificación económica en ello. Según Unilever, las mujeres son el grupo de consumidores de mayor crecimiento. En todo el mundo compran el 70% de los alimentos procesados, incluido el aceite de palma. Como el aceite de palma se utiliza como ingrediente en el 50% de los productos envasados y en la mayoría de los alimentos procesados, es de interés económico para Unilever, y por tanto también para los productores, mejorar la posición de la mujer y comunicarlo a las consumidoras.

En otros sectores de todos los continentes, como el del té, el cacao y el café, caracterizados igualmente por modelos de plantaciones en gran escala y pequeños productores, se han recogido y analizado numerosas experiencias y prácticas óptimas de mujeres propietarias de pequeñas explotaciones que pueden ser también útiles para el sector del aceite de palma. La publicación de la CFI *Investing in Women along Agribusiness Value Chains*¹⁵ (Invertir en las mujeres como parte de las cadenas de valor de las agroempresas) ilustra la justificación económica para incluir a las mujeres en una variedad de agroempresas en todo el mundo. De la publicación se desprende claramente que las oportunidades de negocio para el sector privado son demasiado valiosas como para ser desaprovechadas.

Estrategias

En esta guía de género se describen las siguientes estrategias:

1. Involucrar a las mujeres en las organizaciones de pequeños productores como miembros y como líderes

¹⁵ CFI (2016) ídem

2. Igualdad de acceso de las mujeres a los servicios de grupo y/o de empresa

Estrategia 1. Involucrar a las mujeres en las organizaciones de pequeños productores como miembros y como líderes

Criterio 1.1 Los pequeños productores establecen una entidad legal que tiene la capacidad organizativa para cumplir con el Estándar PPI RSPO de 2019.

Criterio 3.6 No hay discriminación, acoso o abusos en la finca.

¿Cuáles son las restricciones basadas en el género?

Los valores tradicionales y las estructuras económicas históricas crean barreras desiguales a la participación de la mujer en organizaciones o grupos de pequeños productores. Es una práctica común que los grupos registren todas las fincas a nombre del cabeza de familia, típicamente un hombre. Esto da como resultado que los hombres dominen en la organización de pequeños productores y tengan acceso a los servicios y otros beneficios proporcionados. Esta práctica contribuye a la percepción de que la producción de aceite de palma es un 'cultivo de hombres' y que los cónyuges tienen poco que decir sobre la producción y la venta del cultivo; tampoco sobre qué hacer con los ingresos generados, aunque también tengan un papel en la producción de aceite de palma. Esto limita las posibilidades de las mujeres de beneficiarse de la producción y reduce la motivación de las mujeres para desempeñar un papel productivo en la producción de aceite de palma. Incluso las mujeres jefas de hogar en algunos lugares tienden a buscar un miembro masculino de la familia (hijo o hermano) para que las represente en la organización de pequeños productores. Si los grupos de pequeños productores ajustaran los criterios de contratación, ello podría dar lugar a la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. Esto también contribuiría a aumentar el suministro a la empresa que compra los productos.

La mayoría de las organizaciones de pequeños productores están dominadas por miembros masculinos, que generalmente son considerados como el representante de su hogar familiar. Las mujeres no participan en las reuniones y si lo hacen suelen ser demasiado tímidas para hablar. Por lo tanto, no participan en los procesos de toma de decisiones. Incluso las mujeres cabezas de familia que son miembros de un grupo de pequeños productores a veces envían a un pariente masculino (hijo o hermano) para que las represente. Como consecuencia, en muchos casos las mujeres tienen poco o ningún acceso a los servicios de la empresa.

Las organizaciones de pequeños productores rara vez tienen líderes femeninos. Especialmente en las zonas más conservadoras, a menudo no es social y culturalmente aceptable incluir a las mujeres en organizaciones mixtas de agricultores. Esto da lugar a organizaciones de pequeños productores dominadas por hombres. En estos casos, el fortalecimiento de las organizaciones exclusivamente femeninas puede ser un trampolín para el desarrollo de las cualidades de liderazgo de las mujeres. Los grupos exclusivamente femeninos o dirigidos por mujeres también pueden evitar la apropiación de los beneficios por parte de los hombres, lo que no es infrecuente en los grupos mixtos con liderazgo masculino. La organización de mujeres puede ser parte de la organización de pequeños productores que es más grande.

Medidas clave para abordar estas restricciones basadas en el género

- 1.1 Incluir a las mujeres en los grupos de pequeños productores
- 1.2 Crear conciencia de las restricciones basadas en el género para que las mujeres participen activamente en grupos y organizaciones de pequeños productores como miembros y como líderes
- 1.3 Formular estrategias para alentar la participación activa de las mujeres como miembros y líderes en grupos y organizaciones de pequeños productores
- 1.4 Promover el desarrollo del liderazgo de las mujeres en grupos exclusivamente femeninos

Cómo llevar a cabo estas medidas clave

1.1 Incluir a las mujeres en los grupos de pequeños productores

- Crear conciencia sobre el importante papel de la mujer en la producción de aceite de palma
- Fomentar la membresía y el liderazgo de las mujeres en la organización de pequeños productores.

Elija las opciones más apropiadas para su situación:

- Invitar activamente a las mujeres cabezas de familia a que formen parte del grupo de pequeños productores.
- Mientras ella tenga el control sobre los productos, el o ella puede convertirse en miembro, sin importar si tiene el título de propiedad sobre la tierra.
- Registrar a ambos cónyuges de un hogar como miembros de la organización de pequeños productores.
- Animar a los hombres a dar una parte de sus tierras a sus esposas, para que puedan unirse al grupo por derecho propio.
- Registrar también a las mujeres en los grupos.

Sensibilizar sobre el papel de la mujer en la explotación de pequeños productores

Empresas como el fabricante de chocolate Mondelēz International se asoció con la CFI para identificar los papeles que desempeñan las mujeres y los hombres en el sector del cacao y evaluó su contribución en las diversas etapas del proceso de producción del cacao.

Los diagnósticos de hogar pueden permitir a las empresas evaluar las brechas y definir las oportunidades para las mujeres y los hombres que participan en el proceso de producción agrícola y ajustar los programas de género de las empresas en consecuencia.

Sobre la base de esos diagnósticos, las familias de agricultores pueden reconocer mejor el valor que aporta al hogar cada miembro de la familia y aumentar la comprensión de las pequeñas explotaciones agrícolas como un negocio familiar. Esto puede conducir a una mejor cooperación entre los miembros de la familia, fortaleciendo al mismo tiempo las familias de agricultores y las cadenas de suministro de las agroempresas.

Fuente: CFI/Grupo del Banco Mundial, 2016

1.2 Crear conciencia de las restricciones basadas en el género para que las mujeres participen activamente en grupos y organizaciones de pequeños productores como miembros y como líderes

- Organizar un debate con los miembros de las organizaciones de pequeños productores (hombres y mujeres) utilizando la siguiente guía para evaluar varios factores que conducen al hecho de que las mujeres se benefician menos de las organizaciones de pequeños productores que los hombres.

Directrices para el diálogo

- ¿Cuáles son los criterios para ser miembro de las organizaciones?
- ¿Cuáles son los beneficios para los miembros?
- ¿Cuántos miembros son hombres? ¿Cuántos miembros son mujeres?
- ¿Cuánto cuestan las cuotas de afiliación (registro y mantenimiento)?
- ¿Cuáles son los horarios, la frecuencia y el lugar de las reuniones?
- ¿Cree que ser un hombre o una mujer ayuda a alguien a convertirse en un líder?
- ¿Cuál es el número y el sexo de los oficiales de la organización?
- ¿Cuáles son las calificaciones necesarias para convertirse en el líder de una organización?

- ¿Qué recursos (financieros, tiempo, otros) se requieren para ser el líder de una organización?
- ¿Cuáles son los roles y posiciones de las mujeres dentro de la organización mixta?
- ¿Cómo son las relaciones de poder dentro de la organización?
- ¿Cuál es la capacidad de las líderes/grupos femeninos para influir en la toma de decisiones sobre los servicios del sector y el desarrollo de la cadena de valor?
- Investigar las posibles barreras al ingreso y la permanencia como miembros de las mujeres en las organizaciones
- Investigar las barreras para que las mujeres se beneficien de los servicios de la organización de pequeños productores
- Investigar los posibles obstáculos a los puestos de liderazgo de las mujeres dentro de las organizaciones

1.3 Formular estrategias para fomentar la participación activa de las mujeres en grupos y organizaciones de pequeños productores como miembros y líderes

- Utilice las siguientes directrices para el diálogo sobre las restricciones y soluciones relativas al acceso y la posición de la mujer en las organizaciones de pequeños productores.

Soluciones para las tres restricciones de género que se observan con más frecuencia – guía para el diálogo

1. Las mujeres suelen tener dificultades para acceder a (los servicios de) las organizaciones de pequeños productores

- Fomentar la membresía de los cónyuges y otros miembros de la familia
- Crear conciencia de que la producción es un negocio familiar y que las organizaciones de pequeños productores deben centrarse en los miembros de la familia con sus propias perspectivas y necesidades
- Crear conciencia de que si la familia es miembro de la organización, todos los miembros de la familia deben beneficiarse de los servicios (p. ej., la formación que se imparte)
- Fomentar el cambio de las normas de la organización(es) para animar a que los miembros de la familia participen en las reuniones, la formación y accedan a los beneficios
- Destacar los argumentos comerciales de la integración de las mujeres como miembros de pleno derecho de la organización de pequeños productores

2. Si se permite a las mujeres ser miembros, a menudo se les limita la participación

- Asegurarse de que la información sobre nuevas organizaciones se anuncie por medio de canales de comunicación utilizados tanto por hombres como por mujeres
- Fomentar el pago de cuotas de ingreso y afiliación a un nivel y con un calendario de pagos que se lo puedan permitir tanto hombres como mujeres
- Asegurar que las reuniones se celebren en horarios y lugares que faciliten la participación de las mujeres

3. Si las mujeres participan como miembros, no acceden a los puestos de liderazgo

- Proporcionar capacitación sobre la gobernanza de las organizaciones que establezca principios de liderazgo y toma de decisiones equitativos desde el punto de vista del género (cuotas)
- Investigar los posibles obstáculos a los puestos de liderazgo de las mujeres dentro de las organizaciones

1.4 Promover el desarrollo del liderazgo de las mujeres en grupos exclusivamente femeninos

- Fortalecer los grupos exclusivos para mujeres, o si es posible utilizar los grupos ya existentes. En las zonas más conservadoras, las organizaciones exclusivamente femeninas son más adecuadas para abordar las restricciones basadas en el género. Dentro de esos grupos, las mujeres pueden expresar sus necesidades y opiniones y desarrollar habilidades de liderazgo y autoestima. El uso de grupos y redes existentes, a veces informales, puede tener más éxito que iniciarlos desde cero.
- Invertir en el desarrollo del liderazgo de las mujeres y en una gobernanza transparente. Esto permite a las mujeres asumir nuevos roles en las cadenas de valor como capacitadoras, intermediarias y líderes. Oxfam Internacional¹⁶ aporta pruebas rigurosas novedosas, procedentes de investigaciones cuantitativas y cualitativas realizadas en Etiopía, Malí y Tanzania, sobre los beneficios económicos y de empoderamiento de la participación de la mujer en grupos de acción colectiva en diferentes sistemas y mercados agrícolas. Un liderazgo que tenga en cuenta las cuestiones de género y una gobernanza de grupo transparente son fundamentales para garantizar la distribución equitativa de los beneficios, ya sea en grupos mixtos o sólo de mujeres.
- Asegurar la aceptación y el apoyo de los hombres
Asegurar la aceptación de los hombres es siempre importante, incluso cuando se fortalecen las organizaciones de mujeres agricultoras. Las relaciones entre grupos mixtos dominados por hombres y grupos (informales) dominados por mujeres pueden contribuir a aumentar la participación de las mujeres en organizaciones formales mixtas de pequeños productores. Las siguientes cuatro estrategias han demostrado ser muy efectivas:
 1. Involucrar a los hombres y a los líderes masculinos para crear un entorno propicio para aumentar la participación de los grupos de mujeres.
 2. Abordar la cuestión de las normas de afiliación de las organizaciones dominadas por hombres que discriminan directa o, más a menudo, indirectamente a las mujeres o a ciertas categorías de mujeres.
 3. Establecer grupos informales vinculados a los grupos formales, para aumentar la participación de las mujeres en los grupos formales a la vez que se apoya el desarrollo de su capacidad.
 4. Por último, considerar los papeles de los hombres y las mujeres, y cómo las relaciones de género pueden renegociarse a nivel de hogar, grupo y comunidad. La aplicación de una metodología de hogar como la descrita en la parte IV (como estrategia 3) de esta guía puede ser una estrategia importante para aumentar la participación de la mujer en la organización formal de pequeños productores.

Resultados para el grupo de pequeños productores y la empresa

Reducción del riesgo

El aumento de la producción y hacerla más estable y el suministro al grupo disminuyen el riesgo de incumplimiento de los acuerdos de venta o de los objetivos comerciales establecidos en el grupo.

Reducción de costos

Menos fricciones en la relación de la empresa con los hogares de los pequeños productores, a medida que las mujeres desarrollan habilidades para ser un miembro activo y alzan su voz como miembros y líderes para defender los intereses de la familia.

Creación de valor

Calidad de la producción: Producción más sostenible de RFF de alta calidad, porque tanto los agricultores como las agricultoras aplican buenas prácticas agrícolas. Además, tanto los maridos como

¹⁶ Oxfam Internacional, S. Baden (2013). *Women's Collective Action: Unlocking the Potential of Agricultural Markets*, pág. 12.

las esposas, en su calidad de miembros de un grupo de pequeños productores, tienen igual acceso a los insumos y servicios, lo cual aumenta los rendimientos.

Crecimiento

Acceso a mercados grandes y de alto valor: Es probable que los grupos de pequeños productores que obtengan buenos resultados en materia de igualdad de género y derechos humanos tengan acceso a mercados de productos sostenibles de alto nivel y valor, a relaciones comerciales a largo plazo y a un modelo comercial más estable.

Resultados para las mujeres

	Alcance	Beneficios	Empoderamiento
Objetivos	Una membresía equilibrada entre hombres y mujeres en el grupo de pequeños productores	Los hombres y las mujeres se benefician por igual del grupo de pequeños productores	Las mujeres son miembros y líderes de la organización de pequeños productores por derecho propio
Estrategias	<p>Reclutar activamente a mujeres agricultoras como miembros del grupo de pequeños productores</p> <p>Promover la inclusión de cónyuges</p> <p>Organizar debates sobre las restricciones y soluciones de la posición de la mujer en la organización de pequeños productores</p> <p>Desarrollar estrategias para superar estas restricciones</p> <p>Capacitar a las mujeres para que se conviertan en miembros activos y líderes</p>	<p>Asegurar que las mujeres agricultoras se beneficien de la producción de RFF, un cultivo comercial de alto valor, y aumenten sus ingresos</p> <p>Los servicios se prestan en horarios y lugares convenientes para las mujeres</p> <p>Ambos cónyuges pueden beneficiarse de los servicios</p> <p>Fomentar la capacidad de los líderes para atender las necesidades específicas de las mujeres</p>	<p>Reconocer el importante papel de la mujer en el cultivo del aceite de palma</p> <p>Lograr la aceptación de los hombres para la participación de las mujeres en el grupo de pequeños productores como miembros y líderes</p> <p>Sensibilizar a los hombres para eliminar las barreras que impiden que las mujeres se conviertan en miembros activos y líderes de la organización</p> <p>Promover que las mujeres alcen sus voces y expresen sus necesidades e intereses</p>
Medición	<p>#/% Miembros y líderes masculinos/femeninos del grupo de pequeños productores</p> <p># Líderes femeninas entrenadas</p>	Ingresos obtenidos por las pequeñas productoras, p. ej., midiendo el valor financiero de la cantidad adquirida por la empresa a hombres y a mujeres	<p># de mujeres líderes en la organización de pequeños productores</p> <p>Necesidades abordadas/ resultados para las mujeres</p>

Estrategia 2. Igualdad de acceso de las mujeres a los servicios de grupo y/o de empresa

Criterio 1.2 Los pequeños productores son capaces de gestionar su finca de manera eficaz.

Criterio 1.3 Los pequeños productores aplican Buenas Prácticas Agrícolas (BPA) en sus explotaciones.

Criterio 3.5 Las condiciones de trabajo y las instalaciones son seguras y cumplen los requisitos legales mínimos.

¿Cuáles son las restricciones basadas en el género?

El hecho de no reconocer el importante papel de la mujer en la producción de aceite de palma restringe el acceso de la mujer a los servicios de la empresa (como la capacitación para las Buenas Prácticas Agrícolas (BPA), los insumos y la tecnología) y afecta a su productividad. La baja productividad de los pequeños productores afecta negativamente a la rentabilidad de la empresa que compra su producto. Así que existen justificaciones económicas para asegurar la igualdad de acceso de las mujeres a los servicios de la empresa y a la formación.

Las empresas que imparten capacitación en BPA carecen de personal con la capacidad y las competencias necesarias para diseñar e impartir esa capacitación de manera que sea accesible para las mujeres. Hay pocas formadoras de BPA y las organizaciones tienen estructuras, culturas, políticas y procedimientos que carecen de medidas claras para abordar la desigualdad de género. Como resultado, las mujeres reciben principalmente información de segunda mano de redes informales, en vez de proveedores expertos. La adopción por parte de las mujeres de prácticas, tecnologías y conocimientos empresariales mejorados sigue siendo inferior a la de sus homólogos masculinos. Por último, pero no por ello menos importante, los proveedores de capacitación en BPA deben reconocer que las agricultoras son un grupo diverso, y que pueden requerirse diversas estrategias para comunicarse con ellas y atender sus distintas necesidades.

A nivel individual, el bajo nivel de educación de las mujeres es una barrera clave para la formación especializada. Las responsabilidades domésticas y de cuidado dificultan asimismo la participación de las mujeres en la formación o en demostraciones prácticas. Especialmente cuando estas oportunidades de aprendizaje se proporcionan lejos de casa, o por un profesional masculino. Además, la falta de participación de las mujeres en las organizaciones de pequeños productores reduce la posibilidad de que las mujeres se comuniquen con los proveedores de servicios técnicos. Las mujeres sufren una triple carga de trabajo: Tienen que ocuparse de su familia y de las tareas domésticas relacionadas. Realizan trabajos agrícolas, a menudo tanto para el consumo doméstico como para el mercado. También tienen tareas relacionadas con la comunidad. Esto hace que las mujeres estén sobrecargadas y tengan poco tiempo. Así que a menudo les falta tiempo para participar en entrenamientos. Por otro lado, si se desarrolla una tecnología que reduce el trabajo, en la mayoría de los casos es para beneficio de los hombres.

Los pequeños productores necesitan insumos como semillas/plantas (árboles jóvenes), fertilizantes y plaguicidas. Estos no siempre están disponibles o no están disponibles a tiempo, y son demasiado caros. Para las mujeres es aún más difícil tener acceso a estos insumos. Todos estos insumos son costosos y a menudo falta el (micro) crédito. Un problema para las mujeres en particular es el hecho de no disponer de la garantía o avales necesarios para un préstamo. Estos problemas son especialmente graves en el caso de las pequeñas productoras.

Las mujeres están expuestas de manera desproporcionada a los riesgos para la salud relacionados con el uso de plaguicidas y productos químicos, ya que la fumigación entra dentro del ámbito de responsabilidad de las mujeres. Aunque los procedimientos formales de seguridad prohíben a las mujeres embarazadas y en período de lactancia pulverizar con plaguicidas, estas normas no siempre

se cumplen. Hay una falta de conciencia de que las mujeres necesitan ropa protectora cuando fumigan y una falta de disponibilidad de ropa.

La tecnología podría ser beneficiosa para las mujeres, ya que reduce su carga de trabajo. La tecnología no sólo se refiere a la maquinaria, sino también a mejores herramientas de mano o al equipo de protección. La tecnología puede utilizarse para el trabajo productivo relacionado con la producción de aceite de palma, pero también para el trabajo reproductivo (p. ej., reduciendo el tiempo para acarrear agua o leña). Es probable que esta reducción de la carga de trabajo aumente la motivación de las mujeres para trabajar. Esto es beneficioso para la familia de pequeños productores, ya que aumenta los ingresos familiares. Pero también la empresa que compra los productos se beneficiará a medida que las mujeres y la familia sean más productivas.

Medidas clave para hacer frente a estas restricciones

2.1 Hacer accesible a las mujeres la capacitación en materia de Buenas Prácticas Agrícolas (BPA)

2.2 Asegurar que los insumos agrícolas estén disponibles para las mujeres, si es necesario, a crédito

2.3 Promover tecnologías para reducir la carga de trabajo de las mujeres

Cómo llevar a cabo estas medidas clave

2.1 Hacer accesible a las mujeres la capacitación en materia de Buenas Prácticas Agrícolas (BPA) (Criterio 1.3)

- Elaborar políticas y estrategias empresariales que demuestren que se considera que las mujeres pueden acceder a los servicios por derecho propio.
- Aumentar el número de mujeres entrenadoras en BPA (p. ej. agentes de extensión agraria).
- Aplicar un enfoque familiar, invitar a toda la familia a la formación en BPA.
- Desarrollar servicios para atender las necesidades e intereses de las clientas.
- Una herramienta útil en este proceso es utilizar un análisis de género de la organización para identificar las brechas en las capacidades de la organización
- Establecer cuotas para la participación de las mujeres en las sesiones de capacitación.
- Concienciar a los hombres y a la comunidad en su conjunto sobre el importante papel de la mujer como agricultora.
- Asegurarse de que se invita y anima directamente a las mujeres agricultoras, incluidas las mujeres de las familias de pequeños productores masculinos, a asistir a las sesiones de capacitación y extensión sobre BPA. ¡Elegir los canales de comunicación apropiados!
- Proporcionar los servicios de manera que las mujeres puedan participar (tiempo, lugar, tipo de formación).
- Asegurarse de que los métodos de capacitación y extensión sean apropiados para las mujeres.
- Reclutar una mezcla de personal de extensión femenino y masculino siempre que sea posible, porque la experiencia demuestra que las instructoras y las trabajadoras de extensión suelen ser más eficaces que los hombres para llegar a las agricultoras y capacitarlas.
- Seleccionar a las mujeres como líderes en los enfoques de agricultor a agricultor.

2.2 Asegurar que los insumos agrícolas estén disponibles para las mujeres, si es necesario, a crédito

- La empresa debe proporcionar insumos de alta calidad (semillas/plantas, fertilizantes/plaguicidas) a los pequeños productores por igual, tanto a hombres como a mujeres.
- Asegurarse de que estos insumos estén disponibles en el momento adecuado (al comienzo de la temporada) también para las mujeres.
- Sensibilizar y capacitar a los agricultores sobre el uso seguro de los plaguicidas de acuerdo con las directrices de la RSPO:
 - Asegurarse de la disponibilidad y accesibilidad de la ropa de protección y de que esta se utiliza.

- Resaltar que las mujeres embarazadas y lactantes nunca deben fumigar con plaguicidas, para evitar problemas de salud que las afecten a ellas o a sus bebés; en cambio, deben solicitar la asistencia de trabajadores varones o incluso de fumigadores profesionales.
- La empresa podría considerar la posibilidad de apoyar el establecimiento de grupos de hombres (jóvenes) que presten servicios profesionales de fumigación, como negocio.
- Asegurarse de que los insumos sean asequibles, y/o estén disponibles a crédito, incluido para las mujeres.
 - La empresa/planta extractora puede proporcionar insumos a crédito para abastecer a los pequeños productores, con el contrato como aval.
 - La empresa también puede hacer un trato con una institución de microfinanciación o con un distribuidor de insumos para la concesión de préstamos para insumos, mientras que el contrato con la empresa (o planta extractora) sirve de aval.
 - Ambos servicios deben prestarse por igual a hombres y mujeres.
 - Fomentar y apoyar el desarrollo de crédito y grupos de ahorro.
 - Si la capacidad de ahorro de estos grupos es limitada, se puede cooperar con una institución de microfinanciación (IMF) para desarrollar un producto de préstamo basado en el aval social de estos grupos.

2.3 Promover tecnologías para reducir la carga de trabajo de las mujeres

- Desarrollar tecnologías para atender las necesidades e intereses de las mujeres
 - Organizar grupos focales de diálogo con mujeres para evaluar su carga de trabajo e identificar las tareas más pesadas y las posibilidades de aliviarlas.
 - Considerar la posibilidad de aliviar las tareas productivas y reproductivas, ya que son partes interrelacionadas de la carga de trabajo de las mujeres.
- Poner esta tecnología a disposición de las mujeres a un precio asequible
 - Considerar la posibilidad de desarrollar productos de préstamo para la nueva tecnología.
 - Las herramientas pequeñas podrían ser dadas en forma de subvención.
 - El alquiler de maquinaria más grande podría ser una opción.

Resultados para el grupo de pequeños productores y la empresa

Gestión de riesgos

Evitar los problemas de salud de las mujeres y sus bebés no nacidos causados por el uso irresponsable de los plaguicidas. Esto también evita riesgos para la imagen de la empresa que se producirían en caso de daños a la salud debido, por ejemplo, al uso de plaguicidas.

Si se reduce el trabajo pesado de las mujeres, mediante la introducción de tecnología (maquinaria o herramientas manuales mejoradas) las condiciones de trabajo de las mujeres mejoran, lo que contribuye a la imagen de responsabilidad social del grupo y de la empresa a la que suministran.

Las mujeres están más motivadas para hacer su parte del trabajo productivo y esto aumenta la lealtad de los pequeños productores a la empresa/planta extractora a la que venden.

Creación de valor

Aumento de la producción de productos de alta calidad: Aumento de los productos de alta calidad producidos de forma sostenible, porque las buenas prácticas agrícolas son aplicadas tanto por agricultores como por agricultoras.

Aumento de la calidad: Las mujeres suelen ser muy conscientes en la aplicación de lo que han aprendido en la formación. En otros sectores se observa que los hombres suelen cuestionar las recomendaciones técnicas y apenas cambian sus prácticas. En cambio, las mujeres están más abiertas

a nuevos conocimientos y adoptan las innovaciones más rápidamente. Así pues, la limitada toma de decisiones de las mujeres en la empresa familiar limita la adopción de nuevas tecnologías.

Aumento de la productividad: Con una tecnología mejorada el trabajo puede hacerse más rápido, lo cual aumenta la eficiencia y la productividad. Las mujeres también podrían estar más motivadas para hacer el trabajo. A veces, los hombres incluso se hacen cargo del trabajo que antes hacían las mujeres cuando este se mecaniza, lo que reduce la carga de trabajo de las mujeres. Incluso la tecnología que reduce las tareas reproductivas de las mujeres, p. ej., el acarreo de agua podría contribuir indirectamente a una mayor productividad en las tareas productivas, ya que hace que las tareas sean más fáciles y se hacen en menos tiempo, lo que libera tiempo para las mujeres.

Crecimiento

Acceso a los mercados de productos certificados: Las mujeres como gestoras de calidad del hogar. En otros sectores, hay pruebas de que las mujeres suelen prestar más atención a la calidad de los productos que sus homólogos masculinos. Demuestran la responsabilidad y organización necesarias para cumplir con los estándares de certificación. Sin embargo, la cultura de género predominante a menudo hace que su trabajo sea menos visible y menos valorado.

Resultados para las mujeres

	Alcance	Beneficios	Empoderamiento
Objetivos	Las mujeres asisten a capacitaciones de BPA y tienen acceso a los insumos y la tecnología	Las mujeres se benefician del aumento y mejora de la producción y de mayores ingresos	Las mujeres son reconocidas como pequeñas productoras y pueden tomar decisiones estratégicas sobre la producción agrícola
Estrategias	<p>Establecer objetivos para la participación de las mujeres en eventos de formación</p> <p>Invitar a las mujeres a asistir a eventos de formación</p> <p>Proporcionar insumos a las mujeres</p> <p>Adaptar la formación para que las mujeres puedan asistir fácilmente: tiempo y duración, cuidado de los niños, etc.</p>	<p>Diseñar módulos de capacitación que tengan en cuenta las necesidades y posibilidades de las mujeres</p> <p>Evaluar la aplicación de los nuevos conocimientos y tecnología, y si fuera necesario desarrollar estrategias para abordar los cuellos de botella en la aplicación de las BPA, los insumos y la tecnología</p> <p>Asegurar que se aplican las nuevas tecnologías, herramientas y maquinaria y que tengan beneficios concretos para las mujeres</p>	<p>Concienciación en las comunidades sobre el importante papel de la mujer como agricultora</p> <p>Abordar las normas de género en los hogares en relación con la propiedad y la toma de decisiones, y sensibilizar a los hombres (parejas) hacia la propiedad compartida</p> <p>Comunicar que las mujeres pueden ser capacitadoras de BPA y agricultoras líderes</p> <p>Promover que los bienes, p. ej. las palmeras, estén (también) registrados a nombre de la mujer</p>
Medición	% H/M de participación en capacitaciones de BPA, y con acceso a insumos y tecnología	<p>% H/M que aplican nuevas técnicas después de las capacitaciones</p> <p>% H/M que aumentan su productividad</p> <p>% H/M que aumentan sus ingresos</p> <p>% de mujeres y hombres que usan tecnología/herramientas/maquinaria para el trabajo productivo</p> <p>Tecnología para reducir las tareas relacionadas con las tareas domésticas (p. ej., acarrear agua)</p>	<p>#/% H/M Capacitadores de BPA</p> <p>#/% H/M Agricultores líderes</p> <p>Aumento de las habilidades y la confianza en sí mismas de las mujeres para capacitar a otros</p>

Parte IV Empresas y comunidades

Estrategias para atender las necesidades e intereses de las mujeres en las comunidades

¿Por qué es importante esto?

Una empresa, ya sea una finca o una planta extractora, opera en un entorno. Las empresas pueden promover la igualdad de género en sus operaciones por la forma en que se relacionan con las comunidades locales en las que operan. Este compromiso puede adoptar la forma de gestionar sus efectos negativos en las comunidades, como los daños ambientales, el desplazamiento de la población y el uso de los recursos naturales.

Las empresas pueden distribuir también sus efectos positivos de manera más equitativa entre las mujeres y los hombres de sus comunidades mediante el empleo, la contratación, las contribuciones caritativas y las inversiones. Esta parte proporciona consejos sobre cómo dejar que la comunidad en general se beneficie de una empresa.

Las empresas no entienden la justificación económica para las relaciones comunitarias sensibles al género

Las empresas suelen pasar por alto la importancia de las buenas relaciones con las comunidades. Esto resalta más aún la importancia del papel que desempeña la mujer en las comunidades. Se pasan por alto los efectos negativos de la empresa para las mujeres. Las actividades fuera de la actividad principal de la empresa, que es la producción de aceite de palma, no se consideran una responsabilidad de la empresa.

Se pasan por alto las oportunidades perdidas de una relación constructiva con las comunidades. Un mayor impacto en el desarrollo puede mejorar la imagen de una empresa y evitar los litigios y la interrupción de las operaciones de la empresa. También puede estimular un proceso de producción más sostenible mediante la creación de un grupo de reclutamiento más inclusivo dentro de la comunidad.

Estrategias

En esta parte se describen las siguientes estrategias:

1. Participación de las mujeres en la Planificación del Uso de la Tierra en la Comunidad y en los procesos de Consentimiento Libre, Previo e Informado (CLPI)
2. Organizar iniciativas comunitarias que tengan en cuenta el género
3. La igualdad en la toma de decisiones de hombres y mujeres en el hogar
4. Reducción de los cuidados no remunerados y del trabajo doméstico
5. Desarrollo de la pequeña empresa

Estrategia 1 Participación de las mujeres en la Planificación del Uso de la Tierra en la Comunidad y en los procesos de Consentimiento Libre, Previo e Informado

Criterio 4.4 El uso de la tierra para la palma de aceite no disminuye los derechos legales, consuetudinarios o de uso de otros usuarios sin su Consentimiento Libre, Previo e Informado

¿Cuáles son las restricciones basadas en el género?

La propiedad de la tierra por parte de las mujeres, en general, sigue siendo relativamente baja en muchas regiones del mundo, ya que tanto los regímenes consuetudinarios como los de propiedad privada tienden a favorecer que los títulos de propiedad de la tierra estén a nombre del hombre como cabeza de familia. Si las mujeres hacen uso de la tierra, este uso a menudo no se formaliza. Las mujeres también utilizan las tierras comunes y los bosques para recolectar plantas medicinales, nueces, etc.

El control de la tierra suele ser una condición previa para la pertenencia a un grupo o sistema de pequeños productores y, por consiguiente, el acceso a insumos y servicios, así como a un mercado seguro. Por tanto, la falta de propiedad formal de la tierra puede tener importantes repercusiones en la participación de la mujer en las cadenas de valor agrícolas.

Los procesos de Planificación Participativa del Uso de la Tierra en la Comunidad y de Consentimiento Libre, Previo e Informado podrían ser una solución en estas situaciones, pero se debe prestar atención si estos enfoques se aplican de manera que se tenga en cuenta el género.

Cualquier empresa de plantaciones, o cualquier variación de un modelo de colaboración, está familiarizada con la Planificación Participativa del Uso de la Tierra en la Comunidad. Muchos países productores de aceite de palma tienen sistemas de tenencia y gobernanza débiles. En esos países, la mayoría de las tierras son tierras comunes o consuetudinarias (en contraposición a los derechos formales de tierras respaldados por escrituras). En el caso de nuevas plantaciones, de expansión de la plantación o de cambio de uso de la tierra, la planificación participativa del uso de la tierra en la comunidad es importante para garantizar que las comunidades tengan voz en la toma de decisiones sobre el paisaje en el que viven y el destino y uso futuro de sus tierras o terrenos comunes. Sin embargo, en muchos casos las mujeres no participan en las reuniones y, por lo tanto, es posible que no se tengan suficientemente en cuenta las necesidades e intereses de las mujeres.

El Consentimiento Libre, Previo e Informado (CLPI) tiene por objeto garantizar que se ha obtenido un consentimiento libre, previo e informado genuino por parte de los propietarios de las tierras antes de la adquisición de las mismas por la empresa que participa en la cadena de suministro de aceite de palma. Para que el proceso de CLPI sea eficaz, se necesita una definición más detallada del consentimiento, no sólo a nivel de la comunidad sino también dentro de las propias comunidades. Si el CLPI se centra en la relación empresa - comunidad, las diferencias dentro de las comunidades, y en particular las dimensiones de género del CLPI, son habitualmente ignoradas. Lo que significa que si el CLPI se aplica de manera neutral en cuanto al género, el estrato individual (femenino) a menudo se pasa por alto.

Medidas clave para hacer frente a estas restricciones

- 1.1. En la Planificación Participativa del Uso de la Tierra en la Comunidad participan las mujeres
- 1.2 Los procesos de consentimiento libre, previo e informado (CLPI) incluyen a las mujeres

Cómo llevar a cabo estas medidas clave

1.1. Planificación Participativa del Uso de la Tierra en la Comunidad en la que participan las mujeres
Las mujeres necesitan una atención especial en la planificación del uso de la tierra porque sus conocimientos y experiencia suelen ser descuidados cuando se trata de la planificación y la adopción de decisiones sobre los procesos de desarrollo. Se sugiere aplicar las siguientes directrices:

- Formular objetivos explícitos de género.
- Asegurar que se invita explícitamente a las mujeres a participar y a expresar sus necesidades e intereses (si fuera necesario, consúltelas en grupos separados).
- Invitar a las mujeres solteras, así como a las mujeres que forman parte de un hogar.
- Informar a las mujeres sobre la importancia de representar sus intereses.
- Sensibilizar tanto a las mujeres como a los hombres, ya que es posible que las actitudes culturales no acepten la presencia y la participación de la mujer en la esfera pública y su intervención en los procesos de adopción de decisiones.
- Tener en cuenta las restricciones de tiempo, carga de trabajo y movilidad de las mujeres al organizar reuniones y proporcionar materiales en un idioma apropiado para ellas.
- Fomentar la conciencia y la capacidad del personal de la agencia de implementación y garantizar el equilibrio de género en la dotación de personal.
- Asegurar que las mujeres estén presentes en todas las etapas del proceso:
 - La sensibilización;
 - Las reuniones preparatorias del grupo;
 - Recopilación de datos socioeconómicos sobre sus necesidades e intereses;
 - El análisis;
 - Las reuniones de difusión y las posibles reuniones de toma de decisiones.

1.2. Procesos de Consentimiento Libre, Previo e Informado (CLPI) que incluyen a las mujeres

- Es necesario involucrar tanto a las mujeres como a los hombres en el proceso para lograr una verdadera representación de las necesidades prácticas de las mujeres en cuanto a la tierra, que ofrezca resultados de consulta más pertinentes y precisos.
- Presentar alternativas realistas y viables a los antiguos usuarios de la tierra, así como a los que tienen derechos consuetudinarios. Los procesos de CLPI deben tener en cuenta la diversidad, las desigualdades y las diferencias de perspectivas dentro de la comunidad.
- Promover una participación de base amplia por parte de todos los interesados.
- Proporcionar a los posibles pequeños productores participantes en consorcios de plantación una explicación clara y coherente sobre sus derechos, obligaciones y beneficios.
- Proporcionarles información realista y bien documentada sobre las ganancias que se espera obtener de la tierra.

Ejemplo de planificación participativa del uso de la tierra en el sector del aceite de palma

Recientemente, un número modesto pero creciente de empresas de plantaciones ha comenzado a crear y probar conjuntamente modelos comerciales alternativos en torno a los bienes sociales en Indonesia. Los modelos empresariales innovadores tienen el potencial de ser inclusivos en cuanto al género y a los pequeños productores. Combinan el desarrollo de la cadena de valor (vertical) con un enfoque de paisaje (horizontal), incorporando todas las funciones paisajísticas pertinentes, como las tierras agrícolas, los bosques, el agua y el hábitat.

Como parte del enfoque de paisaje, en las comunidades se realizan actividades de planificación participativa del uso de la tierra y con perspectiva de género, lo que permite también a las mujeres de las comunidades en las que predomina el aceite de palma elegir entre utilizar sus tierras para cultivos comerciales o alimentarios, o ambos. También se prevén sesiones de acción-aprendizaje sobre género lideradas por la comunidad sobre la planificación de la vida y los medios de vida individuales, que cambien la relación de poder con los proveedores de servicios, las partes

interesadas del sector privado y los organismos gubernamentales. De este modo se pueden abordar las normas sociales y culturales adversas y los estereotipos de género.

La creación y aplicación conjunta de modelos comerciales inclusivos se hace a menudo en asociación con las ONG, el gobierno local, las instituciones de conocimiento y con el apoyo de las partes interesadas de la parte posterior de la cadena de valor. Después de la fase de prueba, se espera que los nuevos modelos de negocio se amplíen y se transformen las operaciones comerciales de la empresa, así como eventualmente al sector en su conjunto, y provocar cambios en los principales problemas sociales en los contextos de las operaciones.

Resultados para la empresa

Gestión del riesgo

Prevenir los costos de la remediación en caso de que surjan conflictos.

Reducción de costos

La participación de mujeres y de hombres en el proceso puede mostrar una verdadera descripción de las necesidades prácticas de las mujeres en cuanto a la tierra, ofreciendo resultados de consulta más pertinentes y precisos en beneficio de los medios de vida de las familias de las comunidades, lo que conduce a la estabilidad socioeconómica, que en última instancia ahorra los costos relacionados con la elevada rotación de personal, el ausentismo debido a la necesidad de obtener ingresos adicionales y la falta de fiabilidad de la fuerza laboral. Algunos ejemplos son:

- Proponer soluciones de gestión para los recursos que son fundamentales para los medios de vida sostenibles;
- Proponer prácticas alternativas de uso de la tierra y fuentes de ingresos para reducir la presión sobre la biodiversidad;
- Identificar las prioridades para las necesidades de desarrollo de las comunidades;

Las mujeres pueden proporcionar a una empresa una mayor conciencia de las siguientes percepciones, relevantes para una implementación exitosa del CLPI:

- Aumentar el conocimiento de las prácticas agrícolas, los conocimientos medicinales y las prácticas de curación;
- Mejora de la infraestructura, con el diseño de servicios sociales que satisfagan las necesidades de las comunidades indígenas.

Resultados para las mujeres

	Alcance	Beneficios	Empoderamiento
Objetivos	Las mujeres participan en los procesos de Planificación Participativa del Uso de la Tierra y de CLPI	Derechos de uso de la tierra para que las mujeres puedan satisfacer sus necesidades	Las mujeres tienen voz en la toma de decisiones relacionadas con los procesos de uso de la tierra
Estrategias	Se invita a las mujeres a participar en todas las etapas de los procesos de Planificación Participativa del Uso de la Tierra y de Consentimiento Libre, Previo e Informado	Asegurar que se tengan en cuenta las necesidades de las mujeres respecto al uso de la tierra (tanto para los productos como para el uso reproductivo)	Sensibilizar a los hombres sobre la importancia de involucrar a las mujeres en estos procesos Se tiene en cuenta la opinión de las mujeres
Medición	Proporción de H/M entre los participantes en las etapas del proceso	Cantidad de uso de la tierra asegurada para las mujeres para qué propósitos/necesidades de las mujeres (ejemplos)	Ejemplos de decisiones tomadas en base a las aportaciones de las mujeres

Estrategia 2 Organización de iniciativas comunitarias que tengan en cuenta el género

Criterio 4.3 La unidad de certificación contribuye al desarrollo sostenible local según lo acordado por las comunidades locales (Estándar RSPO 2018)

¿Cuáles son las restricciones basadas en el género?

Las empresas se dan cuenta cada vez más de que es importante establecer relaciones constructivas con las comunidades aledañas a la empresa. Sin embargo, esto no siempre se hace de una manera sensible al género. Esto es una lástima, ya que las iniciativas comunitarias pueden promover la igualdad de género por la forma en que la empresa se compromete con las comunidades locales. La participación comunitaria suele adoptar la forma de empresas que gestionan sus impactos negativos en las comunidades, como los daños ambientales, el desplazamiento de la población y el uso de los recursos naturales; o mediante la creación de impactos socioeconómicos positivos, como la construcción de escuelas y centros de salud. Sería bueno que esas iniciativas se llevaran a cabo de manera que los impactos positivos se distribuyeran equitativamente entre mujeres y hombres mediante el empleo y la contratación, pero también mediante contribuciones de carácter benéfico e inversiones. Esta herramienta proporciona consejos sobre cómo dejar que la comunidad en general se beneficie del negocio.

Medidas clave en las metodologías de los hogares

- 2.1 Seleccionar iniciativas comunitarias teniendo en cuenta las restricciones de género de la mujer
- 2.2 Medida de los impactos
- 2.3 Informe

Cómo llevar a cabo estas acciones clave¹⁷

2.1 Seleccionar iniciativas comunitarias teniendo en cuenta las restricciones de género de la mujer
En el Cuadro 1 (a continuación) se ofrece una serie de ejemplos de iniciativas y actividades comunitarias en las que las empresas pueden participar como parte de un enfoque de género y una estrategia de trabajo con la comunidad a nivel de toda la organización. La lista de verificación también puede ser utilizada por un grupo de presión para alentar a la gerencia a abordar la igualdad de género en las relaciones entre una empresa y la comunidad.

Las estrategias 3, 4 y 5 de esta guía sobre el género elaboran tres estrategias más focalizadas, que pueden aplicarse en el contexto de las iniciativas comunitarias.

2.2 Medida de los impactos

- Formular indicadores específicos por actividad de acuerdo con el marco Alcance - Beneficio - Empoderamiento (ver también más abajo Resultados para las mujeres)
- Elaborar un sistema para reunir datos desglosados por sexo
- Recolectar datos regularmente

4.3 Informe

- Informe sobre los resultados obtenidos
- Usar las medidas formuladas de acuerdo con el marco Alcance - Beneficio - Empoderamiento

¹⁷ Esta estrategia se basa en el conjunto de herramientas de AgriProFocus 2014 sobre el género en la cadena de valor, específicamente en la Herramienta 4.3c Los negocios y la comunidad. La herramienta está basada en la publicación de Oxfam Internacional (2012) *La igualdad de género es tu negocio. Resúmenes Informativos de Negocios No 7. Edición Internacional*.

Cuadro 1 Iniciativas comunitarias que tienen en cuenta el género

Empoderamiento de las mujeres

- Asegurar que las mujeres estén representadas en los órganos de gobernanza y de toma de decisiones, como los comités que se ocupan de la comunidad local y que toman decisiones sobre los proyectos de inversión en la comunidad.
- Consultar con la red interna de mujeres de la organización (si existe) para recolectar ‘información’ de las empleadas sobre las cuestiones de género en la comunidad y los enfoques para resolverlas.
- Establecer un proceso en el que se consulte a las mujeres de la comunidad para asegurar que sus voces sean escuchadas (en algunos casos puede ser útil consultar a las mujeres por separado).
- Consultar con las mujeres durante el proceso de determinación del alcance de los proyectos comunitarios y asegurar su representación para ayudar a identificar y seleccionar las iniciativas comunitarias financiadas por la organización, así como en las estructuras de toma de decisiones y de gobernanza, de modo que puedan participar en la decisión de cómo se gastan los fondos, en qué comunidades y en qué tipos de iniciativas.
- Apoyar el establecimiento de un consejo consultivo de mujeres (externo) de la comunidad, si se considera útil.

Iniciativas comunitarias:

- Conectar a la persona responsable de diversidad de la organización (si la hubiera) con el personal que diseña e implementa las iniciativas de la comunidad. La persona responsable de la diversidad podría ser capaz de aportar una perspectiva de género única a los programas de la comunidad.
- Averigüe si existen iniciativas apoyadas por el sector público con un enfoque de género que puedan ser de interés para la organización. Considere si vale la pena aprovechar esas iniciativas en un acuerdo tripartito (sector privado, comunidad y gobierno).
- Asegurar que cualquier asociación (ya sea pública o privada) se ajusta a los valores de la organización en materia de género.
- Colaborar estrechamente con los gobiernos y las comunidades locales en la elaboración de políticas y prácticas que promuevan la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer.
- Considerar el voluntariado de los empleados como un mecanismo para ayudar a comprender mejor y abordar las cuestiones de género en la comunidad local.
- Apoyar la prestación de información educativa sobre la violencia doméstica a la comunidad local.

Fomento de la capacidad de las mujeres:

- Para permitir la participación efectiva de las mujeres en los programas locales de la comunidad durante las etapas de diseño e implementación, identificar las necesidades de aprendizaje de las mujeres en la comunidad y ayudar a asegurar que estas necesidades son atendidas.
- Proporcionar información sobre carreras y programas de capacitación diseñados para la comunidad local que sean accesibles y estén pensados tanto para mujeres como para hombres.
- Considere la posibilidad de establecer programas para alentar a las mujeres a entrar en campos no tradicionales relacionados con la organización.

Evaluación de impacto social

- Asegurar que los impactos diferenciados por género en las comunidades locales se tengan en cuenta durante un proceso de evaluación del impacto ambiental y social y que se incluyan datos desglosados por género en la información obtenida de línea de base de referencia.

Resultados para la empresa

Reducción del riesgo

Evitar los litigios y la interrupción de las operaciones de la empresa.

Reducción de costos

Desarrollar un grupo de reclutamiento más inclusivo dentro de la comunidad.

Creación de valor

Fomentar la lealtad con los productores y comunidades locales, aumentando la lealtad de los proveedores como pequeños productores (independientes) y los trabajadores.

Crecimiento

La gestión y la presentación de informes sobre cuestiones de sostenibilidad, incluido el género, suelen considerarse el ámbito de las grandes organizaciones, pero las PYMES las adoptan cada vez más dentro de la cadena de suministro mundial.

Resultados para las mujeres

	Alcance	Beneficios	Empoderamiento
Objetivos	Las iniciativas comunitarias, incluidas las donaciones y subsidios, abordan la igualdad de género en la comunidad	Contribuir al bienestar de las mujeres y los hombres de las comunidades afectadas	Las iniciativas comunitarias contribuyen a dar voz a las mujeres en las comunidades
Estrategias	Enfoque de gestión para determinar la participación de la comunidad y las actividades de inversión, incluidas las políticas y los criterios	Consulta activa de las mujeres locales en el diseño de programas de participación comunitaria e inversión	Las iniciativas comunitarias abordan las cuestiones de la falta de autonomía de la mujer en relación con la adopción de decisiones en el hogar y su posición en las estructuras comunitarias Se abordan las cuestiones relacionadas con la salud reproductiva y la violencia doméstica
Medición	Número total (un valor monetario) de programas de participación comunitaria o inversión dirigidos a las mujeres	Número total de beneficiarios directos de la participación comunitaria o programas de inversión, desglosados por género	Evaluación de impacto sobre el género Impactos en la comunidad relacionados con el género

Estrategia 3 Igualdad entre hombres y mujeres en la adopción de decisiones en el hogar

¿Cuáles son las restricciones basadas en el género?

En resumen, los hogares de muchas partes del mundo no son unidades cohesivas con necesidades, recursos, beneficios y objetivos compartidos. En realidad, las mujeres y los hombres de un mismo hogar suelen perseguir medios de vida distintos, mientras que las mujeres tienen mucho menos acceso a los recursos productivos, y menos poder y autonomía sobre la utilización de esos recursos y el uso de los beneficios que de ellos se derivan. Mientras tanto, están sobrecargados con tareas productivas, reproductivas y comunitarias. Los hombres, por otro lado, sienten la carga de su responsabilidad como cabeza de familia. Muchos esfuerzos para apoyar el empoderamiento de la mujer se centran en el fortalecimiento de las oportunidades económicas de la mujer y su capacidad de tomar decisiones en grupos u organizaciones. Sin embargo, las mismas mujeres suelen permanecer desempoderadas en el hogar. No tienen voz en la determinación de las prioridades y los gastos del hogar, ni en la atención de sus propias necesidades de salud. Esta situación dificulta la motivación de los miembros de la familia para contribuir al hogar como un negocio conjunto.

Metodologías domésticas para abordar estas restricciones

Las metodologías domésticas (MD) son metodologías participativas que permiten a los miembros de la familia trabajar juntos para mejorar las relaciones y la toma de decisiones, y lograr cargas de trabajo más equitativas. Su propósito es fortalecer el bienestar general del hogar y de todos sus miembros. Hay varias MD diferentes, que varían en cuanto al tipo, el costo y la duración de las actividades para hacer frente a la dinámica interna de la familia para abordar las restricciones basadas en el género.

El núcleo de las MD es una metodología para la visión de hogar y la planificación de la acción. Los detalles de los instrumentos que se utilizarán en este proceso están disponibles al público. Los enfoques domésticos se han desarrollado para ser usados por parte de empresas y organizaciones de desarrollo.

Un ejemplo muy conocido de una metodología doméstica es el Sistema de Acción-Aprendizaje de Género (GALS, por sus siglas en inglés)¹⁸ Mediante la utilización de diferentes instrumentos y enfoques (ver la figura de uno de ellos: el Árbol de Acción Frente a los Desafíos) se anima a todos los miembros de la familia a crear una visión del hogar, a evaluar su situación económica y social actual, a participar en la planificación conjunta de sus medios de vida y a compartir los beneficios que se derivan de trabajar en pro de objetivos comunes.

Otro ejemplo es el Enfoque por Hogares desarrollado en Uganda por la Fundación Hanns R. Neumann

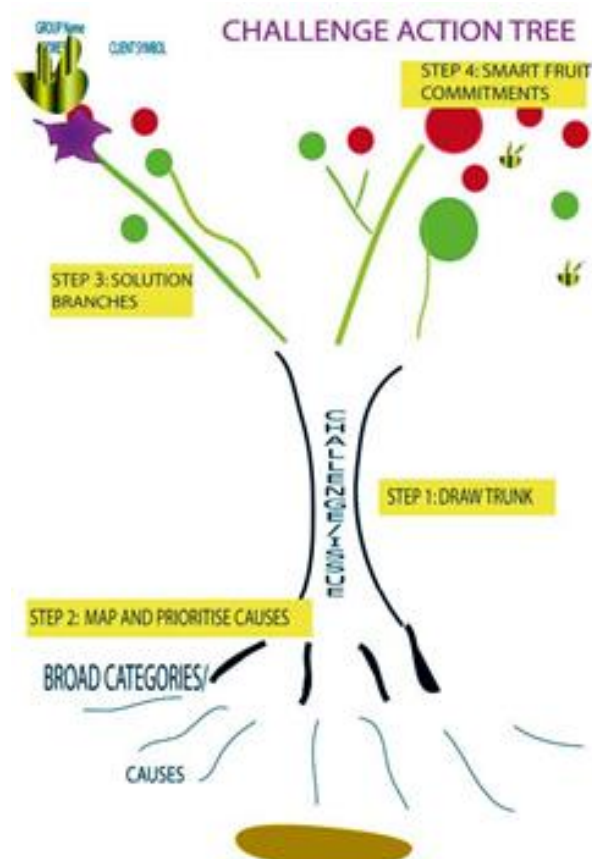


Figura 5 Árbol de acción frente a los desafíos (herramienta de GALS)

¹⁸ OxfamNovib (2019). *Sistema de Aprendizaje-Acción de Género. Guía práctica para transformar el género y las relaciones de poder desiguales en las cadenas de valor.*

(HRNS)¹⁹. El enfoque lleva a un aumento de la producción y la productividad de las cadenas de valor del café debido a la mano de obra común, presupuestos adecuados y la utilización de los ingresos familiares y, por lo tanto, a una mayor adopción de mejores tecnologías y a la reinversión en las empresas.

Medidas clave en las metodologías de los hogares

- 3.1. Seleccionar una metodología de hogar
- 3.2. Decida la forma en que quiere desplegar el enfoque
- 3.3. Seleccione un organismo de implementación y fomente su capacidad
- 3.4. Aplique un enfoque empresarial desde el principio
- 3.5. Desarrollar un grupo de trabajadores de campo de la comunidad y agentes de cambio o parejas modelo
- 3.6. Asegure el apoyo de los hombres

Cómo llevar a cabo estas medidas clave

- 3.1. Seleccionar una metodología para el hogar (p. ej., GALS o el Enfoque de Hogares de HRNS)
 - Asegurar que integra la sensibilización sobre el género con la planificación empresarial y promueve la Familia como concepto Empresarial.
 - La metodología debería incluir la planificación financiera, que no está impulsada puramente por las ganancias y la expansión, sino que también presta atención al ahorro y al análisis y la reducción de riesgos.
- 3.2. Decida la forma en que quiere desplegar el enfoque
 - Darse cuenta de que el enfoque de hogares es un enfoque que se puede aplicar en las comunidades rurales.
 - Todos los enfoques tienen en común que los Agentes de Cambio o las Parejas Modelo tienen que ser capacitados para que difundan el enfoque en sus pueblos.
 - Algunas metodologías son más elaboradas y exigen más tiempo a los Agentes de Cambio/Parejas Modelo y a las personas de sus comunidades que otras. Esto tiene un costo.
 - Seleccione un modelo acorde con los recursos financieros y humanos del programa u organización en cuestión.
- 3.3. Seleccione un organismo de implementación y fomente su capacidad
 - La empresa probablemente necesita asociarse con una ONG o un proveedor de servicios para esto.
 - Tal vez este socio necesite también el fomento de sus capacidades por parte de un programa o de una organización que establezca estándares.
- 3.4. Aplique un enfoque empresarial desde el principio
 - Para que el enfoque sea sostenible, debe desarrollarse un modelo de negocio para la capacitación de los Agentes de Cambio/Parejas Modelo.
 - Esto crea la mayor cantidad de oportunidades para ampliar la acción y llegar a los hogares a mayor escala. Además, hay que pagar las sesiones de capacitación necesarias. Decida quién cubrirá los costos relacionados.
- 3.5. Desarrollar un grupo de trabajadores de campo de la comunidad y de Agentes de Cambio/Parejas Modelo
- 3.6. Asegure el apoyo de los hombres

¹⁹ HRNS es una fundación creada por el Grupo Neumann, una empresa familiar líder de mercado en el sector del café en todo el mundo, <https://www.hrnstiftung.org/a-scientificallly-sound-gender-approach/>

- Asegurar el apoyo de los hombres en general y de los líderes de la comunidad en particular, para garantizar que el enfoque sea aceptado en las comunidades.

Resultados para la empresa

Creación de valor

Mayor productividad y mejor calidad: Las mujeres se sienten copropietarias de la producción de la palma de aceite, la producción se basa en la toma de decisiones conjunta tanto sobre la inversión como el gasto. Los miembros del hogar trabajan juntos y la mejoría en la adopción de las buenas prácticas agrícolas (BPA) por parte del marido y la mujer da como resultado un mayor rendimiento y una mejor calidad.

Aumento de la lealtad de los proveedores: El aceite de palma se convierte en un cultivo familiar en lugar de lo que solía ser la cosecha de los hombres. Esto hace que más hogares que venden racimos de frutos frescos (RFF) aumenten la oferta y mejoren las 'tasas de lealtad'.

Crecimiento

Acceso al mercado ético de alto valor: Vínculos más fuertes con compradores y consumidores. Los consumidores de productos con ingredientes de aceite de palma en Europa y los Estados Unidos aprecian que sus productos se produzcan de manera justa, y que beneficien tanto a hombres como a mujeres. Esto refuerza el vínculo con los consumidores finales.

Resultados para las mujeres

	Alcance	Beneficios	Empoderamiento
Objetivos	Las parejas son conscientes de que su familia es un negocio conjunto	Mejoramiento del bienestar de las mujeres	Existe una toma de decisiones conjunta en el hogar
Estrategias	<p>Seleccionar hombres y mujeres como Agentes de Cambio/Parejas Modelo para que desempeñen un papel clave en este enfoque</p> <p>Asegurar el despliegue del enfoque en las aldeas para llegar a las familias y hogares rurales a gran escala</p>	Aumento de los ingresos familiares producidos en total por hombres y mujeres	<p>Concienciación sobre el papel de la mujer en la producción de aceite de palma</p> <p>La decisión conjunta de marido y mujer sobre la producción de aceite de palma</p> <p>Toma de decisiones conjuntas sobre los gastos</p>
Medición	<p># de Agentes de Cambio/Parejas Modelo</p> <p># de pueblos alcanzados</p>	<p>Cifras que muestren un aumento del producto agrícola vendido por familia</p> <p>Aumento de los ingresos familiares</p> <p>Mejora de medios de vida y de la escolarización de los niños</p>	<p>Ejemplos de planificación conjunta en el hogar</p> <p>Reducción del desempoderamiento de la mujer en los hogares</p>

Estrategia 4. Reducción de los cuidados no remunerados y del trabajo doméstico

Criterio 6.5 Guía - acceso a cuidado infantil (ver también la Parte II, Estrategia 2)

¿Cuáles son las restricciones basadas en el género?

Tanto en los países ricos como en los pobres, las mujeres, y a menudo las niñas, proporcionan una cantidad desigual y excesiva de cuidados no remunerados. La responsabilidad de realizar las labores de cuidado no remunerado recae de manera desproporcionada en las mujeres y las niñas, y esto es un problema. A nivel mundial, las mujeres realizan en promedio más del triple de las labores de cuidado no remunerado que realizan los hombres, llegando a más de cinco veces en las zonas rurales pobres. En las zonas rurales, esta división desigual del trabajo se combina con la falta de infraestructura básica (como la electricidad y el agua). Además, la falta de equipo que ahorre tiempo (como las lavadoras) y la falta de servicios de cuidado alternativos asequibles (como el cuidado de los niños) crean una importante carga de trabajo de cuidado no remunerado para las mujeres²⁰ En las zonas rurales, gran parte del trabajo necesario para la agricultura se percibe como tareas domésticas, p. ej., acarrear agua (aunque sea para el ganado o para el riego), buscar leña y cocinar para los trabajadores.

Medidas clave para hacer frente a estas restricciones

El marco de las 4R es un marco fácil que resume los pasos clave que deben dar el gobierno, las organizaciones de la sociedad civil y las empresas para restablecer el equilibrio y liberar a las mujeres de la pesada carga de las labores de cuidado no remunerado.

4.1 Reconocimiento

4.2 Reducción

4.3 Redistribución

4.4 Representación

¿Cómo llevar a cabo estas acciones?²¹

4.1 Reconocimiento

- Reconocimiento de que las labores de cuidado no remunerado lo realizan principalmente las mujeres, reconociéndolo como un trabajo -un tipo de producción que crea valor- y reconociéndolo como tal en las políticas pertinentes.
- El trabajo no remunerado de cuidado doméstico a nivel de las familias de pequeños productores está relacionado principalmente con el cuidado de los niños, la cocina para la familia y los trabajadores y el acarreo de agua.
- Analizar las actividades que dan lugar a las restricciones de tiempo más severas.

4.2 Reducción

- Reducir el número total de horas que deben dedicarse a tareas de cuidado no remuneradas por medio de mejorar el acceso a aparatos asequibles que ahorren tiempo y a infraestructuras de cuidado y apoyo como el agua, la electricidad y el transporte público.
- Sin un buen acceso al agua, las mujeres se enfrentan a retos adicionales para llevar a cabo muchas tareas como lavar la ropa, limpiar la casa y cocinar. Tomar medidas para mejorar el acceso a los puntos de agua.
- Ir a por leña para cocinar es un aspecto que consume mucho tiempo. Las acciones podrían centrarse en hornos de cocina mejorados u otro combustible.
- El cuidado de los niños dificulta a las mujeres el trabajo en el campo. Las acciones relacionadas son servicios proporcionados por la empresa para el cuidado de niños.

²⁰ Unilever y Oxfam (2019). *Business Briefing on Unpaid Care and Domestic Work: (En inglés) Por qué el cuidado no remunerado de mujeres y niñas es importante para los negocios, y cómo las empresas pueden abordarlo*, p. 7.

²¹ Oxfam (2019), ídem.

- Discutir si la creación de instalaciones de lavandería es una opción.

4.3 Redistribución

- Redistribuir las labores de cuidado no remunerado dentro del hogar de manera que la cantidad total de labores de cuidado no remunerado se reparta más equitativamente entre los miembros de la familia.
- Traspasar algunos de los costos, responsabilidades y oportunidades relacionados con las labores de cuidado no remunerado al Estado y al sector privado (p. ej. mediante servicios de cuidado de niños patrocinados por el Estado y el empleador y las licencias de maternidad y paternidad).
- Crear conciencia sobre la injusta distribución de las labores de cuidado no remunerado y los estereotipos relacionados.
- Sensibilizar a hombres y mujeres para redistribuir las tareas dentro de la familia.
- Subrayar que cuando los hombres no asumen la parte que les corresponde de las tareas de cuidado no remuneradas, pueden perderse experiencias positivas y de afirmación de la vida, como los vínculos de por vida que pueden surgir de pasar tiempo con los niños a medida que crecen.
- La desigualdad en la responsabilidad por las labores de cuidado no remunerado es tanto una oportunidad perdida para los hombres y los niños como un obstáculo importante en el camino hacia el logro de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas.

4.4 Representación

- Involucrar a los cuidadores, a menudo mujeres, en el análisis de los problemas relacionados con las tareas de cuidado y domésticas y en la identificación y planificación de soluciones.
- Involucrar eficazmente a los cuidadores en el diseño y la toma de decisiones, de modo que puedan expresar sus preocupaciones y dar forma a políticas, presupuestos y planes que reflejen sus necesidades e intereses.

Resultados para la empresa

Creación de valor

Mayor productividad y mejor calidad: Las mujeres se sienten copropietarias de la producción de la palma de aceite, la producción se basa en la toma de decisiones conjunta tanto sobre la inversión como el gasto. Los miembros del hogar trabajan juntos y la mejoría en la adopción de las buenas prácticas agrícolas (BPA) por parte del marido y la mujer da como resultado un mayor rendimiento y una mejor calidad.

Aumento de la lealtad de los proveedores: El aceite de palma se convierte en un cultivo familiar en lugar de lo que solía ser la cosecha de los hombres. Esto hace que más hogares que venden racimos de fruto fresco (RFF) aumenten la oferta y mejoren las 'tasas de lealtad'. Las mujeres están más motivadas debido a que comparten la carga de trabajo con sus maridos y a la reducción de las labores de cuidado no remunerado.

Crecimiento

Acceso al mercado ético de alto valor: Vínculos más fuertes con compradores y consumidores. Los consumidores de productos con ingredientes de aceite de palma en Europa y los Estados Unidos aprecian que sus productos se produzcan de manera justa, y que beneficien tanto a hombres como a mujeres. Esto refuerza el vínculo con los consumidores finales.

Resultados para las mujeres

	Alcance	Beneficios	Empoderamiento
--	---------	------------	----------------

Objetivos	Reconocer la carga de trabajo no remunerado de las mujeres	Mejoramiento del bienestar de las mujeres	Un reparto más equitativo entre marido y mujer del cuidado no remunerado
Estrategias	<p>Identificar las necesidades e intereses de las mujeres para reducir su carga de trabajo</p> <p>Sensibilizar a los hombres sobre la importancia de compartir las labores de cuidado no remunerado</p>	<p>Establecer acciones o tecnologías para reducir la carga de labores de cuidado no remunerado de las mujeres</p> <p>Las mujeres experimentan una reducción de las horas dedicadas a labores de cuidado no remunerado</p> <p>Las labores de cuidado no remunerado de las mujeres son menos duras</p>	<p>Sensibilizar a la familia sobre la necesidad de equilibrar la carga de trabajo de cuidado no remunerado mediante la distribución de tareas entre esposo y esposa</p> <p>Toma de decisiones conjunta sobre compartir la carga de labores de cuidado no remunerado</p>
Medición	# de mujeres y hombres involucrados	Cantidad de ahorro de tiempo como resultado de la introducción de tecnologías o la redistribución de tareas	Ejemplos de redistribución y reducción de las tareas de cuidado no remuneradas de las mujeres

Estrategia 5 Desarrollo de pequeñas empresas

Criterio 4.3 La unidad de certificación contribuye al desarrollo sostenible local según lo acordado por las comunidades locales.

¿Cuáles son las restricciones basadas en el género?

Las comunidades de las zonas productoras de aceite de palma dependen de los ingresos que ganan como asalariados en una finca de aceite de palma o de las ventas de racimos de frutos frescos que se venden a una empresa o planta extractora. La mayoría de las familias, sin embargo, también tienen otras fuentes de ingresos, una parcela de arroz, un huerto o una tienda. Si no tienen estas otras fuentes de ingresos, a menudo se menciona como una preocupación. Por diversas razones (las mujeres consideran que el trabajo en la plantación es demasiado duro, los hombres están empleados a tiempo completo o a cargo de las palmeras), las mujeres suelen estar al cargo de estas otras fuentes de ingresos. Por esta razón, el apoyo a las mujeres en el establecimiento de una pequeña empresa suele ser muy apreciado. Las restricciones por motivos de género para que las mujeres establezcan una pequeña empresa suelen ser de dos tipos: la falta de conocimientos empresariales necesarios y la falta de fondos necesarios para las inversiones. Esta estrategia abordará ambas restricciones.

La falta de servicios de desarrollo de empresas para las mujeres se atribuye a menudo a su falta de interés: “Las mujeres no están interesadas en la formación técnica y empresarial” y otros comentarios similares. Son raras las ocasiones que los proveedores de servicios intentan comprender las causas de por qué las mujeres no acceden a sus servicios. No se dan cuenta de las diferencias en las percepciones de hombres y mujeres sobre el tipo y la calidad de los servicios ofrecidos. No ven la importancia de una evaluación diferenciada de los servicios como base para el diseño de productos y servicios con equidad de género y un enfoque de empoderamiento de la mujer.

El acceso a los servicios financieros también es un desafío para las mujeres que desean iniciar o mejorar su negocio. Los inversores ven el perfil de las mujeres empresarias de forma menos favorable. Las empresas de las mujeres suelen ser pequeñas y las mujeres no disponen de avales adecuados. Las instituciones financieras pueden incluso exigir mayores avales a las empresarias por ser mujeres. Algunos bancos también pueden exigir a las mujeres un cosignatario masculino para abrir las cuentas. Las mujeres empresarias suelen tener menos acceso a los servicios bancarios básicos, como las cuentas corrientes y de ahorro. Tienen menos acceso a los préstamos y, por lo tanto, prefieren financiar su empresa con sus ahorros, préstamos de familiares y amigos o micropréstamos en lugar de créditos de instituciones financieras. Para hacer frente a estas restricciones de género, las estrategias de intervención tendrán que enfocarse tanto al proveedor, la institución (micro) financiera, como al cliente, la mujer empresaria.

Medidas clave para abordar estas restricciones basadas en el género

- 5.1 Ayuda a las mujeres a identificar una actividad comercial
- 5.2 Ayuda a identificar los servicios de desarrollo empresarial disponibles para ellas y evaluarlos
- 5.3 Facilitar la vinculación de las mujeres con organizaciones capaces de proporcionar los servicios de desarrollo empresarial necesarios
- 5.4 Identificar los servicios financieros necesarios y vincular a las mujeres con instituciones (micro) financieras
- 5.5 Promover el desarrollo de redes de mujeres empresarias

Cómo llevar a cabo estas medidas clave

- 5.1 Ayuda a las mujeres a identificar una actividad comercial

- Apoyar a las mujeres para hacer un pequeño estudio de marketing basado en las 5 P del marketing: Producto, Precio, Promoción, Posicionamiento (lugar) y Personas. Como inspiración, vea la herramienta de encuesta rápida de mercado de AgriProFocus²²
- Ayudar a las mujeres a hacer un simple plan de negocios. Este se necesita para conseguir financiación. En la web se pueden encontrar formatos gratuitos como los de Business Model Canvas.
- Ayudar también a las mujeres a poner en marcha su negocio. Por ejemplo, en relación con la gestión de los insumos en el ciclo de producción²³ y el cálculo de costos y precios²⁴.
- Para esta ayuda también se puede identificar una parte externa, ver 5.2 y 5.3.

5.2 Ayudar a las mujeres a identificar los servicios de desarrollo empresarial disponibles para ellas y evaluarlos.

- Organizar conversaciones focales con las mujeres. Combinar discusiones focales en subgrupos con conversaciones en plenaria. Después de la introducción, la conversación se hace en subgrupos usando rotafolios²⁵
- Pida a cada subgrupo que haga un dibujo colectivo en un rotafolio respondiendo a estas preguntas: ¿Qué servicios recibe para iniciar o mejorar su negocio? ¿Quién está proporcionando este servicio?
- En otro rotafolio escriba estas palabras: ‘¿Qué otros servicios necesita para mejorar el rendimiento de su negocio en la cadena de valor?’
- En la sesión plenaria, el grupo decide sobre uno o dos servicios importantes que se evaluarán. Se pide a cada grupo que responda en un rotafolio a las siguientes preguntas para cada uno de los servicios analizados:
 - ¿Quién recibe el servicio? (Número de hombres y mujeres, esposas, hijos e hijas, familias que viven cerca de la carretera, etc.)
 - ¿Cómo se presta el servicio? (tiempo, lugar, condiciones, etc.)
 - ¿Cuánto cuesta el servicio?
 - ¿Está satisfecha con el servicio?
 - ¿Cuáles son sus sugerencias para mejorar el servicio?
- Los grupos presentan los resultados en la sesión plenaria. La facilitadora ayuda a hacer una síntesis de las reflexiones y recomendaciones más importantes para mejorar el servicio desde una perspectiva de género.

5.3 Facilitar la vinculación de las mujeres con organizaciones capaces de proporcionar los servicios de desarrollo empresarial necesarios

- Sobre la base de estas conversaciones, la empresa facilita la vinculación de las mujeres con un posible proveedor de servicios, que puede ser una ONG o una empresa privada.
- Organizar los detalles prácticos y financieros con el proveedor más adecuado.
- Para garantizar que el servicio se preste de manera sostenible, el servicio no debe estar totalmente subvencionado. Ayudar al proveedor de servicios a desarrollar un servicio que se pueda prestar con poca o ninguna subvención incluso a largo plazo. Subvencionar el desarrollo y la puesta en marcha del proveedor de servicios es una tarea apropiada para la empresa.

5.4 Identificar los servicios financieros necesarios y vincular a las mujeres con instituciones (micro) financieras

²² AgriProFocus (2014). *Gender in value chains. Practical toolkit to integrate a gender perspective in agricultural value chain development*, Herramienta 4.4c Un estudio rápido de mercado.

²³ AgriProFocus (2014). ídem, Herramienta 4.4d Gestión de los insumos en el ciclo de producción.

²⁴ AgriProFocus (2014). ídem, Herramienta 4.4e Costos y precios.

²⁵ AgriProFocus (2014). ídem, Herramienta 4.4 Proveedores de servicios de desarrollo empresarial.

- Para un cambio sostenible, se aconseja cooperar con los proveedores de servicios financieros²⁶ o las ONG:
- Convencer a los bancos del beneficio de modelos de negocio que proporcionan servicios especiales a las mujeres.
- Ayudar a los bancos a desarrollar productos financieros para las mujeres empresarias.
- Basar el desarrollo de los productos financieros en las necesidades e intereses expresados por las mujeres²⁷
- Acciones por parte de los clientes, las empresarias:
- Invertir en el aumento de la confianza en sí mismas y en la educación empresarial de las mujeres empresarias.
- Cooperar con organizaciones de la sociedad civil, p. ej., en la toma de decisiones conjunta de hombres y mujeres en el ámbito doméstico.

5.5 Promover el desarrollo de redes de mujeres empresarias

- Adoptar disposiciones para abordar las restricciones específicas basadas en el género relacionadas con el tiempo, la movilidad y el cuidado de los niños, y abordar la sensibilización de los hombres.
- Fomentar la interacción social y las actividades en red entre las empresarias y la formación de asociaciones de empresarias.

Resultados para la empresa

Resultados para las mujeres

	Alcance	Beneficios	Empoderamiento
Objetivos	Los servicios financieros y los servicios de desarrollo empresarial están a disposición de las mujeres	Las mujeres tienen los conocimientos empresariales y los medios financieros para iniciar o mejorar su negocio	Las mujeres desarrollan capacidades empresariales y de gestión Las mujeres participan en una red de empresarios Las restricciones de tiempo, movilidad y cuidado de los niños se discuten en el hogar, lo que lleva a compartir la carga de trabajo y a tomar decisiones conjuntas en el hogar
Estrategias	Poner en contacto a las mujeres con servicios financieros y de desarrollo empresarial	Las mujeres aplican el conocimiento en sus negocios	El entrenamiento y la tutoría de las empresarias por parte de empresarios más experimentados Facilitar el desarrollo de redes de empresarias. Además, poner en contacto a las mujeres empresarias con hombres empresarios

²⁶ AgriProFocus (2014). Idem, Herramienta 4.5a Conocer el sistema financiero y cómo puede fallarle a las mujeres.

²⁷ Women's World Banking (2017) *Opportunity for Women. Crecimiento empresarial* (en inglés). [Mire el video.](#)

			Facilitar conversaciones con hombres y líderes de la comunidad sobre la importancia de que las mujeres sean empresarias
Medición	<p>#/% de clientes H/M de servicios financieros y de desarrollo empresarial</p> <p>Productos financieros desarrollados para mujeres y utilizados por ellas</p> <p>Tamaño de los préstamos</p>	<p>#/% H/M con empresas abiertas o mejoradas</p> <p>Ingresos generados</p> <p>Descripciones de perfiles de empresarios exitosos</p>	<p>Ejemplos de:</p> <p>Vínculos establecidos de entrenamiento y tutoría</p> <p># de mujeres empresarias en redes</p> <p>Conversaciones en la comunidad sobre las mujeres como empresarias</p>

Parte V Procesos y capacidades internas

1. Análisis rápido de género

¿Quién utiliza este análisis de género?

Este análisis es una herramienta de autodiagnóstico para los miembros de la RSPO. El análisis de género puede ser facilitado por una persona especialista en género o por el personal pertinente de la empresa, p. ej., del departamento de recursos humanos. Su objetivo es evaluar el grado de sensibilización en cuanto a género del miembro de la RSPO. Ejemplo:

- Empresas de plantaciones
- Plantas Extractoras
- Organizaciones o Grupos de Pequeños Productores
- Empresas que proporcionan mano de obra

¿Qué información se recoge?

- Diagnóstico de las capacidades del miembro de la RSPO para satisfacer las necesidades de los empleados y pequeños productores, tanto hombres como mujeres, y para cumplir con los PyC relativos al género de la RSPO.
- Diagnóstico de las políticas y mecanismos establecidos por el miembro de la RSPO para aplicar la estrategia empresarial con perspectiva de género necesaria para cumplir los criterios relativos al género de la RSPO.

¿Por qué usar este análisis de género?

- Al repasar esta lista de verificación se creará conciencia sobre los papeles de la mujer, sus necesidades y desafíos específicos y la importancia de abordarlos.

¿Qué se gana con su uso?

- A la empresa le interesa abordar las restricciones basadas en el género que experimentan las trabajadoras, las mujeres de familias de pequeños productores y las mujeres de las comunidades.
- Abordar estas restricciones es un requisito del estándar de la RSPO, pero también redundante en el interés comercial del miembro.

¿Cómo usar este análisis de género?

Paso 1 Completar el análisis de género individualmente, preferiblemente seguido de un grupo focal

Paso 2 Asignar puntuaciones conjuntas a las cinco áreas temáticas y elaborar el gráfico de araña

Paso 3 Examinar y acordar las áreas de mejora

Paso 4 Planificación estratégica y medidas correctivas

Paso 1 Completar el análisis de género individualmente, preferiblemente seguido de un grupo focal

Esta herramienta proporciona cinco conjuntos/áreas de tres argumentos. El análisis se puede completar individualmente. A partir de los formularios individuales rellenos, se realiza una discusión de grupo. Al final de esta herramienta, se proporciona el formulario de análisis con las preguntas. La puntuación máxima para cada área es de quince puntos.

Lo ideal es que se celebren varias discusiones de grupo con diferentes grupos de personas relacionadas con la empresa: trabajadores (hombres y mujeres), pequeños productores (hombres y mujeres), personal de la gerencia (presidencia, gerentes, oficiales de programa, recursos humanos, etc.)

La conversación del grupo focal comienza con la explicación de los objetivos de la discusión en torno a los argumentos. Hay cinco criterios/áreas; después de responder a las preguntas relacionadas, los entrevistados evalúan su desempeño en esa área y dan una puntuación. En el cuadro a continuación se resumen las cinco áreas y se describe la situación ideal para cada una de ellas.

	2020	2021	2022	2023
1. La empresa es consciente de la importancia del género en su estrategia comercial	5			
2. Se trabaja sobre las condiciones laborales de las empleadas	9			
3. También se prestan servicios de empresa a las pequeñas productoras	4			
4. La empresa tiene una política de género y una capacidad interna de género	4			
5. Mecanismos establecidos para el monitoreo de la estrategia de género de la empresa	4			

Paso 2 Asignar puntuaciones conjuntas a las cinco áreas temáticas y elaborar el gráfico de araña

Con referencia a las puntuaciones obtenidas en el paso 1, se completa el cuadro anterior y se hace el gráfico de araña. Los encuestados analizan las puntuaciones de cada dimensión/área. Esto permite hacer un balance de la situación con vistas a posibles mejoras. Puede haber más de un área/dimensión que se necesite mejorar.

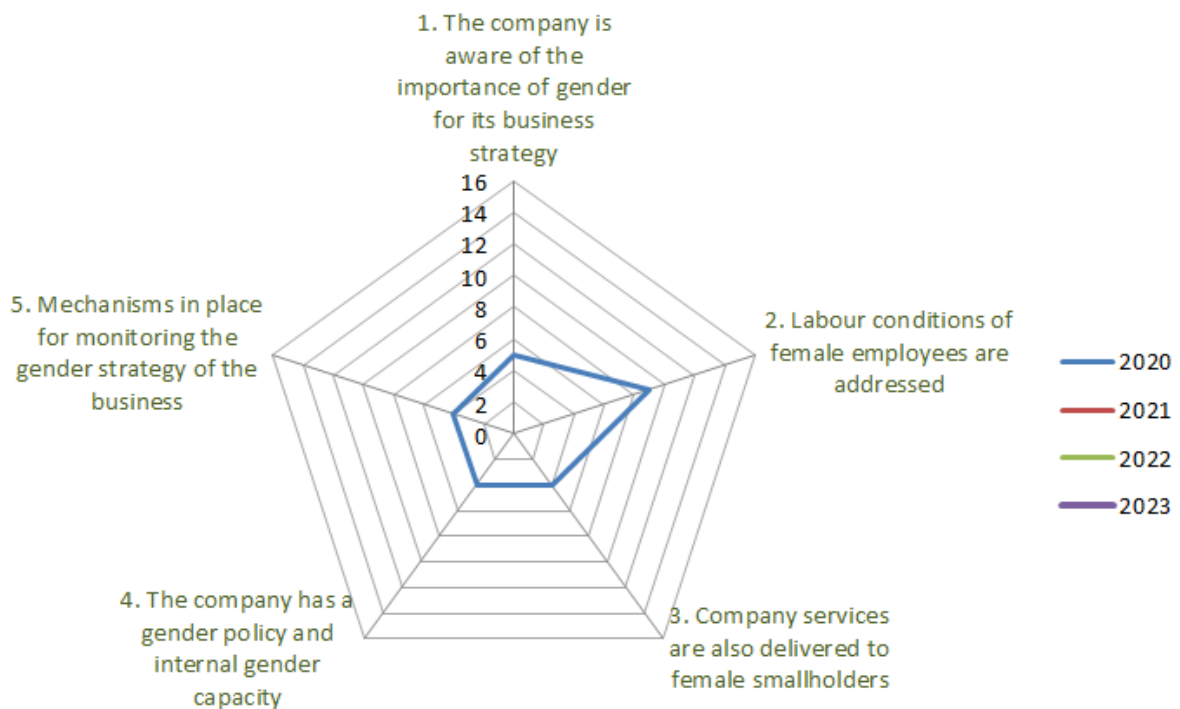


Figura 6 Gráfico de araña tomado de la hoja de Excel (ejemplo)

Paso 3 Examinar y acordar las áreas de mejora

Los entrevistadores mantienen una conversación con el personal de la dirección de la empresa para identificar las brechas y las áreas de mejora. Si hay opiniones divergentes, incluya el rango de puntuaciones.

El personal de la dirección de la empresa analiza el gráfico de araña e identifica qué área tiene la puntuación más baja. Se plantean las siguientes preguntas:

1. ¿Qué explica una puntuación tan baja en esta área?
2. ¿Qué se ha intentado hacer frente a este desafío/debilidad?
3. ¿Cuáles fueron los resultados?
4. ¿Cuál es la motivación para abordar este desafío?
5. ¿Qué se puede hacer para mejorar en esta área?

En el cuadro siguiente se ofrecen sugerencias sobre la forma de utilizar este documento de guía sobre el género en la formulación de medidas.

Cinco áreas	Sugerencias para el uso de esta guía de género
1. La empresa es consciente de la importancia del género en su estrategia comercial	Cada estrategia en esta guía explica cuál es la justificación económica para aplicar la estrategia
2. Se trabaja sobre las condiciones laborales de las empleadas	La Parte I de esta guía ofrece varias estrategias eminentemente prácticas para mejorar las condiciones laborales de las empleadas
3. También se prestan servicios de empresa a las pequeñas productoras	En la Parte II de la presente guía se describen las estrategias para incluir a las mujeres en un plano de (mayor) igualdad en los sistemas y grupos de pequeños productores
4. La empresa tiene una política de género y una capacidad interna de género	La parte II se refiere especialmente a las medidas que se deben tomar a nivel de la gerencia de la empresa que involucran al departamento de RRHH y al comité de género. En la Parte V se ofrecen sugerencias para la gestión de los riesgos de género
5. Mecanismos establecidos para el monitoreo de la estrategia de género de la empresa	Todas las estrategias descritas en la presente guía incluyen una sugerencia para monitorear los resultados de la estrategia, tanto a nivel de las mujeres (vinculada a los correspondientes PyC de la RSPO) como a nivel de la estrategia empresarial. En la parte V se dan sugerencias para comunicar la estrategia de género de la empresa y los resultados logrados.

Paso 4 Planificación estratégica y medidas correctivas

Identificar las áreas que deben mejorarse y aplicar medidas correctivas. Intentar priorizar. Lo ideal es que los resultados de los diferentes grupos focales se recopilen en un plan de acción conjunto de la empresa en materia de género.

Áreas que necesitan mejorar	Medidas propuestas	Plazo	Medios	Persona(s) responsable(s)

Fecha:

Nombre de la empresa:

Número de participantes/entrevistados: Mujeres _____ Hombres _____

Posición de los participantes en la organización: Mujeres _____ Hombres _____

Quick Gender Scan	Strongly disagree	Disagree	Maybe	Agree	Strongly agree	
	1	2	3	4	5	
1. The company is aware of the importance of gender for its business strategy						
1.1 Addressing the needs and interests of female employees is profitable for the company		2				
1.2 Ensuring equal access to services for female smallholders is profitable for the company		2				
1.3 The company has to take gender relations into account in its relations with communities	1					
Total 1	1	4	0	0	0	5
2. Labour conditions of female employees are addressed						
2.1 Female employees are consulted to ensure that labour conditions are in line with their special needs and interests. Women take part in the communication between management and workers structures (e.g. via workers groups, gender committee, etc.)				4		
2.2 Labour conditions of female employees are adjusted to their special needs and interests (e.g. related to working conditions, safety, the flexibility of work, avoidance of sexual harassment etc.)			3			
2.3 Women have equal access to training and career development, also in technical and managerial jobs that are usually considered typically for men		2				
Total 2	0	2	3	4	0	9
3. Company are provided to both husband and wife of smallholder households.						
3.1 The company communicates with female smallholders on how to adjust services to their needs and interests (time, place, who delivers the service etc.)		2				
3.2 Company services are also available for the spouses of male smallholders	1					
3.3 Client satisfaction surveys for services are conducted separately for men and women	1					
Total 3	2	2	0	0	0	4
4. The company has a gender policy and internal gender capacity						
4.1 Gender equality is a strategic goal for the company. This is reflected in a gender policy, gender targets and the communication of the company	1					
4.2 The human resources department can implement this policy		2				
4.3 Women are equally represented at different levels in the company, also at managerial jobs	1					
Total 4	2	2	0	0	0	4
5. Mechanisms in place for monitoring the gender strategy of the business						
5.1 The company knows the number and percentage of male and female employees and female smallholders	1					
5.2 The company keeps track of men and women in different categories of jobs, including managerial and technical jobs, and permanent and seasonal jobs	1					
5.3 Data on the participation of men and women in training and meetings and absenteeism and turn-over of staff is collected for men and women		2				
Total 5	2	2	0	0	0	4

2. Evaluación de riesgos de género

¿Por qué es importante esto?

Para la implementación exitosa de esta guía de género, es indispensable una organización sensible al género. Es bueno comenzar con el Análisis Rápido de Género, como se describe en la Parte V, 1. La evaluación de riesgos que se presenta aquí ofrece algunas sugerencias sobre cómo asegurar que la organización interna de la empresa sea capaz de poner en práctica esta guía de género.

¿Cómo usar este análisis de riesgo?

Para cada pregunta de la columna de riesgos potenciales contestada con un NO, mire las acciones sugeridas y haga un plan para implementarlas.

Riesgos potenciales	Acciones sugeridas
¿Se ha establecido una política de género?	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar una política de género. • Comunicar la política con el personal de la empresa y fuera de ella. • Hacer una declaración pública de la política sobre la igualdad de género y el empoderamiento económico de la mujer.
¿Se elaboran estrategias y planes de acción en materia de género?	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar estrategias para abordar las restricciones basadas en el género de las empleadas, las mujeres pequeñas productoras y las mujeres de las comunidades. • Definir cómo la empresa alcanzará, beneficiará y empoderará a las mujeres en todos estos niveles.
¿Hay una representación de género equilibrada en la sede y en el nivel directivo?	<ul style="list-style-type: none"> • ¡Practique lo que predica! • Considerar la posibilidad de adoptar medidas de acción afirmativa para facilitar la contratación y la retención de personal femenino, a fin de mejorar la posición de las mujeres en la empresa.
¿Se dispone de un presupuesto para actividades de género?	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar el presupuesto para llevar a cabo las estrategias relacionadas con el género en diferentes niveles de la empresa, con empleados, con pequeños productores y en las comunidades.
¿Se dispone de conocimientos especializados sobre el género en la empresa?	<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar que en la empresa haya personas expertas en cuestiones de género. • Si es necesario, contrate a personas expertas externas o coopere con las ONG o empresas de consultoría. • Participar en redes de género. • Intercambiar experiencias con otras empresas de aceite de palma. • Asignar coordinadores de cuestiones de género para estrategias específicas, p. ej., la creación de comités de género. Deles entrenamiento y equípelos con herramientas y ejemplos.
¿Se miden los resultados de género?	<ul style="list-style-type: none"> • Recopilar datos desglosados por sexo. • Recopilar datos sobre cómo la empresa llega a las mujeres y las beneficia y empodera.
¿Se comunican los resultados de género?	<ul style="list-style-type: none"> • Compartir experiencias sobre buenas prácticas e historias de cambios en la vida de las mujeres. • Publicarlas (en artículos, estudios de caso, etc.) en el sitio web de la empresa o en otro lugar y utilícelas para los medios de comunicación y las campañas de sensibilización.

Fuentes adicionales

Mujeres del sector del aceite de palma en video

‘¿Cómo es ser una mujer que trabaja en el aceite de palma? El trabajo de una empresa por la igualdad de género’. En un sector dominado por los hombres, ¿qué puede hacer una empresa de aceite de palma para garantizar la igualdad de género? [Vea el video \(en inglés\)](#). Fuente: Cargill en www.eco-business.com 2019.

‘El género y el aceite de palma: Trabajando juntos en pareja’. Yuliana Putri Leha, de 23 años, ha trabajado en la recolección de frutos de palma de aceite junto con su esposo, Singapul, desde 2014 en Kalimantan Occidental (Indonesia). Yuliana trabaja de manera ocasional pero dice que no está segura de poder encontrar un trabajo alternativo si lo intentara. [Mire el video \(en inglés\)](#). Fuente: Centro para la Investigación Forestal Internacional (CIFOR) 2017.

‘El género y el aceite de palma: Un día en la vida de una trabajadora del aceite de palma’. Escuche a Magdalena Pandan, una trabajadora de 35 años de edad de una plantación de palma de aceite en Kalimantan Occidental (Indonesia), que se levanta todos los días antes del amanecer para cumplir con sus deberes en relación con su trabajo, su familia y sus tierras de cultivo. [Mire el video](#). Fuente: Centro para la Investigación Forestal Internacional (CIFOR) 2017.

Ciencia sobre el terreno. Escuche a la científica del CIFOR Bimbika Sijapati Basnett sobre la investigación de su equipo sobre cuestiones relacionadas con el género y la mujer en la expansión del sector de la palma de aceite en Indonesia. [Mire este video](#). Fuente: Centro para la Investigación Forestal Internacional (CIFOR) 2017.

Blogs sobre las mujeres en el sector del aceite de palma

‘Sobre el terreno en Indonesia con un asesor de seguridad de Cargill y su adjunto’. Alicia y Meta comprueban que los trabajadores llevan puesto su equipo de protección personal y que está en buenas condiciones. Siempre alerta, Meta y Alicia, viven y respiran sus funciones de seguridad en Harapan, una plantación de más de 32.000 hectáreas que emplea a más de 5.800 trabajadores. [Lea la historia](#) (en inglés). Fuente: Cargill 2017.

‘Cómo crear un lugar de trabajo más seguro y saludable’. Inspector de Medio Ambiente, Salud, Incendios y Seguridad Eka Syamsiah Hidayah Nasution, 26 años de edad, Yakarta (GAR): “Un incidente son demasiados. Quiero minimizar aún más los riesgos, o incluso eliminarlos” Esta es la filosofía de Eka como Inspector de Medio Ambiente, Salud, Incendios y Seguridad de Golden Agri-Resources (GAR). [Lea la historia \(en inglés\)](#). Fuente: GAR 2017.

‘Cómo diseñar un futuro sostenible’. Novianti Mandasari, Ingeniero Ambiental, 25 años de edad, Riau (GAR): “Casi el 70% de los racimos de frutos frescos de la palma de aceite se convierten en desechos una vez que se extrae el aceite de palma crudo. Estamos hablando de residuos como fibras y cáscaras, así como de los efluentes líquidos. Así que una gran parte de mi trabajo es reutilizar, reducir, reciclar y gestionar estos “residuos” de forma responsable’ [Lea su historia y vea el video \(en inglés\)](#). Fuente: GAR 2017.

La igualdad de género en el aceite de palma: ¿Cuanto hemos avanzado? Golden Agri-Resources (GAR) está estudiando dónde podemos desempeñar un papel en la creación de un sector más equilibrado en cuanto al género. [Lea este blog](#). Fuente: GAR 2017.

La justificación económica para el género en otros sectores

Reducción del ausentismo y la rotación de las trabajadoras de la industria atunera, Islas Salomón. Dos páginas sobre la experiencia de SolTuna, en asociación con la CFI: la justificación económica para abordar las restricciones de género de las empleadas en las Islas Salomón. Fair & Sustainable/AgriProFocus 2019. [Leer aquí \(en inglés\).](#)

Cultivo de fruta socialmente responsable en Sudáfrica. Dos páginas sobre la experiencia de Afrifresh, en asociación con la CFI: la justificación económica para mejorar el trabajo de las mujeres en las explotaciones de fruta fresca de Sudáfrica. Fair & Sustainable/AgriProFocus 2019. [Leer aquí \(en inglés\).](#)

Más y mejor leche. La asociación de FrieslandCampina y 2SCALE en Nigeria. Dos páginas sobre la justificación económica para reconocer a las mujeres de etnia Fulani como productoras de leche y la importancia de establecer puntos de agua. Fair & Sustainable/AgriProFocus, 2019. [Leer aquí \(en inglés\).](#)

Café ‘con historia’. La experiencia de Kyagalanyi, en asociación con Rain Forest Alliance. Dos páginas sobre la justificación económica del enfoque de hogar en Uganda, Fair & Sustainable/AgriProFocus, 2019. [Leer aquí \(en inglés\).](#)

Mujeres: Campeonas en el cumplimiento de los estándares de certificación. La experiencia de la Asociación Aldea Global Jinotega, en asociación con UTZ (ahora Rainforest Alliance). Dos páginas sobre la justificación económica para la incorporación de la perspectiva de género en el sector cafetero de Nicaragua, Fair & Sustainable/AgriProFocus, 2019. [Leer aquí \(en inglés\).](#)

Chocolate de donde crece el cacao. Dos páginas sobre la experiencia de la empresa POD Chocolate y la ONG Kalimajari con el empoderamiento de las mujeres que cultivan cacao en Bali (Indonesia), en asociación con UTZ (ahora Rainforest Alliance), Fair & Sustainable/AgriProFocus, 2019. [Leer aquí \(en inglés\).](#)

Women’s World Banking, 2017 *Opportunity for Women. Crecimiento empresarial* (en inglés). [Vea el video \(en inglés\).](#)

Documentos de referencia

AgriProFocus (2014). *Gender in value chains. Practical toolkit to integrate a gender perspective in agricultural value chain development.*

AgriProFocus, por ejemplo en *Café sostenible como un negocio familiar; enfoques y herramientas para la inclusión de mujeres y jóvenes*, una publicación de Hivos, AgriProFocus, Fair & Sustainable Advisory Services, y The Sustainable Coffee Program, patrocinada por IDH, Sustainable Trade Initiative, disponible en inglés (2014) y español (2015).

AgriProFocus/ Fair & Sustainable (2019). *La justificación económica para el empoderamiento de la mujer.* Ocho artículos de dos páginas con la descripción de casos de diferentes cadenas de valor, empresas y países.

Joselyn Bigirwa (2018). Impactos de género de las plantaciones comerciales de palma de aceite en Kalangala

en: Richard Ssemmanda y Michael Opige (eds.) *Plantaciones de palma de aceite en paisajes forestales: impactos, aspiraciones y formas de avanzar en Uganda.*

Centro para la Investigación Forestal Internacional (CIFOR), Li, T. (2015). *Social impacts of oil palm in Indonesia: A gendered perspective from West Kalimantan.* Bogor, Indonesia.

Centro para la Investigación Forestal Internacional (CIFOR), Bimbika Sijapati Basnett, Sophia Gnych y Cut Augusta Mindry Anandi (2016). *Transforming the Roundtable on Sustainable Palm Oil for greater gender equality and women's empowerment.*

Donor Committee for Enterprise Development (DCED), Erin Markel (2014). *Measuring Women's Economic Empowerment in Private Sector Development.*

Food and Agriculture Organisation of the United Nations (FAO) (2016) (en inglés). *Developing gender-sensitive value chains. A guiding framework.*

FAO (2018). *¿Cómo podemos proteger a los hombres, las mujeres y los niños de la violencia de género? Abordar la VG en el sector de la seguridad alimentaria y la agricultura.*

HRNS es una fundación creada por Neumann Gruppe, una empresa familiar líder de mercado en el sector del café en todo el mundo, <https://www.hrnstiftung.org/a-scientificallly-sound-gender-approach/>

IFPRI, Meinzen-Dick, Ruth, et al. (2017). *Do agricultural development projects reach, benefit, or empower women?* Documento de expertos preparado por el Instituto Internacional de Investigación sobre Políticas Alimentarias.

Corporación Financiera Internacional (CFI) (2013). *Investing in Women's Employment, Good for Business, Good for Development.*

Corporación Financiera Internacional (CFI)/Grupo Banco Mundial (2016). *Invertir en las mujeres como parte de las cadenas de valor de las agroempresas.*

Oxfam (2019). *Business Briefing on Unpaid Care and Domestic Work: Por qué el cuidado no remunerado de mujeres y niñas es importante para los negocios, y cómo las empresas pueden abordarlo.*

OxfamNovib (2019). *Sistema de Aprendizaje-Acción de Género. Guía práctica para transformar el género y las relaciones de poder desiguales en las cadenas de valor.*