

Solidaridad

GUÍA PRÁCTICA PARA LA CONSTRUCCIÓN DE POLÍTICAS DE GÉNERO EN EL SECTOR PALMA DE ACEITE EN HONDURAS

**Impulsada por Solidaridad Centroamérica – Programa Reclaim
Sustainability!**



MENSAJE INSTITUCIONAL

Uno de los principales pilares para alcanzar la sostenibilidad es lograr una verdadera inclusión y participación efectiva de todas las personas involucradas en los diferentes eslabones de las cadenas de valor agrícolas.

En ese sentido, la igualdad de género se convierte en una de las prioridades para alcanzar la inclusión y competitividad de las empresas del sector palma.

Adoptar una Política de Género no solo significa garantizar justicia y dignidad en los espacios de trabajo, sino también abrir oportunidades para mujeres y hombres por igual, mejorando sus condiciones de vida y fortaleciendo el talento humano que sostiene la agroindustria.

Los Comités de Género, los equipos de colaboradores y colaboradoras de distintas áreas de gestión y las gerencias son protagonistas en este esfuerzo compartido, pues la cogestión y la corresponsabilidad permiten construir políticas internas claras, alineadas con estándares de calidad, certificación y responsabilidad social empresarial.

Con esta guía, Solidaridad impulsa un camino práctico y participativo hacia la equidad, convencida de que una empresa más justa e inclusiva es también una empresa más fuerte, competitiva y sostenible. Esta guía, aunque se base en la experiencia del sector palmero de Honduras, es aplicable a otros sectores agroindustriales.

Consultor líder:

Víctor Morales

Documento coordinado por:

Melissa López

Sussy Rodríguez

Diseño-Portada y Diagramación:

Karen Medina

Contacto:

Melissa.lopez@solidaridadnetwork.org

Coordinadora programa Reclaim Sustainability!

TABLA DE CONTENIDO

09 **INTRODUCCIÓN**

10 **PRESENTACIÓN**

12 **OBJETIVO DE LA GUÍA**

14 **METODOLOGÍA SUGERIDA**

16 **ETAPAS Y PASOS PRÁCTICOS**

16 Etapa 1. Planificación y compromiso institucional

17 Etapa 2. Diagnóstico institucional con enfoque de género

21 Etapa 3. Conformación y fortalecimiento del Comité de Género

22 Etapa 4. Formulación participativa de la Política de Género

26 Etapa 5. Validación y aprobación institucional

27 Etapa 6. Implementación, seguimiento y evaluación

30 **RECOMENDACIONES ESTRATÉGICAS**

RESUMEN EJECUTIVO



La Guía práctica para la construcción de Políticas de Género en el sector de palma de aceite en Honduras, impulsada por Solidaridad Mesoamérica en el marco del programa *Reclaim Sustainability!*, constituye un instrumento metodológico orientado a apoyar a las empresas en el diseño, implementación y seguimiento de políticas institucionales de igualdad, equidad y no discriminación.

El sector palmero es un rubro altamente masculinizado, en el cual las mujeres han enfrentado históricamente barreras para acceder a puestos técnicos, operativos y de toma de decisiones. La implementación de Políticas de Género se convierte así en una acción estratégica que mejora las condiciones de vida y laborales de las trabajadoras y trabajadores, al tiempo que fortalece la competitividad, sostenibilidad y responsabilidad social empresarial de las compañías que las adoptan.



La guía propone un proceso técnico y participativo, estructurado en seis etapas consecutivas:

- 1** Planificación y compromiso institucional – asegurar respaldo de la gerencia y un cronograma formal de trabajo.
- 2** Diagnóstico con enfoque de género – identificar brechas, fortalezas y oportunidades mediante encuestas, entrevistas, revisión documental y matrices participativas.
- 3** Conformación y fortalecimiento del Comité de Género – instancia clave de cogestión que lidera la implementación y seguimiento.
- 4** Formulación participativa de la política – construcción de objetivos, principios, ejes estratégicos y un plan de acción plurianual.
- 5** Validación y aprobación institucional – legitimación de la política a través de talleres participativos y aprobación oficial de la gerencia.
- 6** Implementación, seguimiento y evaluación – puesta en marcha del plan de acción, medición con indicadores y evaluaciones de impacto.



El proceso se guía por principios fundamentales: participación paritaria, respeto y dignidad, transparencia, igualdad de oportunidades y cero tolerancia a la discriminación. Estos valores aseguran que la política no sea un documento formal aislado, sino un instrumento transformador de la cultura organizacional.

La guía también ofrece herramientas prácticas como cuestionarios de percepción, matrices de diagnóstico, formatos de políticas y planes de acción, modelos de cartas compromiso y reglamentos para comités de género, facilitando la implementación en diferentes contextos empresariales.

Entre las recomendaciones estratégicas destacan: garantizar liderazgo visible de la gerencia, involucrar mujeres de áreas operativas, establecer protocolos contra el acoso, implementar medidas de conciliación laboral-familiar, y fortalecer capacidades mediante formación continua.

En conclusión, la guía reafirma que la construcción de una Política de Género no es un trámite formal, sino un proceso transformador que permite:

- **Institucionalizar la igualdad como principio transversal de gestión.**
- **Mejorar la competitividad y sostenibilidad de las empresas del sector palma.**
- **Contribuir a un rubro más justo, inclusivo y respetuoso de los derechos humanos.**

Con este instrumento, las empresas del sector palmero en Honduras cuentan con una hoja de ruta clara y práctica para avanzar hacia una cultura organizacional más equitativa y sostenible.

1. INTRODUCCIÓN

El sector de la palma de aceite en Honduras es una de las principales actividades agroindustriales, motor de empleo y desarrollo económico en diversas regiones del país. Sin embargo, es también un sector altamente masculinizado, donde las mujeres han enfrentado históricamente barreras de acceso, participación y reconocimiento en los espacios de trabajo, particularmente en los niveles técnicos y de toma de decisiones.



En este contexto, contar con Políticas de Género dentro de las empresas resulta fundamental. Estas políticas permiten establecer lineamientos claros que promueven condiciones laborales más justas, inclusivas y seguras. Su implementación no solo abre oportunidades para las mujeres, sino que también contribuye a que hombres y mujeres disfruten de un entorno laboral que respeta la dignidad, fomenta la corresponsabilidad y mejora las condiciones de vida del personal en general.

Asimismo, las políticas de género fortalecen la cogestión empresarial al involucrar activamente a gerencias, equipos de diferentes áreas de gestión y Comités de Género en la construcción de acuerdos internos que favorecen tanto a la empresa como a colaboradores.

Este modelo participativo es clave para alcanzar certificaciones de calidad, sostenibilidad y responsabilidad social empresarial, ya que garantiza que la igualdad y la no discriminación se conviertan en parte integral de los procesos productivos.

La adopción de políticas de género no debe entenderse únicamente como una medida de justicia social, sino también como una estrategia para mejorar la competitividad empresarial, al fortalecer el talento humano, consolidar el clima laboral y responder a las exigencias de mercados internacionales cada vez más sensibles a la equidad y la sostenibilidad.

2. PRESENTACIÓN

Esta guía práctica está diseñada para orientar a las empresas del sector palmero en Honduras en el paso a paso para construir e implementar una Política de Género institucional.

Constituye una hoja de ruta metodológica que explica qué hacer, cómo hacerlo y con qué herramientas, para garantizar que cada empresa pueda generar políticas internas claras, sostenibles y adaptadas a su realidad.

El documento reconoce el papel central de los Comités de Género, instancias de participación interna que impulsan procesos de sensibilización, acompañan la identificación de brechas y coadyuvan a la implementación de acciones afirmativas. Estos comités, junto con los equipos de gerencia y demás áreas de gestión, son actores clave de la cogestión empresarial: trabajan de manera conjunta para establecer políticas que no solo mejoran la calidad de vida de las y los colaboradores, sino que también fortalecen la imagen, el prestigio y la competitividad de la empresa en el mercado nacional e internacional.



En definitiva, esta guía busca que las empresas de la cadena de valor de palma de aceite comprendan que la igualdad de género no es solo un requisito legal o social, sino un factor de sostenibilidad y competitividad, que potencia la productividad y la calidad de sus procesos.

Reflexión sobre la Igualdad en empresas Agroindustriales

Solidaridad impulsa esta iniciativa porque cree firmemente que la sostenibilidad es inseparable de la equidad. Una cadena de valor no puede ser justa ni resiliente si excluye a las mujeres o reproduce desigualdades.

Promover la construcción de Políticas de Género en empresas del sector palmero es una manera de fortalecer la responsabilidad empresarial, impulsar prácticas laborales más humanas y competitivas, y responder a los retos globales de sostenibilidad, siempre con el compromiso de que la igualdad beneficie tanto al negocio como a quienes lo hacen posible: sus trabajadoras y trabajadores.

La guía práctica para la construcción de Políticas de Género en el sector de palma de aceite tiene como propósito servir de manual instructivo que oriente a las empresas en la incorporación del enfoque de igualdad dentro de sus estructuras organizativas.

Sus objetivos específicos son:

1. Diseñar e institucionalizar una Política de Género

La guía busca que cada empresa cuente con una Política de Género formalmente elaborada, aprobada y puesta en práctica, como parte de sus instrumentos de gestión.

- Esto significa que no se quede únicamente en declaraciones o compromisos, sino que se integre en los planes estratégicos, reglamentos internos y procesos de recursos humanos.
- Una política institucionalizada asegura continuidad, asignación de recursos y mecanismos de seguimiento, evitando que la igualdad dependa de voluntades individuales o esfuerzos aislados.



2. Incorporar el enfoque de igualdad en la planificación, gestión y cultura organizacional

La guía promueve que la igualdad de género no sea un tema paralelo, sino un eje transversal en toda la gestión empresarial.

- En la planificación: que los objetivos y metas de la empresa incluyan indicadores de igualdad.
- En la gestión: que los procesos de selección, ascenso, evaluación y capacitación se realicen con criterios de equidad.
- En la cultura organizacional: que se fomenten valores de respeto, diversidad, corresponsabilidad y cero tolerancia al acoso o la discriminación.

3. Promover condiciones reales de equidad para mujeres y hombres en todos los niveles laborales

La guía no se limita a promover la igualdad formal, sino que apuesta por la igualdad sustantiva, es decir, aquella que corrige desigualdades históricas y barreras estructurales.

- Para las mujeres: implica abrir oportunidades en áreas técnicas y de liderazgo, romper con la segregación ocupacional y garantizar medidas de conciliación laboral y familiar.
- Para los hombres: significa promover su participación en roles de cuidado, liberarlos de mandatos de masculinidad rígidos y asegurar que también gocen de un ambiente de respeto y dignidad.
- Para la empresa en su conjunto: se traduce en un mejor clima laboral, mayor motivación del personal y aumento de la competitividad frente a mercados internacionales que valoran la equidad.

METODOLOGÍA SUGERIDA



El proceso de construcción de una Política de Género en empresas del sector palmero está diseñado para desarrollarse en seis etapas consecutivas, cada una con acciones específicas, herramientas recomendadas y resultados esperados. Estas etapas constituyen una hoja de ruta práctica que orienta desde la planificación inicial hasta la implementación y evaluación de la política, asegurando que no se quede en un documento formal, sino que se traduzca en cambios reales dentro de la organización.

La metodología parte de la premisa de que la igualdad de género debe construirse con la participación activa de todos los actores de la empresa: gerencia, comités de género, colaboradores de diferentes áreas de gestión y personal operativo, generando procesos de cogestión y corresponsabilidad.

Los principios rectores que guiarán el proceso son:



- **Participación paritaria:** asegurar que mujeres y hombres intervengan de manera equitativa en todas las fases, aportando sus experiencias y visiones.



- **Transparencia:** garantizar que los procesos sean claros, comunicados oportunamente y accesibles para todo el personal.



- **Cero tolerancia a la discriminación:** establecer normas y prácticas firmes que prevengan y sancionen toda forma de discriminación, acoso o violencia laboral.



- **Respeto y dignidad:** promover un trato justo y humano, reconociendo el valor de cada persona dentro de la organización.



- **Igualdad de oportunidades:** fomentar que todas las personas tengan acceso a las mismas condiciones de desarrollo, formación, promoción y reconocimiento.

4.1 Etapas y pasos prácticos

4.1.1 Etapa 1. Planificación y compromiso institucional

Esta primera etapa es fundamental porque establece las bases sobre las cuales se construirá todo el proceso. Sin un **compromiso institucional claro y visible**, el desarrollo de una Política de Género puede quedar reducido a esfuerzos aislados sin continuidad ni sostenibilidad.

Acciones a realizar

1. Reunión inicial con Gerencia y Recursos Humanos



- Convocar a una reunión de arranque donde se presente el objetivo de la política, los beneficios que aporta a la empresa y la forma en que se desarrollará el proceso.
- En esta reunión se debe enfatizar que una política de género no es únicamente un requisito social o normativo, sino una herramienta estratégica que mejora el clima laboral, fortalece la competitividad y contribuye a cumplir con estándares de calidad y responsabilidad empresarial.

2. Elaboración y firma de la Carta Compromiso Institucional



- El documento debe reflejar la voluntad formal de la empresa de avanzar en la construcción de la Política de Género.
- Debe estar suscrito por la alta gerencia o dirección general, lo que otorga legitimidad y asegura que los acuerdos se integren en la planificación estratégica de la organización.
- Esta carta debe también reconocer el papel de los Comités de Género y grupos productivos como actores clave en el proceso.



ANEXO 1 MODELO CARTA DE COMPROMISO INSTITUCIONAL

3. Definición de cronograma de trabajo y agenda de actividades



- Elaborar un plan detallado que incluya etapas, responsables, tiempos y recursos.
- Asegurar que este cronograma sea conocido por todas las áreas de la empresa, promoviendo transparencia y participación.
- La agenda debe contemplar momentos de consulta, talleres participativos, validaciones técnicas y espacios de socialización con el personal.

Herramientas recomendadas

- **Nota conceptual de inicio:** documento breve que explica la justificación, objetivos y etapas del proceso de construcción de la política.
- **Agenda modelo de visita técnica:** instrumento que orienta las actividades de los equipos consultores o técnicos cuando acompañan a la empresa en el arranque del proceso.

Resultado esperado

Al finalizar esta etapa, la empresa debe contar con:

- Un compromiso formal de la gerencia expresado por escrito.
- Un cronograma consensuado y público, que dé claridad sobre las fases del proceso.
- Una base sólida de apoyo institucional que facilite el involucramiento del personal y del Comité de Género en las siguientes etapas.

4.1.2. Etapa 2. Diagnóstico institucional con enfoque de género

El diagnóstico es la **columna vertebral del proceso**, ya que permite identificar con evidencia las desigualdades, brechas y oportunidades existentes dentro de la empresa. Su finalidad es ofrecer una fotografía clara y objetiva de la situación actual, que servirá de base para la formulación de la Política de Género.



VER ANEXO 2 ETAPAS DEL PROCESO DE FORMULACIÓN DE LA POLÍTICA DE GÉNERO
VER ANEXO 3 COMPONENTES DEL DIAGNOSTICO.

Acciones a realizar

1. Revisión documental interna

- Analice manuales de recursos humanos, reglamentos internos, organigramas, contratos, protocolos y demás normativas vigentes.
- Verifique si estos documentos incluyen (o no) principios de igualdad de género, no discriminación y prevención del acoso.



2. Encuesta de percepción al personal

- Aplique un cuestionario estructurado con preguntas sobre discriminación, ambiente laboral, clima organizacional, conciliación vida-trabajo y calidad de vida institucional.



- Asegure que la encuesta sea anónima y confidencial para garantizar respuestas sinceras.



VER ANEXO 4 CUESTIONARIO DIAGNÓSTICO AL PERSONAL



3. Entrevistas y grupos focales

- Realice entrevistas semiestructuradas a personal de distintos niveles (operativo, técnico, administrativo y gerencial).
- Conduzca grupos focales con mujeres, hombres y, de ser posible, con población LGTBIQ+ para profundizar en experiencias diferenciadas.



4. Procesamiento y análisis de la información

- Sistematice la información recolectada (cuantitativa y cualitativa).
- Elabore gráficos, tablas y resúmenes que evidencien brechas de género en contratación, salarios, ascensos, evaluaciones y acceso a beneficios.



5. Elaboración de Informe de Diagnóstico

- Documente hallazgos, fortalezas, brechas y recomendaciones iniciales.
- Incluya un apartado con implicaciones para la futura Política de Género.
- Socialice los resultados preliminares con el Comité de Género para validar y enriquecer la interpretación.

Herramientas recomendadas

- Cuestionario de percepción (con secciones sobre discriminación, ambiente laboral y calidad de vida).
- Matriz de equidad de género (ponderación participativa).
- Guion de entrevistas y talleres participativos.
- Formato de Informe de Diagnóstico con Enfoque de Género.

Resultados esperados

Al concluir esta etapa, la empresa debe contar con:

- Un informe diagnóstico integral, que sirva de insumo directo para el diseño de la política.
- Brechas de género claramente identificadas en las áreas críticas (participación, ascensos, salarios, condiciones laborales, clima organizacional).
- Una línea de base cuantitativa y cualitativa que permita monitorear avances en el futuro.
- Un Comité de Género fortalecido, con capacidades para comprender y utilizar los resultados del diagnóstico en la siguiente fase.



Esquema de Informe de Diagnóstico de Género

Portada

- Nombre de la empresa/organización.
- Título del informe.
- Programa/organismo que respalda el proceso.
- Consultoría/Comité de Género.
- Fecha.

Índice

(Enumeración de secciones y subapartados con páginas).

1. Resumen Ejecutivo

- Propósito del diagnóstico.
- Principales hallazgos.
- Implicaciones institucionales.
- Recomendaciones clave.

2. Presentación / Introducción

- Contexto general de la empresa/organización.
- Justificación de la importancia del diagnóstico de género.
- Relación con marcos de sostenibilidad, RSE y normativa nacional/internacional.

3. Objetivos del Diagnóstico

- Objetivo general.
- Objetivos específicos.

4. Marco Conceptual

- Definición de diagnóstico con enfoque de género.
- Conceptos clave: igualdad, equidad, no discriminación, interseccionalidad.
- Importancia del enfoque de género en la gestión organizacional.

5. Metodología

- Principios metodológicos (participación, confidencialidad, interseccionalidad, rigurosidad técnica).
- Fases del proceso (planificación, recolección de información, análisis, validación).
- Instrumentos aplicados:
 - o Encuestas.
 - o Entrevistas.
 - o Talleres participativos.
 - o Matriz de equidad de género.

6. Resultados del Diagnóstico

6.1 Resultados de la Matriz de Equidad de Género

- Ejes evaluados.
- Puntajes obtenidos.
- Análisis por componente.

6.2 Resultados de la Encuesta de Percepción

- Datos demográficos.
- Percepciones sobre discriminación.
- Ambiente laboral.
- Calidad de vida institucional.
- Conciliación vida laboral-familiar.
- Salud emocional y psicosocial.

6.3 Análisis cualitativo

- Percepciones del personal.
- Testimonios relevantes.
- Buenas prácticas identificadas.

7. Conclusiones

- Principales hallazgos y brechas detectadas.
- Implicaciones para la gestión institucional.

8. Recomendaciones

- Acciones prioritarias a corto, mediano y largo plazo.
- Propuestas de mejora en:
 - o Procesos internos.
 - o Comunicación.
 - o Formación y capacitación.
 - o Desarrollo organizacional.
 - o Protocolos de prevención y atención del acoso/discriminación.

9. Propuesta de Ruta para la Política de Género

- Justificación de contar con una política.
- Ejes estratégicos sugeridos.
- Recomendaciones para el plan de acción.

10. Anexos

- Instrumentos aplicados (encuestas, guías de entrevista, matriz de equidad).
- Tablas y gráficos estadísticos.
- Documentación de respaldo.

4.1.3. Etapa 3. Conformación y fortalecimiento del Comité de Género

El Comité de Género es la instancia clave de participación y cogestión dentro de la empresa. Su rol es asegurar que la Política de Género no se quede en el papel, sino que se convierta en una herramienta viva que oriente la cultura institucional y se traduzca en mejoras concretas para las personas trabajadoras.

Este comité actúa como puente entre la gerencia y el personal, liderando la promoción de la igualdad, la prevención de la discriminación y la implementación de acciones afirmativas.

Acciones a realizar

1. Convocatoria y selección de integrantes

- o Invite a participar a personas de distintas áreas (operativa, administrativa, técnica, recursos humanos, producción, servicios generales).
- o Asegure la diversidad en género, edades, cargos, antigüedad y experiencias.
- o Fomente que la participación sea voluntaria, con apertura a quienes tengan interés o compromiso en temas de igualdad.



2. Definición de roles y reglamento interno

- o Establezca cargos básicos: Coordinador/a, Subcoordinador/a, Secretario/a y Vocales.
- o Elabore un reglamento que defina:
 - Duración de los cargos.
 - Frecuencia de reuniones (mínimo una mensual).
 - Procedimientos de toma de decisiones.
 - Mecanismos para canalizar denuncias de acoso o discriminación.



3. Capacitación inicial del Comité

- o Brinde talleres de sensibilización sobre igualdad de género, masculinidades corresponsables y prevención del acoso.
- o Explique la importancia del comité como instancia de cambio institucional.
- o Refuerce conocimientos en metodologías de diagnóstico, planificación y seguimiento de políticas.



4. Definición de plan de trabajo anual

- o Diseñe un plan con metas, acciones y responsables.
- o Incluya actividades de sensibilización interna, apoyo en la implementación de la política y mecanismos de monitoreo.
- o Establezca indicadores de cumplimiento.





5. Reconocimiento institucional

- o La gerencia debe formalizar y visibilizar la existencia del Comité, otorgándole legitimidad.
- o Difunda su conformación entre el personal, presentando a sus integrantes y funciones.

Herramientas recomendadas

- Guía de conformación de Comités de Género.
- Plantilla de Plan de Trabajo Anual.



VER ANEXO 5 CONFORMACION DEL COMITE DE GÉNERO

Resultados esperados

Al finalizar esta etapa, la empresa debe contar con:

- Un Comité de Género activo, diverso y representativo, con reglamento propio.
- Un plan de trabajo anual alineado con la construcción de la Política de Género.
- Integrantes capacitados y sensibilizados, que puedan ser voceros internos de la igualdad y la no discriminación.
- Reconocimiento institucional del Comité como instancia de cogestión dentro de la empresa.

4.1.4. Etapa 4. Formulación participativa de la Política de Género

Una vez realizado el diagnóstico y conformado el Comité de Género, llega el momento de formular la Política de Género institucional. Esta etapa es clave porque traduce la información recogida y las brechas identificadas en un documento normativo que servirá como guía para la gestión empresarial en materia de igualdad.

La formulación debe ser participativa, técnica y alineada con los objetivos estratégicos de la empresa, garantizando que las acciones propuestas respondan tanto a las necesidades del personal como a los estándares de sostenibilidad y competitividad del sector palma.

Acciones a realizar



1. Sistematizar insumos del diagnóstico

- o Revise los principales hallazgos del diagnóstico organizacional.
- o Identifique las áreas críticas de intervención (participación de

mujeres, brechas salariales, acoso laboral, conciliación, liderazgo inclusivo, etc.).

- o Priorice las necesidades más urgentes y estratégicas.

2. Taller participativo de formulación

- o Organice un taller con el Comité de Género, gerencia y personal clave.
- o Definir colectivamente:
 - El objetivo general y objetivos específicos de la política.
 - Los principios y enfoques que la sustentarán (derechos humanos, igualdad, interseccionalidad, diversidad, corresponsabilidad).
 - Los ejes estratégicos (ej. institucionalización, gestión del talento humano, cultura inclusiva, prevención del acoso, conciliación, monitoreo y evaluación).



3. Redacción del borrador de la política

- o El Comité de Género, con apoyo de la consultoría o equipo técnico, debe elaborar un documento borrador que contenga:
 - Introducción y justificación.
 - Marco normativo y conceptual.
 - Objetivo general y específicos.
 - Enfoques y principios rectores.
 - Ejes estratégicos, objetivos por eje y acciones prioritarias.
 - Mecanismos de implementación y seguimiento.



4. Diseño del Plan de Acción Plurianual (4-5 años)

- o Detalle las acciones prioritarias para cada eje, con indicadores, responsables y plazos definidos.
- o Asegure que los recursos necesarios (humanos, técnicos y financieros) sean identificados y asignados.
- o Incluya mecanismos de formación, sensibilización y comunicación institucional.



5. Revisión técnica del borrador

- o Someta el documento preliminar a revisión de la gerencia y del Comité de Género.
- o Ajuste redacción, acciones y cronogramas con base en observaciones recibidas.



Herramientas recomendadas

- Formato base de Política de Género (estructura estandarizada).
- Plantilla de Plan de Acción (acciones, indicadores, responsables y plazos).
- Guía metodológica de talleres participativos.
- Ejemplos de políticas de género en empresas similares.



Esquema de Documento – Política de Género

Portada

- Nombre de la empresa/organización.
- Título: Política Institucional de Género 202x–202x.
- Programa/organismo que acompaña (si aplica).
- Comité de Género / Gerencia General.
- Fecha.

Índice

(Enumeración de secciones y subapartados con páginas).

1. Presentación

- Mensaje de la Gerencia General / Junta Directiva.
- Reafirmación del compromiso institucional con la igualdad y la inclusión.
- Contexto del sector y la relevancia de la política.

2. Resumen Ejecutivo

- Propósito de la política.
- Breve referencia a los hallazgos del diagnóstico.
- Objetivo general de la política.
- Enfoques y principios.
- Principales ejes estratégicos.

3. Introducción

- Contexto de la empresa/organización.
- Situación del sector (brechas históricas de género en el rubro).
- Importancia de contar con una política de género como instrumento estratégico, ético y de sostenibilidad.

4. Metodología de Elaboración

- Proceso participativo (diagnóstico, talleres, consultas, validaciones).
- Rol de los Comités de Género.
- Acompañamiento técnico.

5. Diagnóstico Institucional (síntesis)

- Principales hallazgos de brechas de género.
- Fortalezas y buenas prácticas identificadas.
- Retos institucionales en igualdad y no discriminación.

6. Marco Normativo

- Nacional: Constitución, Código del Trabajo, Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, Ley contra la Violencia Doméstica, PIEGH, etc.
- Internacional: CEDAW, Belém do Pará, Convenios OIT (100, 111, 156, 190), ODS (5, 8, 10), WEPS, Principios Rectores de DDHH y Empresas.
- Corporativo/sectorial: Lineamientos de sostenibilidad del sector palma, Políticas internas de RSE, gestión de calidad y ética empresarial.

7. Justificación

- Por qué es necesaria la política en la organización.
- Beneficios esperados: sostenibilidad, productividad, cohesión interna, reputación y acceso a mercados responsables.

8. Enfoques y Principios Rectores

- Enfoques:
- Principios rectores:

9. Objetivo de la Política

- Objetivo general.
- Objetivos específicos.

10. Ejes Estratégicos y Objetivos Específicos

11. Plan de Acción (202x–202x)

- Acciones prioritarias por eje.
- Responsables.
- Indicadores de seguimiento.
- Plazos.

12. Mecanismos de Implementación y Monitoreo

- Comité de Género como instancia rectora.
- Asignación de presupuesto.
- Informes de avances anuales.
- Evaluaciones externas o conjuntas con aliados.

Anexos

- Plan operativo detallado.
- Protocolos específicos (ej. prevención del acoso).
- Herramientas de monitoreo.

Resultados esperados

- Al concluir esta etapa, la empresa debe contar con:
- Un borrador de Política de Género validado a nivel técnico y participativo.
 - Un plan de acción plurianual alineado a las brechas detectadas y a los objetivos estratégicos de la empresa.
 - Un documento comprensible y apropiado para todo el personal, redactado en lenguaje claro e inclusivo.
 - La base para avanzar a la etapa de validación y aprobación formal

4.1.5. Etapa 5. Validación y aprobación institucional

La validación y aprobación constituyen el momento clave para legitimar la Política de Género dentro de la empresa. Es la etapa donde se garantiza que el documento elaborado no solo tenga rigor técnico, sino que también refleje las voces y aportes de todo el personal. Al mismo tiempo, es cuando la alta gerencia lo reconoce como un instrumento oficial de gestión organizacional.

Sin este paso, la política corre el riesgo de quedarse como un borrador sin fuerza institucional ni compromiso real de implementación.

Acciones a realizar



1. Socialización del borrador con el personal

- Organice un **taller de validación** con representantes de todas las áreas de la empresa (operativa, administrativa, técnica, gerencial).
- o Presente de manera clara los objetivos, ejes estratégicos y plan de acción de la política.
 - o Reciba observaciones y sugerencias, asegurando que el personal se sienta parte del proceso.



2. Integración de aportes y revisión final

- o Sistematice los comentarios recibidos en la socialización.
- o Realice ajustes al documento borrador para garantizar que sea pertinente, aplicable y adaptado a la realidad de la empresa.
- o Revise la redacción para asegurar que sea clara, inclusiva y accesible.

3. Aprobación oficial por la gerencia



- o Presente la versión final de la política al Comité Ejecutivo, Junta Directiva o Gerencia General.
- o Formalice la aprobación mediante acta, resolución o acuerdo administrativo que le dé validez oficial.
- o Asegure la asignación de recursos humanos, técnicos y financieros para su implementación.

4. Difusión interna de la política



- o Diseñe una estrategia de comunicación interna que puede incluir:
 - Lanzamiento oficial con evento o reunión de personal.
 - Afiches, boletines o videos explicativos.
 - Inclusión de la política en manuales de inducción para nuevo personal.
- o Destacar el papel del Comité de Género como instancia responsable de dar seguimiento.

Herramientas recomendadas

- Guía de socialización participativa.
- Formato de acta de aprobación oficial.
- Material de comunicación interna (afiches, resúmenes, boletines).
- Presentación visual (PowerPoint o infografía) para explicar los ejes y objetivos de la política.

Resultados esperados

- Al concluir esta etapa, la empresa debe contar con:
- Una Política de Género aprobada oficialmente, con respaldo de la alta gerencia.
 - Reconocimiento formal del Comité de Género como instancia de cogestión.
 - Un documento difundido y apropiado por todo el personal.
 - La garantía de recursos para su implementación (presupuesto, tiempo y capacidades técnicas).

4.1.6. Etapa 6. Implementación, seguimiento y evaluación

Con la aprobación oficial de la Política de Género, comienza la fase más desafiante y, al mismo tiempo, más transformadora: poner en práctica los compromisos establecidos. Esta etapa asegura que la política no se quede en un documento simbólico, sino que se traduzca en cambios reales y sostenibles dentro de la empresa.

Acciones a realizar

1. Ejecución del Plan de Acción Plurianual



- Inicie las actividades previstas en cada eje estratégico.
- Asigne responsables institucionales claros (Gerencia, Recursos Humanos, Comité de Género).
- Asegure la disponibilidad de presupuesto y recursos técnicos.

2. Fortalecimiento de capacidades internas



- Programe capacitaciones periódicas para todo el personal en temas de igualdad, prevención de acoso, diversidad y corresponsabilidad.
- Diseñe módulos específicos para mandos medios y personal operativo, adaptados a sus funciones.

3. Comunicación y sensibilización continua



- Mantenga campañas internas de sensibilización (afiches, charlas, boletines, videos).
- Promueva buenas prácticas y visibilice avances (ej. incremento de mujeres en puestos técnicos, reducción de brechas salariales).

4. Monitoreo de avances con indicadores de género



- Diseñe un sistema de indicadores de igualdad (ej. % mujeres en cargos de decisión, % de denuncias de acoso atendidas, % de personal que accede a medidas de conciliación).
- Recoja información periódica para medir progresos y detectar retos.

5. Elaboración de informes periódicos



- Publique informes de seguimiento (anuales o semestrales) que muestren logros, retos y aprendizajes.
- Compártalos con todo el personal para asegurar transparencia y rendición de cuentas.

6. Evaluación de impacto y mejora continua



- Realice una evaluación integral al finalizar el período de vigencia de la política (4-5 años).
- Analice resultados, aprendizajes y ajustes necesarios para la siguiente fase.
- Asegure la continuidad de la política como parte de la planificación estratégica de la empresa.

Herramientas recomendadas

- Plan de acción plurianual con indicadores.
- Guía de monitoreo y evaluación con enfoque de género.
- Formatos de informes de avance.
- Herramientas de comunicación institucional.

Resultados esperados

Al concluir esta etapa, la empresa debe contar con:

- Una Política de Género implementada y en ejecución real.
- Indicadores de igualdad monitoreados periódicamente.
- Informes de seguimiento y evaluación que den cuenta de logros y retos.
- Un proceso de mejora continua que consolide la política como parte integral de la cultura organizacional.



5. RECOMENDACIONES ESTRATÉGICAS

Para asegurar que la construcción de una Política de Género en el sector palma africana sea efectiva, es indispensable que la gerencia ejerza un liderazgo visible en todas las etapas del proceso, desde la planificación hasta la evaluación, lo que garantiza legitimidad, respaldo institucional y sostenibilidad en el tiempo. Igualmente, se debe propiciar una participación amplia y diversa, involucrando activamente a mujeres de áreas operativas y técnicas, evitando que la política quede restringida únicamente al ámbito administrativo. Esto permitirá que la política refleje de manera real la diversidad del personal y de las dinámicas dentro de la empresa.

En paralelo, es necesario implementar acciones afirmativas que faciliten la participación y el ascenso de mujeres en puestos técnicos, de supervisión y de liderazgo, de manera que se reduzcan las brechas históricas en la distribución de responsabilidades. Asimismo, se recomienda diseñar y difundir un

protocolo claro de prevención, atención y sanción del acoso laboral y sexual, garantizando canales de denuncia accesibles, confidenciales y libres de represalias, lo que fortalece la confianza y el clima laboral.



Otro elemento estratégico es la promoción de medidas de conciliación y corresponsabilidad, que favorezcan tanto a mujeres como a hombres, incluyendo modalidades de horarios flexibles, licencias equitativas de maternidad y paternidad, y acceso a servicios de cuidado infantil. Estas acciones no solo mejoran la calidad de vida laboral, sino que incrementan la productividad y el compromiso del personal. Finalmente, se debe invertir en el fortalecimiento de capacidades internas, a través de procesos de formación continua en igualdad de género, diversidad, derechos laborales y masculinidades corresponsables, de forma que la empresa construya una cultura organizacional inclusiva y sostenible.



La experiencia en empresas del sector ya ofrece ejemplos inspiradores que pueden ser replicados. que van desde el desarrollo de una Política de Género institucional con un plan de acción plurianual, indicadores y un sistema de seguimiento. La puesta en marcha de visitas técnicas y procesos de sensibilización temprana que facilitaron la apropiación del Comité de Género desde las etapas iniciales; y el desarrollo de talleres participativos permitieron definir de manera colectiva los ejes estratégicos de la política en función de las percepciones del personal. Finalmente, el rol de Solidaridad ha sido fundamental, brindando acompañamiento técnico y metodológico a nivel regional, y articulando estos procesos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPS).

En conclusión, la construcción de una Política de Género en el sector palma africana no debe entenderse como un trámite formal, sino como un proceso transformador que involucra a toda la organización en un ejercicio de corresponsabilidad, participación y compromiso institucional. Siguiendo esta guía paso a paso, las empresas podrán institucionalizar la igualdad como principio transversal de gestión, mejorar su competitividad y sostenibilidad en respuesta a estándares internacionales de calidad y responsabilidad social, y contribuir a un sector palma más justo, inclusivo y respetuoso de los derechos humanos, donde el trabajo de mujeres y hombres sea dignificado y se promuevan condiciones equitativas en todos los niveles laborales.

Solidaridad

A thick, bright yellow line that underlines the word "Solidaridad". It starts slightly below the baseline of the text and extends to the right, ending slightly above the baseline.