ANEXO: Comité de Mujeres del Acuerdo Internacional Chiquita/UITA/COLSIBA

Trabajando juntos para definir una estrategia que asegure un entorno laboral seguro con énfasis especial sobre el desarrollo de las mujeres trabajadoras de Chiquita'

ANTECEDENTES

El Comité de Mujeres surgió como una herramienta innovadora para desarrollar soluciones e acciones constructivas en respuesta a los temas recurrentes y de alta preocupación de las mujeres trabajadoras y sus sindicatos representativos. COLSIBA realzó temas específicos que deben de ser abordados, incluyendo el acoso sexual de las mujeres trabajadoras y las oportunidades limitadas de trabajo para las mujeres. Estos temas son fundamentales para las mujeres en las plantaciones bananeras y en general en la región de América Latina, por lo cual se ha sugerido elaborar una estrategia para afrontar estos temas a nivel regional dentro del marco del acuerdo Chiquita/UITA/COLSIBA. El Comité de Mujeres fue formado oficialmente durante la reunión del Comité de Revisión del Acuerdo Internacional en abril del 2011, 10 años después de la firma del acuerdo original en el 2001.

UITA y COLSIBA contaban ya con estructuras para abordar los asuntos de género. Tienen el conocimiento y la experiencia requerida para desarrollar propuestas concretas entre varios actores, que estén fundadas en los principios de los convenios relevantes de la OIT, incluyendo: C100 sobre la igualdad de remuneración, C111 sobre la discriminación, C156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares y C183 sobre la protección de maternidad.

Chiquita ya cuenta con un código de conducta que aborda temas de género y clausulas dentro de negociaciones colectivas que hacen frente al acoso sexual. La compañía había previamente adoptado un programa de enseñanza en el cual identificaban a mujeres trabajadoras sobresalientes y lograban que ellas hablaran con grupos de mujeres trabajadoras para darles apoyo en el lugar de trabajo. Sin embargo, los sindicatos querían un compromiso claro: cero tolerancias al acoso sexual, mayor empleo de las mujeres y propuestas específicas relacionadas a cómo implementar estos compromisos a nivel de las plantaciones.

La fase inicial del proyecto se focalizó en desarrollar consenso entre los distintos actores y sus expectativas sobre el trabajo del Comité de Mujeres. Existieron varias diferencias de opinión relacionadas a los temas que deben llevar prioridad. Por ejemplo, dentro de estos temas, se encontraba la educación y capacitación, la recopilación de datos para generar estadísticas sobre condiciones laborales, la necesidad de crear una plataforma para denunciar y documentar violaciones a los derechos laborales, entre otros. Finalmente, después de un

año de negociaciones, todas las diversas opiniones fueron consolidadas de manera que el comité pudiera representar todos los objetivos de los 3 grupos.

Chiquita explicó que:

«Los tres actores del acuerdo comprendemos que queremos alcanzar mejoras en la manera en que trabajamos, así como en la calidad de nuestro trabajo con respecto a asuntos de género. Esto incluye el desarrollo de un mandato ético sobre género y unas metas específicas sobre la sostenibilidad de nuestras operaciones y negocios. Quisimos tomar una perspectiva creativa, a través de la cual podemos compartir nuestra visión y conocimiento entre los actores, hacia el bienestar de las mujeres trabajadoras» (M. La Touche, comunicación personal, 2013).

El factor contribuyente para la creación del Comité de Mujeres dentro de la estructura del acuerdo internacional fue la baja participación de mujeres en el Comité de Revisión del acuerdo. Desde entonces, las mujeres han asumido papeles de responsabilidad dentro de COLSIBA (Iris Munguía como Coordinadora) y UITA (Sue Longley como Coordinadora Internacional para los sindicatos de plantaciones agrícolas), influenciando significativamente la agenda hacia temas relacionados a las condiciones de las mujeres trabajadoras. Se espera que este fuerte liderazgo a través de los tres actores continúe, para asegurar la sostenibilidad en los avances del Comité de Mujeres en el largo plazo.

Los tres actores del acuerdo comprendemos que queremos alcanzar mejoras en la manera en que trabajamos, así como en la calidad de nuestro trabajo con respecto a asuntos de género. Esto incluye el desarrollo de un mandato ético sobre género y unas metas específicas sobre la sostenibilidad de nuestras operaciones y negocios. Quisimos tomar una perspectiva creativa, a través de la cual podemos compartir nuestra visión y conocimiento entre los actores, hacia el bienestar de las mujeres trabajadoras (M. La Touche, comunicación personal, 2013).

RESUMEN

Iris Munguia, COLSIBA

Representantes:

- Chiquita - Irene Sandoval, Sandra Campos, Karla López, Marco La Touche
- UITA - Sue Longley (Coordinadora Internacional de los Sindicatos de Plantaciones Agrícolas), Barbro Budin (Coordinador para las Actividades de las Mujeres)
- COLSIBA - Iris Munguía (Coordinadora), Adela Torres (Secretaria de las Mujeres), Mireya Rodríguez (COSIBA-Costa Rica)

Para el propósito de este análisis se llevaron a cabo entrevistas con Irene Sandoval, Sandra Campos, Marco La Touche, Sue Longley e Iris Munguía.

Objetivo

El objetivo general es promover y reforzar un entorno laboral seguro (libre de acoso, exclusión y desigualdad) para mejorar el desempeño de la mujer y propiciar su desarrollo personal y profesional.

Los objetivos estratégicos son:

- Fortalecer las políticas de Chiquita para mejorar las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras, a través de la inclusión de:
  - Cláusulas en el anexo del acuerdo de Chiquita-UITA-COLSIBA
  - Cláusulas estándares a ser incluida en todas los convenciones colectivas
- Desarrollar programas de asesoría y capacitación para mujeres en temas específicos, a través del/de la:
  - Identificación de temas de estructura del programa
  - Establecimiento de un proyecto piloto en Panamá con la participación de trabajadores miembros del sindicato local, SITRAIBANA
- Desarrollar propuestas para incrementar (donde sea posible) las oportunidades de empleo para mujeres

Actividades

El primer paso fue identificar un equipo de representantes por cada parte interesada para trabajar específicamente sobre las actividades del Comité de Mujeres. Este grupo se comprometería a participar en dos conferencias telefónicas cada mes y una reunión presencial al año, la cual debe preceder a la reunión anual del Comité de Revisión del acuerdo regional. Una vez que el Comité de Mujeres fue establecido, las actividades específicas en áreas temáticas de trabajo fueron definidas conjuntamente.

Clausula sobre el acoso sexual

El tema del acoso sexual fue identificado como prioritario para iniciar el trabajo del comité, por lo cual el comité comenzó a trabajar sobre una clausula específica para incorporar un anexo al acuerdo internacional, el cual pudiera servir como guía para Chiquita en sus negociaciones colectivas en el futuro. El texto de la cláusula fue desarrollado por las tres entidades del comité y fue basado en las convenciones de la UITA y la OIT en temas de género en la agricultura. Adicionalmente, se utilizó también como guía las políticas de acoso sexual del manual formativo de la Iniciativa de Comercio Ético ETI (desarrollado en consenso por sus miembros tripartitos). Este manual tenía como objetivo asistir a los empleados y sindicatos en abordar asuntos de acoso sexual en el sector agrícola. El texto final de la cláusula fue acordado durante la Reunión de Revisión del acuerdo internacional el 27 de marzo de 2013.

La cláusula sobre el acoso sexual será impresa y distribuida a través de COLSIBA, UITA y Chiquita para iniciar su implementación a nivel de la plantación[5]. Es necesario trabajar en la nacionalización del acuerdo y la creación de una campaña informativa sobre la cláusula para informar a los sindicatos y las trabajadoras. Esto ayudará a que sean conscientes de la cláusula y que sepan cómo implementarla dentro de las plantaciones de Chiquita. Este trabajo también tiene como objetivo informar a las dirigentes locales de la empresa, que a veces no respetan los acuerdos regionales. Cada actor debe llevar a cabo una campaña de sensibilización y difusión de la cláusula.

Otra actividad clave es colectar y compartir información para establecer con mayor claridad los objetivos de la comité. Por ejemplo, es importante saber el porcentaje de trabajadoras de la región que trabajan en las plantaciones de Chiquita, el porcentaje de trabajadoras en cada país y también cuales son las posiciones que ocupan. Estas estadísticas aún no están disponibles públicamente.

Esta información recopilada identificó a Panamá como el país con el número más bajo de mujeres empleadas, por lo cual se tomó la decisión de iniciar un proyecto piloto en el país, en colaboración con el sindicato local SITRAIBANA, para que el comité adquiriera experiencia sobre el tratamiento de este tema en la región.

El proyecto piloto Panamá: *«Desarrollar módulos de capacitación para promover la igualdad de oportunidades, el respeto y el bienestar en el lugar de trabajo y la comunidad»*

La primera reunión física entre Chiquita, la UITA, COLSIBA y SITRAIBANA se llevó a cabo el 5 de junio 2013.

5 http://www.iuf.org/sites/cms.iuf.org/files/Final%20signed%20version-e.pdf

Las siguientes características fueron establecidas como la base del proyecto: replicabilidad, inclusividad (participación de hombres y mujeres), metas específicas y realistas, y la implementación eficiente y adecuada a la población beneficiaria (lenguaje, contenido, estilo, materiales), con un presupuesto adecuado incluyendo apoyo para la coordinación local (tiempo, transporte, sustento).

La **primera etapa** consiste en «conocer la situación local», incluyendo:

- Las estadísticas sobre cuántas mujeres hay en los centros de trabajo; cuantas mujeres están buscando trabajo en comunidades vecinales; cuáles son sus habilidades, experiencias, y educación; qué idioma(s) hablan; donde viven en términos de distancia de las plantaciones; cuantos hijos tienen y cómo visualizan su futuro personal
- Una exploración sobre las razones de esta situación (con un enfoque en particularidades culturales), cómo la empresa puede facilitar el desarrollo de las capacidades de las mujeres y cómo, en consecuencia, se puede ofrecer mayores oportunidades de empleo para mujeres
- Un análisis de las tareas agrícolas apropiadas para mujeres, desde el punto de vista de la seguridad y salud ocupacional como también de la productividad.

La **segunda etapa** será el desarrollo del proyecto con actores sociales locales (inc.

el gobierno y las ONGs), que consistirá de:

- Presentación del proyecto piloto y generación de comprensión respecto a su importancia
- Revisión de las herramientas y recursos existentes de Chiquita para prevenir y combatir la conducta inapropiada en el lugar de trabajo
- Evaluación de las ventajas y los retos de la participación femenina en la fuerza laboral
- Presentación de casos de éxito de las mujeres de las comunidades locales
- Exploración de las oportunidades laborales, la creación de capacidades y empoderamiento de las mujeres en la comunidad piloto
- Proporcionar información para profundizar la comprensión y el interés en esta área

La **tercera etapa** consistirá en la «Aplicación de Módulos de Bienestar e Igualdad». El contenido de los módulos aún están por confirmarse por las tres entidades del comité.21

Aun no se ha fijado una línea de tiempo concreta para la implementación de las actividades del proyecto piloto.

Procesos de acompañamiento dentro de Chiquita:

- Como compañía, Chiquita ha movilizado varias áreas de la compañía para el cumplimiento de esta meta incluyendo Recursos Humanos, Responsabilidad Social Corporativa, Cumplimiento Legal, Auditoría Interna, entre otros
- Conferencias telefónicas con el Vicepresidente de Cumplimiento de Chiquita sobre:
  - Repaso de programas preventivos, entrenamiento, mecanismo de denuncia en caso de acoso sexual, discriminación, etc.
  - Inclusión de participantes en varias localidades como: Costa Rica, Panamá, Honduras, Colombia, Suiza, Estados Unidos
  - Movilización de recursos técnicos

- Nuevos esfuerzos incluyen:
  - Creación de manuales
  - Establecimiento de políticas y procesos para denunciar problemas e inquietudes
  - Capacitaciones, investigaciones y monitoreo
  - Estricto cumplimiento de las leyes.
- Un código de conducta que prohíbe el acoso sexual, la discriminación y otros comportamientos indeseables
- Un Programa de Responsabilidad Social Corporativa (de 20 años): SA 8000, Rainforest Alliance, y Valores de Chiquita (Integridad, Respeto, Oportunidad, Responsabilidad)
- Políticas para prevenir el acoso sexual, la discriminación y las represalias
- Línea de Ayuda Anónima, disponible 24 horas por día, siete días por semana, disponible en todos los idiomas, y operada por una entidad independiente
- Planes de incorporar las ideas de todos los miembros del comité a los programas actuales que Chiquita realiza con respecto a las mujeres

El papel de la UITA

La UITA es un socio esencial en este proceso; es una organización mundial muy reconocida y muy influyente entre las empresas. La experiencia de la UITA y los conocimientos en el acuerdo de empleo de mujeres de Nestlé y Danone, han generado ejemplos prácticos para incorporar a la discusión actual. UITA ha desarrollado un programa de igualdad destacando caminos para guiar el papel de las mujeres con las compañías y todos los asuntos relacionados con el empleo de las mujeres. Por lo cual, el acuerdo de Chiquita sobre el acoso sexual se ha desarrollado utilizando los convenios de la UITA y la OIT. Además, el acuerdo da ejemplos concretos de como progresar en temas de género que también son en beneficio de la UITA.

«UITA es un socio indispensable en este proceso, ya que nos ayuda a mantener el balance y la visión crítica y razonable que todo proceso de diálogo requiere, especialmente cuando surgen temas sensibles, sujetos a diferentes perspectivas y que provienen de agendas que en algunos casos pueden variar, como lo es la visión de la empresa y el sindicato» (M. La Touche, comunicación personal, 2013).

Los principios que han guiado este proceso

- Buena voluntad
- Compromiso
- Provisión de recursos
- Intercambio de áreas de especialización
  - tiempo
  - tecnología
  - disposición constructiva
- Mejora continua
- Inclusivos y colaborativos
- Consciente y respetuosa de las particularidades de cada grupo de interés

Desafíos

Habría varios desafíos para replicar esta experiencia a nivel de la industria, incluyendo los siguientes:

- Hay una falta de información y análisis sobre el empleo de las mujeres en la industria global bananera, y esto varía según países, regiones y empresas.
- La cuestión cultural es muy variable entre los países, y esto puede crear problemas particulares para aumentar la representación de las mujeres en la fuerza laboral. Necesitamos desarrollar propuestas que aborden los paradigmas de los roles tradicionales de las mujeres y los hombres en la empresa y al nivel de la comunidad, como también promover el papel activo de las mujeres en la economía. Estas propuestas deberán ser respetuosas con las creencias, tradiciones y la excentricidad de los trabajadores en sus comunidades.
- Hay niveles insuficientes de sindicación y de negociación colectiva a nivel de la plantación. Los sindicatos requieren la fuerza, la representación y los mecanismos formales necesarios para impulsar los asuntos clave para las mujeres (y hombres) trabajadoras en la industria.
- Hay una marcada desigualdad de género en las empresas, sindicatos, supermercados, certificadores, gobiernos y otros cuerpos de toma de decisiones. Es necesario involucrar a más mujeres en papeles de liderazgo para garantizar la sostenibilidad de iniciativas enfocadas en mujeres.
- Hay una falta de voluntad y experiencia política para impulsar estos asuntos a todos los niveles y entre todos los grupos interesados dentro de la industria.
- El Comité de Mujeres es único a nivel global y, por lo tanto, se necesitan iniciativas similares para ayudar a mantener y desarrollar esta experiencia y crear un marco claro de género a nivel de industria.

CONCLUSIÓNES

El Comité de Mujeres en el Acuerdo Internacional de Chiquita/UITA/COLSIBA es relativamente nuevo, con objetivos ambiciosos. El proyecto piloto en Panamá será el primer intento de hacer cambios concretos en las condiciones de las trabajadoras a nivel de plantación. El plan de trabajo y fechas para la ejecución de este proyecto aún no están fijados, por lo cual, es difícil en este momento extraer las recomendaciones clave para la replicación de este trabajo a nivel industrial ya que aún no estamos seguros de la eficacia del programa.

La cláusula sobre el acoso sexual, sin embargo, es un avance concreto que puede ser difundido y hecho relevante en otras empresas, regiones y cultivos para proporcionar un ejemplo de cómo se puede hacer frente al creciente problema del acoso sexual.

También podemos decir que los actores involucrados en este proyecto están logrando una mayor comprensión de un tema que ha sido poco explorado dentro de la industria, como: el trabajo de las mujeres en las plantaciones de banano, los desafíos y las limitaciones que ellas

enfrentan y la manera de superar estos problemas a nivel local y regional. El Comité de Mujeres y sus miembros han asumido la gran responsabilidad de avanzar en esta área importante.

El objetivo es que los tres actores tengan un papel activo y equilibrado en este proceso. La presencia de un tercer actor como la UITA ayuda a facilitar y mantener este equilibrio a través de su capacidad para gestionar las acciones y las responsabilidades de cada actor, evaluar independientemente las diversas propuestas y fomentar el respeto mutuo entre el sindicato y las partes interesadas de la empresa hacia las decisiones y los acuerdos conjuntos.

Tenemos que mirar los asuntos del empleo de las mujeres a nivel de la industria y asegurarnos que el ambiente de trabajo sea adecuado para las mujeres en todos los países de producción. Además del Acuerdo Internacional entre Chiquita, UITA y COLSIBA, estructuras de múltiples partes interesadas, como el Foro Mundial Bananero, ofrecen una plataforma importante para la negociación, que también pueden ser utilizados para impulsar los asuntos de género a nivel de la industria. Estas mesas redondas deberían incluir la participación activa de todas las empresas multinacionales clave para discutir temas relacionados no sólo con la discriminación de género, sino también la libertad sindical y la negociación colectiva, ya que estas son las herramientas clave que los hombres y las mujeres que trabajan tienen para mejorar sus condiciones en el trabajo y en casa.

Se necesitan compromisos concretos a nivel de la industria para fortalecer la interacción con los sindicatos a nivel nacional para avanzar en el tema de negociación colectiva, en particular, la negociación colectiva que involucra a mujeres que son líderes sindicales, para garantizar que los asuntos de género sean abordados en la agenda desde el primer día de las negociaciones. Los sindicatos deben ser apoyados en su trabajo de organizar y educar a las trabajadoras, para garantizar que las mujeres líderes tengan las habilidades y las oportunidades necesarias para participar activamente en estas negociaciones a nivel de las plantaciones y de la industria.

ANEXO[6]: «Apéndice al Acuerdo de IUF/COLSIBA/CHIQUITA: Entendimiento del acoso sexual»

6 http://www.iuf.org/sites/cms.iuf.org/files/Final%20signed%20version-es.pdf