

bananera mundial.

8. Recomendaciones en cuanto a la oferta de trabajo digno y medio de sustento sostenibles para las mujeres en la industria global de la banana

La lista de recomendaciones a seguir ofrece posibles estrategias y acciones para avanzar hacia una oferta de trabajo digno y medio de sustento sostenibles para las mujeres en la industria global de la banana.

Las recomendaciones están destinadas para que su discusión en la Tercera Conferencia del Foro Mundial Bananero, y en el Segundo Encuentro Global de Mujeres del Foro Mundial Bananero, que tendrá lugar en los días inmediatamente anteriores a la conferencia. Asimismo, los participantes también podrán estudiar la posibilidad de formular recomendaciones para sus gobiernos nacionales que el Foro Mundial Bananero podría apoyar.

Recomendaciones para acciones de las Varias Partes Interesadas en el contexto del Foro Mundial Bananero:

Permitir que las mujeres en el proceso productivo (empleadas y pequeñas agricultoras) de diferentes regiones exportadoras se reúnan y discutan temas que les afectan, de modo que puedan aprender unas de otras y desarrollar estrategias comunes a nivel global.

Permitir que las mujeres en el proceso productivo discutan sus experiencias con mujeres que tienen influencia en otras etapas de la cadena de suministro.

Llevar a cabo análisis del impacto socioeconómico en las comunidades de la escasa participación de las mujeres en la industria de la banana, en regiones en las que es la mayor fuente de empleo formal. Tanto Colombia como Ecuador serían estudios de caso importantes, el primero por los niveles inusualmente bajos de empleo femenino, y el segundo por la importancia de la industria de la banana en un país que en 2013 dedicaba el 92% del terreno de tres provincias a la producción de banana (MAGAP, 2014).

Llevar a cabo investigaciones más detalladas sobre la situación de las pequeñas agricultoras, incluido un análisis de las opciones óptimas para salvaguardar y reforzar la subsistencia de las productoras por medio de la acción de las varias partes interesadas, y cómo se puede apoyar a las mujeres para que participen en condiciones de igualdad y ocupen puestos de liderazgo en las asociaciones de productores.

Facilitar un proceso en el que representantes de la empresa y de los sindicatos colaboren para desarrollar directrices para el empleo seguro en la producción de la banana de embarazadas y mujeres en periodo de lactancia, incluida una descripción clara de tareas apropiadas y estrategias para la organización de la plantilla. Estas orientaciones se pueden incorporar a los planes de gestión SOMAL (Salud Ocupacional y Medio Ambiente Laboral) de la empresa.

Promover políticas y normas que aborden los temas que preocupan a las mujeres en la producción de la banana, y facilitar la puesta en común de buenas prácticas entre las múltiples partes interesadas:

- Producir estudios de caso para compartir buenas prácticas y la experiencia de empresas de tamaño medio en Ecuador que tienen políticas dirigidas específicamente a la promoción del empleo femenino y el reconocimiento del trabajo de las mujeres.
- Llevar a cabo investigaciones sobre los beneficios en la productividad derivados de la contratación de mujeres en tareas que con frecuencia desempeñan los hombres, tanto en la planta empaquera como en la plantación, tal y como los describen las trabajadoras y sus representantes.
- Producir estudios de caso de aquellas situaciones en las que las relaciones industriales desarrolladas entre las empresas productoras y los sindicatos con un secretariado para mujeres hayan posibilitado que las compañías aborden temas preocupantes relacionados con la contratación de mujeres, como por ejemplo el acoso sexual en el lugar de trabajo, o SOMAL y la salud reproductiva de las mujeres.

- Hacer un seguimiento del impacto del acuerdo regional Chiquita / UITA / COLSIBA en las trabajadoras de granjas pertenecientes a Chiquita y en su cadena de suministro, incluido el proyecto piloto de Panamá y la cláusula sobre acoso sexual.
- Hacer un seguimiento del impacto de la puesta en práctica de aspectos relativos al género de los Criterios Internacionales Fairtrade en Situaciones de Trabajo Contratado.
- Compartir lo aprendido en la iniciativa de la Fairtrade Foundation, que pidió a negocios, gobiernos, organizaciones no gubernamentales y otras agencias que apoyaran e incentivaran la organización de los productores para abordar la igualdad de género, incluida el vínculo con los resultados de desarrollo y de negocio (Fairtrade Foundation, 2015).
- Apoyar y reconocer programas continuos dirigidos por mujeres que tienen como objetivo fortalecer a las trabajadoras y pequeñas agricultoras para hablar en contra de la desigualdad de trato y el acoso. Compartir las mejores prácticas de iniciativas con éxito y facilitar el intercambio de experiencias.
- Compartir ejemplos de leyes gubernamentales que han tenido un impacto positivo para las trabajadoras y pequeñas agricultoras.

Continuar la investigación de la situación de las mujeres que trabajan en la producción en la industria de la banana, con participación destacada de empresas nacionales y multinacionales. Incluir análisis de la existencia de normas específicas y sensibles a cuestiones de género, y la puesta en práctica y el seguimiento de dichas normas. Las áreas de enfoque prioritario deberían decidirse en colaboración con los secretariados para mujeres de los sindicatos independientes que representan a las trabajadoras.

Recomendaciones para las Empresas Productoras:

Promocionar de un modo activo el equilibrio de género en la empresa a todos los niveles:

- Realizar campañas de contratación selectivas que alienten las solicitudes de candidatas para el trabajo de producción;
- Garantizar una formación sistemática en destrezas técnicas para todos los trabajadores, para promover la igualdad de género, además de garantizar que todos los empleados trabajen de un modo productivo y seguro y desarrollen su conocimiento de una variedad de funciones y tareas;
- Reevaluar la división de tareas por género establecida, con el objetivo de aumentar la participación de las mujeres en una gama más amplia de actividades de producción;
- Tomar medidas activas para corregir el desequilibrio de género a nivel de supervisión y apoyar el liderazgo de las mujeres.

Garantizar una formación sistemática en salud y seguridad laboral y protección del medio ambiente para todos los trabajadores, incluida la salud y seguridad reproductiva de las mujeres. Garantizar que todos los trabajadores disponen de, y usan, un equipo de protección personal adecuado.

Reforzar la capacidad de los comités conjuntos de salud y seguridad del lugar de trabajo, garantizando la participación directa y activa de las trabajadoras.

Introducir políticas que tengan en cuenta la cuestión de género, incluidas políticas sobre: el empleo seguro de mujeres embarazadas y en período de lactancia; y, en cuanto al acoso sexual, la implementación de un procedimiento de denuncia oficial.

Garantizar que las embarazadas y las madres lactantes se roten para no realizar tareas físicamente exigentes o tareas que impliquen un contacto directo con pesticidas o productos químicos, incluso en los primeros meses de embarazo.

Mostrar información sobre los derechos de las mujeres en lo que respecta a la maternidad y lactancia en consonancia con la legislación nacional, y alentar de manera activa a que las mujeres informen de su embarazo a la empresa tan pronto como sea posible.

Ofrecer formación en relaciones humanas para mejorar el ambiente del lugar del trabajo, incluido en lo que respecta al reto que supone el acoso por razones de género.

Recomendaciones para Pequeños Productores y sus Asociaciones:

Garantizar una formación continua sobre salud y seguridad laboral y protección del medio ambiente, incluida la salud y seguridad reproductiva de las mujeres. Garantizar que los productores y trabajadores dispongan, y usen, un equipo de protección personal adecuado.

Garantizar que las embarazadas y madres lactantes no lleven a cabo tareas exigentes desde un punto de vista físico o tareas que impliquen un contacto directo con pesticidas o productos químicos, incluso en los primeros meses de embarazo. Explorar estrategias, como por ejemplo el desarrollo de redes de apoyo mutuo, para ayudar a que las productoras protejan su salud y la de su feto/ recién nacido durante el embarazo y la lactancia.

Ofrecer formación técnica para que las pequeñas productoras mejoren sus destrezas, especialmente en lo que respecta al uso de nuevas tecnologías para la producción, el procesamiento y el marketing de bananas (Peters, K. 2014).

Tomar medidas activas para promover la participación plena de pequeñas productoras en la toma de decisiones de las asociaciones de productores, incluso en lo que respecta a la prestación de formación de liderazgo.

Crear y fortalecer los comités de mujeres para garantizar que se disponga de espacios solo para mujeres en los que se puedan identificar cuestiones de género e incluirlas en la agenda.

Ofrecer sesiones de toma de conciencia sobre las relaciones de género para los productores y productoras, incluida la discusión de la importancia socioeconómica del trabajo doméstico y el cuidado familiar, y el desafío del acoso por razones de género.

Recomendaciones para los organismos de certificación y los minoristas que contratan directamente:

Incluir como prioridades políticas de empleo equitativo en las regulaciones y normas. Hacer un seguimiento activo de los niveles de contrato femenino entre empresas productoras abastecedoras y asociaciones certificadas.

Incluir como prioridades políticas con perspectiva de género en regulaciones y normas, incluidas políticas específicas sobre: empleo seguro de embarazadas y madres lactantes; y, en cuanto al acoso sexual, la aplicación de un procedimiento oficial de quejas. Hacer un seguimiento activo de los procedimientos de empresas productoras y asociaciones certificadas en lo que respecta a la puesta en práctica de sus políticas.

Recomendaciones para los Sindicatos:

Ofrecer formación para las mujeres afiliadas en temas tales como: derechos laborales, de género y reproductivos; autoestima; liderazgo; la importancia socioeconómica del trabajo doméstico y del cuidado de personas; la división por género de los papeles en el hogar.

Ofrecer sesiones de toma de conciencia sobre las relaciones de género para las trabajadoras y los trabajadores, incluyendo la discusión de la importancia socioeconómica del trabajo doméstico y del cuidado de personas en el hogar, y el desafío del acoso por razones de género.

Ofrecer formación de liderazgo para garantizar la participación activa de mujeres en estructuras organizativas y en negociaciones de empresa y de la cadena de suministro, incluida la promoción de "la incorporación de mujeres a los comités que negocian los acuerdos de negociaciones colectivas" (COLSIBA, 2012).

Crear y fortalecer los comités de mujeres para garantizar que se disponga de espacios solo para mujeres en los que se pueda detectar cuestiones de género e incluirlas en la agenda.

Negociar para garantizar que las empresas no discriminen a las líderes, y que se comprometan a incorporar las necesidades de las trabajadoras en acuerdos de la empresa, políticas y estructuras organizativas. Incorporar campañas de contratación dirigidas a mujeres, y objetivos de contratación de mujeres, en los acuerdos de negociación colectiva, además de otras cláusulas con perspectivas de género.

Abogar por procesos educativos técnicos formales que tengan como objetivo capacitar mejor a las trabajadoras agroindustriales para que trabajen de un modo seguro y productivo (COLSIBA, 2012).

Colaborar con otros países y regiones para desarrollar una serie de recomendaciones para empresas y organismos de certificación sobre estrategias para dar respuesta a las necesidades de las trabajadoras en cuanto a la prestación de cuidado de niños con el objetivo de promover esta prioridad en el espacio del FMB, y para apoyar negociaciones a nivel nacional y de empresa.

Confederaciones nacionales e internacionales de sindicatos: mejorar la capacidad de los sindicatos para ofrecer formación de género tanto para trabajadores como trabajadoras sobre temas de discriminación de género y los derechos de las mujeres en el lugar de trabajo y en el hogar.

Como expuso Irene Sandoval, especialista principal en comunicaciones y responsabilidad corporativa de Chiquita Brands International, durante la investigación a los finales de 2014:

“Nuestra recomendación es que otras empresas en la industria incluyan temas de género en la agenda, que las conviertan en una prioridad. Se deberían incluir en los objetivos de la empresa y se deberían crear espacios específicos a nivel corporativo para garantizar que las trabajadoras mejoren su competitividad y participación en la mano de obra productiva. También tenemos que invitar a estas discusiones a gobiernos y organizaciones no gubernamentales para que contribuyan en educación, formación, recursos y políticas para ayudar al progreso hacia una mayor igualdad y justicia”.

El Encuentro Global de Mujeres que precede a la tercera conferencia del Foro Mundial Bananero y las actividades continuas sobre género impulsadas por los miembros de la comisión de trabajo permanente 03 del FMB sobre derechos laborales y otros temas del lugar de trabajo son un foro de discusión vital para que las variedades de partes interesadas discutan, desarrollen y lleven a cabo la implementación de las recomendaciones descritas anteriormente.

Sin embargo está claro que hay que incorporar los resultados del Encuentro Global de Mujeres (que se celebrará antes de la tercera conferencia) a las actividades principales del FMB y sus tres comisiones de trabajo permanentes; que se reconozca el género como un tema transversal que es relevante en todos los aspectos del trabajo y la gobernanza del FMB; y que las representantes se ven con facultades para impulsar iniciativas para aumentar y mejorar el empleo y el sustento de las mujeres en una industria global de la exportación de la banana dominada por hombres.