AVANCES HACIA LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA INDUSTRIA BANANERA

RESÚMENES DE ESTUDIOS DE CASOS

La equidad de género en la industria bananera
Tercero Reunión del Foro Mundial Bananero
7 noviembre 2017

BananaLink

FAIRTRADE INTERNATIONAL

INTRODUCCIÓN

En diciembre de 2015, representantes femeninas de organizaciones de la sociedad civil de las cuatro principales regiones exportadoras del mundo bananero - Asia, el Caribe, África y América Latina -se reunieron para desarrollar una estrategia de equidad de género en la industria. La reunión fue organizada en Bonn por la Comisión de Trabajo del Foro Mundial Bananero sobre la Equidad de Género, que tiene dentro de su misión el compromiso de "lograr un consenso sobre las mejores prácticas en materia de equidad de género".

En la reunión de Bonn, las participantes compartieron el progreso práctico que sus organizaciones habían hecho para mejorar las experiencias de las mujeres dedicadas a la producción de banano de exportación. BanaFair comenzó con reflexiones sobre la Reunión Mundial de mujeres que organizaron en 2000. Este fue el primer intercambio internacional de problemas específicos de género en la producción bananera y desarrolló la cooperación internacional sobre estos temas que seguimos usando como referencia.

Esta publicación resume estas presentaciones y proporciona actualizaciones sobre el progreso desde 2015. Todas las presentaciones originales están disponibles para su descarga en www.bananalink.org.uk/gender-progress. Un tema común en todas partes es el impacto significativo logrado cuando las mujeres se organizan para tomar e implementar decisiones sobre los problemas que afectan sus vidas en el lugar de trabajo, en el hogar y en sus comunidades. Como Iris Munguia, Coordinadora de COLSIBA (Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales) refleja: "Para que las mujeres tengan sus necesidades representadas, deben estar en la mesa de negociación". La auto-organización prioriza la educación y la capacitación en todos los niveles, así como las iniciativas para financiar la provisión social en el lugar de trabajo y generar ingresos para el hogar.

Banana Link presentó los resultados de una investigación exhaustiva sobre la situación de las mujeres en la industria bananera global en la reunión de Bonn. Estos documentos capturan el bajo número de mujeres empleadas en la industria y la amplia discriminación en el lugar de trabajo, así como una serie de iniciativas corporativas y de la sociedad civil para abordar esto. Esta investigación ahora está disponible para descargar. También recomendamos visitar www.fao.org/world-banana-forum/projects/good-practices/ para acceder a muchos ejemplos de buenas prácticas de enfoques estratégicos para mejorar las condiciones de las mujeres trabajadoras y pequeñas productoras.

Esperamos que todo este aprendizaje se utilice para conformar constructivamente los debates en la Reunión de Equidad de Género que se celebrará el 7 de noviembre en Ginebra como parte de la Tercera Conferencia Internacional del Foro Mundial Bananero, y que inspirará nuestra actividad continua con - y en nombre de – las mujeres en toda la industria.

Visite www.bananalink.org.uk/gender-progress para leer

- El informe completo de nuestra reunión en diciembre de 2015
- COLSIBA – Estrategia sobre negociacion colectiva elaborada desde nuestras experiencias vividas
- Resumen Global e Informes Regionales sobre Mujeres en la Industria de Exportación de Banana en África, Asia, el Caribe y América Latina

Agradecimientos:

Agradezco enormemente a Fairtrade International que organizó la reunión de diciembre de 2015 y financió esta publicación; Fairtrade Alemania que ha financiado generosamente las reuniones de equidad de género en 2015 y 2017.

Traducción por Romina Oliveira y traductores voluntarios Florence Calvez, Delphine Lemaire, Sophie Fleurdepine, Yves Palisse, Isabelle Duclos, Margaux Oren, Alice Rajaona.

Editado por Silvia Castro Torres, Alistair Smith, Anna Cooper y Jacqui Mackay. Diseñado por Paul Lievens.
Fotos: James Robinson (cover) FARMCOOP (p5) Banana Link (p7) IUF Africa (p10) SINTRAINAGRO (p12)

ORGANIZACIONES

COLSIBA (Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales)

Tiene sindicatos bananeros y agroindustriales afiliados en Guatemala, Honduras, El Salvador, Nicaragua, Costa Rica, Panamá, Colombia, Ecuador y Perú.

Región / País: América Latina (Regional)
autor: Iris Munguia – Coordinadora de COLSIBA
Contacto: iris@festagro.org
página web: http://colsiba.org/

Areas de prioridad para la acción

Agenda Regional para la Mujer 2015-16 (6 temas estratégicos):
- Las condiciones de trabajo
- Empleo y desempleo
- Condiciones sociales generales
- Salud y ambiente laboral
- Mujeres y liderazgo
- Mujeres y política

Iniciativas ejemplares

Plataforma Reivindicativa de las Mujeres Bananeras
- Les ayudó a lograr la inclusión de cláusulas específicas para mujeres en convenios colectivos en Colombia, Honduras, Nicaragua y Guatemala.
- Es esencial incluir mujeres en la mesa de negociaciones para defender sus derechos.SuLa participación de las mujeres en las comisiones de negociación es clave.
- Trabajo coordinado con otras organizaciones socias en América Latina.
- Se necesitan realizar seguimientos para revisar y actualizar la plataforma.

Reuniones Regionales y Subregionales
- Análisis de las dificultades cotidianas que enfrentan las mujeres en el lugar de trabajo.
- Desarrollo de estrategias para abordar estos problemas.
- Participación activa de las mujeres en las reuniones de COLSIBA.

Publicación de 3 libros sobre los derechos de las mujeres en la industria bananera latinoamericana:
- ‘El poder de las mujeres’ de Dana Frank
- ‘Lo que hemos vivido: lucha de los trabajadores bananeros de mujeres' por ASEPROLA y COLSIBA
- 'Deberes y contratiempos' de Clara Gómez Velásquez

Han establecido mesas redondas para discusiones entre empresas productoras, sindicatos y/o pequeños productores:
Se llevó a cabo con éxito un proceso de conversación entre COLSIBA-UITA/Chiquita. Condujo a la firma de una nueva cláusula sobre el acoso sexual y el entendimiento mutuo sobre el asunto.

Proyecto Piloto en Panamá (desde 2013)

- Coordinado entre COLSIBA, UITA y Chiquita
- Objetivo: aumentar la contratación de mujeres en la fuerza laboral de la industria bananera para aumentar su acceso al empleo
- Se crearon 486 empleos con contratos a plazo fijo para mujeres en las plantaciones de Chiquita.

Logros

- Ganar el derecho a participar en el FMB
- La creación de la mesa redonda de diálogo de mujeres con Chiquita
- El Proyecto Piloto en Panamá
- La cláusula de acoso sexual en Panamá

Otras herramientas de acción/ Iniciativas futuras

- Cabe señalar que COLSIBA carece de fondos específicos para el trabajo de género. Esto limita el progreso en su lucha por la equidad de género.
- Necesidad de crear y fortalecer mesas redondas con otras empresas para llegar a acuerdos que mejoren las condiciones de las mujeres en la industria bananera.
- Incluso si hemos logrado mejoras en Panamá y Colombia con estos esfuerzos, en otros países de la región la contratación de mujeres está disminuyendo.
- No se han producido mejoras con respecto a la libertad sindical y la negociación colectiva, que están empeorando.

FARMCOOP (Fundación para las Cooperativas de Reforma Agraria en Mindanao)

Una ONG que apoya a 16 cooperativas de ex trabajadores de plantaciones de banana que se beneficiaron de la Reforma Agraria, algunos de los cuales producen bananas orgánicas y otros cultivos.

Región / País: Mindanao, Sur de Filipinas
autor: Ethel Apuzen
Contacto: eapuzen@gmail.com
página web: http://farmcoop.coop/

Areas de prioridad para la acción

- Comunidades agrícolas sostenibles y resilientes
- Servicios de apoyo a cooperativas de agricultores
- Equidad de género en el hogar y en el lugar de trabajo

Iniciativas ejemplares

Programa de Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Género Y Desarrollo (SHE-GD) que involucra a 6 cooperativas asociadas

- Comités SHE-GD formados en cada cooperativa

- Formación en salud y seguridad ocupacional, salud y bienestar de la mujer, habilidades de emergencia y primeros auxilios, y plantas medicinales indígenas.
- Talleres sobre temas especiales, por ejemplo, alfabetización financiera para parejas, leyes en contra de la violencia hacia las mujeres y los niños/as, y concientización sobre el uso de pesticidas..

Formación en Sensibilidad de Género y Empoderamiento de la Mujer
- Discusión grupal e intercambio de experiencias entre mujeres
- Formación en gobernanza y gestión cooperativa
- Las mujeres obtuvieron responsabilidades clave en sus cooperativas en áreas que incluyen Finanzas y Administración y en Comités de Educación y Comités de Mediación de Paz.
- Ayudas para la salud y al desarrollo integral de las mujeres en la industria bananera; uso de productos orgánicos
- Continua Formación en Sensibilidad de Género (GST)

Comunidades de Educación Creativa (CNC) - Proyecto Pageno (iniciado en 2014)
- Un enfoque más holístico hacia el desarrollo en la comunidad de pueblos indígenas de Sibulan después de un taller visionario
- Establecimiento del Centro de Aprendizaje de los Pueblos Indígenas en la Escuela Primaria del Monte Apo
- Actividades de jardinería en el patio trasero de la comunidad para mejorar la seguridad alimentaria y medios de vida adicionales
- Pilotarán un Sistema de Aprendizaje de Acción de Género (GALS) (que comenzará a principios de 2018) para
  - abordar las desigualdades de género
  - abordar la pobreza femenina y doméstica

Clínicas médicas para el Proyecto de Cooperativas Socias (en Barangay Sibulan, Distrito de Toril, Ciudad de Davao)
- Cooperativas asociadas y comunidad tribal

Proyecto de Asociaciones de Préstamos Grupales de Ahorro (GSLA) con WE EFFECT (2014-2016):
- “Creación de Capacidades para el Desarrollo del Negocio Agrícola de Cacao y Café de Agricultores Tribales en el Dominio Ancestral de Sibulan"
- GSLA sirve como un fondo de seguros y una fuente de pequeños préstamos
- Nueve GSLA se establecieron en 2015

Talleres y discusiones informales para hombres y mujeres trabajadores

Asociaciones de Mujeres en cooperativas de banana (2016-17)
- Capacitación sobre el procesamiento de bananas orgánicas 'rechazadas' en productos para la venta (chips u hojuelas delgadas de plátano, vinagre, ketchup y harina)
- Asistencia y monitorización de las actividades de los comités femeninosen cooperativas asociadas convencionales

Otras herramientas de acción/ Iniciativas futuras

Establecerán un puesto y oficina especial y asignarán una persona principal para trabajar en asuntos y preocupaciones de género y desarrollo.

Retos hacia la equidad de género. Necesitan:

- Más acceso a formación y actividades de desarrollo de habilidades para aumentar la capacidad de ganancia económica de las mujeres
- Educación de la mujer en habilidades de trabajo de campo y liderazgo
- Aplicación estricta de leyes centradas en el género
- Prevenir / eliminar el acoso sexual en el lugar de trabajo aumentando la conciencia entre los miembros de la junta directiva, gerentes y supervisores

FAWU (Fako Agricultural Workers Union) Cameroon

El sindicato organiza trabajadores de campo y de plantas empacadoras/procesadoras en plantaciones de banano, palma africana y hule en la Provincia del Suroeste.

Región / País: Camerún
autor: Veolette Choumkeu y Vivoff Scholastica - a cargo del trabajo de género en FAWU
Contacto: lukveo@gmail.com / fakoagricworkersunion@yahoo.com

Iniciativas ejemplares

Permiso de Maternidad
Distribuyeron folletos que describen los procedimientos y la legislación del permiso de maternidad para las trabajadoras de CDC, PHP Tiko y BOH

Madres Lactantes
Negociaron con la gerencia de BOH en nombre de madres lactantes. Ahora trabajan 5 días y se toman el 6º día libre (pagado) para pasar tiempo con sus bebés. Las trabajadoras prefirieron acumular el tiempo de lactancia materna pagada y, en su lugar, usarlo como un día libre completo. Quieren negociar para lograrlo con CDC también.

Asambleas (5:30 a.m.)
Campaña continua de concientización de género para todos los trabajadores.
Esto aumenta nuestra membresía sindical tanto de mujeres como de hombres y hace que las mujeres en particular sean miembros más activos, en lugar de sentirse en minoría.

Reclutamiento
Obtienen nuevas mujeres miembros compartiendo los éxitos de FAWU con miembros y no miembros

Reuniones con representantes de mujeres y mujeres trabajadoras

- Discusiones sobre los problemas de las mujeres en el lugar de trabajo
- Elaboración de sugerencias / propuestas para negociar con la gerencia
- Permiten una comunicación constante con y entre representantes de mujeres
- Distribución de formularios de membresía a través de representantes para reclutar más mujeres miembros
- Visitas de campo para hablar con otras trabajadoras y asegurarse de que las representantes de las mujeres les den feedback de las reuniones en las que participan

Creación de Comités Directivos en CDC y BOH para guiar la priorización de los problemas de las mujeres

en el lugar de trabajo

- Quieren formar comités femeninos (liderados por representantes de mujeres) a nivel de fincaa para trabajar junto con los Comités Directivos

Logros

Plantación BOH:

El Comité Directivo en BOH logró lo siguiente después de negociaciones con la administración:

- Vestidores separados para hombres y mujeres en la empacadora
- Baños (separados para hombres y mujeres) ahora provistos en la empacadora. Baños y chozas construidos en el campo.
- Dos mujeres en formación para convertirse en 'Jefes de equipo' (el nivel entre el trabajador y los supervisores). Estas dos mujeres fueron promovidas a raíz de la capacitación y la membresía activa del Comité Directivo. Una mujer promovida es la presidenta del Comité.
- Ahora se proporciona agua potable en las plantaciones (todavía hay que mejorar la calidad del agua) según lo negociado por las mujeres!

BOH informa que el 50% de su Dirección son mujeres. Aunque no podemos verificar esto, está claro que hay una mujer activa en la administración que asiste a las reuniones del Comité Directivo y ha sido muy útil para garantizar que se aborden los problemas de las mujeres. El 30% de los trabajadores de BOH son mujeres y el 75% de lo/as trabajadores son miembros de FAWU.

Un grupo de mujeres produjo un detergente para la ropa y lo vendió a mujeres en varias plantaciones de CDC, PHP y BOH. Hay planes para llevar a cabo otras formaciones de habilidades (la producción de bolsas, sandalias y jabón). Esto proporciona pequeños fondos para el Comité y proporciona habilidades para la generación alternativa de ingresos. Con el tiempo, el Comité podría explorar extender el crédito para las mujeres que desean usar estas habilidades pero que necesitan una inversión de capital inicial.

- Un nuevo hospital y laboratorio.
- Un camión nuevo a pesar de que el transporte sigue siendo un problema.

CDC:

- En CDC se ha proporcionado agua potable en Ndongo y Holtforth y se extenderá a otras fincas.
- Ahora hay primeros auxilios en todas las fincas con enfermeras disponibles.
- El acoso sexual se ha reducido enormemente.
- Igualdad de género, por ejemplo, las mujeres ahora trabajan como soldadoras e ingenieras.
- Las mujeres ya no desfloran ya que experimentaron dolores abdominales, menstruación irregular e incluso aborto debido a la frecuente escalada de escaleras. En su lugar, realizan trabajos alternativos como deshoje, etc.
- Pago de subsidios de vivienda a todas las trabajadoras durante el permiso de maternidad.
- Comparten el aprendizaje entre ellas sobre cómo cuidar a sus bebés, por ejemplo, esterilizar botellas, preparar y servir alimentos para bebés, etc.

PHP:

- Trabajos leves a las mujeres embarazadas y madres lactantes. Trabajan menos horas.
- Edificio especial: guardería donde los bebés pueden ser atendidos por una trabajadora especial empleada por PHP para ese fin. Las mujeres no se sienten cómodas con esta idea debido al uso intensivo de productos químicos en la zona, que son un grave peligro para la salud.

FESTAGRO

FESTAGRO es la Federación de Sindicatos de Trabajadores de la Agroindustria con miembros en la producción y procesamiento de banano, caña de azúcar, palma africana y melón.

Región / País: Honduras
autor: Gloria García
Contacto: gloriagarcia@festagro.org
página web: http://festagro.org/

Iniciativas ejemplares

Las 12 cláusulas específicas de género en los acuerdos de negociación colectiva de la empresa, logradas a través de la negociación colectiva incluyen:

- Cláusula de maternidad: permiso de maternidad durante 12 semanas pagadas (6 antes y 6 después de dar a luz).
- Cláusula de la lactancia materna: las mujeres que amamantan tienen derecho a dos descansos pagados de 30 minutos para amamantar (mañana y tarde) hasta que el bebé tenga 6 meses.
- Cláusula de acoso sexual y abuso físico - con respecto al procesamiento de demandas en el lugar de trabajo.

Iniciativas locales de recaudación de fondos para actividades de capacitación para mujeres:

- El Comité Femenino encargado del servicio de comidas en las plantaciones recauda fondos para educar y formar a las mujeres.

Promover la participación de las mujeres en puestos de liderazgo en sindicatos de trabajadores

Distribución de folletos de sensibilización para mujeres, que incluyen:

- Información sobre los derechos de maternidad.
- Orientación sobre cómo afiliarse al sindicato, incluidos los contactos.
- Conciencitización sobre el acoso sexual y la violencia doméstica, incluida una guía sobre cómo denunciarlo y encontrar ayuda.
- Conciencitización sobre la salud de las mujeres, incluida la importancia de la citología vaginal y la mamografía, e información sobre los cánceres de mama y de útero para ayudar a prevenirlos.

Acuerdo sobre cómo presentar sus propuestas:

1. Aumentar la conciencia sobre la plataforma entre más mujeres en las plantaciones, permitiéndoles aprender sobre la agenda regional.

2. Desarrollo de capacidades para sus compañeras líderes sindicales en estrategias de negociación colectiva.

3. Hacer que las mujeres tomen conciencia de la necesidad de contar con mujeres en los órganos de negociación para defender las cláusulas presentadas en las etapas preliminares del proceso de negociación colectiva.

4. Celebrar reuniones con el comité femenino y jefes masculinos y femeninos del departamento de empaque para analizar las necesidades de las mujeres y preparar cláusulas con la PRMB (Plataforma Reivindicativa de las Mujeres del Sector Bananero de América Latina) como guía.

5. Preparación de un documento con 5 cláusulas sobre: 1. El delito de acoso sexual, 2. La no discriminación de las mujeres que viven con VIH / SIDA, 3. Botiquines de primeros auxilios con toallas sanitarias, 4.

Estabilidad laboral para mujeres y 5. Gestión de cantinas por el comité femenino en las plantas empacadoras.

6. Buscar el apoyo de líderes sindicales y mujeres miembros y compartir propuestas con las Juntas Directivas de los sindicatos.

7. Celebrar reuniones con los comités femeninos de cada sindicato, con el objetivo de que cada comité se reúna con las trabajadoras de cada plantación para que las mujeres puedan asimilar el contenido de las cláusulas e insistan en participar en el comité que prepara la lista de reivindicaciones.

8. En su primer intento, no recibieron una sola cláusula aceptada. Volvieron a intentarlo en las próximas discusiones contractuales y, ayudados por la experiencia previa y una mejor preparación, buscaron compañeros que apoyaran sus esfuerzos para que, cuando llegara el momento de negociar, aceptasen al menos una cláusula.

9. Esta vez insistieron en tener una mujer en el equipo de negociación para defender las cláusulas que habían propuesto. Finalmente, incorporar a las mujeres al equipo de negociación fue un gran paso adelante porque durante muchos años, incluso desde que se establecieron los sindicatos, han sido los hombres los que han sido los negociadores.

10. En estas segundas negociaciones solo lograron que se aceptara una cláusula (la del acoso sexual). Este éxito reforzó su determinación de continuar su participación.

11. Después de las negociaciones colectiva, continuaron esforzándose por ejercer su influencia y continuaron celebrando reuniones periódicas con mujeres en cada plantación a fin de averiguar qué otras cláusulas podrían incluir en la próxima ronda de negociaciones y lograr que las mujeres participaran en la defensa de sus derechos.

Logros

- Apoyo financiero de la compañía para exámenes médicos de mujeres (citología vaginal, mamografía)
- Una hora fuera del trabajo para celebrar el Día Internacional de la Mujer
- Ley de regulación del VIH - proporcionar educación y prevención coordinadas
- Permiso para que las mujeres lleven a sus hijos al médico (pagado)

UITA Africa

La UITA África es la estructura regional de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, la Agricultura, Hoteles, Restauración, Catering, Tabaco y Afines que une a lo/as trabajadores/as organizados/as en 429 sindicatos en 130 países.

Región / País: Regional (Africa)
autor: Adwoa Sakyi – Coordinadora de Mujeres de la UITA África
Contacto: sakyiadwoa@gmail.com
página web: http://www.iuf.org/

Areas de prioridad para la acción

Equidad de género en el lugar de trabajo

- Acabar con el acoso sexual
- Mejor protección de la maternidad
- Acabar con los trabajos inseguros
- Mejores derechos de salud y seguridad

El Proyecto de Mujeres

- Reclutar y organizar a más mujeres en los sindicatos
- Aumentar el número de mujeres en los órganos de toma de decisiones del sindicato
- Incorporación de cuestiones de género en la agenda sindical convencional
- Confianza y desarrollo de capacidades de las mujeres sindicalistas
- Sensibilización sobre los derechos de las mujeres
- Campañas para lograr la implementación de estos derechos (se centra en el Convenio 183 de la OIT - Protección de la Maternidad, C189 Trabajo decente para los/as trabajadores/as domésticos/as)

Iniciativas ejemplares

Proyecto de Mujeres de UITA África

- Ha sido implementado en 16 de los 28 países africanos con organizaciones afiliadas.
- Las dos compañías bananeras de Ghana (Volta River Estate Limited (VREL) y Golden Exotic Limited (GEL)) son las beneficiarias del proyecto:
- Programas de capacitación para promover los asuntos de las mujeres en los acuerdos de negociación colectiva
- Educación y formación sobre la violencia de género en el hogar y el acoso sexual en el lugar de trabajo
- Taller para crear conciencia sobre la Salud y Seguridad Ocupacional específicas de género, que prohíbe a las mujeres embarazadas llevar a cabo actividades que requieran estar en contacto con sustancias químicas y trabajar más de 8 horas al día.
- Programas de promoción para aumentar la participación y la representación de las mujeres en actividades sindicales a todos los niveles
- Investigación sobre la situación de las mujeres que trabajan en la industria bananera

Proyecto para Asegurar el Trabajo Decente en la Producción de Frutas Tropicales de Exportación en Ghana y Camerún (con Banana Link, FAWU y GAWU)

- Educación y Formación
- Investigación
- Trabajo específico de género
- Capacitación y empoderamiento de las mujeres. Desarrollan sus habilidades de comunicación para educar a los compañeros de trabajo sobre los derechos de las mujeres en el lugar de trabajo.

Por ejemplo, observaron una inspiradora sesión de entrenamiento en Salud y Seguridad impartida por Comfort Ashilley, una representante sindical capacitada, a más de 100 trabajadoras.

- Colaborando con Fairtrade International y Fairtrade Africa para mejorar los derechos de los trabajadores en el sector bananero:
- Curso de siete días "Capacitación decapacitadores sobre los Criterios Fairtrade para Mano de Obra Contratada" en 2015 en Arusha, Tanzania. Objetivo: desarrollar una red de capacitadores para impartir los programas de capacitación sobre Criterios para Trabajo Contratado para las empresas con certificación Fairtrade. Participaron tres miembros del Equipo de UITA África (Adwoa Sakyi, Omara Amuko y Mopholosi Morokong).

Logros

- Aumento del número de mujeres que participan en la negociación en las plantaciones bananeras de VREL, GEL y CDC, y en el Foro Mundial Bananero.
- Priorización del trabajo de incidencia sobre equidad de género por los sindicatos.
- Se están promoviendo de las cuestiones que afectan a las mujeres en los convenios colectivos. Por

ejemplo, la protección de la maternidad (disposiciones antenatales y postnatales, licencia de maternidad pagada de 90 días y tiempo libre para que las madres lactantes amamanten a sus bebés durante nueve meses).

- Negociando para mejorar las instalaciones de enfermería y para el cuidado de los niños, y para aumentar el empleo de las mujeres (actualmente 130/604 y 183/2500 trabajadores son mujeres en VREL y GEL, respectivamente)
- Casi un 40% de representación femenina en el nivel de liderazgo, como se vio en el Congreso FAWU, Camerún
- Promoción de las mujeres a puestos de "supervisoras" en VREL y GEL. Una mujer ascendida a Subgerente y una persona focal dedicada a cuestiones de género designada.
- Un mecanismo más sistemático entre la UITA y las afiliadas interesadas y Fairtrade International, que podría supervisar la aplicación de los Criterios para Trabajo Contratado y facilitar la discusión de áreas de preocupación mutuas.
- Formación de género para trabajadores varones en GEL, impartida por la UITA/Fairtrade
- Investigación para "Comprender las actitudes de las mujeres hacia las barreras para conseguir empleo en GEL" (los resultados serán compartidos a través del FMB)
- Acoso sexual reducido
- Mejora de los derechos y las responsabilidades de género
- La relación entre los sindicatos, UITA, Fairtrade y Banana Link es importante para mejorar las condiciones de trabajo de las trabajadoras bananeras.

SITRAIBANA

SITRAIBANA es el sindicato de trabajadores/as bananeros/as empleados/as por la subsidiaria de Chiquita, Bocas Fruit Company.

Región / País: Panama
autor: Odelina Abrego
Contacto: sitraibanab@hotmail.com

Iniciativas ejemplares

El Proyecto Piloto Chiquita/COLSIBA/UITA:
Objetivos establecidos en 2014:

- Identificar oportunidades de empleo para mujeres
- Llevar a cabo una evaluación de riesgos de Salud y Seguridad para las mujeres
- Asegurar que haya oportunidades para el desarrollo personal/educación
- Comunicar el programa a los trabajadores

Actividades que incluyen:

- Análisis de los riesgos de Salud y Seguridad para las trabajadoras en la empacadora y en el campo
- Comunicar la política de acoso sexual en el lugar de trabajo
- Campaña sobre el Comité femenino e inclusión de una cláusula de género en los Convenios de Negociación Colectiva.
- Trabajo con la empresa para la contratación de más mujeres

Acción para el Comité:

- Comunicar la política de acoso sexual y el Acuerdo entre Chiquita, COLSIBA y UITA en el lugar de trabajo.
- Presentar un análisis de los riesgos del trabajo de plantación y empaque.
- Ejecutar una campaña sobre el Comité femenino y las cláusulas de género en los Convenios Colectivos.
- Asegurarse de que la industria y el gobierno respeten la ley y defiendan plenamente los derechos de la mujer en los Convenios Colectivos, Acuerdos Marco y Convenios de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) 87, 98, etc.

Censo en las comunidades de Teobroma en 2013:,

- Recolectaron información sobre mujeres desempleadas.
- El objetivo era utilizar esta información para encontrar formas de aumentar sus oportunidades de empleo

Se presentará una actualización sobre este trabajo en la Reunión de Equidad de Género.

SINTRAINAGRO

SINTRAINAGRO es el sindicato nacional de trabajadores agrícolas con miembros en el sector delbanano, la caña de azúcar, el aceite de palma, el arroz y las flores

Región / País: Norte de Colombia
autor: Adela Torres Valoy
Contacto: atova17@gmail.com
página web: http://sintrainagro.org/

Areas de prioridad para la acción

Negociación colectiva e igualdad de oportunidades para las mujeres

Iniciativas ejemplares

Desde 1995, han trabajado para asegurar el reconocimiento y la participación de las mujeres en la industria bananera

Negociación colectiva que incorpora un enfoque de género:

- Utilización de la negociación colectiva como una herramienta para corregir las desigualdades entre hombres / mujeres en el lugar de trabajo; afirmando que el enfoque de género debería informar todo el proceso
- ILa incorporación de un enfoque de género significa que los intereses de hombres y mujeres están representados y reflejados a lo largo de todo el proceso de negociación colectiva.
- La presencia de hombres y mujeres a lo largo de las negociaciones fue esencial:
  - Antes: evaluación y lista de demandas
  - Durante: Comité de Negociación formado por hombres y mujeres
  - Después: hombres y mujeres presentes en los comités establecidos para supervisar los acuerdos
- Presentaron 21 'Peticiones para las trabajadoras' que pueden usarse para definir las prioridades sindicales

2 mujeres más han sido integradas en la directiva de SINTRAINAGRO

Empleo y Capacitación de Mujeres

- Se da prioridad a las mujeres en los procedimientos de contratación, lo cual es positivo para el empleo de las mujeres. Pero las mujeres aún encuentran barreras para ser contratadas en plantaciones.
- Negociaciones en agosto de 2017: acordaron que cada una de las 275 fincas contratarían a 2 mujeres más por cada unidad productiva.
- Programa en curso para capacitar a >350 mujeres en el trabajo de la industria bananera (a través del SENA, el Programa Neo, co-organizado por el sindicato y la empresa) para que puedan calificar para ser empleadas en las plantaciones.

Logros

9 logros principales de SINTRAINAGRO para las trabajadoras en las negociaciones colectivas:

- Progreso hacia la eliminación de la discriminación por edad y género
- Cuando surjan vacantes en plantaciones, las mujeres con habilidades serán contratadas con preferencia a los hombres (para aumentar el número de mujeres trabajadoras)
- Actividades para las organizaciones de mujeres que son las principales proveedoras de ingresos familiares: capacitación y formación en habilidades necesarias para administrar el servicio de comidas en plantaciones
- No está permitido especificar un rango de edad para las candidatas a ser reclutados
- El funcionamiento de los comedores en las plantaciones se cederá a las mujeres que son el principal sostén familiar (cuando sea posible).
- Las empresas promoverán la participación de sindicalistas capacitadas que son las principales proveedoras de ingresos familiares en la elaboración de los horarios de personal para los trabajadores
- Acuerdos sobre beneficios extra-legales (ayuda con la maternidad, el duelo familiar, el matrimonio, la escolaridad, el alquiler de vivienda, la compra de anteojos y las bonificaciones de Navidad...)
- Las empresas acordaron contratar un mínimo de dos mujeres por plantación (para aumentar las oportunidades para las mujeres)
- Augura y Sintrainagro coordinarán el despliegue de los programas de creación de capacidades para garantizar que las mujeres tengan las habilidades necesarias para llevar a cabo el trabajo en las plantaciones

El progreso es aún muy limitado y hay mucho trabajo por hacer.

SITRABI

SITRABI es el sindicato que representa a lo/as trabajadores en las plantaciones bananeras de Del Monte en Izabál.

Región / País: Guatemala
autor: Selfa Sandoval Carranza
Contacto: selfasandoval@yahoo.com
página web: http://www.sitrabi.org/

Iniciativas ejemplares

En Guatemala: "Manifiesto por el Día de la Mujer" - Comité Femenino del Sindicato de Trabajadores Bananeros de Izabal SITRABI - http://colsiba.org/?p=260#

Negociación colectiva para la inclusión de cláusulas específicas para mujeres en convenios colectivos, negociadas con la compañía Del Monte (Bandegua). Las mujeres han tenido una fuerte influencia en las situaciones de negociación colectiva:

1. Socializaron la Plataforma Reinvindicativa (que ya existía en el seno de COLSIBA) con miembros de la junta ejecutiva de SITRABI y grupos de miembros de SITRABI (hombres y mujeres).
2. Se reunieron con compañeras del comité femenino y dirigentes del sector de empaque para analizar nuestras necesidades como mujeres y a raíz de este análisis prepararon sus propias propuestas.
3. Una vez que se preparó la lista de demandas, las presentaron a la comisión de estilo, que se reúne antes de la presentación definitiva de las demandas para revisar qué artículos pueden llevarse a la mesa de negociaciones.
4. En 2004, comenzaron a presentar formalmente su propio anteproyecto de convenio colectivo, utilizando la PLATAFORMA REIVINDICATIVA DE LAS MUJERES BANANERAS como guía para redactar cláusulas para las mujeres. Sin embargo, ni una sola cláusula de su propuesta fue aprobada en esta ocasión.
5. En 2010, se reunieron con compañeras del comité de mujeres y algunos compañeros varones del departamento de empaque y discutieron la importancia de involucrar a las mujeres en la mesa de negociaciones colectivas para que hubiera alguien defendiendo los intereses de las mujeres cuando se estaban llevando a cabo las negociaciones. Solo lograron que una mujer representara a las mujeres en estas negociaciones.
6. Prepararon una nueva propuesta y la enviaron a la comisión negociadora y a la comisión preparatoria.
7. En la próxima reunión que se llevó a cabo para elegir al órgano de negociación, presentaron a lacompañera María del Carmen Molina Palma para que actuara como observadora, pero en realidad terminó siendo negociadora. Hizo un excelente trabajo en las negociaciones, logrando que 5 cláusulas fueran aceptadas.

En la próxima negociación en 2012, nuevamente prepararon otra propuesta y esta vez lograron que se aceptaran otras cuatro cláusulas.

En 2015, volvieron a presentar su lista de demandas y aceptaron otra cláusula, evidencia de que han estado progresando y ganando conocimientos y habilidades de negociación, pero se han dado cuenta de lo importante que es tener mujeres lideresas capacitadas que las representen en las mesas de negociación colectiva.

A lo largo de todo este proceso, ellas tuvieron:

- Una reunión con miembros de la junta directiva de SITRABI.
- Una reunión con el comité femenino y dirigentes/as del departamento de empaque.
- Lucha por integrar a mujeres en la comisión preparatoria y la comisión negociadora.
- Una campaña de conciencitización sobre la necesidad e importancia de involucrar a las mujeres en la mesa de negociaciones.
- Una campaña de orientación para hacer un buen uso de sus avances.
- Compartieron información sobre las cláusulas para las mujeres que consiguieron acordar, así como información sobre sus obligaciones para hacer uso de los derechos obtenidos.
- Reuniones periódicas con el comité femenino.
- Una alianza con algunos de nuestros colegas masculinos.

Logros

Las cláusulas que hasta la fecha se han logrado son las siguientes:

1. El enfoque de género en el pacto colectivo (antes no se tenía)

2. Dos horas de lactancia a las mujeres que den a luz gemelos o trillizos
3. Una vez que se preparó la lista de demandas, las presentaron a la comisión que se reúne antes de la presentación definitiva de las demandas para revisar qué artículos pueden llevarse a la mesa de negociaciones.
4. Refacción por el día internacional de la mujer.
5. Cuando las mujeres sean despedidas en el periodo de prueba por problemas físicos, tendrán una nueva oportunidad de ser contratadas.
6. Pago de lavada de gabachas de lona que usas las mujeres en su trabajo, antes la empresa pagaba a lo particular Q 50.00 quetzales (USD$6.5) por lavado de cada gabacha hoy a cada trabajadora se le paga Q 2.58 (USD$0.34) quetzales por el lavado de su gabacha.
7. Ajuste del 25% de su salario en maternidad, enfermedad común y accidente.
8. Los permisos sin goce de salario por enfermedad de sus hijos e hijas no les afectara en su record de asistencia.
9. Cuando hayan bajas de producción las mujeres harán trabajos de palpador y calibrador de fruta.
10. En contratación en el departamento de empaque se les dará preferencia a las mujeres.
11. Q. 8000 (USD$ 1050) para la conmemoración del Día Internacional de la Mujer.
12. Feriado por el día de la madre (esto por decreto ley del gobierno).

Logros

Otras herramientas de acción/ Iniciativas futuras Factores que las mujeres necesitamos para hacer estos avances:

- Impulsar la participación de las mujeres en las comisiones negociadoras
- Tener conciencia de clase
- Tener conocimiento del tema
- Tener argumentos suficientes para defender casos particulares.
- Ser habilidosa
- Tener entrega y ser conciente
- Trabajo en equipo
- Ser comunicativas
- Tener habilidades analíticas
- Establecer alianzas con nuestros compañeros
- Tener el don del convencimiento
- No darse por vencida
- Ser visionaria
- Y, sobre todo, tener confianza en sí mismas.

UROCAL

La Unión Regional de Organizaciones Campesinas del Litoral (UROCAL) es una asociación de base de pequeños productores de banano con certificación orgánica y Fairtrade que también producen otros cultivos como parte de sistemas no monocultivos.

Región / País: Sur de Ecuador
autor: Geoconda Mendieta Tigre
Contacto: jgeo.mendieta4@yahoo.com
página web: http://www.urocal.org/

Areas de prioridad para la acción

Promover la seguridad alimentaria y las exportaciones diversificadas para pequeños productores

Iniciativas ejemplares

El Plan Institucional de Equidad de Género (PIEG) comenzó en 2005. Este es el Plan de Acción de UROCAL centrado en la Desigualdad de Género y la actividad ha incluido:

- Programa de sensibilización para gerentes y personal de UROCAL
- Campañas de sensibilización de género para hombres y mujeres productores/as y trabajadores/as, incluyendo debates públicos y movilización
- Talleres de desarrollo humano.
- Incorporación de un enfoque en género en las reglas internas de las organizaciones y en la planificación estratégica; monitoreo del cumplimiento de esto.
- Aumento de la participación femenina en el Consejo Directivo de la organización.
- Capacitación de mujeres líderezas

Capacitación en salud sexual y reproductiva

El Programa de Soberanía Alimentaria incluye la promoción de la agricultura para el consumo doméstico y el mercado local, y de las organizaciones de mujeres en seguridad alimentaria / soberanía / ahorro y servicios de crédito

- Talleres sobre procesamiento de alimentos (yogurt, pasta de cacao ...); salud y nutrición; medio ambiente; liderazgo y gestión comunitaria
- Cuentas de ahorro y crédito
- Implementación de huertos familiares agroecológicos.
- Capacitación sobre agroecología para la autosuficiencia y la producción comercial (por ejemplo, sobre producción de insecticidas naturales).
- Talleres de sensibilización de género para las familias, incluida la violencia intrafamiliar
- Participación de las mujeres en reuniones y ferias agroecológicas locales.