



Food and Agriculture Organization  
of the United Nations

# **Mujeres en la Industria de exportación bananera Panorama global**

Documento de Trabajo – series para  
el  
Foro Mundial Bananero

por Anna Cooper mayo  
2015

Las denominaciones empleadas en este producto informativo y la forma en que aparecen presentados los datos que contiene no implican, por parte de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), juicio alguno sobre la condición jurídica o nivel de desarrollo de países, territorios, ciudades o zonas, o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras o límites. La mención de empresas o productos de fabricantes en particular, estén o no patentados, no implica que la FAO los apruebe o recomiende de preferencia a otros de naturaleza similar que no se mencionan.

Las opiniones expresadas en este producto informativo son las de su(s) autor(es), y no reflejan necesariamente los puntos de vista o políticas de la FAO.

© FAO, 2014

El Foro Mundial Bananero fomenta el uso, la reproducción y la difusión del material contenido en este producto informativo. Salvo que se indique lo contrario, se podrá copiar, descargar e imprimir el material con fines de estudio privado, investigación y docencia, o para su uso en productos o servicios no comerciales, siempre que se reconozca de forma adecuada a la FAO como la fuente y titular de los derechos de autor y que ello no implique en modo alguno que la FAO apruebe los puntos de vista, productos o servicios de los usuarios.

Todas las solicitudes relativas a la traducción y los derechos de adaptación así como a la reventa y otros derechos de uso comercial deberán dirigirse a [www.fao.org/wbf](http://www.fao.org/wbf) o [wbf@fao.org](mailto:wbf@fao.org).

## Resumen

“Mujeres en la Industria de Exportación Bananera: Panorama mundial” proporciona un resumen sobre las principales conclusiones extraídas en tres estudios regionales basados en los aspectos económicos sobre la cuestión de género en el sector bananero. Juntos, estos informes detallan las experiencias de las mujeres trabajadoras y pequeñas agricultoras en tres de las principales regiones dedicadas a la producción de bananas para la exportación: América Latina, África y el Caribe.

Las mujeres representan menos de una quinta parte de la población activa en la industria de la exportación de bananas. El estudio demuestra que la mayor tasa de participación de mujeres se encuentra en la industria del Caribe excluyendo la República Dominicana, donde del 40 al 45% de los trabajadores y pequeños agricultores son mujeres. En cambio, la tasa más baja se sitúa en América Latina (12,5%), la República Dominicana (12,5%) y en Costa de Marfil (11%). Un análisis histórico y cultural revela una correlación entre los niveles de igualdad de género en la sociedad y los niveles de participación de las mujeres en la industria bananera. La migración es otro de los factores que explica las diferencias entre países, puesto que las responsabilidades familiares y los peligros de una migración ilegal implican que las mujeres tengan menos posibilidades de emigrar para trabajar en las plantaciones bananeras.

Las labores de producción que son consideradas adecuadas para ser llevadas por mujeres varían considerablemente entre regiones, incluso a veces entre los diferentes países dentro de una misma región. En el Caribe, las pequeñas agricultoras llevan a cabo todas las labores incluidas en el nivel de producción, sin embargo en América Latina las mujeres se dedican prácticamente sólo a las empacadoras. África central y occidental se encuentra entre estos dos puntos. La división de géneros en los puestos de trabajo afecta el acceso de las mujeres a éstos y también es la principal causa por la brecha salarial de género que existe en todos los niveles de esta industria donde las mujeres trabajadoras cobran sistemáticamente menos que sus compañeros masculinos.

El estudio encontró serios problemas en la gestión de la Salud Laboral, Seguridad y Medio Ambiente para las mujeres trabajadoras. En concreto, las mujeres embarazadas son normalmente recolocadas hacia tareas más livianas tan sólo en los últimos meses de embarazo, y tanto mujeres embarazadas como las en fase de lactancia a menudo siguen trabajando en tareas que requieren un contacto directo con pesticidas y productos químicos, contraviniendo las indicaciones de la Organización Mundial de la Salud y poniendo en riesgo la salud de los fetos y recién nacidos. Otro problema en la industria ha sido el acoso sexual, un problema de derechos humanos y discriminación de género con impacto directo en la salud y la seguridad de las mujeres, incluido el estrés debido sobre todo por la ausencia de mecanismos eficaces de denuncia y reclamación.

El otro gran tema de prioridad expresado por los participantes del estudio, fue la falta de educación y formación, falta de servicios de guardería y las dificultades de manejar una triple carga de trabajo. El reconocimiento de la importancia socio-económica de las labores de las mujeres en la economía doméstica, donde los niños nacen y se educan para convertirse en la próxima generación de trabajadores, productores y consumidores, es un punto de partida imprescindible para responder a los desafíos a los que todas las mujeres de la industria global bananera se enfrentan a diario.

El estudio finaliza con varias sugerencias para ser discutidas en la Tercera Conferencia del Foro Mundial Bananero, y en su segundo encuentro de mujeres, el cual se celebrará en los días previos a la Conferencia.

## Tabla de Contenidos

<b>Resumen .....</b>	<b>3</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>5</b>
<b>Reconocimientos.....</b>	<b>6</b>
<b>1. El empleo de la mujer en la industria de exportación bananera por región.....</b>	<b>7</b>
<b>2. Tareas asignadas a las mujeres trabajadoras en las tres regiones .....</b>	<b>10</b>
2.1 Tareas para mujeres embarazadas y en período de lactancia .....	12
2.2 Oportunidades para las mujeres en posiciones administrativas y de dirección .....	13
<b>3. Género y Salario.....</b>	<b>13</b>
<b>4. Salud Laboral Seguridad y Medio Ambiente para las mujeres.....</b>	<b>14</b>
<b>5. Problemas que afectan especialmente a las mujeres.....</b>	<b>16</b>
5.1 Acceso a guarderías infantiles.....	16
5.2 Falta de educación y formación .....	17
<b>6. Innovaciones hacia un trabajo digno y medios de vida sostenibles para las mujeres en la producción bananera .....</b>	<b>18</b>
6.1 Comité de mujeres Acuerdo Regional Chiquita / UITA / COLSIBA .....	18
6.2 Certificación de Fairtrade International (FLO) .....	19
<b>7. Conclusiones.....</b>	<b>20</b>
<b>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.....</b>	<b>23</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>27</b>
Terminología .....	28
<b>Anexo 1: Contexto histórico y cultural de la industria de exportación bananera por región .....</b>	<b>28</b>
América Latina.....	29
El Caribe .....	30
África Central y Occidental.....	31
Bibliografía .....	33

## Introducción

Esta investigación exploratoria fue encargada por el grupo de trabajo permanente del Foro Mundial Bananero en “Derechos Laborales y otros asuntos relativos a los lugares de trabajo”, como parte de un proceso en marcha basado en la recolección de datos, análisis y acción. Estos informes se presentarán al Segundo Encuentro Global de Mujeres Representantes del Banano, que se celebrará conjuntamente con la Tercera Conferencia Global del Foro Mundial Bananero en 2015.

La necesidad de esta investigación fue proclamada por varios participantes en el Primer Encuentro Global de Mujeres Representantes del Banano en 2012, las cuales creyeron que una información más amplia sobre las cuestiones detalladas a continuación era primordial para impulsar la creación de estrategias que aumentaran la prestación de Trabajo Digno y Medios de Vida Sostenibles para mujeres que forman parte de la rama de producción en este sector. Esta información incluye:

- Cuestiones clave para mujeres trabajadoras y pequeñas agricultoras en la industria local bananera
- Un análisis especial sobre la cuestión del empleo en las mujeres (incluyendo la representación de mujeres por porcentaje, variaciones entre región/empresa, análisis de los factores causantes)
- Identificación de las principales funciones llevadas a cabo por mujeres en el lugar de trabajo y cualquier productividad asociada percibida y prestaciones de calidad
- Cualquier avance que ha sido, o podría ser realizado a través de varios proyectos de diálogo y colaboración de los interesados locales, regionales o internacionales.

Los estudios que este panorama presenta han sido producidos con información recogida por Banana Link a través de la investigación documental y estudios de campo, complementado con informes de análisis de las partes afectadas y con cuestionarios rellenos por los Coordinadores Nacionales de los Secretariados de la Mujer de los sindicatos representantes de las trabajadoras de plantaciones bananeras. En Ecuador, Ghana, Camerún, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía y Dominica fue posible realizar talleres con una pequeña representación de las mujeres de la industria o de pequeñas agricultoras para así obtener testimonios directos sobre sus experiencias. Como lo demuestra la metodología descrito en cada informe regional, los estudios se han llevado a cabo con un presupuesto muy limitado

En este marco, debe también señalarse que las empresas bananeras mencionadas en este informe no han sido sistemáticamente solicitadas para sus observaciones y aportes a los temas planteados. Las excepciones incluyen Compagnie Fruitière que controla aproximadamente 80% de la producción y el comercio bananero en Africa Occidental y Central y, por tanto, se le pidió sus reacciones en cuanto a la investigación en esta región. La otra excepción es el caso de Ecuador, donde la presencia de una investigadora voluntaria dentro del país permitió una investigación más detallada que implicó comunicaciones con los empleadores y productores principales en este país (ver Anexo 1 en el informe regional de América Latina).

Tanto la calidad como la cantidad de información que se ha podido recoger, por lo tanto, varía significativamente según el país y la región. Esta visión global, no debe ser por tanto vista como autoritaria. Sin embargo, sí que proporciona el mejor resumen sobre las cuestiones a las que las mujeres tienen que enfrentarse en la industria mundial bananera hasta la fecha.

Cada informe regional incluye una sección de antecedentes que resume los factores históricos y culturales más importantes que han contribuido a dar forma a la industria de exportación bananera en esa región, y que sentó las bases de la actual situación de las mujeres trabajadoras de hoy. Estas secciones de antecedentes están recogidas en el informe en el Anexo 1 debido a su utilidad potencial para aquellos lectores que su conocimiento está limitado a una sola región, y también como contexto para cualquier comparación entre las experiencias de las mujeres en las regiones consideradas.

Los países en las tres regiones incluidas en este informe son definidos por el Banco Mundial como 'países en desarrollo de ingresos bajos y medianos' que exportan a América del Norte y Europa, aunque algunos de ellos también exportan hacia Rusia y el Oriente Medio. Otra región con mayor exportación es Asia. En particular, las Filipinas exportan grandes cantidades a Japón y China. Las Filipinas participan en gran medida en un mercado de exportación que es independiente de los otros mercados y no está incluido en este estudio, en parte por esta razón y en parte porque la extracción de datos no está actualmente disponible en esta región. Esperamos que más adelante sea posible realizar un estudio similar sobre la participación de las mujeres en la industria bananera en Asia.

## **Reconocimientos**

La autora agradece las contribuciones de todos los que han apoyado este estudio incluso: Pascal Liu y Victor Prada del Foro Mundial Bananero; Jacqui Mackay, Alistair Smith, Iain Farquhar, Julie Porter, Rachel Smith y el equipo de voluntariados de Banana Link; Adwoa Sakyi y Sue Longley de la UITA; Iris Munguia y Adela Torres de COLSIBA; Carmen Banegas de FENACLE, Kozel Peters de WINFA; Christelle Lasmé de Compagnie Fruitière y los directores locales de la PHP Camerún, GEL Ghana y SCB Costa de Marfil; Veolette Simoben y Viyoff Scholastica de FAWU Camerún; Maria Fiankan de CIAGAH CI-Dignite, Costa de Marfil; líderes sindicales de GAWU de Ghana TUC y todos los otros representantes y trabajadores de los sindicatos locales quienes fueron involucrados en la recolección de información para cada informe regional.

Queremos también agradecer la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) para la financiación de esta publicación.

## 1. El empleo de la mujer en la industria de exportación bananera por región

Los niveles de empleo femenino varían considerablemente entre regiones y entre países dentro de las regiones. En general, los niveles más altos por regiones tomadas por entero se encuentran en el Caribe, seguida de África Occidental y Central mientras que en América Latina se encuentran los niveles más bajos de empleo de mujeres. Esta tendencia no es inmediatamente visible a primera vista de las cifras por países individuales, pero se verá más clara.

En la primera tabla se muestra el porcentaje de mujeres empleadas en la industria de la banana por los principales países exportadores de banana en América Latina (excluyendo Brasil cuyas figuras no pudieron ser obtenidas). Ecuador, aparece a la izquierda, es el mayor productor y representa un tercio de la exportación global de todas las regiones) seguido por los otros siete países productores en orden descendente. Sin embargo, el orden de la cuota del mercado de cada país no es exacto y los volúmenes de exportación fluctúan de año en año. Costa Rica y Colombia están con claridad por debajo de Ecuador, seguido por Guatemala que representa 7% de comercio global. Los países a la derecha de ésta representan menos del 2% del comercio global pero el orden descendente exacto de producción varía de año en año. El más pequeño de los productores es Perú que representa menos del 1% del comercio global.

**Tabla 1. Proporción estimada de mujeres empleadas en países clave de América Latina en la exportación de bananas.**

Ecuador	Costa Rica	Colombia	Guatemala	Honduras	Panamá	Nicaragua	Perú
12%	13%	7%	16%	30%	11%	27%	15%

*Fuente: Mujeres en la Industria Bananera Informe Regional de América Latina 2015.*

Teniendo en cuenta el tamaño de las industrias en cada país y los números absolutos asociados de empleados en la cifra general para la región entera las mujeres constituyen el 12,5% de los trabajadores empleados en el comercio de exportación en América Latina. Sin embargo, de inmediato se puede ver en la tabla que hay profundas variaciones entre países individuales. Cinco de los países caen entre el 11% (Panamá) hasta el 16% (Guatemala). Estas cifras parecen inmediatamente consistentes con la estimación general del 12,5% (dado el diferente tamaño de la industria en cada país). Estos países, sin embargo, parecen ser anómalos, con Colombia mostrando una cifra inusualmente baja (sólo el 7%) y Honduras y Nicaragua mostrando unas cifras inusualmente altas (30% y 27% respectivamente).

Las razones del bajo nivel de mujeres empleadas en Colombia son examinadas en la sección de caminos hacia el empleo del informe regional de América Latina. Estas incluyen la extendida percepción cultural de que las mujeres no están capacitadas para trabajar en los campos, de forma que estas mujeres están en desventaja en un proceso formal de contratación, en el que se requiere un conocimiento previo de una amplia variedad de tareas, y en procesos de contratación informal dirigidos por empleados masculinos. Las mujeres a lo largo de la región describen la discriminación de género que afecta tanto a su entrada en la industria como a su experiencia si son contratadas.

Las razones de los elevados niveles de representación de mujeres en Honduras y Nicaragua no están completamente claras, pero podrían reflejar en parte que las estadísticas están basadas en información acerca de compañías donde los trabajadores están organizados y sus sindicatos tienen secretarías de mujeres que promueven activamente la igualdad de género. Sin embargo, la tendencia permanece significativa y parece que hay dos factores principales que contribuyen. El primero, los fuertes movimientos de mujeres. El segundo, hay una tasa elevada de migración de hombres fuera de sus países nativos (donde los salarios son particularmente bajos) a otros países que les ofrecen mejores perspectivas financieras. Muchos hombres nicaragüenses van a trabajar a Costa Rica donde los salarios son mucho más altos. Muchos hombres hondureños emigran a Belice o Guatemala donde los salarios son más altos que en su país de origen. Las mujeres son menos propensas a emigrar.

**Tabla 2. Proporción estimada de mujeres empleadas en los países exportadores de banana en el África Occidental y Central.**

Camerún	Costa de Marfil	Ghana
20%	11%	18%

*Fuente: Mujeres en la Industria Bananera Informe Regional de África Occidental y Central 2015*

Cuando el número de hombres y mujeres empleados en los tres países se juntan a lo largo de la región y se calculan el número de mujeres como porcentaje de todos los empleados para la región entera, se obtiene una cifra de mujeres que alcanza 16,9% de la fuerza de trabajo.

Como fue el caso de algunos países de la región de América Latina, parece probable que los patrones de migración desempeñan un papel en explicar estas diferencias. En Camerún, dos compañías cuentan con la mayor parte de la producción (90-95%). CDC (La Corporación de Desarrollo de Camerún) está localizada en la parte angloparlante del país en el Norte de Limbé. Ésta es una región que contiene un número de grupos tribales hablantes de Bantu estrechamente relacionados, el más grande de los cuales es el Bakweri (Ardener, E. 1969). Cuando las plantaciones de CDC fueron establecidas la mayor parte de los trabajadores contratados provenían de esas tribus locales. Mientras ha habido cierta migración en la región, se ha mantenido una amplia pauta de personas locales trabajando para la CDC. El modelo de contratación local podría explicar el relativamente alto nivel de empleo femenino en la compañía de aproximadamente un 24%. La otra compañía principal, subsidiaria de la Compañía Francesa, Compagnie Fruitière, está principalmente localizada en la zona francoparlante y recoge más migrantes internos de otras partes de la zona francesa. Tiene un nivel mucho más bajo de mujeres empleadas (aproximadamente el 11%). Una tercera compañía, mucho más pequeña, BOH Plantations Ltd, que emplea localmente tiene un nivel mucho más alto de empleo de mujeres (58%).

La diferencia más notable de la media regional ocurre en la Costa de Marfil con solo 11% de mujeres trabajadoras. Desde los años 50 la industria de la banana de este país ha dependido en gran medida del trabajo migrante principalmente desde Burkina Faso pero también de Mali y otros lugares. Se estima que en los años 60 el 90% de los trabajadores de la plantación provenían de Burkina Faso (o Alto Volta como se llamaba entonces) (Jean Rouch, OUP, 1969). Compagnie Fruitière es el principal empleador. Esta plantación tiene niveles muy bajos de empleo femenino (5%). Por otro lado la plantación Elgin, que está justo en la zona sur de la costa (más cercana a la capital), un área donde existe menos dependencia del trabajo migratorio, tiene un 13% de mujeres empleadas, más cercana al promedio regional. Sin embargo no está completamente claro si los bajos niveles de empleo femenino pueden ser explicados por los modelos migratorios (donde, de nuevo, es menos probable que las mujeres emigren) o si tiene algo que ver con la Compagnie Fruitière. Sin embargo, la Compañía tiene la política de intentar incrementar el empleo de mujeres, así que es improbable que esta cifra se pueda explicar directamente por una decisión política abierta o práctica de su parte.

**Tabla 3. Proporción estimada de mujeres empleadas y pequeñas granjeras en los países exportadores de banana del Caribe.**

República Dominicana	Surinam	Santa Lucía	San Vicente	Dominica
12,5%	40%	45%	45%	45%

*Fuente: Mujeres en la Industria Bananera Informe Regional de África Occidental y Central 2015.*

No fue posible obtener cifras del otro productor de la región, Belice. Además, hay un cierto grado de incertidumbre acerca de las cifras totales de la industria en la República Dominicana y Surinam por razones que se explican en el informe regional. Las cifras de las tres islas en la parte derecha de la tabla, conocidas en conjunto como las Islas de Barlovento son probablemente fiables. Sin embargo la incertidumbre respecto a las dos primeras hace imprudente el



dar una estimación precisa del nivel de mujeres empleadas a lo largo de toda la región. No obstante es probable que esté entre el 35-40%.

La República Dominicana es culturalmente parecida a América Latina y aunque geográficamente está localizada en el Caribe, podría ser considerada, con igual validez, como parte de América Latina. El modelo general del empleo de mujeres es ciertamente consistente con esta visión, afirmando la importancia de los valores culturales como un factor a determinar los niveles de participación de las mujeres en la industria. Sin embargo, la industria bananera de la República Dominicana tiene además características que la hacen muy diferente de otros productores de América Latina. La República Dominicana, como América Latina, fue conquistada por los españoles y es, por supuesto, hispanoparlante. Grandes extensiones de su tierra fueron distribuidas entre nobles españoles que establecieron grandes Latifundios, como en gran parte de América Latina. Además, atravesaron por un proceso de redistribución de la tierra y como Guatemala se sometieron a la intervención de Estados Unidos que intentó revertir la redistribución. Aún así a largo plazo gran parte de la tierra fue distribuida en pequeñas parcelas y aunque existen grandes plantaciones, hay también un gran número de pequeñas plantaciones, incluido parcelas de tierra menos de 3 hectáreas.

Hoy el 12,5% de pequeños agricultores de banano en la República Dominicana son mujeres. Como se comentó en el informe regional, el sector es fuertemente dependiente del trabajo inmigrante de Haití (el Ministerio de Trabajo estima que el 66,3% del total, pero las cifras para plantaciones individuales pueden aumentar hasta el 80%). Entre los trabajadores dominicanos 20% son mujeres, pero entre la mayoría de trabajadores migrantes procedentes de Haití, la cifra es solamente de alrededor del 5%. La representación de mujeres dentro de la industria en Haití parece anómala para la región.

En el caso del Surinam (una antigua colonia holandesa que como otras muchas islas del Caribe fue originariamente construida por esclavos), el 40% se refiere a mujeres empleadas en grandes plantaciones, contratadas principalmente de comunidades locales. En las tres islas de Barlovento las cifras se identifican primariamente con pequeños agricultores que normalmente emplean sólo una pequeña mano de obra durante los días de cosecha (y con un reciente retroceso de la industria causado por una secuencia de huracanes, sequías y la reciente plaga de Sigatoka Negra, que ha devastado muchas granjas, el empleo de mano de obra ha caído en su nivel más bajo de todos los tiempos).

Si bien es posible distinguir tendencias en regiones enteras, a pesar de las variaciones entre países como en el caso de América Latina y África Central. Sin embargo, es difícil generalizar sobre pequeños países del Caribe que (aparte de las tres islas de Barlovento que tienen mucho en común) tienen de manera impresionante historias únicas y fundamentalmente diferentes entre sí.

A pesar de ello, sigue estando claro que en el Caribe los niveles de empleo de mujeres, aproximadamente entre el 35-40%, son mucho más altos que en las otras dos regiones. Las productoras mujeres consideran que mientras las situaciones de predominancia masculina existían en los años previos el declive de la industria ha significado que muchos hombres hayan emigrado del sector a otros sectores productivos de la economía como la construcción, el transporte y el turismo. En comparación, las mujeres tienden a permanecer en la industria porque son menos “móviles” debido a las responsabilidades familiares y también debido a las limitadas oportunidades de empleo en otros sectores en comparación con los hombres. Esto se debe en parte a la falta de educación y, en algunos casos, los niveles de alfabetización.

La tabla 4 resume la proporción de mujeres que trabajan en las Industrias Exportadoras de Banano en las tres regiones.

**Tabla 4. Proporción estimada de mujeres en las Industrias de Banano de las tres regiones.**

América Latina	África Occidental	Caribe
12,5%	16,9%	35%-40%

*Fuente: cifras recopiladas de Tablas 1-3, p. 5-7.*

## 2. Tareas asignadas a las mujeres trabajadoras en las tres regiones

Hay diferencias reseñables entre las tres regiones en relación con las actitudes respecto al trabajo de las mujeres. A lo largo de Latinoamérica, la expectativa general parece ser que las mujeres son capaces únicamente de llevar a cabo una variedad muy limitada de tareas, que son casi invariablemente las desempeñadas en las empacadoras. En Ecuador y Colombia, a las mujeres se les asignó también ocasionalmente una única tarea de campo (diferentes tareas en los dos países). En Nicaragua, las mujeres pueden ser asignadas a una o ambas de estas tareas de campo.

En las tres Islas de Barlovento, sin embargo, las pequeñas agricultoras aseguraron haber asumido todas las tareas, desde el trabajo en el campo a las empacadoras (empleando ayuda contratada si la cantidad de trabajo se vuelve inabarcable). No fue posible obtener información acerca de los tipos de trabajo en los otros dos (o tres incluyendo Belice) países exportadores de la región. De todas formas, está claro, visto el nivel del empleo de las mujeres en plantaciones en Surinam (al 40%), que las mujeres deben estar llevando a cabo una cantidad considerable de trabajo en el campo, lejos de las empacadoras, ya que el trabajo en dichos centros supone de un 25%-30% del tiempo empleado por la plantilla trabajando al completo.

Las tareas típicas desempeñadas por las mujeres en los países de los que se pudo obtener esta información se presentan tabuladas en la Tabla 5. Este resumen no debería considerarse fehaciente por dos razones principales. Primero, la información ha sido proporcionada por las representantes sindicales, describiendo la situación en las plantaciones donde sus miembros son empleadas. El hecho de que un sindicato con un secretariado para la mujer se haya visto involucrado en negociaciones con la compañía productora sugiere que las condiciones en estas plantaciones se encuentran probablemente por encima de la media de la industria. Segundo, hay inconsistencias entre la información disponible en las diferentes regiones.

**Tabla 5. Trabajos típicos desempeñados por mujeres en el campo y los centros de empaquetado por país**

	Ecuador *	Colombia	Guatemala	Honduras	Nicaragua	Islas de Barlovento	Ghana	Camerún	Costa de Marfil
<b>Campo</b>									
Aplicación de fertilizador		x			x	x	x	x	x
Mantenimiento	x				x	x		x	
Limpieza/ desmalezar						x	x	x	x
Podar						x	x	x	
Cuidado de la fruta						x	x	x	
Recogida de caracoles						x		x	X
Cuidado de plantas en invernadero						x		x	
Cuenta de cintas						x		x	X
Preparación de materiales						x		x	X
Cosechar						x			
<b>Empacadoras</b>									
Desflorar	x	x	x	x	x	x	x	x	X

Clasificar	x		x	x	x	x	x	x	x
Selección	x	x	x		x	x	x	x	x
Lavado de fruta	x		x	x	x	x	x	x	x
Lavado de diapers			x			x	x	x	x
Lavado de bolsas	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Pegatinas	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Pesado de frutas	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Pesado de bandejas	x	x	x	x	x				
Empaquetamiento	x	x			x	x	x	x	
Entrega									
Fumigación pos-cosecha	x		x	x	x		x		
Limpieza del centro de empaquetado	x	x	x	x	x		x		
Apilar las cajas									
Montaje de cajas									
Eliminación de residuos de plantas									

**Fuente:** *Recopilado de Mujeres en la Industria Bananera Informe Regional de América Latina; Informe Regional del Caribe, Informe Regional de África Occidental y Central, 2015,*

\* La información de Ecuador proviene de plantaciones a mediana y gran escala

Se puede ver inmediatamente en la tabla que los métodos de trabajo, en lo que es relativo a la asignación de tareas por género en África Occidental, se sitúa más o menos entre los dos extremos de los métodos de América Latina (generalmente confinando a las mujeres en los centros de empaquetado) y las Islas de Barlovento (donde las mujeres llevan a cabo todas las tareas de campo y empaquetado).

Durante este estudio se identificaron diez tipos distintos de tareas de campo y en Camerún las mujeres (así como los hombres) desempeñan todas estas tareas, excepto la más pesada de ellas, cosechar. Las plantas de banano despiden un solo "pseudo-tallo" que da la fruta. La cosecha se lleva a cabo por equipos de dos hombres. Uno se sube a una escalera y corta el pseudo-tallo con un golpe de machete. El segundo aguanta el peso de todo el cuerpo fructífero en un hombro y lo lleva directamente a las empacadoras, o, más frecuentemente (excepto en pequeñas plantaciones), a un cable transportador que lleva la fruta a su destino. El peso de la fruta es considerable y los hombres suelen ser considerados más apropiados para este trabajo (aunque, como se ve claramente en la experiencia de las Islas de Barlovento, las mujeres pueden ser capaces de desempeñar este papel, si se requiere).

Prestando atención al panorama general, destacan dos cosas. Primero, como demuestra la experiencia de los pequeños agricultores en las Islas de Barlovento, las mujeres son capaces de llevar a cabo todos los papeles necesarios en la producción de bananos. Segundo, aunque este pueda ser el caso, en la práctica hay marcadas diferencias en lo que respecta a los papeles asignados a las mujeres en las tres regiones. En líneas generales, el trabajo de las mujeres en América Latina se limita a las empacadoras. En África Occidental y Central, las mujeres trabajan tanto en las empacadoras como en el campo, pero en dos de los tres países se les asignó menos trabajo en el campo que a los hombres (y en los tres no están involucradas en la cosecha). Sin embargo, en partes del Caribe (específicamente las Islas de Barlovento), desempeñan todas las tareas, incluyendo la cosecha. Más tarde se efectuará un intento para entender estas diferencias observables.

El estudio de Ecuador (incluido como un anexo al informe regional de América Latina) permitió un análisis más detallado y reveló que hay dos tipos de tareas para las cuales las mujeres tienen menos probabilidad de ser empleadas: tareas que implican más esfuerzo físico, y tareas, con frecuencia en las empacadoras, que son más técnicas. Muchas de las mujeres entrevistadas se sentían capaces de llevar a cabo una variedad más amplia de tareas que las que se les permite acometer. Las tareas que identificaron incluyen pesar la fruta, agruparla y, en algunos casos, empaquetarla en cajas. Algunos de los miembros directivos de la compañía entrevistados expresaron que, según su experiencia, las trabajadoras suelen ser a menudo más responsables con mayor atención al detalle que sus compañeros. Varias de las compañías que participaron en este estudio tienen políticas específicas dirigidas a la promoción del empleo de mujeres o la valoración de su trabajo. Sería útil poder trabajar con estas compañías para lograr una mayor comprensión de sus políticas para aumentar el empleo de las mujeres, y los impactos de las mismas. Esto podría ser compartido con otras productoras a través de la producción de uno o varios estudios de caso.

## 2.1 Tareas para mujeres embarazadas y en período de lactancia

En la mayoría de la industria está generalmente reconocido que las mujeres embarazadas o que estén amamantando a sus hijos son potencialmente vulnerables, y no deberían ser expuestas a trabajo muy pesado o, en la medida de lo posible, a productos agroquímicos.

Los siguientes roles o las 'tareas ligeras' fueron identificadas como aquellas dadas específicamente a mujeres embarazadas o en período de lactancia (las tareas de campo no pertenecen a Latinoamérica excepto si está indicado con un asterisco\* cuando es relevante para Nicaragua):

- aplicación de fertilizante\*
- deshojar\*
- recogida de residuos plásticos
- preparación de materiales (como cintas y gomas)
- limpieza
- recogida de caracoles
- desflorar
- selección
- pesado
- empaquetado
- segunda limpieza

Sin embargo, en la mayoría de los casos estas tareas son solo asignadas cuando las mujeres están en un estado avanzado de gestación, con la mayoría continuando con sus tareas normales casi hasta el final de su embarazo e inmediatamente tras su regreso al trabajo después del nacimiento, amamantando todavía a sus hijos. La falta de atención a la necesidad de rotar a las mujeres embarazadas en trabajos diferentes fue identificada como un problema en Ghana y Camerún (la información no estaba disponible en la Costa de Marfil). Las sindicalistas en Ecuador y Honduras confirmaron la práctica por parte de las compañías de despedir a las mujeres que se quedan embarazadas en lugar de cumplir con sus obligaciones legales en lo referido a bajas por maternidad. COLSIBA, el organismo coordinador latinoamericano para los sindicatos agroindustriales, considera esta práctica extendida en las plantaciones donde no hay sindicatos que eduquen a las mujeres acerca de sus derechos legales y que las apoyen en casos de despidos injustos. Mientras esta práctica continúe, crea un incentivo para que las mujeres oculten el inicio de su embarazo a sus empleadores lo máximo posible, lo que significa que no pueden solicitar rotación a tareas más apropiadas para su condición.

Una número de las tareas ligeras asignadas a las mujeres embarazadas y amamantando supone contacto con productos agroquímicos tóxicos, particularmente la aplicación de productos químicos y la recogida y el lavado de bolsas,

comúnmente impregnadas con el insecticida Clorpirifós<sup>1</sup> (una toxina de clase II, según el sistema de clasificación de la OMS). Esto es especialmente preocupante en el contexto de informes generalizados que subrayan la escasa provisión de equipos de protección personal en gran parte de la industria. Tales faltas de Salud y Seguridad ponen casi con seguridad a las madres y los fetos (y los niños nacidos en el caso de las madres que amamantan), a riesgo de impactos negativos en la salud incluyendo posibles malformaciones congénitas.

A las mujeres embarazadas no se les asignan tareas que las expongan directamente a agentes químicos en Honduras, Colombia y en la mayoría de las compañías a gran escala en Ecuador incluidas en el informe (y, en el caso de esta última, tampoco a las madres que amamantan). En Guatemala y Nicaragua no se espera de las mujeres embarazadas que trabajen en los últimos tres meses de embarazo, o pueden ser transferidas a tareas más ligeras. Aunque estas consideraciones son sin lugar a dudas deseables, pueden acarrear en ciertos casos consecuencias inesperadas. La necesidad de tratar a las mujeres embarazadas y que amamantan con mayor cuidado puede hacer que los patrones sean más reticentes a la hora de contratar mujeres. En algunos países, los empleadores toman medidas para intentar evitar las responsabilidades particulares que pueden tener que enfrentarse cuando las trabajadoras se quedan embarazadas. En Colombia y Ecuador, por ejemplo, en algunas plantaciones las mujeres declaran tener que hacerse pruebas de embarazo antes de conseguir empleo, o enseñar un certificado médico que pruebe la esterilización médica.

## **2.2 Oportunidades para las mujeres en posiciones administrativas y de dirección**

Aunque el alcance de este estudio no incluyó el empleo de las mujeres en posiciones administrativas y de dirección en las diferentes compañías y países de producción, ha sido posible recabar alguna información en relación con estos trabajos. En muchos casos, las mujeres desempeñan papeles como secretarías, directores y empleados de recursos humanos. Novamerc S.A., la única compañía exportadora en Ecuador fundada y dirigida exclusivamente por mujeres, es una excepción en la mayor industria exportadora de bananas del mundo, donde normalmente solo unas pocas supervisoras o directoras son contratadas.

Aunque no es común en el resto de la industria, las oportunidades para las mujeres en África también incluyeron tareas en las emparadoras y supervisión de las plantaciones. Los trabajadores en África afirmaron que dado que las mujeres en África desempeñan tareas tanto de empaquetado como tareas de campo, tienen un conocimiento y experiencia del proceso de producción que les permite avanzar gradualmente hacia trabajos que requieran un conocimiento más amplio de las operaciones de la compañía.

Sin embargo, los informes de la mayoría de los países (aunque no necesariamente de todas las compañías dentro de cada país) sugieren que los hombres son con frecuencia escogidos preferentemente a las mujeres para posiciones de administración y dirección. Las mujeres presentan con frecuencia solicitudes para estos trabajos, pero muy pocas las consiguen. Esto se consideró tanto como resultado de una discriminación de género general en compañías dominadas por hombres, y debido al hecho de que en muchos países las mujeres entran al mundo laboral con niveles bajos de alfabetización y una falta de confianza en sus habilidades (exacerbada por el pobre acceso a la educación y formación en el lugar de trabajo).

## **3. Género y Salario**

En las tres regiones las trabajadoras del sector bananero ganan en la mayoría de las ocasiones considerablemente menos que sus compañeros masculinos. En Camerún, por ejemplo, las mujeres ganan un 15,9% menos que los hombres; esta disparidad aumenta hasta un 27,6% durante las temporadas de más trabajo (V. Larsen & S. Watkins, 2014). En Ghana también se ha observado una significativa diferencia entre el salario de hombres y mujeres en dos plantaciones bananeras (O'Hanlon B., 2014). Existen dos posibles explicaciones para dichas disparidades.

---

<sup>1</sup> A lo largo de América Latina y África Occidental, se usan bolsas tratadas con clorpirifós para proteger a las plantas de banana de insectos y para cumplir con los estándares de los productos. Los informes sobre los impactos en la salud a causa de la exposición a este fosfato orgánico incluyen pensamientos suicidas, problemas respiratorios y malformaciones congénitas.

En un número limitado de casos, las mujeres reciben un salario menor por realizar el mismo trabajo que los hombres. En las Islas de Barlovento y en Ecuador, por ejemplo, las jornaleras temporales reciben salarios menores que los hombres por una jornada de trabajo. La investigación sobre Ecuador ha revelado casos en los que a las trabajadoras se les paga menos que a los hombres por realizar las mismas tareas en plantaciones medianas y grandes.

Sin embargo, la práctica de ofrecer diferentes retribuciones por realizar las mismas tareas es bastante raro. Como ya se ha visto, en Latinoamérica y en menor medida en África y en el Caribe, la mayoría de las mujeres (de hecho, casi siempre en la primera región) trabajan en plantas de empaçado. Normalmente en estos sitios se paga por los resultados, sobre todo en Latinoamérica. Sin embargo, tanto si se facilita, como ocurre en algunas plantaciones, el proceso de empaçado con cintas transportadoras como si este no es el caso, es difícil averiguar, evaluar y recompensar adecuadamente las jornadas individuales basándose en términos de productividad. En la planta empaçadora, montones de bananas sin procesar llegan por un extremo y por el otro salen ya las cajas de bananas. La única forma de evaluar la productividad es contando el número de cajas que se cargan en los camiones. Esto significa que todos los trabajadores que realizan una tarea concreta, ya sean hombres o mujeres, serán recompensados de igual manera por un día productivo o sufrir de igual manera cuando, por algún motivo, el día no sea productivo.

La situación es un poco diferente en los sitios donde los empleados desempeñan trabajos de campo. De nuevo nos encontramos a menudo con bonificaciones por productividad. Sin embargo, en los trabajos de campo los equipos suelen ser pequeños. En el caso de la cosecha, el trabajo lo realizan en equipos de dos hombres, pero para otras tareas los grupos tienden a ser más grandes en plantaciones importantes. De nuevo suele ser el equipo el que recibe una recompensa por su alta productividad, no por la individual. Cuando los hombres piensan, sea correcto o no, que el ritmo de trabajo de las mujeres es más lento que el suyo, esto les proporciona una razón económica racional para disuadir a las mujeres de estar en su equipo (si pueden influenciar a los supervisores).

El motivo más común de la disparidad de salario, por lo tanto, no es que a las mujeres se les pague con otra tarifa (en la mayoría de casos), sino que las tareas que se les asignan a las mujeres están casi siempre peor remuneradas que las tareas que se les ofrecen exclusivamente o al menos preferentemente a los hombres.

Las tareas que se consideran de mayor dificultad técnica o que requieren esfuerzo físico están mejor pagadas y suelen estar asignadas casi siempre a trabajadores masculinos. Además, en las temporadas altas de producción suele haber más oportunidades de realizar horas extra en el trabajo de campo, y es a menudo la prerrogativa de los hombres, en especial en Latinoamérica, como ya se ha visto. Cuando se les preguntó a las participantes de la investigación en Latinoamérica si les gustaría realizar las tareas que suelen adjudicarse a los hombres, apareció una clara distinción entre los diferentes tipos de trabajo. La opinión estaba dividida en el trabajo duro de los campos, con alrededor de la mitad de las mujeres negándose o expresando su preocupación sobre las repercusiones en salud y seguridad. Sin embargo, muchas mujeres expresaron su deseo de realizar las tareas más ligeras de las que están excluidas con el argumento de que son de demasiada dificultad técnica para empleadas femeninas.

Esto significa que la percepción social mediatizada por parte de los gerentes, supervisores y compañeros de trabajo, en lo referente a las particularidades de género en ciertos trabajos, tiene un doble impacto sobre las mujeres. En primer lugar, como ya se ha visto, en los casos en los que se percibe a las mujeres como incapaces o menos capaces de realizar ciertas tareas tendrán menos oportunidades para obtener empleo en plantaciones bananeras. En segundo lugar, incluso cuando logran encontrar empleo, es muy probable que tengan relación con tareas que se consideran más sencillas, por lo que su trabajo estará peor remunerado. Por lo tanto, es probable que las mujeres no puedan encontrar trabajo o que tengan que trabajar durante las mismas largas horas que los hombres, pero por una considerable menor cantidad de dinero.

#### **4. Salud Laboral Seguridad y Medio Ambiente para las mujeres**

Muchas de las preocupaciones sobre seguridad y salud que han expresado las trabajadoras y sus portavoces, y también pequeñas propietarias, son compartidas por los hombres y mujeres que se encuentran vinculados a la producción en la industria bananera. En el caso de las fumigaciones aéreas de pesticidas, los riesgos también afectan a las comunidades que viven en las cercanías de las plantaciones. Sin embargo, la salud ocupacional y medio ambiente laboral (SOMAL) es

un terreno que requiere una perspectiva de género. Existen impactos de género de algunos riesgos y problemas de salud y seguridad. Algunos de esos problemas afectan sobre todo o únicamente a las mujeres, incluido riesgos sanitarios durante el embarazo por estar expuestas a los agroquímicos.

Este resumen ya ha descrito de qué forma las diferencias físicas entre hombres y mujeres son un motivo para el reparto por género de tareas en muchas partes de la industria, y también para la exclusión de las mujeres del trabajo de campo, lo que parece ser la norma en la producción latinoamericana. Hay una clara necesidad de diferenciación entre sexos en cuanto a las demandas del trabajo físico. La recomendación número 128 de la OIT establece el peso máximo permitido que un trabajador puede llegar a cargar, diferenciando entre hombres y mujeres. En algunos países el Código de trabajo estipula cláusulas específicas para las mujeres. Por ejemplo, en Ecuador se ha establecido un límite de peso máximo que una mujer puede resistir de forma segura. En la actualidad, el reparto de tareas en la producción bananera varía entre regiones, países y también entre compañías. Se necesita una investigación más exhaustiva impulsada por los trabajadores, líderes sindicalistas y pequeños propietarios para considerar las implicaciones del SOMAL de la participación de las mujeres en el trabajo de campo si se organiza de forma que todos los trabajadores deban realizar las tareas que requieren mayor fuerza física.

La jornada laboral triple de las mujeres significa que existe un impacto de género en cuestiones de salud que resultan de jornadas excesivamente largas en las que se realiza trabajo físico. Las mujeres trabajan en mayor medida que los hombres en la economía doméstica antes y después de su jornada en la industria de exportación bananera, y sufren en consecuencia altos niveles de estrés y agotamiento. Este es uno de los aspectos resaltados en los medios de formación producidos por el sindicato hondureño FESTAGRO (FESTAGRO, 2015). Algunos de los impactos en la salud física son también específicos de las mujeres. Por ejemplo, las trabajadoras de las plantas empacadoras pasan a menudo entre 10 y 12 horas de pie y realizando movimientos repetitivos. El informe regional de África central y occidental ha señalado que las mujeres asocian el dolor abdominal y las menstruaciones irregulares con estos requisitos de trabajo de las plantas empacadoras. Los descansos regulares y la rotación en ciertas tareas son importantes estrategias de gestión SOMAL que no suelen emplearse en la industria bananera.

El trabajar con pesticidas implica una serie de riesgos SOMAL. Algunos de los múltiples puntos en común entre la exposición a productos químicos y los impactos negativos en la salud se encuentran documentados, y la OIT (Hurst, P & Kirby, P., 2004), por ejemplo, cita informes de investigación de la agencia Inter Press Service que demuestran que las sustancias químicas y otras toxinas en el entorno tienen un “efecto particularmente devastador en la salud de las mujeres”, dando a entender que las mujeres son más vulnerables que los hombres a los riesgos que se asocian con el contacto con pesticidas que se utilizan de forma rutinaria en la producción de bananas, especialmente en las plantaciones medias y grandes de monocultivo.

Hay una considerable cantidad de pruebas científicas que demuestran los efectos crónicos causados por el contacto con pesticidas, que incluyen trastornos de salud reproductiva tanto en hombres como en mujeres. Se sospecha que muchos de los pesticidas que se usan de forma rutinaria en la industria bananera son alteradores endocrinos. La Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoce que las mujeres embarazadas y los niños son más vulnerables al impacto negativo en la salud del uso de pesticidas. La orientación de la OMS para el uso seguro de pesticidas estipula que “las mujeres embarazadas no deberían de aplicar pesticidas” y que “se debería prestar especial atención para determinar el momento adecuado de reincorporación de mujeres embarazadas, bebés y niños pequeños” (OMS, 2008). Como ya se ha descrito con anterioridad en el resumen, aunque exista una cierta aceptación general del principio que estipula que las mujeres embarazadas no deberían llevar a cabo tareas que requieran contacto inmediato con pesticidas, en la práctica estas restricciones no suelen aplicarse hasta el último mes del embarazo, en el mejor de los casos.

Durante la investigación de campo en Ecuador, se identificó un caso de un pequeño grupo de mujeres que desarrollaron cáncer de útero tras reutilizar bolsas de plástico impregnadas con productos químicos como delantales al no proporcionárseles suficiente equipo de protección. Las trabajadoras también atribuyeron el aborto de una compañera al hecho de trabajar con productos químicos tras la cosecha. Los casos de abortos, partos de bebés muertos y de bebés con defectos, que han ido en aumento, han sido denunciados por mujeres que se encontraban expuestas a productos químicos durante la producción bananera (Wendel de Joode et al., 2014). Además, las toxinas pasan de la madre al recién nacido a través de la leche materna (Oaskarsson, A et al., 1995).

Por último, el acoso sexual es un asunto de discriminación de sexo y de derechos humanos (OIT, 1984) con impacto en la salud y seguridad que sufren principalmente las mujeres. Las trabajadoras y sus portavoces en los países latinoamericanos y de África central y occidental productores de bananas han descrito el acoso sexual como un problema, y la “reacción” de las mujeres a este trato se ha identificado como un factor en la discriminación laboral. El ámbito de investigación en el Caribe no ha proporcionado ninguna información sobre este asunto, a pesar de que los altos niveles de violencia contra las mujeres en la República Dominicana no sugieren que allí las mujeres tienen menos posibilidades de sufrir violencia, acoso e intimidación en sus espacios de trabajo. El acoso sexual es dañino para el bienestar de la mujer, causa estrés, puede provocar miedo y disminuye su calidad de vida (laboral).

Para enfrentarse al acoso sexual es necesario contar con normas y procedimientos de la compañía que incluyan tanto reglas para el personal que promuevan un entorno laboral de respeto como procedimientos disciplinarios y de agravio en caso de que surjan problemas. El proceso de investigación ha descubierto tan solo un ejemplo de norma específicamente dirigida a erradicar el acoso sexual, descrito más abajo. En Ecuador, Guatemala y Colombia, algunos sindicatos independientes han dado ejemplo del apoyo a miembros femeninos para presentar reclamaciones con éxito contra hombres responsables de acoso sexual. Sin embargo, la secretaria de FESTAGRO en Honduras ha declarado que en rara ocasión la compañía penaliza al responsable en caso de acoso sexual, y esta opinión recibió el respaldo de algunos participantes en la investigación de Ecuador. Las trabajadoras de plantaciones donde no existía un sindicato independiente han descrito un sentimiento de impotencia debido a la impunidad de la que gozan los hombres que ejercen el acoso sexual, y proporcionaron numerosos ejemplos de compañeras que, a pesar de la falta de oportunidades laborales alternativas, han decidido que su única opción era abandonar su trabajo.

## 5. Problemas que afectan especialmente a las mujeres

Algunos retos comunes tanto para mujeres trabajadoras como pequeñas productoras en todas las regiones incluyen:

- La “doble” o “triple carga” como trabajadora asalariada, trabajadora doméstica y cuidadora de los miembros de su familia (a lo que se añaden algunas responsabilidades adicionales en el caso de las representantes del sindicato).
- Falta de acceso a cuidados infantiles.
- Acoso sexual.
- Otras formas de trato desigual y discriminación basada en el género.
- Falta de educación y experiencia laboral.

Estos problemas se explican por sí solos y requieren poca elaboración adicional. Sin embargo, se incluirán algunos comentarios sobre dos de los asuntos en los apartados siguientes.

Por supuesto, hay otros muchos problemas que han sido señalados por varias mujeres trabajadoras involucradas en este estudio, pero estos son comunes en trabajadores de ambos sexos, como excesivas horas de trabajo, el impago del salario mínimo y transporte inadecuado para ir a trabajar. Los informes regionales analizan estos asuntos y las preocupaciones concretas que han sido declaradas por mujeres, pero el enfoque de este análisis tendrá que ver con los problemas arriba listados, porque son afrontados únicamente o más duramente por mujeres trabajadoras.

### 5.1 Acceso a guarderías infantiles

La falta de provisión de cuidados infantiles es un problema al que se enfrentan padres y cuidadores en toda la industria global, aunque la responsabilidad de criar a los hijos (y, por tanto, de proveerlos de cuidados) es considerada principalmente o exclusiva de las mujeres en las tres regiones donde se llevó a cabo la investigación. Por tanto, no es sorprendente que el cuidado de los hijos fuera una prioridad para las mujeres participantes de esta investigación. Dejar a los hijos solos o al cuidado de otras personas en las que no confían (o hermanos jóvenes) causa estrés psicológico,



especialmente en madres solteras. Esto afecta al desarrollo psicológico y social de los hijos, y algunos encuestados unen la presión que sufren las madres solteras con la delincuencia y otros problemas sociales en sus comunidades. Además, el cuidado infantil es un problema para los empleadores. Por ejemplo, en Camerún casi el 90% de los trabajadores con hijos no pudieron acudir al trabajo al menos una vez en los últimos 12 meses a causa de la falta de servicios de guardería (Larsen V. & Watkins S., 2014).

Tanto en Ghana como en Camerún, los empleadores están planeando establecer un sistema de cuidado de niños en las plantaciones. Sin embargo, el 95% de las mujeres de Camerún entrevistadas preferirían recibir un permiso laboral en vez de traer a sus hijos a una instalación para su cuidado en la plantación. Para muchos padres, las bananeras no son lugares seguros para sus hijos teniendo en cuenta el peligroso sistema de transporte hasta el lugar de trabajo y la aplicación aérea de productos agroquímicos regularmente (Larsen V. & Watkins S., 2014).

La legislación nacional permite normalmente descansos para dar el pecho durante la jornada laboral como se recomienda en la convención 183 de la Organización Internacional del Trabajo (ILO) sobre la protección de la maternidad. Por ejemplo, las trabajadoras tienen el derecho de tomar una hora en Ghana y Camerún. No obstante, los lugares de trabajo carecen de cuidados para sus hijos y, por tanto, es imposible que las mujeres tengan acceso a ellos. Además, las compañías no han invertido en la logística necesaria para recoger y transportar a las mujeres entre las plantaciones y sus casas. En aquellos casos en que las mujeres vivan a más de una hora de distancia de las plantaciones donde trabajan, no sería muy práctico incorporar esta clase de propuestas. Aunque las mujeres pueden tener la opción de terminar su trabajo antes de tiempo, la existencia de limitadas alternativas de transporte disponibles a menudo significa tener que esperar el mismo autobús que los demás trabajadores, eliminando gran parte del beneficio derivado de acabar de trabajar antes de tiempo. Esto ha sido reportado en Ecuador, donde las madres en periodo de lactancia tienen una jornada laboral más corta, de seis horas. En Camerún, FAWU (sindicato de agricultores de Fako) se ha identificado una práctica ideada por una oficial de trabajo en una empresa, en la que se permite a las mujeres en periodo de lactancia tomar esta jornada laboral más corta en lugar de los descansos laborales. Esta práctica se ha compartido como posible modelo a adoptar por otros empresarios (Mujeres en la Industria Bananera Informe Regional de América Latina, 2015).

## 5.2 Falta de educación y formación

Un tema recurrente en todas las regiones fue que las mujeres tienen la necesidad de recibir una formación adecuada para permitirles de esa manera tener una mayor oportunidad de obtener un empleo (seguro) y generar ingresos. Agricultoras que trabajan en la finca familiar en las islas de Barlovento notan que *“una baja alfabetización, educación y experiencia laboral”* (Peters, K. 2014) limitan sus oportunidades de diversificación, dándoles la opción solo de permanecer en la industria incluso cuando sus salarios derivados de la producción bananera han disminuido (a causa de una serie de desastres naturales junto a una nueva amenaza de enfermedad de Sigatoka Negra, lo que ha causado severas reducciones en los niveles de producción y, por tanto, en los salarios de pequeños agricultores). Las pequeñas productoras quieren formación para mejorar sus habilidades con nuevas tecnologías de producción, procesado y marketing de plátanos. Como se ha descrito arriba, procedimientos informales de contratación junto a la falta de formación de las mujeres que quieren conseguir trabajo en medianas y grandes plantaciones son factores responsables de los bajos niveles de empleo en las mujeres.

En Nicaragua, el representante del sindicato FETDECH comentó que el sindicato y las empresas han llegado a un acuerdo sobre entrenamiento laboral. Las empresas no lo proporcionan, sino que los trabajadores participan en este entrenamiento ofertado por el sindicato durante los días pagados de trabajo. Sindicatos en toda África y Sudamérica también como IUF (Federación Global de Sindicatos, a la que la mayoría de sindicatos pertenecen) ofrecen un amplio abanico de oportunidades de entrenamiento laboral, incluyendo aquellos enfocados en educar, fortalecer y crear la autoestima de las mujeres. Algunos ejemplos de esto son el Proyecto Mujer de la IUF en África, además de muchas iniciativas locales y nacionales, como los programas del departamento de la mujer SINTRAINAGRO en Colombia y el programa de la mujer FENACLE en Ecuador<sup>2</sup>. La investigación en Ecuador también incluye testimonios directos de mujeres que fueron capaces de desafiar el trato desigual y el acoso en sus lugares de trabajo como resultado de su

---

<sup>2</sup> <http://www.fenacle.org.ec>

entrenamiento laboral. Este entrenamiento es importante también para apoyar su participación total en las actividades y toma de decisiones de los sindicatos.

El caso de Ecuador también expone ejemplos en los que los trabajadores han agradecido la inversión de las empresas en entrenamiento laboral enfocado en las relaciones humanas y el comportamiento en el lugar de trabajo y ha llevado a mejoras en el trato de las mujeres.

La necesidad de más educación no solo afecta a la generación actual de trabajadoras. Además, es un problema generacional, en el que existe el peligro de que una educación pobre y bajas expectativas laborales se transmitan de generación en generación (si no se toman medidas que lo remedien y rompan este esquema). Esto preocupa a gran número de mujeres y en viviendas monoparentales, son estas las que tienen que preocuparse por el futuro de sus hijos solas. Además, en la mayoría si no en todos los países exportadores de bananas la mayoría de cabezas de familia, son mujeres. Su falta de acceso al trabajo y, a menudo, un salario pobre, todos tienen como consecuencia que ellas no puedan permitirse las tasas escolares, y entonces sus hijos no pueden asistir a la escuela.

Esta situación parece ser de gran preocupación para mujeres de Camerún y de las islas de Barlovento. La directora de una escuela primaria en un campamento de una empresa bananera, por ejemplo, comenta que hay familias que no pueden pagar las tasas de los exámenes que permitirían a sus hijos presentarse a los exámenes de acceso a la educación secundaria. Concluye diciendo: *“No es fácil que los niños nacidos en los campamentos escapen de la pobreza. Probablemente se convertirán en trabajadores en las plantaciones como sus padres”* (Labouchere, H. & Skalidou D., 2012). Sin embargo, es irónico que las mujeres entrevistadas en Camerún para esta investigación a menudo comentan que la razón primera para buscar empleo regular en las plantaciones era precisamente para permitir que sus hijos obtuvieran una educación y, por tanto, mejores perspectivas de empleo.

## **6. Innovaciones hacia un trabajo digno y medios de vida sostenibles para las mujeres en la producción bananera**

Los informes regionales delinean una serie de innovaciones por parte de las empresas, sindicatos y asociaciones de productores que podrían proporcionar algunas lecciones importantes para la industria mundial. Estas innovaciones clave se refieren a:

- Campañas de contratación específicas, las políticas de la compañía y las cláusulas de los convenios colectivos para aumentar el empleo de la mujer
- Educación y formación para las mujeres trabajadoras y sus familias
- Avances en las provisiones del cuidado infantil y la lactancia
- Provisión de la asistencia médica para las mujeres trabajadoras y sus familias
- Avances para las mujeres trabajadoras acordados a través de la negociación colectiva
- Formación sobre el género y la promoción del liderazgo de las mujeres
- Formación de la empresa en temas relacionados con las relaciones humanas y comportamiento respetuoso en el lugar de trabajo y las políticas encaminadas a poner fin al acoso sexual

En lugar de repetir los detalles de todas estas iniciativas aquí, se resaltarán dos iniciativas, que podrían ser potencialmente útiles o influyentes a nivel de toda la industria. La sección de recomendaciones, a continuación, examinará posibles maneras de avances para toda la industria, basándose en esas experiencias.

### **6.1 Comité de mujeres Acuerdo Regional Chiquita / UITA / COLSIBA**

En abril de 2011 un Comité de Mujeres fue creado como parte del Acuerdo Regional Chiquita/UITA/COLSIBA, cuyo objetivo es promover y reforzar un ambiente de trabajo seguro (sin acoso, exclusión y desigualdad), conducente a mejoras de rendimiento y desarrollo personal y profesional para las mujeres trabajadoras.

El planteamiento multipartito trata de resolver los problemas mediante la participación activa tanto a nivel de personal de dirección como de las mujeres trabajadoras. El enfoque de las actividades es triple: el fortalecimiento de las políticas de la empresa en las condiciones laborales de las mujeres en las plantaciones de la compañía; desarrollo de programas de formación para las mujeres; y, desarrollo de propuestas para aumentar las oportunidades de empleo de las mujeres.

La cuestión del acoso sexual fue identificado como una prioridad clave, y una cláusula específica sobre el tema fue acordado por el comité en marzo de 2013 que será incluida como estándar en todos los próximos convenios colectivos negociados por las plantaciones propiedad de la compañía. Los afiliados de COLSIBA que representan a trabajadores en las plantaciones de Chiquita comenzaron a educar a sus miembros sobre la cláusula y la dirección de Chiquita comenzó a trabajar internamente para informar a la gestión local sobre la cláusula y desarrollar un código de conducta que prohíbe el acoso sexual.

En Panamá se ha iniciado un proyecto piloto, donde se ha identificado el nivel más bajo de empleo de la mujer en las plantaciones propiedad de Chiquita dentro de la región. Este proyecto se ha llevado a cabo por las partes en el Acuerdo Regional en colaboración con los sindicatos SITRAIBANA y se titula "*Desarrollar módulos de formación para promover la igualdad de oportunidades, el respeto y el bienestar en el trabajo y en la comunidad*", tal y como se detalla en el "Anexo: Comité de mujeres del Acuerdo Regional de Chiquita/UITA/COLSIBA".

## 6.2 Certificación de Fairtrade Internacional (FLO)

El Fairtrade (Comercio Justo) establece, entre otros objetivos, tener un impacto beneficioso en la representación de la mujer en la industria bananera. En la mayor parte de los sectores agrícolas, parece tener éxito en éste respecto. Sin embargo, en el caso de la industria bananera, la posición es menos clara.

En todos los sectores agrícolas de la producción "*uno de cada cuatro productores de comercio justo (Fairtrade) es mujer, y en las plantaciones esta cifra es aún mayor, donde las mujeres constituyen el 47 por ciento de los trabajadores contratados en comercio justo*"<sup>3</sup>. Sin embargo, en el sector bananero sólo el 13% de los pequeños agricultores y trabajadores que participan en el comercio justo son mujeres (FLO, 2013). Como esta figura no parece ser significativamente superior a las cifras normales de la industria (como se muestra en la tabla 1), y en ausencia de información detallada sobre los porcentajes a nivel de país y productor, en el presente es difícil establecer el grado por el cual la certificación Fairtrade realmente marca la diferencia en el tema de representación de las mujeres dentro de la industria. Los informes regionales destacan algunos casos claves donde las plantaciones certificadas FLO tienen mayores tasas de representación de las mujeres, por ejemplo, la plantación VREL en Ghana (28%) y pequeños productores de comercio justo Fairtrade en las Islas de Barlovento (45%).

Hay algunas cláusulas específicas relativas a la discriminación sexual y desarrollo de la capacidad de la mujer dentro de las normas del Comercio Justo (Fairtrade) tanto para los pequeños productores como para los trabajadores contratados que merece hacer referencia aquí. En particular, algunos avances recientes han sido realizados en 2014 con los últimos estándares de Fairtrade Internacional (FLO) en 2014 para el trabajo contratado (FLO, 2014):

- Estándar 2.2.5

*Su empresa debe prestar especial atención al empoderamiento de las mujeres por medio de una formación adecuada, capacitación, orientación, incentivo y asistencia cuando sea necesario.*

- Estándar 2.2.6 (nuevo en 2014)

*Su empresa debe llevar a cabo actividades para lograr la equidad en el lugar de trabajo. Esto incluye abordar específicamente el empleo y la promoción de las personas adecuadamente cualificadas de sectores desfavorecidos y minorías.*

- Estándar 2.2.9 para ser aplicado en el año 6 de la certificación

---

<sup>3</sup> <http://www.fairtrade.net/>

*Su empresa debe proporcionar soporte para servicios de guardería para los hijos de sus trabajadores ya sea dentro o fuera de sus instalaciones.*

Mientras que el Comercio Justo (Fairtrade) no ha demostrado todavía ser particularmente ejemplar en cuanto a las condiciones de las mujeres trabajadoras específicamente en la industria bananera, tiene un historial probado de éxito en otros sectores. La reciente atención prestada a reformar las normas para contratar mano de obra y, en particular, la inclusión de nuevas cláusulas que se refieren específicamente al empleo de las mujeres, ofrece un buen augurio para el futuro. Las normas de comercio justo han incorporado el concepto de desarrollo continuo y es de esperar que esta noción dé frutos a largo plazo. Para dar un ejemplo concreto: donde explotaciones agrícolas poseen la certificación Fairtrade por algún tiempo, aunque bajo el estándar 2.2.9 las instalaciones de guardería no son requeridas hasta el año 6 º, una plantación que ya ha sido certificada por 5 años estará bajo presión inmediata para introducir este tipo de instalaciones, si todavía no se han establecido. Por otro lado, en una plantación recientemente certificada, el productor no estará bajo la fuerte presión de las empresas certificadoras de Fairtrade para establecer este tipo de instalaciones por un cierto número de años.

## 7. Conclusiones

Es interesante notar que cuando se han entrevistado a los empleadores y las mujeres trabajadoras en Ecuador, el principal motivo que los empleadores dieron por el hecho de que haya más hombres que mujeres en la industria bananera era que había *"menos interés por parte de las mujeres"*, mientras que las mujeres trabajadoras en respuesta a la misma pregunta dijeron que era 'porque las empresas no quieren contratar a más mujeres'. Aquí hay claramente una especie de mutua incompreensión y una evidente diferencia de percepción entre las dos partes. A continuación, la sección de recomendaciones sugiere maneras de abordar este malentendido.

También es evidente por las pruebas examinadas anteriormente que las mujeres son, al menos en principio, capaces de realizar todas las tareas que deben realizarse en la producción bananera. En el caso más extremo, las Islas de Barlovento, las mujeres de pequeñas plantaciones informan que realizan todas las tareas, aunque también delegan cuando necesitan ayuda. En BOH plantaciones Ltd en Camerún el 58% de los trabajadores son mujeres y en Surinam el 40% de los trabajadores son mujeres. Claramente, ya sea en pequeñas plantaciones o en grandes plantaciones, las mujeres están realizando tareas tanto en los campos como en las empacadoras. Sin embargo, la percepción del género en América Latina es que, en general, las mujeres sólo pueden trabajar en las empacadoras, aunque pueden encontrarse algunas excepciones. Esto inevitablemente sugiere que hay una pregunta que necesita respuesta:

***"¿Por qué hay tantas diferencias entre las regiones y a veces entre los países dentro de estas regiones, en cuanto a los niveles de empleo de las mujeres y tipos de trabajo considerados apropiados para las mujeres?"***

La respuesta a esta pregunta no es del todo sencilla, pero parece implicar al menos dos elementos:

**En primer lugar**, parecen existir creencias sobre la capacidad de las mujeres que tiene sus raíces profundamente asentadas en las experiencias históricas y culturales. En términos generales, la historia de América Latina está altamente cargada de conflicto. El comercio de exportación de bananas está influenciado por esta historia de conflicto combinado con otros elementos de la cultura Latina y las creencias religiosas para producir un entorno social que es esencialmente 'machista' y en el que las mujeres están sufriendo discriminación incluyendo ser desalentadas de participar en lo que se percibe como un entorno de trabajo muy masculino. En regiones productoras de banano, las empresas productoras suelen ser la principal fuente de empleo formal en la economía local. Como se ha discutido, las mujeres están limitadas en las estaciones empacadoras, donde pueden ser controladas y, percibidas como, protegidas por los supervisores masculinos.

En África Occidental y Central, el contexto cultural es bastante diferente. La mayoría de las culturas tribales eran paternalistas sin embargo el poder masculino y de control estaba equilibrado por otros factores, tales como las tradiciones de la sucesión matrilineal. En este contexto, las mujeres tenían generalmente responsabilidad de gestión de las parcelas familiares (trayendo a los hombres de vez en cuando para hacer el trabajo más pesado) y, en muchos casos también establecieron roles como comerciantes independientes. En este contexto, no resulta sorprendente que, cuando

se establecieron las plantaciones, las mujeres eran consideradas potencialmente capaces de realizar una amplia variedad de tareas, incluyendo trabajo de campo, que tradicionalmente siempre había sido su responsabilidad de todos modos.

En el Caribe, el contexto histórico fue el de la esclavitud en las plantaciones, seguida por la liberación de la esclavitud, llevando eventualmente a la independencia de las potencias coloniales. En el contexto de la esclavitud, los hombres perdieron considerablemente su tradicional prestigio, que se asociaba a su capacidad para proteger a las mujeres y los niños de la tribu contra las incursiones de sus enemigos tribales tradicionales. Los hombres habían fallado claramente en este sentido, cuando tribus enteras fueron tomadas como esclavos y, con este fallo, la fuente de su poder paternalista tradicional había sido socavada. Con el fin de la esclavitud y por último el logro de la independencia, tenía que crearse una nueva sociedad y uno de los elementos de esta renovación fue la ruptura de estados y la redistribución de la tierra. Las tendencias culturales antes de la esclavitud y que derivan de las tradiciones de África Occidental se han podido reafirmar y parece que las mujeres han sido capaces de recuperar su antiguo rol como agricultoras y comerciantes (Farquhar I. 2012 and Fermur P. L. 1950).

Esta explicación es claramente un tanto especulativa, pero es al menos ampliamente consistente con los datos en la asignación de tareas en las diferentes regiones, con los datos sobre los niveles generales de empleo de las mujeres en las fincas bananeras y en el caso de América Latina, con las interpretaciones de la situación dada por las propias trabajadoras.

Existen sin embargo dos tipos de anomalías que parecen ser incompatibles con esta explicación histórica y cultural. Si la explicación fuera cierta, se podría esperar que el nivel de empleo en África Occidental y Central sería algo superior a lo que es, probablemente más o menos equidistante entre los dos extremos, la de América Latina, donde el nivel global de empleo de las mujeres es de 12,5% y el Caribe, donde es del orden del 35-40%. Se podría esperar que el nivel de empleo de las mujeres podría estar en algún lugar, aproximadamente en el medio, entre 20% y 27,5% por ejemplo. En la práctica, la cifra regional para África Occidental y Central es mayor que la cifra regional para América Latina, que es sin embargo de tan sólo el 17,4%.

Además, hay países que no encajan con el modelo de las tres regiones. En América Latina, Honduras y Nicaragua tienen inesperadamente altos niveles de empleo femenino mientras que en Colombia es especialmente bajo con tan solo 7%. En África Occidental, la cifra de la Costa de Marfil no sólo es baja para la región del 11% pero es también entre las cifras más bajas de todos los países bajo consideración. En el Caribe, la República Dominicana tiene un nivel inesperadamente bajo para la región de sólo el 12,5%. Esto es de esperarse con amplias generaciones culturales a través de regiones enteras, sin embargo parece que hay algún otro segundo factor en juego. Por otra parte, los patrones de migración parecen tener una fuerte influencia sobre los niveles de empleo de las mujeres. La decisión de salir de casa y emigrar a otro país a trabajar en una plantación es poco probable que sea fácil para nadie. Sin embargo, es desproporcionadamente difícil para las mujeres dejar atrás las responsabilidades familiares y en particular los niños. En la práctica la gran mayoría de estas migraciones en el mundo del banano han sido emprendidas por hombres y no por mujeres.

Contemplando a los países mencionados anteriormente, los patrones de migración han influido en los niveles de empleo de las mujeres de dos maneras. En primer lugar, en el caso de Honduras y Nicaragua, los hombres han dejado su país para trabajar en otros países que ofrecen mejores salarios y perspectivas, dejando atrás una escasez relativa de hombres y por lo tanto una oportunidad de mayor nivel de empleo para las mujeres. En la Costa de Marfil y la República Dominicana sin embargo, altos niveles de migración en los países (que conduce a que algunas plantaciones sean atendidas por hasta el 80% de inmigrantes) han llevado a niveles inusualmente bajos de empleo femenino.

No sólo se resuelven las anomalías en los distintos países cuando se considera la migración como factor sino que también lo es para la cifra más baja que la esperada de empleo de las mujeres en África Occidental. Si las grandes plantaciones de Compagnie Fruitière en Costa de Marfil, donde hay considerable inmigración desde el norte del país y de Burkina Faso y Malí, se extraen el cálculo regional, se obtiene un nivel mucho más alto de empleo femenino para la región; y, de hecho, las plantaciones de CDC que tradicionalmente han reclutado principalmente trabajadores de las poblaciones locales tienen el nivel de empleo de la mujer del 24% que es exactamente en el centro de la gama que podría haberse esperado para la región siempre que el análisis cultural sea correcto.

Por supuesto, tal análisis, es muy difícil de probar y debe mantenerse con carácter especulativo. Sin embargo, sea válido o no, presenta claramente una oportunidad a los empleadores para envolver a las mujeres trabajadoras y sus sindicatos en reevaluar la actual división de tareas y cuestionando la medida en que estos se basan, sea en los imperativos físicos reales o si están basadas en suposiciones culturales, de hábito o cultura de trabajo. De hecho, hay margen para preguntarse si pueden o no y si deben ser revisados. Los posibles beneficios de empleo de la mujer, que se considera por algunos empleadores en el Ecuador, como por ejemplo, el hecho que en realidad sean más responsables y fiables que sus colegas masculinos, a menudo mostrando una mayor atención a los detalles, también debería tenerse en cuenta.

También es evidente que los derechos reproductivos tienen que ser respetados en el lugar de trabajo y que el embarazo no debería ser usado como una oportunidad de excluir o despedir a mujeres por los empleadores que consideran la baja por maternidad y otras provisiones como un coste no deseado para la productividad.

Sin embargo, promover el empleo de la mujer no es siempre un fin en sí mismo. A menudo mayores proporciones de empleo de las mujeres se han asociado con menores tasas de salario, más precariedad laboral y contratos temporales. Es evidente que las mujeres aspiran a oportunidades de 'trabajo digno' donde se respeten sus derechos fundamentales, en el hogar y el lugar de trabajo. Esos derechos han sido amparados en la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)<sup>4</sup>, a la cual todos los países en la investigación son signatarios. Estos países han acordado poner en práctica los derechos de las trabajadoras, así como tomar medidas prácticas para ayudar a las mujeres a reivindicar esos derechos, a los efectos siguientes: que las mujeres tienen igual derecho a solicitar cualquier puesto de trabajo remunerado y a ser tratadas justamente en la búsqueda de formación y promoción; que la mujer debe recibir la baja de maternidad cuando sea necesario; que debe ser pagada igualmente para hacer el mismo trabajo, pero también debe recibir la misma paga por trabajo diferente de igual valor a su empleador; y que existe el deber de educar e incentivar un cambio en la vida familiar hacia responsabilidades compartidas en el hogar.

La investigación resumida en esta visión de conjunto ha tenido un alcance muy limitado para comprender la situación de las pequeñas propietarias. Más investigación y análisis es sin duda necesaria. Sin embargo, pueden hacerse algunas observaciones muy amplias. Las pequeñas propietarias de Ecuador y las Islas de Barlovento, que participaron en el proceso de investigación, expresan las siguientes preocupaciones:

- Salarios más bajos para las trabajadoras temporales en comparación con los hombres;
- Falta de acceso a la formación y educación, que afectan a la participación en asociaciones que representan a los productores;
- Preocupación por el cuidado infantil y los derechos de maternidad;
- En Ecuador, las mujeres también se quejaron del trato desigual y acoso basado en el género.

Mientras que muchas de las preocupaciones de las pequeñas propietarias están alineadas con las de las mujeres empleadas en las plantaciones más grandes, y sus derechos fundamentales como la CEDAW amparados en la misma, sus medios de subsistencia están estructurados de manera fundamentalmente diferente. Así son también sus relaciones con otros actores: en la cadena de suministro internacional; y en la economía nacional, incluyendo ministerios y agencias gubernamentales. La sección de recomendaciones que sigue es más débil en términos de cómo promover mejoras en los medios de subsistencia de las pequeñas propietarias en comparación con las mujeres trabajadoras.

Las pequeñas propietarias que participaron en esta investigación, como las empleadas en las plantaciones, contribuyen a dos economías – la economía de mercado del comercio internacional y la economía doméstica, donde los niños han nacido y crecido para convertirse en la próxima generación de trabajadores, productores y consumidores. El reconocimiento de la importancia socio-económica del trabajo múltiple que las mujeres llevan a cabo es un punto de partida necesario para responder a los desafíos con que se enfrentan las mujeres en cualquier parte de la industria bananera mundial.

---

<sup>4</sup> <http://www.un.org/womenwatch/>

## **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 empacadora 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 reconoce 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.

## Bibliografía

Este panorama reúne las informaciones de tres informes regionales:

**Cooper, A.** 2015 Mujeres en la Industria Bananera Informe Regional de África Occidental y Central Foro Mundial Bananero

**Cooper, A.** 2015 Mujeres en la Industria Bananera Informe Regional de América Latina Foro Mundial Bananero **Cooper, A.** 2015 Mujeres en la Industria Bananera Informe Regional del Caribe Foro Mundial Bananero

Y usa información y análisis de estas fuentes:

**Ardener, E.** 1969. Social and Demographic Problems of the South Cameroon's Plantation Area, OUP

**Banana Link** 2014 <http://www.bananalink.org.uk/fenacle-ecuador-0>

**COLSIBA** 2012 Agenda regional de las mujeres sindicalistas bananeras y agroindustria en Latinoamérica

**Cooper, A & Quesada, V.** 2014 Case 1 Latin America: The Chiquita/IUF/COLSIBA Regional Agreement' from 'Labour Relations: Successful cases within the banana industry. World Banana Forum

**Fairtrade Foundation** 2015 Equal Harvest Removing the Barriers to Women's Participation in Smallholder Agriculture. London

**Farquar, I.** 2012 Distribution of Value in the Windward Islands to the UK Supply Chains. World Banana Forum

**FESTAGRO** 2015 Genero y Salud Laboral. Worker education resource. April 2015, Honduras

**FLO** 2013 Monitoring the Scope and Benefits of Fairtrade,

[http://www.fairtrade.net/fileadmin/user\\_upload/content/2009/resources/2013-Fairtrade-Monitoring-ScopeBenefits\\_web.pdf](http://www.fairtrade.net/fileadmin/user_upload/content/2009/resources/2013-Fairtrade-Monitoring-ScopeBenefits_web.pdf)

[http://www.fairtrade.net/fileadmin/user\\_upload/content/2009/standards/documents/generic-standards/2014-1-15\\_HL\\_FINAL\\_links.pdf](http://www.fairtrade.net/fileadmin/user_upload/content/2009/standards/documents/generic-standards/2014-1-15_HL_FINAL_links.pdf)

**ILO Convenio 111, 1958 sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, 1999**

**ILO** 2004 Health, Safety and Environment: A Series of Trade Union Education Manuals for Agricultural Workers. Hurst, P. & Kirby, P.

**ILO Recomendación sobre el peso máximo, 1967 (núm. 128)**

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312466:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312466:NO)

**Labouchere, H & Skalidou, D.** 2012 Living and Working Conditions on the Banana Sector of South West Cameroon

**Leigh Fermor, P.** 1950 The Traveller's Tree.

**Larsen, V. & Watkins, S.** 2014 Decent Work in tropical fruit export production: A report on the working and living conditions in the South-West Cameroon Banana Sector. Norwich UK

**MAGAP** 2014 Plan de Mejora Competitiva de Banano en el Ecuador 2014, presentation at the November WBF BOHESI National Coordination meeting, Ecuador

**Oaskarsson, A et al** 1995 Exposure to toxic elements via breast milk, Analyst, 120(3):765-770

**O'Hanlon, B.** 2014 Securing Decent Work in tropical fruit export production: An analysis of working conditions in banana and pineapple plantations in Ghana. Norwich UK

**Peters, K.** 2014 Case Study: Windward Islands small farmers WINFA

**Rouch, J.** 1969. Second Generation Migrants in Ghana and the Ivory Coast, OUP

**van Wendel de Joode B. & Quesada R.** 2013 A holistic analysis of the sustainability of banana and plantain production systems regarding pesticide exposure and its effect on neurodevelopment in early life Central American Institute for Studies on Toxic Substances (IRET), Universidad Nacional (UNA) Heredia, Costa Rica

**van Wendel de Joode B. et al** 2014 Aerial Application of Mancozeb and Urinary Ethylene Thiourea (ETU) Concentrations among Pregnant Women in Costa Rica: The Infants' Environmental Health Study (ISA). Environmental Health Perspectives <http://ehp.niehs.nih.gov/wp-content/uploads/advpub/2014/9/ehp.1307679.pdf>

**OMS**, 2008 Training for the Health Sector: Pesticides. Children's Health and the Environment <http://www.who.int/ceh/capacity/Pesticides.pdf>

### **Páginas web consultadas**

<http://www.fairtrade.net/single-view+M524628468bb.htm>

[http://www.fenacle.org.ec/enlaces/mujeres\\_y\\_jovenes.htm](http://www.fenacle.org.ec/enlaces/mujeres_y_jovenes.htm)

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/protocol/sigop.htm>

### **Terminología**

**CDC** Corporación de desarrollo de Camerún

**CEDAW** Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

**COLSIBA** Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales

**FENACLE** Federación Nacional de Trabajadores Agroindustriales, Campesinos y Indígenas Libres del Ecuador

**FAWU** Sindicato de Trabajadores Agricultores Fako, Camerún

**FESTAGRO** Federación de Sindicatos de la Agroindustria, Honduras

**FETDECH** El Sindicato de Trabajadores del Departamento de Chinandega

**FLO** *Fairtrade Labelling Organisation* (Organización de Certificación de Comercio Justo)

**FMB** Foro Mundial Bananero

**UITA** Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines **OIT** Organización Internacional del Trabajo

**MAGAP** Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca, Ecuador

**ONG** Organización No Gubernamental

**SOMAL** Salud Ocupacional y Medio Ambiente Laboral

**SINTRAINAGRO** Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria, Colombia

**WINFA** *Windward Islands Farmers' Association* (Asociación de agricultores de las Islas de Barlovento) **OMS** Organización Mundial de la Salud

## **Anexo 1: Contexto histórico y cultural de la industria de exportación bananera por región**

Cualquier intento por comprender los impactos de la industria exportadora del banano en la vida de las mujeres debe tener en cuenta, como mínimo, las diferencias en la historia y la cultura que pueden existir entre las tres regiones principales de exportación, y la influencia que estas pueden haber tenido en el género y en los roles de género.

## **América Latina**

Hay una gran diversidad entre los exportadores de bananas en Latinoamérica y sería injusto a la riqueza de las experiencias históricas y culturales para hacer declaraciones específicas. Sin embargo es posible formular algunas observaciones.

Casi la región entera (aparte de Brasil, Belice y las Guayanas) fue tomada por los conquistadores españoles durante quinientos años y posteriormente dirigida por personas designadas por el imperio hasta que regiones diferentes consiguieron independencia como varios países, mayoritariamente durante el siglo XIX. No obstante, cuando consiguieron deshacerse de la influencia española, aquella proveniente de EEUU tendió a crecer, ya que este comenzó a proveer con nuevos productos industriales y mercados para las mercancías de América Latina (si bien Europa se mantuvo como un mercado importante para muchos países.)

Durante casi todo del siglo XX y en la mayor parte del continente, emergió un patrón de extremos políticos. En muchos países. El descontento generalizado significó que, a diferentes tiempos y en distintos países, líderes políticos emergieron prometiendo una distribución de la tierra, libertad para los sindicatos y la prensa, y otras políticas cuyo propósito era más igualdad y justicia social para las masas empobrecidas. Las dificultades económicas contribuyeron en muchos casos a que estos regímenes fueran derrocados por golpes de estado militares. Durante décadas los regímenes izquierdistas y dictaduras militares rotaron entre sí.

Este patrón de inestabilidad preocupó a su vecino regional más poderoso, los EEUU, que empezó a tomar un papel muy activo en la región, apoyando regímenes que eran vistos como favorecedores de la 'democracia'. Paradójicamente, la mayoría empobrecida de cada país en cuestión a menudo consideraban legítimos los regímenes izquierdistas vistos como totalitarios por EEUU, regímenes elegidos democráticamente, que intentaban resolver los problemas de la pobreza y la desigualdad que asolaban su sociedad.

Por tanto, esta fue la región en la cual las tres grandes multinacionales del banano americanas (que son conocidas actualmente como Dole, Del Monte y Chiquita) tenían que operar, una región políticamente inestable y proclive a una violencia a escala épica. En algunos estados centroamericanos, las compañías americanas fueron los principales actores financieros, con sus facturaciones anuales empujando las rentas y el gasto de los gobiernos nacionales. No es por casualidad que algunos países en cuestión se llamaban "repúblicas bananeras". En algunos casos, los latifundios que los gobiernos izquierdistas propusieron distribuir entre los "sin tierra" fueron tomados por las mismas empresas americanas. La Ley de Libertad de Información de los EEUU permite que este período de la guerra fría sea mejor entendido y existen casos muy bien documentados de cómo las tensiones de la guerra fría fueron manipuladas por intereses corporativos, incluyendo el sector bananero (García A. 1967).

La industria bananera actual en América Latina no puede entenderse, ni disminuir los desafíos a los que se enfrenta, sin entender, por un lado, la interacción entre el poder político de EEUU, las compañías bananeras estadounidenses y el cambio social y político en la región, y por otro, sus consecuencias. Mientras que la mayoría del mundo latinoamericano del banano es estable hoy en día, y mientras que muchos de sus actores clave se encuentran pacíficamente en las reuniones del Foro Mundial Bananero, la historia de violencia de la producción bananera en el continente es reciente, y es recordada por un gran número de trabajadores, sindicalistas y comunidades locales. Es relevante señalar que el conflicto entre el gobierno colombiano y las FARC está en proceso de resolverse finalmente. Para los trabajadores colombianos del banano, la historia de violencia no pertenece a un pasado distante.

Este es el amplio contexto de las trabajadoras en la industria, y los problemas a los que se enfrentan. La larga historia de conflicto y violencia extrema en la región ha dañado el tejido social y ha contribuido al desarrollo de la cultura 'machista'. Profundas son aún las imágenes culturales y religiosas de la mujer: La Virgen y el niño, la Virgen, no contaminada por el deseo sexual y la práctica; la buena mujer católica que no debería utilizar la contracepción sino

aceptar el plan divino, sin importar cuántas bocas nuevas tendrá que alimentar. Por tanto, es la mujer quien debería estar en casa para atender a su creciente descendencia.

Sin embargo, esta visión profundamente arraigada de la función doméstica femenina no supone que tenga soporte a nivel social y económico. El acceso de la mujer al empleo se limita por la consideración de que la plantación no es lugar para una mujer. Si las mujeres tienen una función que jugar en la producción bananera, esta está en un espacio más controlado y cerrado, la zona de empaquetado. Sin embargo, muchas mujeres en las regiones latinoamericanas productoras del banano son cabeza de familia, que luchan por criar nuevas generaciones en este contexto de desmoronamiento social y no son apoyadas por los hombres, bien porque sus relaciones no pueden resistir la presión de violencia y desorden que los rodea o a veces porque los hombres pierden sus vidas en conflictos. Ya sean viudas, divorciadas, separadas o simplemente solteras, muchas mujeres con niños tienen que trabajar duramente para sobrevivir y para sustentar sus familias, y algunas veces tiene que hacer esto fuera de los márgenes protectores de la ley laboral.

## **El Caribe**

Las economías caribeñas fueron en gran parte construidas en el esclavismo. Casi todas las poblaciones indígenas fueron asesinadas, en su mayoría inadvertidamente debido a su exposición a enfermedades europeas y africanas y a su marginalización, ya que la tierra fértil fue tomada para la agricultura. La población que sobrevivió era mayoritariamente de origen africano-occidental con algunos europeos y la descendencia del mestizaje entre ambos grupos.

Los esclavos fueron transportados a las islas caribeñas en gran número por los británicos y franceses, para trabajar en fincas de caña de azúcar en las colonias de la isla. El bloqueo inglés de los puertos franceses durante las guerras napoleónicas animó a los franceses a desarrollar una industria de la remolacha azucarera. Esto fue copiado más tarde por otros productores europeos. La caña de azúcar comenzó un proceso lento de declive, al tiempo que la esclavitud misma caía cada vez más en descrédito (fue abolida en el imperio británico por una ley parlamentaria de 1833 que se implementó en agosto de 1834). La industria azucarera caribeña sufrió económicamente hasta mediados del siglo veinte (y continúa sobreviviendo en pequeños focos) cuando la cosecha fue sustituida gradualmente por bananos, que disponía de mejores precios y necesitaba menos intensidad de trabajo.

De los países isleños del archipiélago caribeño, cuatro son los más activos en el comercio de exportación bananera. En el norte del archipiélago, la República Dominicana, la parte este de lo que Colón denominó La Española, produce bananos 'convencionales', pero en los últimos 10 años ha incrementado su participación (principalmente) en el Fairtrade europeo y en los mercados orgánicos, mucho más lucrativos. Aunque el país tiene algunas plantaciones a gran escala (la más grande comprende 1.500 hectáreas), hay muchas pequeñas fincas bananeras de 3 hectáreas o menos. El español es el principal idioma del país y la nación es culturalmente similar en muchos aspectos a Latinoamérica.

La industria bananera de la República Dominicana depende en gran parte de la mano de obra procedente del vecino Haití, que tiene una marcada diferencia histórica tanto colonial como poscolonial y que ha permanecido extremadamente pobre en comparación con la República Dominicana (RD). Haití no exporta bananos de postre (aunque si exporta algunos plátanos). Mientras que muchos haitianos quieren conseguir empleo en plantaciones bananeras de la RD, las leyes de este país prohíben a las empresas contratar más del 20% de haitianos en sus plantillas de una sola vez. En la práctica, la industria es fuertemente dependiente del trabajo migrante haitiano, y las ONG de la RD que trabajan con la población inmigrante estiman que a menudo se contrata a más del 80% de haitianos.

En línea con la política global de control de la inmigración de Haití, la RD restringe a los inmigrantes haitianos la posesión de carnets de identidad de DR, que les permitiría acceder a los derechos y beneficios legales básicos, y de hecho corresponden con sus obligaciones tributarias y contribuciones al sistema social y de salud. Mientras que la fuerza de trabajo haitiana domina la industria y por tanto es ampliamente conocida, los haitianos sólo tienen acceso al trabajo ilegal y clandestino. Constituye extremadamente un reto para las mujeres con niños el someterse a los peligros y dificultades que conlleva este estilo de vida y las mujeres, por tanto, forman sólo un pequeño porcentaje de la población de trabajadores haitianos en la RD.

El cuadro en las otras tres grandes exportadoras bananeras de la región, Dominica, Santa Lucía y San Vicente y las Granadinas (a menudo denominadas colectivamente como las Islas de Barlovento, a pesar del hecho de que geográficamente Dominica forma parte de un grupo llamado Islas de Sotavento) es muy diferente. (Hay por supuesto otras dos grandes productoras de bananas en el norte y sur de Dominica: Guadalupe y Martinica respectivamente. Sin embargo, son clasificadas legalmente y políticamente como *départements d'outre-mer* – departamentos de ultramar de Francia. Por lo tanto, son técnicamente parte de Europa y están consecuentemente sujetas a las leyes de empleo de la unión europea y otras leyes. Por esta razón, no se las incluye en el informe regional del Caribe.)

Las tres Islas de Barlovento comparten, a grandes rasgos, una historia similar entre sí. Las poblaciones indígenas fueron destruidas en masa, como en otras islas, aunque un pequeño grupo de Caribs sobreviven hasta nuestros días en Dominica. Las tres islas fueron pobladas con esclavos, principalmente trabajando en la industria azucarera. Las islas fueron sujetas a disputas territoriales entre Francia y Reino Unido y cambiaron de manos varias veces, según las exigencias del conflicto naval, hasta que las tres acabaron finalmente siendo territorio británico. Los tres países consiguieron su independencia en los sesenta.

Las plantaciones sobrevivieron hasta la independencia pero cambiaron de productoras de azúcar a productoras de bananas entre las dos guerras mundiales (y en algunos casos a otras cosechas como el aceite de palma). Después de la independencia casi todas las fincas (que ocuparon grandes extensiones de las regiones fértiles llanas) fueron fragmentadas y vendidas a los ciudadanos en pequeños terrenos (normalmente de una o dos hectáreas, aunque hoy en día existen algunos terrenos de más de 10 hectáreas, a menudo como resultado de fusiones familiares o compra-venta entre los vecinos).

Como en otras sociedades con una historia de esclavitud en masa, las culturas originarias de las poblaciones esclavizadas (de nuevo predominantemente de África occidental) se perdieron. A pesar de ello, alguna continuidad cultural permaneció y esto podría explicar la particular posición de las mujeres en la cultura de las islas.

Sería muy difícil hoy en día para cualquier visitante de las Islas de Barlovento irse con la impresión de que las mujeres eran de alguna forma sirvientes de los hombres o del patriarcado. Mientras que es cierto que, como en muchos países europeos, pocas mujeres ocupan los puestos políticos más altos o la alta dirección de las grandes compañías, en otros aspectos las mujeres aparecen con un estatus de igualdad con respecto a los hombres. Como veremos en el caso del sector bananero, aproximadamente la mitad de las plantaciones de bananos son propiedad y son gestionadas por mujeres.

## **África Central y Occidental**

África Central y Occidental son regiones en las cuales hay más de 150 tribus, cada una con sus propias culturas, tradiciones e idiomas. Las diferentes identidades tribales tienen un impacto duradero en los roles de género y en el estatus que ayuda a conformar la función de la mujer en la industria.

La producción bananera para la exportación ocurre mayoritariamente en las zonas costeras de tres países: Costa de Marfil, Ghana y Camerún. Es útil tener en cuenta la historia de la colonización y el comercio con Europa de la cual la industria bananera emergió antes de centrarnos en las tradiciones de género y otros patrones culturales.

Los portugueses fueron casi invariablemente los primeros europeos en llegar a las costas de África Central y Occidental a finales del siglo XV y principios del XVI, donde establecieron relaciones comerciales con los jefes locales. Los franceses, ingleses y holandeses llegaron más tarde, a mediados del siglo XVII y establecieron sus estaciones comerciales. Los holandeses fallaron en líneas generales en establecer puntos de apoyo permanentes y los portugueses fueron mayoritariamente desplazados excepto de Guinea-Bissau y cierto número de islas. Los alemanes aparecieron mucho más tarde, hacia finales del siglo XIX, cuando establecieron brevemente colonias desde 1880 pero sólo en Camerún (que mantuvieron hasta 1922 cuando el territorio pasó a ser un protectorado británico y francés) y en Togo (que se convirtió en protectorado británico en 1914). Aparte de estas áreas, el acceso al comercio fue controlado por franceses e ingleses.

Al principio las avanzadillas comerciales fueron establecidas donde la acogida fue mayor y pudieron hacerse acuerdos con los jefes locales. A menudo grandes fuertes fueron construidos para proteger las estaciones comerciales pero los europeos no intentaron controlar inicialmente los interiores. Sin embargo allí donde los intereses comerciales fueron amenazados por las guerras tribales, los europeos apoyaron militarmente a sus aliados locales contra sus enemigos. En muchos casos, la anexión de áreas (o el establecimiento de protectorados) no ocurrieron hasta el final del siglo XIX, cuando las fronteras fueron acordadas entre los poderes europeos sin considerar el mapa territorial tribal.

La industria de exportación de la banana se inició por los europeos y para los mercados europeos. Incluso hoy día los mayores volúmenes de producción son exportados por una empresa francesa, Compagnie Frutière, que tiene plantaciones en los tres países. Estas plantaciones fueron establecidas por las administraciones coloniales y negocios privados (de sus países de origen) y esto permitió a alguna gente local ganar dinero para sustentar a sus familias, mientras que se generaban suficientes excedentes para pagar los impuestos que fueron aplicados sobre ellos por las administraciones coloniales.

Después de la Segunda Guerra Mundial, las demandas por la independencia crecieron. Ghana logró su independencia en 1957 y la mayor parte de los países le siguieron en los sesenta. Las operaciones coloniales que producen bananas para la exportación fueron en algunos casos nacionalizadas por nuevos gobiernos independentistas, como fue el caso de VREL en Ghana y la Corporación de Desarrollo de Camerún (CDC), por ejemplo. Se han establecido otros productores desde la independencia.

Las plantaciones bananeras atraen migrantes dentro y fuera de los países. En el caso de Costa de Marfil, por ejemplo, los migrantes vienen de más allá de Mali y Burkina Faso. Camerún atrajo también históricamente una significativa migración desde Nigeria. En los cincuenta Ghana incluso experimentó una ola de inmigración desde el distante Sudán.

El impacto de estos amplios procesos históricos en las costumbres tribales tradicionales y prácticas y en la posición de las mujeres ha sido considerable. Por un lado, el mestizaje de poblaciones de trabajadores que migraron a las plantaciones o a las ciudades tendió a debilitar la influencia de los patrones tribales de estatus, parentesco y matrimonio. Mientras que por otro lado, con la independencia, en algunos países una o dos tribus consiguieron ser las dominantes de la política, con implicaciones para el desarrollo regional y para la asignación de recursos y oportunidades laborales en determinadas áreas o interés tribales.

Muchas mujeres en África central y occidental han sido tradicionalmente y todavía son activas como comerciantes. Patrones similares de cambio pueden verse en las sociedades de Akan, Ga y Fanti en Ghana. En el caso de Akan (McCall, D. 1969), la división tradicional de trabajo entre sexos permitía a la mujer gestionar la tierra de su marido y la de su propio linaje. En la primera se la requería para cultivar comida para alimentar a la familia. En la segunda, si lo deseaba, podía producir para vender en el mercado, quedándose con los beneficios sin ninguna interferencia del marido.

El comercio femenino fue confinado a comestibles y artesanía. Los hombres comerciaban con bienes de más valor, como oro, esclavos, nueces de Kola, piel de mono, marfil y tela. Esto permitía al hombre ganar más que la mujer. Ambos compañeros de matrimonio contribuían con dinero, servicios o bienes para sustentar la familia pero también mantenían cuentas separadas para beneficio personal.

A finales del siglo XIX y principios del XX, las posiciones financieras de hombres y mujeres cambiaron significativamente. Los bienes tradicionalmente comercializados por hombres entraron en declive mientras que los bienes agrícolas continuaban su comercio. El rol masculino de comerciante empezó a desaparecer y las mujeres comenzaron a ser las predominantes en el mercado, diversificándose en nuevas áreas según los productos europeos iban estando disponibles. Con el paso del tiempo, algunas mujeres abrieron tiendas en lugar de trabajar en los mercados o se convirtieron en intermediarias que compraban importaciones y se las vendían a otras mujeres comerciantes. El poder económico de las mujeres dificultó el control de los maridos sobre ellas.

El hecho de que en muchas tribus o sociedades fuera la mujer quien controlara el cultivo y de que fueran también comerciantes importantes, puede de alguna forma explicar la posición de las mujeres en las plantaciones bananeras.



## **Bibliografía**

**García A.** 1967 Reforma Agraria y Economía Empresarial en América Latina. Editorial Universitaria **McCall**,  
**D.** 1969 Trade and the Role of Wife in Modern W. Africa. OUP