



Food and Agriculture Organization
of the United Nations

Las mujeres en la industria exportadora de banano

Informe regional sobre América Latina

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, 2015

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 aprueba 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 o wbf@fao.org.

Índice de contenidos

Resumen	página 2
Lista de gráficos	página 4
Lista de cuadros	Página 4
Introducción	página 5
Metodología y Reconocimientos	página 5
Antecedentes I: contexto histórico y cultural	página 7
Antecedentes II: la industria exportadora de banano actual	página 8
1. Empleo de mujeres	
1.1. Participación de las mujeres en la industria bananera	página 9
1.2. Caminos hacia el empleo: contratación y capacitación	página 11
1.3. Funciones para las trabajadoras	página 12
1.4. Contratos y duración de la semana laboral	página 15
1.5. Representación sindical	página 16
2. Problemas a los que se enfrentan las trabajadoras en el lugar de trabajo y en el hogar	
2.1. Remuneración	página 16
2.2. Salud y seguridad	página 17
2.3. Tratamiento de las mujeres en el lugar de trabajo y acoso sexual	página 18
2.4. Derechos reproductivos de las mujeres	página 19
2.5. Doble y triple carga laboral de las mujeres	página 20
3. Iniciativas para promover el trabajo digno para las trabajadoras en la industria bananera	
3.1. Empleo de mujeres	página 20
3.2. Tratamiento de las mujeres	página 22
Conclusiones	página 26
Bibliografía	página 27
Sitios web consultados	página 28
Terminología	página 28
Anexo 1: Informe sobre el trabajo de campo realizado en Ecuador por Rachel Smith	página 29
Anexo 2: Cuestionario enviado a los coordinadores de las secciones femeninas de los sindicatos.	página 53
Anexo 3: Estadísticas DOLE 2013 sobre empleo de mujeres a nivel de plantación	página 57

Lista de gráficos

Gráfico 1: Proporción de mujeres empleadas en los principales países exportadores de banano en América Latina.

página 9

Lista de cuadros

Cuadro 1: Principales tareas realizadas por las mujeres en la industria bananera.

página 12

Cuadro 2: Principales tareas realizadas y no realizadas por las mujeres embarazadas.

página 14

Resumen

Las mujeres en la industria exportadora de banano forma parte de un informe global sobre los aspectos económicos de las cuestiones de género en el sector bananero. Se basa en una investigación llevada a cabo en Colombia, Ecuador, Honduras, Guatemala y Nicaragua, centrada en la situación del trabajo contratado, que analiza los niveles de empleo de mujeres en la región y los retos clave para las trabajadoras. El informe aportará datos para el trabajo del Foro Mundial Bananero¹.

La proporción media de mujeres empleadas en la industria latinoamericana del banano es del 12,5 %, aunque esta cifra varía entre países y dentro de los mismos. Una razón principal de esta baja proporción de empleo de mujeres en el sector es el acceso limitado de las mismas a toda la gama de tareas laborales en la plantación. Las mujeres suelen estar restringidas al trabajo en el «entorno más controlado» de la planta de empaque debido en parte a los estereotipos de género asignados a las mismas. Muchas tareas de campo suelen percibirse como demasiado difíciles desde el punto de vista técnico o físicamente exigentes para que las desempeñen las mujeres, pero tienden a ser mejor pagadas. Las mujeres son consideradas principalmente como actores domésticos y proveedoras de cuidado de niños.

Los riesgos de salud y seguridad ocupacionales para las mujeres identificados son principalmente los relacionados con los efectos de la exposición a productos agroquímicos en la salud reproductiva. Otros problemas a los que se enfrentan las trabajadoras son el acoso sexual, la discriminación durante el embarazo, la falta de servicios de guardería y las cargas adicionales que enfrentan para encargarse del cuidado de los niños, las tareas del hogar y, en algunos casos, la actividad sindical.

La falta de acceso a la capacitación (en las habilidades requeridas para llevar a cabo las tareas del campo) es un obstáculo para el acceso de las mujeres al empleo. Se recomienda consultar a las mujeres para evaluar qué tareas pueden hacer y que este aprendizaje podría informar la orientación para los empleadores. Las iniciativas dirigidas por las mujeres sindicalistas en toda la región se destacan como algunos ejemplos de las mejores prácticas en cuanto al aumento y la mejora del empleo de mujeres. También se evalúan las prácticas de las empresas para mejorar el tratamiento de las mujeres en el lugar de trabajo, tal como la única política de acoso sexual en la región (adoptada por Chiquita). Se destaca que es necesario analizar el impacto socioeconómico de la baja proporción de empleo de mujeres, especialmente dado que hay una alta proporción de mujeres como única cabeza de familia. El informe concluye recomendando al Foro Mundial Bananero como un entorno de múltiples interesados en el que (la Secretaría de la Mujer de) sindicatos independientes y empresas pueden colaborar para desarrollar y compartir estrategias para aumentar la provisión de trabajo digno para las mujeres en el sector bananero.

Introducción

Este es uno de los tres informes regionales sobre los aspectos económicos de las cuestiones de género en el sector bananero (los otros informes se centran en el Caribe y el oeste de África respectivamente). Esta investigación

¹ El Foro Mundial Bananero es un espacio permanente de reunión para que los participantes que representan la cadena global de suministro del banano promuevan un diálogo abierto sobre los retos a los que se enfrenta la industria del banano. (<http://www.fao.org/economic/worldbananforum/en/#.V17x6XbhCUk>)

exploratoria fue encomendada por la comisión de trabajo permanente del Foro Mundial Bananero sobre «derechos laborales y cuestiones relacionadas con el lugar de trabajo» como parte de un proceso continuo, que incluye la recopilación de datos, el análisis y la acción. Estos informes se presentarán a la segunda reunión global de mujeres representantes del sector bananero, que se celebrará en 2016 conjuntamente con la Tercera Conferencia del Foro Mundial Bananero (FMB).

La necesidad de esta investigación se identificó en 2012, durante la primera reunión global de mujeres representantes del sector bananero. Los participantes en la reunión expresaron que para impulsar la creación de estrategias para aumentar la oferta de empleos dignos para las mujeres en el sector, se requería más información. Dicha información incluye:

- Cuestiones clave para las trabajadoras y las pequeñas productoras en la industria bananera local.
- Un análisis particular sobre las cuestiones del empleo de mujeres (incluidos el porcentaje de representación femenina, las variaciones entre las regiones/empresas, el análisis de los factores causales).
- Identificación de las funciones clave que desempeñan las mujeres en el lugar de trabajo y toda percepción de los beneficios de productividad y calidad asociados a estos.
- Todo avance logrado a través del diálogo de las múltiples partes interesadas a nivel local, regional e internacional y los proyectos colaborativos.

Metodología

Este informe proporciona un panorama general de los resultados de la investigación en Ecuador, Colombia, Guatemala, Honduras y Nicaragua.

En el caso de Ecuador, el país exportador de banano más importante del mundo (un país en el que el monocultivo industrializado a mediana y grande escalas coexiste con la producción familiar a pequeña escala para el mercado mundial), se realizó una investigación de campo independientemente financiada por un período de cinco semanas con la ayuda de la voluntaria Rachel Smith y el apoyo en el país de la Federación Nacional de Trabajadores Agroindustriales, Campesinos e Indígenas Libres de Ecuador (FENACLE).

Como parte de esta investigación de campo llevada a cabo en Ecuador, se organizaron entrevistas semiestructuradas con representantes de ocho empresas exportadoras y dos medianos productores. Se celebraron ocho talleres con grupos de trabajadoras empleadas en las plantaciones de monocultivo. Además, fue posible realizar entrevistas informales con más de 70 trabajadoras y seis hombres. Durante el trabajo de campo, también se tuvo en cuenta a los pequeños productores que venden al mercado internacional a través de productores nacionales y multinacionales más grandes. También se entrevistó a los representantes de cuatro asociaciones de pequeños productores y doce pequeñas productoras. El material de la investigación de campo llevada a cabo en Ecuador ha sido incorporado a este informe regional, aunque se incluye un informe más detallado sobre Ecuador en el Anexo 1 en beneficio del lector interesado.

La información de Colombia, Guatemala, Honduras y Nicaragua fue proporcionada por la Secretaría de la Mujer de los principales sindicatos que representan a los trabajadores en la industria bananera: SINTRAINAGRO (Colombia), SITRABI (Guatemala), FESTAGRO (Honduras) y FETDECH (Nicaragua), la cual respondió a un cuestionario difundido por COLSIBA, el organismo de coordinación de los sindicatos de trabajadores agroindustriales. El cuestionario se encuentra en el Anexo 2. La información obtenida de los representantes de las mujeres ha sido complementada con información obtenida de documentación existente sobre la posición de las trabajadoras en estos países.

En el caso de Colombia, se reunió información del trabajo de campo en el país para discutir informalmente los desafíos a los que se enfrentan las trabajadoras al margen de un taller dedicado a otras cuestiones. Algunas de las observaciones obtenidas de esas discusiones informaron la interpretación de los datos recibidos a través del cuestionario devuelto de Colombia.

Una limitación de este informe fue la falta de presupuesto para que los sindicatos realizaran talleres con miembros femeninos para reunir información nueva sobre las cuestiones mencionadas anteriormente. Por ello, la información sobre las trabajadoras en Colombia, Guatemala, Honduras y Nicaragua es mucho menos detallada que la de Ecuador, donde se pudo llevar a cabo una investigación de campo producto de la disponibilidad de financiación independiente. Lo que es más, la información sobre Colombia, Guatemala, Honduras y Nicaragua se reunió exclusivamente a través de organizaciones de trabajadores independientes. Además, en la mayoría de los casos la información aportada se refería a empresas donde los sindicatos se hallaban en el proceso de una negociación colectiva para mejorar las condiciones para sus miembros, tanto mujeres como hombres. Por ello, es probable que los problemas descritos en este informe sean más graves en otras partes de la industria donde no existen sindicatos independientes que representen a los trabajadores.

Una segunda limitación de esta investigación es la falta de información sobre la dimensión de género en las relaciones de empleos informales que prevalecen en gran parte de la industria.

Otra limitación de la investigación para todos los países salvo Ecuador es la falta de información y contribuciones de las empresas productoras o compradoras en la región. Dole y Chiquita ya habían dado a conocer las estadísticas de empleo diferenciadas por género para 2013 a los miembros de la comisión de trabajo permanente 3 del Foro Mundial Bananero sobre «derechos laborales y cuestiones relacionadas con el lugar de trabajo» y las mismas están incluidas en la sección del informe sobre la representación de las mujeres en la industria.

El punto de vista de los productores y los exportadores (desde pequeñas y medianas empresas nacionales hasta reconocidos actores multinacionales) puede posibilitar un mayor entendimiento de por qué persiste el trato desigual y el acoso que experimentan muchas trabajadoras y cómo puede abordarse del modo más efectivo. Se recomienda enfáticamente investigar las perspectivas de los representantes de las empresas respecto a las cuestiones planteadas en este informe como uno de los pasos en el camino a la mejora de la vida laboral de las mujeres empleadas en la industria bananera.

Reconocimientos

La autora agradece las contribuciones de todos los que han apoyado este estudio incluso: Pascal Liu y Victor Prada del Foro Mundial Bananero; Alistair Smith, Julie Porter, Jacqui Mackay, Rachel Smith y el equipo de voluntariados de Banana Link; Sue Longley de la UITA; Iris Munguia y Adela Torres de COLSIBA; Carmen Banegas de FENACLE y todos los otros representantes y trabajadores de los sindicatos locales quienes fueron involucrados en la recolección de información para este informe regional.

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

Antecedentes I: Contexto histórico y cultural

Existe una gran diversidad de exportadores de banano en América Latina y sería injusto a la riqueza de su experiencia histórica y cultural hacer declaraciones específicas sobre ellos. Sin embargo, pueden hacerse algunas observaciones muy generales.

En primer lugar, a excepción de Brasil, Belice y las Guayanas, casi toda la región fue ocupada hace unos quinientos años por los conquistadores españoles y posteriormente regida por personas designadas por los españoles hasta que distintas regiones lograron la independencia, sobre todo a principios del siglo XIX. El período del dominio español fue testigo de la brutal represión y, en algunos casos, la destrucción de muchas de las culturas indígenas, y de una penetración ideológica casi universal de la región por parte de las creencias y prácticas católicas romanas (si bien a menudo modificadas a través de los prismas de los sistemas de creencias indígenas e influenciadas por las religiones africanas importadas por la fuerza con los esclavos).

Sin embargo, a medida que la influencia de España disminuía la de Estados Unidos tendía a aumentar, ya que empezaba a ofrecer, entre otros puntos de influencia, nuevos productos industriales y mercados para los productos latinoamericanos (aunque Europa también siguió siendo un mercado muy importante para muchos países).

Durante gran parte del siglo XX, un patrón de extremos políticos surgió en la mayor parte del continente. En muchos países, grandes extensiones de tierra (las *haciendas* heredades del período imperial español conocidas como *latifundios*) cubrieron gran parte de la mejor tierra cultivable y muchos agricultores vivieron en ellas trabajando en condiciones de servidumbre. La pobreza, tanto en el campo como en los crecientes centros urbanos, amenazaba con frecuencia la estabilidad social y los patrones de propiedad de las tierras heredadas del dominio imperial. Esto se consideraba con frecuencia como un impedimento tanto para el alivio de la pobreza como para la modernización de la agricultura, que era una importante fuente de ingresos por exportaciones al exterior.

El descontento generalizado supuso que, en momentos diferentes en diferentes países, surgieran líderes políticos que prometían la redistribución de tierras, la libertad para los sindicatos y la prensa, y otras políticas encaminadas a lograr una mayor igualdad y justicia social para las masas empobrecidas. Las dificultades financieras contribuyeron en muchos casos a que estos regímenes fueran derrocados por golpes de estado militares. En el siglo XX, surgió un patrón alternante de regímenes izquierdistas y dictaduras que duró décadas. La oscilación entre los extremos políticos solía ir acompañada de una violencia considerable. Esto a menudo incluía guerras civiles, que duraban años, y represión social.

Este patrón de inestabilidad era motivo de gran preocupación para el cada vez más poderoso vecino del norte de la región, Estados Unidos, quien consideraba gran parte de América Latina como su «patio trasero». En el período de la posguerra, las crecientes tensiones de la Guerra Fría incrementaron los miedos de los estadounidenses en relación a todo lo que pudiera interpretarse como «socialismo». Fue durante esta época que Estados Unidos empezó a tener una función muy activa en la región, alentando los regímenes que a su parecer apoyaban la «libertad» y la «democracia» y desalentando los que parecían favorecer al «totalitarismo» y la «tiranía». Paradójicamente, la mayoría empobrecida de latinoamericanos a menudo consideraba a los gobiernos totalitarios de izquierda como regímenes legítimos, democráticamente elegidos, que intentaban resolver los problemas de la pobreza y la desigualdad que asolaban a su sociedad.

América Latina acabaría convirtiéndose en la región de operaciones para las tres multinacionales bananeras estadounidenses más importantes, que posteriormente se convertirían en las actuales Dole, Del Monte y Chiquita. Durante la Guerra Fría, esta región era políticamente inestable y propensa a la violencia, con frecuencia a escala épica. En algunos estados centroamericanos, las empresas bananeras estadounidenses eran los actores económicos más importantes, con un volumen de negocios anual que a veces hacía que los ingresos y los gastos de los gobiernos nacionales parecieran mínimos. No es por nada que algunos de estos países eran denominados «repúblicas bananeras». En algunos casos, los latifundios que los gobiernos izquierdistas proponían redistribuir a los que no tenían tierras pertenecían a estas empresas bananeras estadounidenses. La ley estadounidense *Freedom of Information Act* (Ley de Libertad de Información) significa que el período de la Guerra Fría se entiende mejor ahora, y existen casos bien documentados de las tensiones de la Guerra Fría que fueron manipulados por intereses corporativos, incluso en el sector bananero (García, A., 1967).

No es posible entender a la industria bananera en América Latina hoy, ni disminuir los retos a los que se enfrenta, sin un entendimiento de la interacción entre los poderes políticos de Estados Unidos, las empresas bananeras estadounidenses, y los cambios sociales y económicos en la región. Aunque se considera que la mayor parte del mundo bananero de América Latina es estable y muchos de sus actores clave se encuentran pacíficamente en las reuniones del Foro Mundial Bananero, la historia violenta de la producción de bananos en el continente es reciente, y un gran número de trabajadores, sindicalistas y comunidades locales la recuerda. Merece la pena destacar que en el momento de redactar este informe se resolvía finalmente el conflicto entre el gobierno colombiano y el movimiento guerrillero de las FARC, y que algunos de sus combates tuvieron lugar en las regiones productoras de banano de Colombia. Por ello, para muchos trabajadores del sector bananero colombiano, la historia de la violencia dista mucho de ser un recuerdo lejano.

Este es el antecedente general de las trabajadoras de la industria y los problemas que enfrentan. El largo historial de conflicto y violencia extrema en la región ha dañado el tejido social y ha contribuido al desarrollo de una cultura altamente «machista». Las imágenes culturales y religiosas de las mujeres son aún más profundas: la Madona y el niño; la Virgen, que no está contaminada por el deseo o la práctica sexual; la buena mujer católica, que no debería usar anticonceptivos sino aceptar el plan de Dios, independientemente de cuántas bocas nuevas tenga que alimentar. Esta es, con certeza, la mujer que debería quedarse en casa y cuidar a su creciente prole.

Sin embargo, esta imagen profundamente arraigada de la función doméstica de la mujer no significa que se la respalde a nivel social o económico. El acceso de las mujeres al empleo se ve limitado por la perspectiva a menudo construida de que la plantación no es el lugar adecuado para las mujeres. Si las mujeres tienen una función para desempeñar en la producción de banano, esta se encuentra en el espacio cerrado y más controlado de la planta de empaque. Sin embargo, muchas mujeres de las regiones productoras de banano de América Latina son cabeza de familia y se esfuerzan por educar a las nuevas generaciones en el contexto de la ruptura social y sin apoyo de los hombres, ya sea porque sus relaciones no pudieron soportar la presión de la violencia y el desorden o porque los hombres perdieron la vida en los conflictos. Sean viudas, separadas o simplemente solteras, muchas mujeres con niños deben trabajar muy duro para sobrevivir y sostener a sus familias y, a veces, deben hacerlo fuera de las estructuras protectoras de la legislación laboral. Las mujeres raramente carecen de fortaleza y ciertamente no se lo pueden permitir.

Antecedentes II: La industria exportadora de banano actual

La producción de banano en América Latina normalmente incluye extensas plantaciones de monocultivos, las cuales pueden abarcar hasta 1000 hectáreas (Banana Link, 2014). El modelo de producción de monocultivos requiere el uso intensivo de agroquímicos para controlar las enfermedades. El tamaño de estas plantaciones exige una fuerza laboral de cientos de individuos y a veces miles. Esto también ha llevado a que la producción industrial de banano rodee las comunidades rurales por completo.

Colombia y Ecuador son los únicos países entre los principales exportadores de América Latina que todavía tienen unos cuantos miles de pequeños productores junto a las plantaciones a gran escala. El sector emergente de banano orgánico peruano es la «excepción que confirma la regla»: unos 3000 micro-productores, a menudo con menos de una hectárea cada uno, se han unido en unas 30 asociaciones de productores desde el 2000 (Banana Link, 2014).

Las cuatro multinacionales de fruta tropical, que dominaron el mercado mundial bananero en el siglo XX (Chiquita, Doyle, Fyffes y Fresh Del Monte), han continuado haciéndolo hasta principios del siglo XXI. Las cuatro compran de los productores nacionales y todas, salvo Fyffes, administran sus propias plantaciones (Fyffes vendió todas sus plantaciones en el Caribe, Belice y Costa Rica durante un proceso de reestructuración hace unos siete años). Aunque las multinacionales mantienen sus posiciones dominantes, su cuota de mercado ha caído del 62 % en 2002 al 23 % en 2013. Las estimaciones de la FAO en 2014 eran que la cuota de mercado de las «cuatro grandes» sería incluso menor (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, 2014).

En los últimos años, un puñado de grandes empresas nacionales en Guatemala, Costa Rica y Ecuador, cuyo crecimiento se ha acelerado por los contactos directos con los minoristas estadounidenses y europeos, ha absorbido gran parte del espacio de mercado ocupado por los productores y comerciantes multinacionales tradicionales. Las grandes empresas estatales colombianas, Uniban y Banacol, han consolidado acuerdos de comercialización con Fyffes y Dole respectivamente, y permanecen relativamente estables en sus volúmenes de exportación anual. Mientras tanto, el conglomerado ecuatoriano Grupo Noboa, propietario de la marca Bonita, ha pasado de ser la empresa bananera nacional dominante de dos décadas atrás (con más de la mitad de las exportaciones de banano y más del 6 % del comercio mundial) a segundo mayor exportador después de Dole y expide menos del 10 % de los volúmenes totales de exportación del país (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, 2014).

A pesar de haber cierto reconocimiento de las pobres condiciones laborales y los salarios de pobreza que a menudo soportan los trabajadores en las fincas y las plantaciones de América Latina, así como del impacto en las comunidades colindantes del uso de agroquímicos, en especial la práctica habitual de pulverizaciones aéreas de fungicidas y la aplicación regular de otros pesticidas, las cuestiones específicas a las que se enfrentan las mujeres

empleadas en la industria reciben poca atención. Son solo los sindicatos, a través de su organismo continental de coordinación fundado en 1993, COLSIBA, los que han puesto estas cuestiones en el mapa mundial bananero.

Gráfico 1: Proporción de mujeres empleadas en los principales países exportadores de banano en América Latina.



Fuente: *Banana Link, 2015.*

1. Empleo de mujeres

1.1. Participación de las mujeres en la industria bananera

El gráfico 1 presenta un panorama general de la participación de las trabajadoras asalariadas en la industria bananera de América Latina, de acuerdo con la última información disponible dada a conocer por los productores nacionales y multinacionales, y reunida por los sindicatos representantes de las trabajadoras en el ámbito de la plantación. Los porcentajes estimados han sido calculados por Banana Link en base al tamaño conocido o estimado de la fuerza laboral en cada país. Estas cifras no deben tomarse como definitivas. En algunos casos notables, tal como Ecuador, no existen estadísticas nacionales fiables para el número de personas empleadas en una industria grande y compleja.

La proporción media de mujeres empleadas en los ocho países exportadores de América Latina, calculada por Banana Link donde las fuentes de información son razonablemente fiables, es 12,5 %.

La información detallada proporcionada por las empresas y los sindicatos muestra variaciones muy significativas en cuanto a la proporción de mujeres empleadas en la industria bananera entre los diferentes países de América Latina y, en algunos casos, dentro de los mismos.

Colombia tiene la menor representación de mujeres en la industria con un promedio nacional estimado en el 7 %. Esta baja proporción de empleadas persiste a pesar de que las mujeres desempeñaron una función más importante en la industria durante los años 90, cuando un gran número de hombres fue asesinado durante los conflictos internos en el país. La industria bananera colombiana se destaca por las relaciones industriales maduras entre la asociación de productores AUGURA y el sindicato sectorial SINTRAINAGRO, el cual representa al 90 % de los trabajadores empleados en la industria. Esto puede afectar cómo algunas de las actitudes culturales e industriales identificadas en la sección siguiente sobre caminos hacia el empleo se desarrollan en el contexto colombiano. La campaña nacional organizada por SINTRAINAGRO a mediados de la primera década del 2000 y las cláusulas a nivel

sectorial de las dos últimas negociaciones de convenios colectivos entre el sindicato y AUGURA, todas dirigidas a promover la contratación de mujeres, no han logrado corregir el problema del bajo nivel de empleo de las mujeres.

Nicaragua y Honduras siguen siendo los dos países en el estudio con los niveles de empleo de mujeres más altos. Las estadísticas son de los sindicatos cuyas Secretarías de la Mujer han promovido la equidad de género a través de sus negociaciones de convenios colectivos. Como tales, pueden indicar un mayor nivel de empleo de mujeres que el promedio de la industria. Sin embargo, incluso con esta nota de advertencia la diferencia sigue siendo significativa. Esto puede atribuirse en parte a factores históricos y culturales. En Nicaragua, el legado sandinista de la revolución y el gobierno del 1979 al 1990 son factores importantes (Randall, 1994). Las mujeres fueron protagonistas activas en la revolución social y su participación en la fuerza laboral y en el ámbito político aumentó en gran medida durante el período de gobierno. La inversión en la educación para todos y los programas de capacitación para las trabajadoras se acompañó de cambios legislativos para mejorar la participación de las mujeres en las industrias productivas. El legado de la revolución y el gobierno actual por una administración sandinista diferente favorece el respeto por los derechos laborales, y en este contexto los sindicatos y las organizaciones de mujeres han sido capaces de defender la función de las mujeres en las industrias productivas, incluida la bananera. Sin embargo, desde la década del 90, el país más pobre del continente tiene salarios muy bajos, los más bajos en la industria. Fue sólo en 2013 que se renovaron los convenios colectivos negociados durante el primer gobierno sandinista, después de más de dos décadas sin negociaciones salariales.

Mientras que el gobierno actual y la historia política de Honduras son muy diferentes a las de su vecino, los cambios culturales vividos en Nicaragua no se limitaron a sus fronteras nacionales. Honduras también ha tenido un movimiento feminista muy fuerte que ha promovido satisfactoriamente una mayor equidad de género en algunos ámbitos de la sociedad, mientras que en la actualidad lucha contra algunos de los peores episodios de violencia de género en el continente (Cem-h, 2014).

Los altos niveles de empleo de mujeres en estos dos países también pueden ser atribuidos a los patrones migratorios (Acuña, G. *et al.*, 2011; Briones, G., *et al.* 2012). Grandes números de trabajadores bananeros nicaragüenses migraron de manera temporal o permanente a Costa Rica porque ofrece mejores salarios y, por lo general, mejores condiciones laborales que las de Nicaragua. Del mismo modo, muchos trabajadores hondureños han migrado o migran temporalmente a Guatemala. La partida de un número significativo de trabajadores bananeros experimentados a países vecinos ha brindando a las mujeres la oportunidad de reemplazarlos. Muchos de los migrantes habrían sido trabajadores de campo, por ello, cualquier déficit generado habría sido en el trabajo de campo en lugar de en las plantas de empaque y, si bien las mujeres siguen estando ampliamente excluidas del trabajo de campo, los hombres que trabajan en las plantas de empaque podrían haber sido reasignados al campo, haciendo que más oportunidades de empleo estuvieran disponibles para que las mujeres trabajaran en las plantas de empaque.

Dole es propietario directo de plantaciones en tres países: Costa Rica, Ecuador y Honduras. Las estadísticas sobre el empleo de mujeres a nivel de plantación en el cuadro del Anexo 3 fueron comunicadas a la comisión de trabajo sobre «derechos laborales y cuestiones relacionadas con el lugar de trabajo» del Foro Mundial Bananero en marzo de 2013. En términos generales, Dole emplea a 2123 mujeres, con 1215 en contratos permanentes, y 45 en funciones administrativas, de las cuales 40 tienen contratos permanentes (Dole, 2013). Llama la atención que todos los 877 trabajadores agrícolas (del campo y las plantas de empaque) y los administrativos, contratados de forma temporal en lugar de permanente, se encuentren en Honduras. Esto sugiere que existen menos restricciones legislativas sobre los contratos de trabajo en Honduras o una observancia más débil por parte de las autoridades gubernamentales. Cualquiera sea la razón, las mujeres (y los hombres) empleados en contratos temporales son menos capaces de ejercer sus derechos, porque como trabajadores contratados de forma temporal no se les permite unirse a un sindicato bajo la ley hondureña.

En Honduras, ha existido una tendencia preocupante dentro de la empresa multinacional Chiquita durante los últimos dos años, con la contratación de hombres en posiciones donde las mujeres han sido históricamente contratadas y la consecuente reducción de la representación femenina en la fuerza laboral. En 2014, FESTAGRO calcula que 79 puestos de empleo pasaron de las mujeres a los hombres (FESTAGRO, 2014). La causa de este cambio no es clara, sin embargo, destaca la necesidad de políticas empresariales que promuevan la contratación de mujeres.

La única oportunidad de entrevistar a los administradores y averiguar sobre las oportunidades para las mujeres en posiciones de administración tuvo lugar en Ecuador. Aquí se constató que el nivel de representación de mujeres en estas posiciones era muy bajo. En Dole-Ubesa, 6 de los 26 administradores son mujeres. De los 300 puestos de supervisor de Bonita, 4 están a cargo de mujeres. Además, un productor nacional que abastece directamente al minorista británico Tesco no tiene ninguna supervisora. Sólo se reportó una excepción a esta regla. La misma consistió en una empresa fundada por mujeres, donde los puestos de Presidente, Director Ejecutivo, Director de Operaciones y Director Administrativo estaban todos ocupados por mujeres².

1.2. Caminos hacia el empleo: contratación y capacitación

Los bajos niveles de empleo de mujeres, identificados como un problema particularmente en los países exportadores de banano de América del Sur, sugieren la existencia de factores que desalientan la entrada de las mujeres en la industria.

Las entrevistas con los administradores en Ecuador revelaron que una combinación de expectativas culturales y procesos informales de contratación manejados por empleados hombres significó que muchos puestos que las mujeres eran capaces de llenar, en su lugar, fueron otorgados a hombres. En Colombia, una trabajadora³ describió cómo los criterios de contratación en la plantación de comercio justo donde ella está empleada especifican que los candidatos deben ser capaces de realizar cinco tipos de trabajo distintos. Adicionalmente, los hombres jóvenes a menudo van a los campos de las plantaciones menos reguladas y ayudan a sus amigos voluntariamente antes de buscar empleo formal. Esto les permite obtener el nivel de habilidades requerido. El bajo nivel de empleo de mujeres, y el hecho de que las mujeres no se consideren aptas para el trabajo de campo, significa que es mucho más difícil para ellas adquirir las competencias básicas requeridas.

En toda la región, los representantes de las trabajadoras que completaron el cuestionario informaron de la existencia de prácticas discriminatorias que afectaban el acceso de las mujeres al empleo en la industria:

- Discriminación contra las mujeres debido a sus funciones y derechos reproductivos. La percepción de que el embarazo, la lactancia y las responsabilidades de las mujeres en relación al cuidado de los niños son considerados riesgos financieros y costos a la productividad por los dueños y la administración de las plantaciones es generalizada, aunque existen variaciones. El caso de estudio de Ecuador halló que la práctica de despedir a las trabajadoras que quedaban embarazadas, en lugar de cumplir con la legislación sobre la licencia por maternidad y las provisiones para las nuevas madres en período de lactancia, es común entre los productores que no se encuentran sujetos a inspecciones gubernamentales periódicas o auditorías éticas para cumplir los regímenes internacionales de certificación. En Honduras, la Secretaría de la Mujer confirmó que esta práctica prevalece en aquellas empresas donde no hay representación sindical para educar a las mujeres sobre sus derechos reproductivos y defenderlas en casos de despidos injustificados.
- Discriminación positiva basada en la receptividad de la mujer a las atenciones sexuales del líder del equipo o del supervisor responsable de la contratación.
- En las regiones productoras de banano en América Latina existe un mayor número de mujeres cabeza de familia. Adicionalmente, en la gran mayoría de hogares donde una mujer vive con su pareja, el cuidado de los niños es considerado principalmente como una función de la madre, incluso cuando ambas personas trabajan a tiempo completo. La doble carga de trabajo de las mujeres se examina a continuación. Las trabajadoras entrevistadas en Ecuador consideran la falta de servicios de guardería en las plantaciones como una de las barreras más importantes para su entrada en la industria. Esta visión tuvo eco en la Secretaría de la Mujer de COLSIBA, que representa a las mujeres a lo largo de la región.

La discriminación contra los trabajadores mayores de 35 o 40 años de edad en partes de la industria afectó a los trabajadores hombres y mujeres por igual. Tanto en Guatemala como en Nicaragua, los sindicatos están en

² Cifras del Anexo 1 Informe sobre el campo de trabajo realizado en Ecuador.

³ Comunicaciones personales durante el viaje de estudio en 2014.

conocimiento de la discriminación por motivos de edad por parte de ciertas empresas multinacionales pero no ven el mismo problema con los productores nacionales, donde tienen miembros mayores que siguen trabajando en la industria.

Los sindicatos independientes pueden desempeñar una función importante en la promoción de la igualdad de condiciones para mujeres y hombres que buscan empleo en la industria. En Izabal, Guatemala, y Nicaragua los sindicatos reportaron que en las empresas donde representan a los trabajadores, las mujeres no enfrentan discriminación de género en el acceso al empleo.

Sin embargo, la representación sindical en este punto no siempre es exitosa. En Colombia, las empresas continúan discriminando contra las mujeres en sus campañas de contratación, a pesar de la fuerte representación sindical y una cláusula específica en el convenio colectivo sectorial que promueve activamente la contratación de mujeres. Adicionalmente, en 2014, hubo instancias claras en que las trabajadoras fueron objeto de despidos desproporcionados tras fenómenos meteorológicos extremos que afectaron la producción y llevaron a ciertas empresas a reducir su fuerza laboral (al menos temporalmente) (Banana Link, 2011).

En Ecuador, el gobierno actual ha hecho esfuerzos considerables para mejorar el cumplimiento de su propia legislación laboral en los últimos años. Como parte esta iniciativa ha ayudado a promover una mayor igualdad de género. Esto ha tenido un efecto positivo y la investigación de campo halló que la discriminación explícita contra las mujeres debido al embarazo ahora es menos común en las empresas de mayor tamaño, aunque sigue habiendo problemas en otras partes de la industria.

1.3 Funciones para las trabajadoras

En toda América Latina, las tareas del campo son consideradas casi exclusivamente trabajo de hombres y a las mujeres se las emplea en las plantas de empaque. La excepción más grande a esta tendencia descubierta por esta investigación es el trabajo llevado a cabo por las pequeñas productoras en Ecuador. Aunque emplean hombres para realizar las tareas de campo más pesadas, ellas mismas realizan la mayor parte del trabajo. Es interesante notar que en Nicaragua algunas veces envían a las mujeres embarazadas a unirse al equipo que trabaja en los campos y llevar a cabo actividades ligeras tales como la aplicación de fertilizante y la defoliación.

El cuadro 1 indica las actividades principales que llevan a cabo las mujeres. Diferentes personas encuestadas proporcionaron distintos niveles de información sobre las tareas, por ello, esta lista debe considerarse un panorama general en lugar de una lista exhaustiva.

Cuadro 1: Principales tareas realizadas por las mujeres en la industria bananera.

	Colombia	Ecuador Plantaciones a mediana y gran escala	Guatemala	Honduras	Nicaragua
TAREAS DE CAMPO					
Aplicación del fertilizante	X				X
Mantenimiento		X			X
Limpieza/Deshierbe					
Poda					
Cuidado de frutas					
Cuidado de plantas de vivero					

Selección de hijuelos					
Cuenta de cintas					
Preparación del material					
Cosecha					
PLANTA DE EMPAQUE					
Desflore	X	X	X	X	X
Clasificación en bandejas		X	X	X	X
Selección y división en racimos	X	X	X		X
Desmanado					
Pesado de fruta	X	X	X	X	X
Lavado de fruta		X	X	X	X
Pulverización poscosecha		X	X	X	X
Remoción y lavado de almohadillas/cojines			X		
Recolección y lavado de bolsas	X	X	X	X	X
Colocación de etiquetas	X	X	X	X	X
Pesado de bandejas	X	X	X	X	X
Empaque de frutas en cajas	X	X			X
Limpieza de la planta de empaque	X	X	X	X	X
Apilado de cajas en palés y carga del contenedor					
Ensamblado de cajas					
Eliminación de desechos de plantas					

Fuente: información proporcionada por representantes de las trabajadoras en las Secretarías de la Mujer de los sindicatos nacionales como parte de la investigación de 2014.

La división del trabajo (entre el campo y la planta de empaque, y también dentro de la planta de empaque) determina el salario que pueden ganar los trabajadores. En la mayoría de las empresas, el trabajo más difícil desde

el punto de vista técnico y exigente a nivel físico es el mejor pagado, y estas tareas casi siempre se asignan a los hombres. Las mujeres entrevistadas para el estudio de caso expresaron que como recibían un salario más bajo, consideraban que su trabajo no era valorado de igual manera que el de los hombres, lo que sugiere que la desigualdad salarial afecta la autoestima de las trabajadoras, al igual que sus ingresos. La empresa Banabay, del Reino Unido, desafía esta situación con su decisión de pagar a las mujeres un salario superior al de la norma industrial.

El cuestionario distribuido a las mujeres representantes sindicales incluyó la pregunta sobre si las mujeres se sentían capaces de llevar a cabo alguna tarea considerada como «trabajo de hombres» e interesadas en hacerlo. Los encuestados estaban igualmente divididos entre el «sí» y el «no» en relación a este asunto. Algunos de ellos tenían ciertas dudas, tales como la preocupación sobre qué tan físicamente exigente podían ser las tareas del campo o hacían comentarios tales como la observación de que existía el poder de la expectativa en cuanto a la división de responsabilidades en el proceso de producción. Los encuestados también señalaron que consideraban que algunas mujeres quizá no estaban preparadas para desafiar las percepciones sobre qué funciones eran apropiadas para qué género. Cualquier objeción a la actual división de tareas debería partir de una evaluación realizada por las trabajadoras sobre la naturaleza de las tareas y la medida en que las actuales divisiones están basadas en la exigencia física verdadera y no limitarse simplemente a los hábitos arraigados o la cultura de trabajo. Algunas trabajadoras temían que el emprendimiento de actividades que les exigieran esfuerzos físicos excesivos podría conducir las a un mayor riesgo de sufrir enfermedades o accidentes ocupacionales.

En Ecuador, las mujeres consideraron que sus salarios estaban siendo reprimidos debido a su exclusión del desempeño de la tarea presuntamente más «técnica» del corte de los racimos, incluso cuando estaban seguras de poder desarrollar esta tarea particular sin necesidad de estrés físico. Algunos representantes entrevistados en Ecuador mantuvieron que las mujeres que empleaban podían ser más responsables y fiables que sus colegas masculinos y que muestran mayor atención al detalle.

En todos los países latinoamericanos lo habitual es que a las mujeres embarazadas se les asigne tareas más ligeras, aunque no está claro desde qué punto de la gestación se considera inaceptable el trabajo más pesado. Los encuestados guatemaltecos y nicaragüenses destacaron la rotación a tareas más ligeras durante los últimos tres meses de gestación. En Ecuador, Colombia y Honduras los entrevistados confirmaron que, por lo general, no se exigía que las mujeres embarazadas aplicaran químicos poscosecha. Sin embargo, estas buenas prácticas no son parte de las normas industriales. Una investigación más detallada en Ecuador encontró una excepción de una plantación donde a las mujeres embarazadas se les exigía realizar aplicaciones de agroquímicos. Las pequeñas productoras en Ecuador, muchas de ellas proveedoras de mercados internacionales a través de productores más grandes o multinacionales, preparan sus propias aplicaciones químicas. La sección sobre salud y seguridad describe algunos de los impactos que las trabajadoras han identificado respecto a estas prácticas laborales deficientes.

El caso de Colombia parece representar la mejor práctica sobre este asunto. Aquí, el alto nivel de sindicalización permite un mayor seguimiento de las normas de la industria, y se exige regularmente a las mujeres embarazadas de realizar tareas de limpieza debido a los productos químicos utilizados. Sin embargo, en Colombia, la industria no emplea a muchas mujeres, precisamente porque muchos empleadores las consideran costosas. De hecho, algunos sindicatos alegan que muchos empleadores insisten en realizar pruebas de embarazo a las mujeres antes de su contratación. Si están embarazadas, no las contratan.

En Colombia, a las mujeres se les impide obtener empleo en las plantaciones bananeras en virtud de los procedimientos de reclutamiento inusuales antes mencionados. En muchas plantaciones, a los recién contratados se les exige demostrar que son capaces de realizar al menos 5 tareas específicas. Los hombres jóvenes a menudo adquieren la combinación de competencias necesaria a través del trabajo voluntario junto a los amigos en el campo, antes de buscar un empleo formal. Las mujeres, sin embargo, tienen el acceso restringido en muchas plantaciones a menos que ya tengan empleo. Esto significa que no pueden someterse al mismo tipo de proceso de aprendizaje que, con carácter informal, está disponible para los hombres. Por lo tanto, a menudo se encuentran en un círculo vicioso. No pueden adquirir las 5 competencias a menos que tengan acceso a la plantación para someterse a un aprendizaje informal (muy probablemente con otras mujeres); al mismo tiempo, no pueden acceder a la plantación a menos que ya se encuentren empleadas, lo cual sólo puede suceder si cuentan con las 5 competencias. A pesar de este dilema, algunas mujeres logran desarrollar estrategias para «vencer al sistema».

Cuadro 2: Principales tareas realizadas y no realizadas por las mujeres embarazadas.

<i>País</i>	<i>Principales tareas realizadas por las mujeres embarazadas</i>	<i>Tareas NO realizadas por las mujeres embarazadas</i>
Colombia	Desflorar, seleccionar, pesar, empacar, limpiar.	Limpiar (contacto con químicos), desechar tallos (físicamente exigente).
Ecuador	Desflorar, contar tallos (tareas que se puede realizarse sentado).	Aplicar químicos poscosecha (en la mayoría de las empresas, pero no en toda la industria). Tampoco se exige a mujeres en período de lactancia.
Guatemala	Las tareas que requieren menos esfuerzo físico son solicitadas con apoyo del delegado sindical.	«No se exige en absoluto que las mujeres embarazadas trabajen durante los últimos tres meses de gestación, sin embargo, si existe alguna función que realice un trabajo más accesible, el supervisor les ofrece un rotación temporal».
Honduras	Desflorar, seleccionar frutas demasiado maduras, limpiar.	Aplicar químicos poscosecha, retirar las almohadillas o los cojines (debido al contacto con agroquímicos en ambos casos).
Nicaragua	Tareas que requieren menos fuerza o esfuerzo físico como, por ejemplo, en el almacén. A veces, las mujeres embarazadas se unen al equipo de trabajo de campo para realizar las tareas más ligeras.	No se puede exigir que las mujeres embarazadas trabajen durante los últimos tres meses de gestación, pero se las puede rotar a tareas más ligeras.

Fuente: Información proporcionada por representantes de las trabajadoras en la Secretaría de la Mujer de los sindicatos nacionales como parte de la investigación, 2014.

1.4 Contratos y duración de la semana laboral

La jornada laboral legal en los países considerados en este informe es de 8 horas, con diferentes estipulaciones y límites aplicados a las horas extraordinarias. La realidad de las trabajadoras en esta industria se puede resumir de la siguiente manera:

- En Honduras, las empleadas trabajan regularmente 12 horas diarias.
- En Guatemala, en las plantaciones de la región de Izabal, donde hay mejores condiciones que en la zona del Pacífico Sur gracias al alto nivel de representación sindical, las empleadas trabajan entre 10 y 11 horas diarias. Hay períodos de alta demanda durante los cuales se puede exigir a las empleadas que trabajen los siete días de la semana de 6 de la mañana a 6 de la tarde.
- En Nicaragua, la jornada laboral media es de 10 a 11 horas. En períodos de alta demanda, las trabajadoras de las plantas de empaque también trabajan los sábados de 6 de la mañana a 5 o 6 de la tarde.
- En Colombia, el sindicato sectorial ha negociado una semana laboral de 10 horas diarias de lunes a viernes en lugar de la norma legal de 8 horas de lunes a sábado.
- En Ecuador, las empleadas están obligadas a trabajar jornadas de 10 a 12 horas.

Como se discute en la sección sobre la doble carga laboral de las mujeres, existen impactos de género de estos días de trabajo extensos en términos de las tareas domésticas y de cuidado infantil adicionales que a menudo realizan las mujeres. Mientras que la mayoría de hombres que trabaja largas horas puede relajarse al menos unas horas antes de dormir, se espera que las mujeres preparen la comida y cuiden de los niños. También se suele esperar que las mujeres preparen el desayuno y alisten a los niños para la escuela o la guardería antes de salir a trabajar por las mañanas. Esto parecería contribuir a la creación de una carga desigual para las mujeres comparada con la mayoría de sus compañeros masculinos.

También existen importantes diferencias en los términos de contratación y los acuerdos para mujeres y hombres que trabajan en la industria. En Ecuador, los contratos temporales son más comunes para las tareas de campo estacional que realizan los hombres. En cambio, en Colombia, la fuerte representación sindical ha asegurado contratos permanentes para más del 95 % de los trabajadores. Sin embargo, en Honduras, aproximadamente el 40 % de los 10 000 trabajos creados por la industria bananera son temporales. Las mujeres representan alrededor del 10 % de la fuerza de trabajo temporal, lo que significa que un 13 % de las trabajadoras de la industria son temporales³. «Contratos permanentes para las trabajadoras» es una de las demandas de FESTAGRO, el sindicato hondureño que representa a los trabajadores de las plantaciones pertenecientes a Chiquita, Dole y otros productores nacionales.

Tanto en Colombia como en Ecuador se ha notado que se contrata a tiempo parcial más frecuentemente a las mujeres que a los hombres. Esto se debe a la división del trabajo donde a las mujeres se las emplea de manera casi exclusiva en la planta de empaque. Las disparidades en los contratos también están vinculadas al tamaño de la empresa, puesto que solo las grandes operaciones realizan procesos de empaque diarios. En Colombia, donde casi todos los productores son empresas medianas de propiedad nacional, más de la mitad de las trabajadoras tienen «contratos especiales», lo que significa que se les ofrece trabajo solo durante los días en que realizan procesos de cosecha y empaque. Esto varía desde 3 a 5 días por semana dependiendo de la temporada. Del mismo modo, los hombres que trabajan en el campo tienen más oportunidades de aumentar sus salarios mediante horas extraordinarias que las mujeres.

1.5 Representación sindical

Entre el 15 % y el 20 % del total de la fuerza de trabajo bananera de América Latina está sindicalizada, con una densidad sindical especial en Panamá, Colombia, el norte de Guatemala, las plantaciones Chiquita y Dole de Honduras, y en las plantaciones nacionales de Nicaragua (COLSIBA, 2015). Tanto en Costa Rica como en Ecuador, la afiliación sindical es muy baja, a pesar de haber sido muy elevada durante medio siglo, hasta principios de los años 80, cuando la industria y sus aliados comenzaron activamente a tratar de librarse de los sindicatos independientes, acusándolos de intentar destruir a las empresas bananeras. En Ecuador, los sindicatos cuentan con una mala reputación debido a los ejemplos históricos que han quedado en la memoria de los trabajadores. En las plantaciones relativamente nuevas de la costa del Pacífico Sur de Guatemala, los trabajadores generalmente temen las consecuencias de formar sindicatos o unirse a ellos, desde que el primer intento de estos de organizarse fue reprimido violentamente en 2008, a días de que un sindicato se registrara en una plantación de propiedad nacional (Banana Link, 2011).

Los impedimentos para unirse a los sindicatos son mayores para las mujeres que para los hombres. Pueden enfrentar presión explícita por parte de miembros familiares para que no se unan al sindicato de su lugar de trabajo debido al temor de que no tendrán tiempo suficiente para participar en el mismo además de todas sus responsabilidades actuales. De hecho, aún cuando las mujeres se afilian a un sindicato, la carga doble de trabajo derivada de la combinación de una larga jornada laboral en un empleo remunerado con las responsabilidades domésticas y del cuidado de los niños suele dejarlas con poco o nada de tiempo para participar en las actividades y la toma de decisiones en su organización representativa. Por este motivo, y porque los sindicatos que representan a los trabajadores masculinos en una industria dominada por hombres son en consecuencia organizaciones dominadas por hombres, las actividades específicas para las trabajadoras, tales como la capacitación sobre sus derechos de género y reproductivos y autoestima, que suelen llevarse a cabo los fines de

³ Todas las cifras han sido derivadas por el autor a partir de la información reunida durante la investigación.

semana, son necesarias para apoyar a las mujeres a que participen de forma activa en su sindicato y desafíen el trato desigual y el acoso al que se enfrentan como empleadas.

2. Problemas a los que se enfrentan las mujeres en el lugar de trabajo y en el hogar

2.1 Remuneración

En la industria bananera de América Latina, las mujeres normalmente ganan menos que los hombres. En unos pocos casos en Ecuador esto se debió a que las mujeres no recibían el mismo salario que los hombres por el mismo trabajo. Sin embargo, esto es inusual, incluso en Ecuador. Por lo general, las mujeres ganan menos porque las tareas que se les permite realizar se pagan a una tarifa menor que las que se aplican al trabajo más pesado y más técnico (del cual generalmente se las excluye). Cuando se preguntó a las mujeres en Ecuador dónde les gustaría ver una mejora, el salario fue la prioridad número uno.

En la mayoría de los casos, la diferencia salarial en función del género se debe a la forma en la que se organiza el trabajo. No se contrata a las mujeres para realizar las tareas en el campo que están mejor remuneradas. Las condiciones para los trabajadores en las plantas de empaque varían entre países. En Colombia, Honduras, Guatemala y Nicaragua los hombres y las mujeres que trabajan en las plantaciones donde existe representación sindical reciben el mismo salario por su labor. Por ejemplo, en Honduras, el volumen total que se ha empacado ese día se utiliza para calcular el salario de todos los trabajadores en el proceso.

Los trabajadores hombres a menudo tienen más oportunidades para aumentar sus ganancias a través de horas extraordinarias. Durante períodos de alta producción hay más trabajo en la plantación/campo. Los hombres se ocupan de las tareas más pesadas al final del proceso de empaque. Guatemala y Nicaragua dieron cuenta de cómo los hombres trabajan horas extraordinarias descargando materiales, apilando cajas y limpiando el área donde se separa la fruta del tallo cortado.


En Ecuador, las trabajadoras confirmaron algunos casos de empleadas de medianas y grandes plantaciones a quienes se les pagaba menos que a los hombres por realizar las mismas tareas de producción. La empresa ha justificado esta disparidad manifestando que los hombres tenían una «mayor productividad». Sin embargo, otras empresas entrevistadas en el mismo proceso de investigación calificaron a las trabajadoras como más fiables y con mayor atención al detalle. Se puede hacer una distinción clara entre los sistemas salariales basados en la productividad individual de los trabajadores y las tarifas diferenciales que se basan en los estereotipos de género. Los trabajadores temporales masculinos en la industria ecuatoriana exigen una tarifa diaria que oscila entre 5\$ y 10\$ más que los 9\$ a 18\$ que se paga a sus homólogas femeninas. Usualmente esto es para realizar tareas distintas. (Véase el Anexo 1: *Informe sobre el trabajo de campo realizado en Ecuador. Las mujeres en la industria exportadora de banano – el caso de Ecuador*).

Las horas extraordinarias no pagadas, las irregularidades salariales y la falta de transparencia respecto a cómo se han calculado los salarios son los problemas denunciados por los hombres y las mujeres entrevistados para el estudio de Ecuador. Estos problemas son conocidos por ser comunes en toda la industria. En particular, en las pequeñas y medianas plantaciones donde no existe control interno a través de la educación del trabajador, recurso cuando la remuneración ha sido calculada mal o control externo mediante inspecciones gubernamentales independientes y auditorías de certificación ética.

Es importante reconocer específicamente lo que se conoce sobre los salarios y las condiciones para los hombres y las mujeres que trabajan para los productores nacionales en la zona del Pacífico Sur de Guatemala que proveen al mercado internacional mediante empresas nacionales e internacionales, incluida Chiquita. El incumplimiento del pago del salario mínimo legal sigue siendo una práctica común, así como la de pagar el mínimo legal por una jornada de 8 horas, exigiendo que el empleado trabaje 11, es decir, 3 horas extraordinarias obligatorias no pagadas, todos los días (Banana Link, 2011). Como se comentó anteriormente, existen casos documentados de la violenta persecución de trabajadores que intentaron ejercer sus derechos de organizar y negociar de forma colectiva un salario y unas condiciones más justas en el Pacífico Sur de Guatemala, pero se sabe muy poco sobre el salario y el tratamiento de las trabajadoras en esta vasta región productora de banano.

2.2. Salud y seguridad

Los trabajadores de ambos géneros sufren las mismas enfermedades y riesgos ocupacionales principales. Los problemas más comunes comunicados específicamente por las trabajadoras son:

- Alergias y erupciones de piel;
- Dolencias físicas debido a largos períodos de pie y movimientos repetitivos, incluso lumbago, mala posturas y venas varicosas;
- Infecciones fúngicas en los dedos de los pies;  Infecciones de las vías urinarias.

Las condiciones detalladas arriba presentan síntomas inmediatos y no incluyen los impactos en la salud a mediano y largo plazo por la exposición regular a los agroquímicos.

Se hicieron dos distinciones entre los problemas de salud y seguridad experimentados por trabajadores mujeres y hombres. En primer lugar, el impacto del uso de agroquímicos en la función reproductiva de la mujer. El estudio de Ecuador cita el caso de un grupo pequeño de mujeres que desarrollaron cáncer de útero después de reusar bolsas plásticas químicamente impregnadas como delantales, cuando el empleador no les proporcionó equipos de protección suficientes. Los trabajadores también atribuyeron el aborto de una compañera a su trabajo con químicos poscosecha.

La aplicación aérea de pesticidas es una actividad regular en las plantaciones de monocultivos en gran escala donde no existen factores naturales para mitigar la propagación de plagas y enfermedades de las plantas. Mientras el número de ciclos de aplicación de pesticidas varía de acuerdo al productor y el país, en América Latina, es habitual que una empresa fumigue los campos semanalmente. La forma general de manejar el proceso de aplicación también varía según el país y el productor. En Colombia, se retira a los trabajadores del trabajo de campo durante la aplicación aérea de pesticidas y por las dos horas siguientes. Aproximadamente el 50 % de los trabajadores entrevistados en la investigación de Ecuador describieron cómo los empleadores realizaban la aplicación aérea sin aviso previo directamente sobre ellos. La industria del banano orgánico de Perú, sin embargo, representa una diferencia significativa en los impactos en salud y seguridad, porque no se permite el uso de agroquímicos en los sistemas orgánicos.

La aplicación aérea afecta a los trabajadores del banano y a las mujeres, hombres y niños que viven en las comunidades cercanas a las plantaciones. En septiembre de 2014, el Instituto Regional de Estudios en Sustancias Tóxicas de la Universidad Nacional de Costa Rica (IRET-UNA) publicó un informe sobre los altos niveles de *etilenotiourea* (ETU) encontrados en la orina de las mujeres que vivían cerca de las regiones productoras de banano en la provincia de Limón, en la costa caribeña, donde se utiliza regularmente el pesticida *mancozeb* en las aplicaciones aéreas (De Jooode, *et al*, 2014). El nivel medio de ETU encontrado por el estudio fue cinco veces mayor que los niveles encontrados en estudios en EE.UU., Italia e Inglaterra. La presencia de ETU superó el nivel de seguridad establecido por IRIS, el Sistema Integrado de Información sobre Riesgos de la Agencia de Protección Medioambiental, para el 75 % de las 445 mujeres que participaron en el estudio. El 10 % de las participantes presentaba tres veces el nivel seguro de ETU recomendado por IRIS en la orina.

Los investigadores establecieron que la principal fuente de contacto con el químico era la aplicación aérea en las plantaciones bananeras vecinas. Las mujeres no utilizaban productos que contuvieran ETU en el hogar y su dieta no era una fuente de contacto con el químico. Las mujeres que vivían más cerca de las plantaciones, las que trabajaron en las plantaciones durante el embarazo o las que lavaron la ropa de familiares que trabajaban en las plantaciones bananeras presentaban niveles más elevados de ETU.

Los estudios de trabajadores agrícolas en Méjico y Filipinas han encontrado que el contacto con el pesticida mancozeb y su derivado ETU puede alterar la función tiroidea, esencial para el desarrollo sano del feto y el recién nacido. Además, el mancozeb está en la lista del estado de California, EE.UU., como un químico conocido por ser causante de cáncer en humanos⁴.

En Guatemala, los trabajadores atribuyen los casos de abortos y nacimientos prematuros, y los niños nacidos con deformidades y dificultades de aprendizaje a la exposición de la madre a los agroquímicos a través de su trabajo

⁴ <http://environmentalcommons.org>

en las plantas de empaque. Los hallazgos en Costa Rica apoyan esta interpretación de los acontecimientos. También han habido casos de trabajadoras que desarrollaron cánceres de mama y de útero. Una mayor investigación sobre los efectos del uso rutinario de agroquímicos en las trabajadoras en la industria bananera es una prioridad urgente.

Un problema final de salud con una dimensión de género identificado por la investigación es el estrés psicológico y la preocupación que las madres solteras enfrentan al dejar a sus hijos solos o al cuidado de desconocidos. En algunos casos, las mujeres no tienen otra opción que dejar a sus hijos «mayores», de siete u ocho años de edad, cuidando a los bebés o los niños más pequeños mientras que ellas van a trabajar todo el día en la planta de empaque, lo que puede ser fundamental para satisfacer las necesidades financieras de la familia.

2.3 Tratamiento de las mujeres en el lugar de trabajo y acoso sexual

Existen variaciones significativas en la región en términos de cómo se trata a las trabajadoras. El sindicato en Nicaragua no informó de ninguna denuncia realizada por las trabajadoras con respecto a un trato desigual. Por otra parte, se identificó el acoso sexual como un problema en Honduras y Guatemala. En Guatemala, el sindicato apoyó las acciones de dos afiliadas diferentes que presentaron denuncias contra sus compañeros culpables de acoso sexual. En ambos casos la empresa puso fin a los contratos de los hombres responsables.

En Ecuador, las mujeres entrevistadas dieron ejemplos específicos del trato diferencial por parte de sus colegas masculinos junto con experiencias ocasionales de maltrato. Estos ejemplos incluyen:

- Si una mujer se sienta a descansar por un minuto, el supervisor le dice inmediatamente que se levante y comience a trabajar, mientras que los hombres reciben un tratamiento más indulgente.
- Si una mujer acaba sus labores temprano no le permiten irse a casa, en cambio a los hombres sí.
- Los supervisores muestran más respeto hacia los hombres, mientras que tratan a las mujeres «*como quieren porque saben que no vamos a enfrentarlos*».
- Fuera del trabajo, los trabajadores hombres suelen hacer bromas sobre los comentarios inadecuados que hacen a sus compañeras mujeres.
- Con frecuencia los hombres utilizan un lenguaje crudo y descortés hacia sus compañeras, y les ponen apodos tales como «*gordita*» o «*vaquita*».

En Colombia, las mujeres reportaron hostilidad y agresión por parte de los compañeros hombres, así como la discriminación y el acoso de los supervisores, además de los problemas principales ya mencionados arriba.

Dada la frecuencia del problema del acoso sexual, y el número de grandes empresas nacionales e internacionales pioneras en buenas prácticas en otros aspectos de la industria bananera, es una preocupación que los cuestionarios – y entrevistas (en Ecuador) – produjeran solo un ejemplo de una empresa que había desarrollado una política específica sobre el acoso sexual. El acuerdo Chiquita-UIF-COLSIBA de 2013 sobre estrategias y ejemplos hacia un trabajo digno para las mujeres se discute en la sección siguiente.

2.4 Derechos reproductivos de las mujeres

En la mayoría de países latinoamericanos existen ciertas leyes que protegen los derechos reproductivos de las mujeres. Sin embargo, la función reproductiva esencial de las mujeres y los requerimientos legales de apoyo para proteger estos derechos por parte de la empresa, a través de su contribución a los pagos de licencia por maternidad y por medio de otras provisiones, suelen ser consideradas por la administración de la empresa como una carga no deseada que prefiere evitar. Este trato injusto es, quizá, favorecido por las percepciones culturales dominantes, donde la responsabilidad del cuidado de los niños es considerada predominante, o exclusivamente, trabajo de mujeres. La necesidad de proteger los derechos de las mujeres es particularmente aguda pues, en muchos países, las mujeres con frecuencia se encuentran haciéndose cargo de sus hijos sin el apoyo de los hombres. En Honduras, no existen leyes que establezcan la responsabilidad de los hombres con respecto a sus hijos y el problema de las mujeres relegadas al cuidado de los mismos sin ningún tipo de apoyo por parte del padre está particularmente extendido. Se estima que el 30 % de los trabajadores en la industria bananera en Honduras son mujeres cabeza de

familia. En Ecuador, las mujeres cabeza de familia también son muy comunes en las áreas rurales. En Colombia, aproximadamente el 70 % de trabajadoras se identifican ellas mismas como cabeza de familia, bien porque son madres solteras o porque la pareja no contribuye económicamente al hogar. En Guatemala y Nicaragua, los entrevistados informaron que la mayoría de trabajadoras son madres solteras con tres o cuatro hijos⁵.

Las madres no solo se encuentran sin apoyo tanto por parte de los hombres como de las empresas que se atienen a los requerimientos legales, sino que a menudo descubren que el embarazo, o la posibilidad de quedar embarazadas, es una barrera a su empleo en la industria. En Colombia, por ejemplo, las mujeres reciben rutinariamente pruebas de embarazo antes de ofrecerles empleo, y también es común que las empresas exijan un certificado que demuestre que las solicitantes se han sometido a una esterilización médica. Como se describe en la sección 4.2, la práctica de despedir a las trabajadoras que quedan embarazadas permanece bien extendida en partes de la industria donde no existen organizaciones de trabajadores independientes. Mientras que en Ecuador esta práctica ha disminuido entre las empresas productoras más grandes, se sigue aplicando entre pequeños –y medianos– productores que no están sujetos a la inspección gubernamental o el monitoreo de órganos externos tales como auditores o sistemas de certificación.

Las trabajadoras de las empresas en la región, donde esta práctica sigue en vigencia, se enfrentan a un fuerte desincentivo para advertir a su supervisor acerca de un nuevo embarazo, lo que significa que no se les asignan tareas adecuadas y pueden seguir, por ejemplo, realizando aplicaciones químicas a fin de no perder el ingreso del que dependen ellas y sus familias. El estudio de caso de Ecuador también confirmó que las trabajadoras pueden abandonar sus trabajos cuando quedan embarazadas debido a la preocupación sobre el peligro que el mismo supone para su bebé no nacido.

La investigación también resaltó que cuando las trabajadoras conservan sus trabajos tras dar a luz o después de recibir la licencia por maternidad a la que legalmente tienen derecho, es probable que enfrenten severos obstáculos para continuar con la lactancia y para pasar el tiempo adecuado con su bebé. La extensa jornada laboral requerida por los empleadores del sector no permite que las mujeres dispongan del tiempo suficiente para cumplir sus responsabilidades domésticas y del cuidado de los niños. En Ecuador, esta situación ha mejorado debido a una ley que establece una jornada laboral más corta, de seis horas en lugar de ocho, para las nuevas madres en los lugares de trabajo sin guardería (OIT, 2012).

Por lo tanto, no es sorprendente que el cuidado de los niños siempre sea considerado alta prioridad en términos de instalaciones y servicios que las trabajadoras desean obtener de sus empleadores. Sin embargo, esta investigación no encontró un solo caso donde se facilitara una guardería u otro servicio para el cuidado de los niños.

En Guatemala, la falta de provisiones para el cuidado de los niños constituye una violación a la ley que exige que toda empresa con más de 30 empleados ofrezca un lugar seguro para que las mujeres alimenten a sus hijos⁷ menores de tres años y un servicio de guardería donde las madres puedan dejar a sus hijos al cuidado de un miembro del personal remunerado debidamente cualificado para esa función. En Izabal, el sindicato SITRABI ha intentado garantizar un compromiso para cumplir con la legislación en esta área en las negociaciones con Del Monte, pero de momento no ha tenido progresos.

Sin embargo, ha habido algunos éxitos. Los sindicatos en Colombia, Guatemala y Honduras han negociado con éxito que las empresas provean servicios de salud a los niños de los trabajadores y apoyo para su educación a través de la provisión de materiales y algunas becas. En Nicaragua, la certificación internacional (por Rainforest Alliance) había traído algunos beneficios a la comunidad local.

2.5 La doble y triple carga laboral de las mujeres

Como se indica en la sección 4.4, habitualmente se pide a los trabajadores latinoamericanos en la industria bananera que trabajen una jornada significativamente más larga que la requerida por las leyes nacionales. Sin embargo, el viaje hasta las plantaciones y desde las mismas también puede tomar mucho tiempo. En Colombia,

⁵ Todas las cifras han sido compiladas por el propio autor a partir de la investigación, las entrevistas y los cuestionarios. ⁷ <http://www.ariaslaw.com>

las empresas a menudo proveen transporte, pero algunas trabajadoras viajan hasta una hora y veinte minutos en cada dirección. Asimismo, se comprobó que las comunidades donde viven los trabajadores en Izabal, Guatemala, pueden estar a una distancia significativa de las plantaciones y la falta de transporte regular significa que a los trabajadores les puede tomar hasta una hora viajar hasta el trabajo y desde el mismo.

La provisión de servicios públicos en las regiones productoras de banano es a menudo muy pobre o inexistente. Esto puede llevar a que las mujeres tengan una confianza mínima en las guarderías públicas, incluso cuando otros miembros familiares o amigos pueden ayudar a cubrir el espacio entre las horas de apertura de la guardería y la jornada laboral. En Colombia, muchas mujeres informaron que no tienen otra opción sino la de dejar a sus hijos mayores, que pueden tener entre siete y ocho años de edad, a cargo del cuidado de los miembros familiares más pequeños. Tanto en Colombia como Ecuador, muchas mujeres indicaron que trabajaban a tiempo parcial para poder equilibrar su doble carga, pero esto significaba que no podían satisfacer sus necesidades económicas con el consiguiente ingreso reducido.

Este tipo de dificultades tiene muchos impactos negativos para las trabajadoras y para sus hijos. Las mujeres a menudo se levantan muy temprano para cocinar y preparar a sus hijos para la escuela, después viajan a la planta de empaque para trabajar un promedio de 10 a 11 horas, vuelven a casa y acuestan a los niños antes de completar otras tareas domésticas. Este régimen agotador tiene un impacto negativo en su salud. Muchas mujeres sufren estrés y sentimientos de culpabilidad debido a la cantidad de cuidado que son capaces de proporcionar a sus hijos.

Durante las entrevistas realizadas en Ecuador las mujeres informaron en detalle sobre estos sentimientos, expresando que:

- Se sienten culpables por dejar a sus hijos solos o con otros miembros familiares cuando están en el trabajo.
- No se pueden concentrar en el trabajo debido a su preocupación por sus hijos.
- No tienen tiempo para ayudar a sus hijos con sus tareas escolares.
- No pueden trabajar si sus hijos están enfermos.
- A menudo no pueden asistir a las reuniones de la escuela.

Aquellas mujeres que además participan activamente en la promoción de mejoras en el lugar del trabajo a través de actividades sindicales encuentran aún más difícil que otras equilibrar sus grandes cargas de trabajo. Mientras sus convenios colectivos les permiten deducir de su semana laboral el tiempo que le deben dedicar a las actividades sindicales, normalmente dedican más tiempo a apoyar sus compañeros y organizar actividades que las horas deducidas.

3. Iniciativas en torno al trabajo digno para las trabajadoras en la industria bananera

3.1. Empleo de mujeres

Los hallazgos sugieren que es posible aumentar las condiciones de empleo de las mujeres en la industria bananera de América Latina y sería positivo tanto para ellas como para las empresas.

En América Latina, **las trabajadoras están casi exclusivamente concentradas en las plantas de empaque**. Sin embargo, la gama de tareas que realizan varía, lo que demuestra cómo los estereotipos de género y las normas de la industria excluyen a las mujeres del trabajo productivo en funciones están dispuestas a emprender y son capaces de desempeñar, particularmente aquellas que requieren capacitación y habilidades adicionales o son más exigentes físicamente. En algunas partes de la industria, las mujeres también realizan trabajos de campo más ligeros.

En contraste con los estereotipos negativos respecto a la productividad de las mujeres, **algunos empleadores en Ecuador consideran a las trabajadoras más responsables y fiables que sus compañeros hombres, y con mayor atención al detalle**.

La ampliación de la gama de tareas que realizan actualmente las trabajadoras tendría unos claros beneficios laborales. Muchas mujeres empleadas en pequeños y medianos productores reciben contratos a tiempo parcial porque las empresas consideran que no pueden rotarlas al trabajo de campo los días en que no hay procesos de empaque. Las mujeres suelen ser excluidas de las tareas mejor remuneradas en los procesos de producción y empaque, creando una cultura en la que se desvaloriza el trabajo de las mismas. Como ya se ha reportado en la sección 5.1, en Ecuador, algunas mujeres informaron que ellas y sus compañeras recibían menor remuneración que los hombres por realizar el mismo trabajo.

Una guía sobre qué tareas del proceso de producción y empaque son adecuadas para las trabajadoras constituiría una herramienta útil para desafiar los estereotipos predominantes y las normas de empleo. Idealmente, el proceso de investigación de esta guía incluiría directamente a las trabajadoras en las decisiones sobre qué tareas encuentran apropiadas e incluiría un análisis de la productividad de las trabajadoras cualificadas y experimentadas en las diferentes funciones. Cualquier empresa que deseara promover prácticas laborales más equitativas podría empezar por desarrollar una política sobre el empleo de mujeres.

Las políticas sobre la variedad de funciones adecuadas para las trabajadoras deberían ser consideradas durante los procesos de contratación. **Las estrategias para desafiar la discriminación contra las mujeres y la evasión de las responsabilidades legales de la empresa de apoyar las funciones reproductivas de las trabajadoras también son áreas clave que se debe abordar.** En Ecuador, la combinación de la presión recibida por parte de los mercados internacionales para la producción ética con el aumento de las inspecciones del gobierno tuvo éxito en el desafío de la práctica de despedir a las trabajadoras que quedaban embarazadas en el caso de los mayores productores en la industria.

La investigación en Ecuador constató que la contratación informal liderada por empleados hombres era a menudo un obstáculo para el acceso de las mujeres al trabajo. Las mujeres locales consideraban que las empresas no querían contratarlas. **La contratación selectiva y las estrategias para fomentar las solicitudes de empleo de las mujeres** podrían acabar con estos patrones. En Nicaragua, FETDECH ha negociado una cláusula en su convenio colectivo que da preferencia a las candidatas mujeres para los puestos vacantes en la planta de empaque. Las mujeres representan entre el 25 % y el 28 % de la fuerza laboral en las empresas que han negociado y firmado este acuerdo (FETDECH, 2014).

Existe una **correlación entre los sindicatos independientes y fuertes comprometidos en un diálogo permanente y las negociaciones colectivas de salarios por un lado, y las mejores condiciones laborales y los niveles más altos de empleo de mujeres por el otro.** Esto se ha observado en Honduras, el norte de Guatemala y Nicaragua. Los sindicatos miembros de la federación FESTAGRO en Honduras, SITRABI y UNSITRAGUA en Guatemala y FETDECH y ATC en Nicaragua todos tienen niveles más altos de mujeres afiliadas que lo que sugeriría las proporciones empleadas en sus respectivas industrias. Aunque no exista ninguna evidencia empírica que demuestre esta afirmación, parecería que la promoción proactiva de la educación, la capacitación y el liderazgo de las mujeres durante las dos últimas décadas en los sindicatos del norte de América Central, encabezados por Iris Munguía del SITRATERCO/FESTAGRO en Honduras, ha tenido repercusiones positivas en el mantenimiento o el incremento del empleo de las mujeres en las subregiones de la industria bananera. La historia de las líderes del sindicato de mujeres está bien documentada en el libro *El poder de las mujeres es poder sindical. La transformación de los sindicatos bananeros en América Latina (Bananas! Women transforming the Banana Unions of Latin America)*, de Dana Frank, profesora de la Universidad de California, publicado en 2005.

Sin embargo, los sindicatos en Changuinola, la costa caribeña de Panamá, y Urabá, el principal distrito de exportación colombiano, no han logrado superar los prejuicios de género entre empleados a la hora de la contratación, sumado a las barreras aparentemente culturales entre los miembros de la potencial fuerza laboral misma. Se ha reportado que algunos líderes masculinos de las comunidades indígenas de Guyami, quienes constituyen prácticamente toda la fuerza laboral en Bocas Fruit Co., en Panamá, se oponen radicalmente a la contratación de más mujeres en la industria. No se ha llevado a cabo ninguna investigación con respecto a sus razones para desalentar a las mujeres de ocupar puestos de trabajo asalariados en un área donde casi no existe otro empleo formal. Las complejas razones por los bajos niveles de empleo de mujeres en la industria colombiana

son analizadas en el libro de Clara Gómez titulado *Derechos y reverses de las trabajadoras de la agroindustria del banano*, publicado en 2004.

Será interesante evaluar el impacto de las 400 empleadas recién contratadas por Chiquita en su filial de Bocas Fruit en Panamá, como parte de un programa piloto para promover el empleo de la mujer. Este plan se acordó entre la Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales, COLSIBA, y la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA). Este acuerdo, dirigido por COLSIBA, refleja la relativa fuerza de las mujeres líderes en el movimiento sindical de trabajadores bananeros.

Desde mediados de los años 90, **las Secretarías de la Mujer activas en el sindicato de trabajadores del banano de la mayoría de países, coordinadas por la propia Secretaría de la Mujer de COLSIBA, han sido muy influyentes en la «feminización» de los sindicatos en toda la industria** en América Latina y, recientemente, más allá.

En Colombia, el departamento de mujeres de SINTRAINAGRO lanzó la campaña *¡En las fincas bananeras aceptamos mujeres!* en 2004, con el objetivo de desafiar los bajos niveles de empleo de mujeres y **exigir una mayor inclusión en la industria**. La campaña combinaba reuniones con administradores de empresas, actividades publicitarias que incluían el recorrido de las plantaciones en un vehículo marcado y actividades con las trabajadoras. En 2013, se acordó una nueva cláusula para emplear una mujer más en cada una de las plantaciones, vinculada a un programa de capacitación para mujeres cabeza de familia (véase más abajo). Sin embargo, las barreras culturales que interfieren con el cambio en las regiones productoras de banano en Colombia, donde el conflicto interno ha dañado el tejido social y ha contribuido a los altos niveles de desigualdad y violencia de género en las comunidades, son fuertes. En el momento de preparar este informe la situación parece empeorar en lugar de mejorar, con una serie de despidos provocados por la discriminación de género que ha dejado algunas fincas sin una sola trabajadora.

La dificultad de impulsar el cambio para la representación de las mujeres en la industria colombiana parece ser el **«machismo» o chovinismo masculino profundamente arraigado** entre los propietarios, administradores y trabajadores hombres en la industria. **La influencia de las partes interesadas externas** es por lo tanto extremadamente importante para promover una mayor igualdad en la industria. Fairtrade tiene una poderosa presencia en Colombia, con alrededor del 15 % de las exportaciones certificadas por este sistema (Quesada, 2013). Esto sugiere que Fairtrade podría desempeñar una función en potenciar el cambio en la industria. El apoyo financiero para el trabajo del Departamento de la Mujer de SINTRAINAGRO – el cual representa a más del 90 % de los trabajadores en la industria (Quesada, 2013) – también es una estrategia importante para desafiar la discriminación y el acoso que enfrentan las trabajadoras colombianas.

La investigación de Ecuador y Colombia identificó **la capacitación formal como una clave para desbloquear el potencial empleo para la mujer** en la industria. En ambos países, algunas mujeres describen una falta de confianza en sus habilidades para desempeñar el trabajo en comparación con sus compañeros hombres más experimentados. En Colombia, SINTRAINAGRO relata que en ocasiones las actitudes hostiles de los trabajadores hombres hacia sus compañeras son una barrera al aprendizaje informal de las mismas «en el trabajo», tal como suele requerirse. Se ha puesto recientemente en marcha una iniciativa de capacitación en colaboración con la Asociación de Bananeros de Colombia (AUGURA) y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) en virtud de la cual las mujeres cabeza de familia tendrán la oportunidad de aprender las tareas de la industria en los institutos, eliminando así la barrera que pudiera plantear la relativa inexperiencia de las mujeres que buscan trabajo en comparación con los candidatos hombres. Esta iniciativa está relacionada con una nueva cláusula del convenio colectivo a nivel sectorial donde las empresas se comprometen a emplear a una mujer más en cada una de las casi 300 fincas cubiertas por el acuerdo.

La capacitación técnica sistemática, proporcionada por las empresas o las asociaciones de productores, para todos los trabajadores nuevos en las tareas para las que han sido empleados tendría beneficios de productividad y de salud y seguridad para las empresas, y eliminaría una de las barreras al empleo de mujeres. En Honduras, donde las mujeres representan alrededor del 30 % de la fuerza laboral⁶, el código de trabajo establece un período de

⁶ Figura estimada por el sindicato hondureño FESTAGRO, 2014.

prueba de 60 días durante el cual un empleado nuevo aprende su trabajo⁷, que demuestra cómo un proceso de capacitación estandarizado es un elemento de las prácticas de empleo más equitativas.

3.2. Tratamiento de las mujeres

Las iniciativas que han promovido mejoras en la vida de las trabajadoras bananeras en América Latina han sido **dirigidas en su gran mayoría por las propias mujeres**. Esto demuestra el poder de un enfoque centrado en el empoderamiento de las mujeres para que desafíen la desigualdad de trato y el acoso que enfrentan, y contrasta con la falta de acción por parte de las empresas productoras y otras partes interesadas.

COLSIBA, la Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros y Trabajadores Agro-industriales, tiene el compromiso de garantizar que las mujeres estén representadas en su liderazgo y ha tenido una Secretaría de la Mujer fuerte, la cual ha defendido los derechos de las trabajadoras y ha promovido mejoras en las vidas de las mujeres de la región desde 1996. COLSIBA trabaja para avanzar en el objetivo de la OIT de promover oportunidades para que las mujeres y los hombres obtengan un trabajo digno y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. El objetivo central de la Secretaría de la Mujer de COLSIBA es la inclusión, la participación activa de las mujeres en la sociedad en los ámbitos social, político y económico.

En 2004, los representantes de los sindicatos de Ecuador, Colombia, Panamá, Costa Rica, Nicaragua, Guatemala y Honduras formaron una **Plataforma para vindicar los Derechos de las Mujeres** para asegurar **la integración de una perspectiva de género en los convenios colectivos** en la industria. La plataforma escribió cláusulas específicas para abordar los problemas enfrentados por las trabajadoras que los sindicatos de la región podrían integrar en sus negociaciones. Ahora, se incluye una cláusula contra la discriminación de género en todos los convenios colectivos firmados por los sindicatos participantes.

Como ya se ha descrito en este informe, una cláusula específica para promover o garantizar mayores oportunidades de empleo para las mujeres ha tenido un impacto positivo en la representación de las mujeres en la industria en algunos países. Otros beneficios para las trabajadoras y sus hijos, que han sido garantizados a través de cláusulas sensibles al género en los convenios colectivos, incluyen:

- Asegurar que los trabajadores tengan la opción de decidir si quieren trabajar horas extraordinarias o no, lo que significa que las mujeres son más capaces de equilibrar su trabajo y su vida familiar;
- Un subsidio/bonificación mensual por cada hijo para los empleados con hijos;
- Asistencia médica para las familias de los trabajadores;
- Suministro de materiales escolares para los hijos de los trabajadores;
- Programas de becas para los hijos de los trabajadores;
- Generación de ingresos: preferencia por mujeres cabeza de familia para operar los comedores de las plantaciones y capacitación en preparación de alimentos para apoyar a las mujeres que desempeñan esta función;
- Generación de ingresos: apoyo y capacitación en la producción de ropa de trabajo/uniformes para las mujeres cabeza de familia;
- Aportaciones de la empresa a un fondo para ayudar a los trabajadores a comprar su propia casa;

⁷ <http://www.central-law.com>

- Aportaciones de la empresa a un fondo de rotación para apoyar a los trabajadores que enfrentan emergencias domésticas;
- Proyectos comunitarios y apoyo a los trabajadores en las áreas de educación, recreación, cultura y deporte.

Además, en 2004, la Secretaría de la Mujer de COLSIBA llevó a cabo un **proceso de investigación participativa** sobre las experiencias de sus miembros femeninos y las prioridades de estas mujeres para el cambio. Se podría decir que éste sigue siendo una de las mejores fuentes de información disponibles sobre la realidad de las mujeres que trabajan en la industria bananera en América Latina y, más de diez años después, quizá sea hora de repetir este proceso y ver cómo y en qué medida ha cambiado la situación. En Colombia, la investigación sobre los derechos laborales, sexuales y reproductivos de las trabajadoras bananeras se plasmaron en un libro: *Derechos y reveses de las trabajadoras de la agroindustria del banano*, de Clara Elena Gómez Velásquez. *Lucha de Mujeres bananeras* es otro libro basado en las experiencias del mismo grupo de mujeres.

El programa regional de mujeres de COLSIBA se revisó por última vez en 2012. Este resalta que la situación de las trabajadoras en la industria bananera es **responsabilidad de todas las partes interesadas de la industria** y que la **participación y el compromiso activos de las empresas y las asociaciones productoras** son necesarios para avanzar hacia la igualdad de género. Si bien la Secretaría exige el respeto a los derechos sexuales, laborales y reproductivos de las trabajadoras en la industria bananera, va más allá de este enfoque en los derechos para ayudar a las mujeres a convertirse en protagonistas activas de la transformación de su posición en el lugar de trabajo, el hogar y la sociedad. Centra su atención en el **empoderamiento de la mujer** a través de:

- Un amplio programa de capacitación y creación de capacidades a fin de apoyar a las trabajadoras bananeras para desarrollar y alcanzar su potencial en el lugar de trabajo, en la comunidad y en sus vidas personales;
- Asegurar el compromiso de la inclusión y la participación política de las trabajadoras tanto en las estructuras administrativas de las empresas productoras como en los comités sindicales en el lugar de trabajo y la organización de estructuras.

La investigación en Ecuador obtuvo testimonios sobre la forma en que la capacitación proporcionada por el sindicato FENACLE para las trabajadoras en los derechos laborales y la autoestima ayudó a las participantes a desafiar el trato desigual y el acoso en el lugar de trabajo, y a establecer relaciones más equitativas en otras áreas de su vida. También demuestra cómo las mujeres organizadoras de los sindicatos, que han recibido capacitación y apoyo en el desarrollo de capacidades, se encuentran en una posición ideal para impartir esta capacitación y apoyar a sus colegas en la presentación de denuncias formales cuando sea necesario.

En Colombia, el Departamento de Mujeres de SINTRAINAGRO ha desarrollado una detallada propuesta de proyecto para la prestación de servicios de guardería para niños de 1 a 4 años considerados en riesgo debido a sus niveles de desarrollo físico y mental, y actividades de capacitación complementarias con las madres solteras para ayudarlas a comprender sus derechos, administrar la economía familiar y tratar con relaciones abusivas. Hasta ahora, el sindicato no ha logrado asegurar fondos para esta propuesta, a pesar de que permitiría a los certificadores y minoristas que compran de la región realizar progresos reales en la promoción de la equidad de género a sus proveedores, vindicando la importancia de la función reproductiva de las mujeres y permitiendo a los trabajadores ocuparse de sus familias en condiciones de seguridad.

Aunque una de las estrategias más importantes para promover un mejor trato para las trabajadoras en la industria bananera es apoyar a esas mujeres para transformar su situación, como lo enfatiza la Secretaría de la Mujer de COLSIBA, las **iniciativas proactivas lideradas por las empresas son un ingrediente esencial para promover este cambio**. La investigación en Ecuador demostró el valor de la capacitación en relaciones humanas proporcionada por las empresas para mejorar el ambiente en el lugar de trabajo, que incluye el desafío al acoso por razones de

género. Por ejemplo, Dole ofrece este tipo de capacitación en las plantaciones que posee de forma directa en el país. Los trabajadores también han confirmado que la actitud de la administración es un factor clave para determinar la cultura del lugar de trabajo.

Las políticas sensibles al género a nivel de empresa son necesarias para mitigar la discriminación y promover la igualdad para las trabajadoras bananeras. La metodología de este proceso de investigación no ha permitido recopilar información fiable sobre las políticas existentes en las diferentes empresas productoras nacionales y multinacionales. La investigación realizada en Ecuador demostró que los códigos de conducta desarrollados por los productores para responder a los sistemas de certificación internacionales y las oportunidades de mercado normalmente contienen una cláusula de no discriminación. Sin embargo, ninguna de las empresas que participaron en el estudio contaba con una política en contra del acoso sexual en el lugar de trabajo. Un panorama general de la situación actual de las trabajadoras bananeras en Ecuador demostró que, aunque los códigos de conducta supongan un desarrollo positivo, el cambio requiere un compromiso sostenido a lo largo del tiempo.

El testimonio de los niveles actuales de discriminación y acoso deja clara la ausencia de políticas sensibles al género en gran parte de la industria y, donde existen, es necesario reforzar los procedimientos que establecen su aplicación y seguimiento. El proceso de investigación de Ecuador, el conocimiento del sindicato del sector que representa más del 90 % de los trabajadores bananeros en Colombia y la percepción de la industria por parte de los sindicatos entrevistados en Guatemala, Honduras y Nicaragua revelaron que ninguna empresa productora cuenta con una política sobre el problema grave y generalizado del acoso sexual, a excepción de Chiquita.

La creación del **Comité de Mujeres como parte del acuerdo marco regional de Chiquita/UITA/COLSIBA** en abril de 2011 «sobre libertad sindical, estándares laborales mínimos y contratación en operaciones⁸ latinoamericanas bananeras» ha permitido que la multinacional consolidara su labor existente en cuestiones a las que se enfrentan las empleadas mujeres. El objetivo general del Comité es promover y fortalecer un ambiente de trabajo seguro (libre de acoso, exclusión y desigualdad), que propicie mejoras en el desempeño así como el desarrollo personal y profesional de las trabajadoras.

El enfoque de los múltiples interesados busca abordar los problemas a través de la participación activa tanto a nivel del personal de la administración como de las propias trabajadoras. Estas actividades tienen tres objetivos: el fortalecimiento de las políticas de empresa sobre las condiciones de trabajo de las mujeres en las fincas de las empresas; el desarrollo de programas de creación de capacidades para las mujeres y el desarrollo de propuestas para aumentar las oportunidades de empleo de mujeres.

El problema del acoso sexual fue identificado como una prioridad clave, y el comité ha redactado una cláusula específica que hace referencia a la UITA y a los convenios de la OIT sobre las cuestiones de género en la agricultura, así como a la orientación sobre la política del acoso sexual extraída de un manual de capacitación en la Iniciativa del Comercio Ético (desarrollado en consulta con sus tres miembros) para supervisores y administradores, que tiene por objetivo ayudar a los empleadores y los sindicatos en la lucha contra el acoso sexual en la agricultura. Esta cláusula fue aprobada en marzo de 2013 y se incluirá como estándar en todos los futuros convenios colectivos negociados por las plantaciones propiedad de la empresa.

Sin embargo, el acuerdo sobre la cláusula es solo el primer paso. Actualmente, los miembros de COLSIBA dirigen una campaña para lograr que los sindicatos y las trabajadoras estén informados sobre la cláusula y de cómo implementarla a nivel de plantación. Al parecer, la administración local de Chiquita no siempre respeta los acuerdos hechos a nivel regional, esto se demuestra por la disminución de oportunidades de empleo para las mujeres en las plantaciones de Chiquita en Honduras. Por ello, Chiquita está trabajando internamente para informar a la administración local sobre el contenido de la cláusula y su importancia. Este enfoque de múltiples interesados de Chiquita/IUF/COLSIBA es un ejemplo de buena práctica que tiene el potencial de ofrecer lecciones a toda la industria sobre cómo abordar efectivamente el problema generalizado del acoso sexual.

⁸ <http://www.iufdocuments.org>

Otras partes interesadas también tienen una función que desempeñar en la promoción de un mayor y mejor empleo de mujeres en la industria bananera. El **desarrollo de indicadores para medir la igualdad de género por parte de auditores externos y sistemas de certificación internacional** es una estrategia importante que tiene cierto potencial de contrarrestar el sexismo arraigado y generalizado en la cultura de muchos países productores. **La certificación de Fairtrade** ha sido pionera de la labor en esta área, con políticas de no discriminación y requisitos de capacitación para empoderar a las trabajadoras y apoyar su progresión a posiciones de responsabilidad. Para el sexto año de la certificación, los productores deben proveer servicios de guardería para los hijos⁹ de los trabajadores en Colombia. No obstante, donde sólo el 15 % de las exportaciones cuenta con la certificación de Fairtrade, las mujeres continúan representando una proporción muy baja de la fuerza laboral y se reconocen diferentes formas de acoso de género ampliamente extendidas, lo que demuestra la necesidad de esfuerzos colaborativos entre las partes interesadas para asegurar que las políticas se traduzcan efectivamente a la práctica.

Las auditorías éticas y los sistemas de certificación internacional también deben considerar el **marco legislativo para las trabajadoras** en el país específico en cuestión. Por ejemplo, en Guatemala, los actores de la industria actualmente no cumplen con su responsabilidad legal de proveer servicios de guardería – una de las principales áreas prioritarias a mejorar identificadas por las trabajadoras. En este respecto, es importante considerar que las empresas con las mejores prácticas de empleo en Guatemala compiten directamente con los productores en la costa del Pacífico Sur del país, conocidos por tener los peores salarios y condiciones en la región y, por consiguiente, bajos precios. Esto destaca no solo la necesidad de un mecanismo que eleve los estándares en la industria, sino que un cambio generalizado requiere **actores en toda la cadena de suministro que tomen la iniciativa**. También pone de relieve la necesidad de apoyar a los productores para implementar una producción más ética y sustentable que respete los derechos laborales, de género y reproductivos de las mujeres.

Conclusiones

El modelo económico patriarcal en países con una protección social frágil se combina con un arraigado chovinismo masculino que ha dejado a muchas trabajadoras de las regiones productoras de banano de América Latina en una situación de vulnerabilidad, pobreza y falta de respeto. Las normas culturales sostienen que la función principal de las mujeres es el cuidado de los niños y la domesticidad, lo que a menudo crea una barrera que impide que las mujeres asuman cargos de responsabilidad y autoridad en el lugar de trabajo. La frecuencia de mujeres cabeza de familia demuestra que en muchos casos los padres de los niños no asumen su responsabilidad de ayudar a ocuparse de la siguiente generación de ciudadanos y trabajadores.

La función reproductiva de las mujeres es una de las principales razones de discriminación contra su ingreso en el lugar de trabajo. En América Central, existe una clara correlación entre sindicatos independientes en el diálogo social y la negociación colectiva con las empresas por un lado, y el incremento de la participación de la mujer en la industria por el otro. Sin embargo, en Colombia, donde la cultura del machismo es particularmente fuerte, las empresas han respondido a la mayor presión para respetar los derechos de sus trabajadores a través del aumento de los obstáculos para las mujeres que deseen unirse a la fuerza laboral. El 15 % de las exportaciones de banano de Colombia tiene certificación de Fairtrade, que ilustra la influencia que las partes interesadas externas podrían tener para enfrentarse a las prácticas de empleo desiguales con el fin de evadir las responsabilidades legales para con las empleadas.

Otro factor que contribuye a la baja participación de las mujeres en la industria bananera es el modo en que se organizan las tareas y las mujeres están mayormente limitadas al trabajo en la planta de empaque. Las tareas que las mismas desempeñan a menudo se pagan a una tarifa menor que las realizadas por los hombres y en las empresas que no empaacan para la exportación a diario emplean muchas mujeres con contratos a tiempo parcial. Sin embargo, las trabajadoras expresan un interés en asumir una mayor variedad de tareas que las que se les tiene actualmente asignadas, incluso tareas más técnicas que están mejor pagadas pero que no requieren esfuerzos físicos excesivos. La investigación de Ecuador demostró que algunas empresas consideran a sus empleadas mujeres más fiables y con mayor atención al detalle que los empleados hombres.

⁹ <http://www.fairtrade.net>

Un proceso de investigación participativa para establecer la serie completa de tareas apropiadas para las trabajadoras, conducido por las propias mujeres, sería una herramienta útil para promover mayores oportunidades de empleo para las mismas. Las campañas de contratación selectiva que fomentan las solicitudes de empleo de candidatas femeninas y la capacitación sistemática para todos los trabajadores nuevos son estrategias que podrían incrementar la representación de las mujeres en la industria donde se realicen en un contexto de compromiso de la empresa a un empleo equitativo.

Si bien existen abundantes pruebas anecdóticas de los efectos negativos en la salud y el bienestar de las mujeres y sus hijos en el ambiente actual de la industria, no se comprende plenamente el impacto socio-económico a nivel de las comunidades en regiones donde es la principal fuente de empleo formal. Un estudio de caso detallado de esta cuestión es uno de los próximos pasos que se recomiendan para impulsar la labor del FMB sobre género.

La investigación hasta la fecha demuestra que las iniciativas lideradas por las propias trabajadoras han sido la principal fuerza para el cambio en la industria bananera de América Latina. El apoyo a la continuidad de los esfuerzos de las mujeres para desafiar el trato desigual y el acoso, que transforme su situación en el lugar de trabajo con beneficios en otras áreas de su vida, es un elemento esencial para promover el cambio. Las organizaciones de trabajadores independientes facilitan un marco para que las mujeres avancen en sus derechos laborales, de género y reproductivos de manera integrada, y aprendan de las experiencias de las mujeres en otras partes del mundo. Las cláusulas sensibles al género en los convenios colectivos han sido una herramienta importante para hacer frente al acoso y apoyar a las trabajadoras con un canal de compensación. En América Latina, COLSIBA cuenta con un importante historial de apoyo a los sindicatos locales y nacionales respecto al empoderamiento de sus trabajadoras.

El Foro Mundial Bananero ofrece la posibilidad de iniciativas de múltiples interesados en las que diferentes actores colaboran para promover el aumento y la mejora del empleo para las mujeres en la industria. La investigación para acompañar y aprender de los intentos de trabajo colaborativo de género, que están en curso, ayudará a identificar las estrategias más exitosas para el futuro.

Bibliografía

Acuña, G et al, 2011. *Investigación. Flujos migratorios laborales intrarregionales: Situación actual, retos y oportunidades en Centroamérica y República Dominicana. Informe de Costa Rica*. IOM, OIT, CECC/SICA, Red de Observatorios del Mercado Laboral, MTSS.

Arias & Munoz, 2012. *Doing business in Guatemala*.

(<http://www.ariaslaw.com/media/documents/DOING%20BUSINESS%20INGLES%20GUATEMALA.pdf>)

Banana Link, August 2011. *Guatemala: the banana workers' rights situation*.

(<http://www.bananalink.org.uk/sites/default/files/documents/Guatemala/Guatemala%20Report%20August%202011%20WEBSITE.pdf>)

Briones G., et al. 2012. *Perfil Migratorio de Nicaragua UE*, Gobierno Nicaragua, OIM.

Chiquita/IUF/COLSIBA 2001. *Regional framework agreement "on trade union freedom, minimum labour standards and employment in Latin American banana operations."*

Christian Aid, 2012. *The Scandal of Inequality in Latin America and the Caribbean*.

COLSIBA, 2001. *Diagnóstico participativo con enfoque de género sobre condiciones sociales, económicas, laborales y organizativas de las mujeres trabajadoras bananeras, Secretaría de la Mujer de Honduras*.

COLSIBA, 2012. *Intercambio de experiencias de mujeres en el marco del Foro Mundial Bananero*, Secretaría de la Mujer. Guayaquil.

Cooper A. & Quesada V., 2015. *Labour relations: Successful cases within the banana industry*, World Banana Forum (WBF) - Working Group on Labour Rights (WG03), Rome.

Escuela Nacional Sindical, 2004. *Derechos y Reveses: de la trabajadoras de la agroindustria del banano en Urabá, Colombia*.

Fairtrade International, 2014. *Fairtrade Standards for Hired Labour*.

(http://www.fairtrade.net/fileadmin/user_upload/content/2009/standards/documents/generic-standards/201501-19_HL_EN.pdf)

Food and Agriculture Organization, 2014. *The Changing Role of Multinational Companies in the Global Banana Trade, Market and Policy Analyses of Raw Materials*, Horticulture and Tropical (RAMHOT) Products Team. (<http://www.bananalink.org.uk/sites/default/files/FAO.pdf>)

Food and Agriculture Organisation, 2003. *The World Banana Economy 1985 – 2002.*, Rome (prepared by Pedro Arias, Cora Dankers Pascal Liu & Paul Pilkauska)

Frank D., 2005. *Bananeras: Women transforming the Banana Unions of Latin America*, South End Press.

Garcia A., 1967. *Reforma Agraria y Económica Empresarial en América Latina*.

Gomez, G., 2004. *Derechos y reveses de las trabajadoras de la agroindustria del banano*.

González Briones et al. 2012. *Perfil Migratorio de Nicaragua 2012*. UE, Gobierno Nicaragua, OIM.

ILO, 2012. *Maternity Protection Resource Package Part 2: Breastfeeding Arrangements at Work, Conditions of Work and Employment Programme*. (<http://mprp.itcilo.org/allegati/en/m10.pdf>)

De Joode W., 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)*. Costa Rica

Padilla R., 2012. *Labour law in Honduras (blog)*, Central Law Honduras.

Quesada A. V. H., 2013, *What can we learn from the banana experience in Colombia? Study of Industrial Relations on Fairtrade Certified Farms in the Urabá Region*. Fairtrade International. (http://www.fairtrade.net/fileadmin/user_upload/content/2009/resources/2013-03_Industrial_relations_Colombia_study_final.pdf)

Randall, M. 1994. *Sandino's Daughters. Testimonies of Nicaraguan Women in Struggle*. Vancouver.

Striffler S. & Moberg M., 2003. *Banana Wars: Power, Production, and History in the Americas*, Duke University Press.

Wiley J., 2008. *The Banana: Empires, Trade Wars, and Globalization*, University of Nebraska Press.

Sitios web consultados

ARIAS Laws, <http://www.ariaslaw.com>

Banana Link, <http://www.bananalink.org.uk/women-workers-face-crisis-uraba-colombia>

CEMH, <http://www.cemh.org.hn/>

Central Law, http://www.central-law.com/blog/Central_Law_Blog/post/Labor_Law_in_Honduras/

Environmental Commons, <http://environmentalcommons.org/cetos/criticalhabitat.html>

Fair Trade, <http://www.fairtrade.net>

Terminología

ATC Asociación de Trabajadores del Campo, Nicaragua.

AUGURA Asociación de bananeros de Colombia.

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

Etilenotiourea (producto residual del fungicida Mancozeb).

EE.UU. Estados Unidos.

FARC Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia.

FENACLE Federación Nacional de Trabajadores Agroindustriales, Campesinos e Indígenas Libres del Ecuador.

FESTAGRO Federación de Sindicatos de la Agroindustria, Honduras.

FETDECH Sindicato de Trabajadores del Departamento de Chinandega.

IRET-UNA Instituto Regional en Sustancias Tóxicas de la Universidad Nacional.

IRIS *US Environmental Protection Agency's Integrated Risk Information System* (Sistema integrado de información de riesgos de la Agencia de Protección del Medioambiente de Estados Unidos).

IUF *International Union of Food and Agricultural Workers (UITA* Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines).

OIT Organización Internacional de Trabajadores.

SENA Servicio Nacional de Aprendizaje, Colombia.

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

SITRABI Sindicato de Trabajadores Bananeros de Izabal, Guatemala.

SITRATERCO Sindicato de Trabajadores de la Tela Railroad Company, Honduras. **UNSTRAGUA**

Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala.

Anexo 1 : Informe sobre trabajo de campo realizado en Ecuador por Rachel Smith 1.

Introducción

Ecuador es, con diferencia, el mayor exportador mundial de bananas. Sus principales mercados son la Unión Europea, Rusia, el Mediterráneo y América del Norte. China también se está convirtiendo en un mercado cada vez más importante. Se estima que unos 2,5 millones de ecuatorianos están involucrados directamente o indirectamente en el sector de la banana, que es la única fuente de empleo para muchos aldeanos que no han completado la educación básica en zonas rurales.

Ecuador se caracteriza por un gran número de plantaciones pequeñas y medianas. El país también cuenta con algunas de las plantaciones más extensas del mundo. Los pequeños productores suponen un 86% de los productores de bananas del país. Aunque varias compañías exportadoras de gran tamaño aún dominan la industria, hay un número creciente de pequeños exportadores. La mayor parte de las compañías exportadoras compran un porcentaje de su fruta a terceros, que es un tema que preocupa ya que en teoría les permite eludir sus propias normas. En lo que respecta a las trabajadoras, esta forma de actuar puede tener como resultado que no se plante cara a la discriminación y el acoso que tienen lugar en plantaciones.

En los últimos años, la atención mediática se ha centrado en el trato deficiente que reciben los trabajadores, el trabajo infantil y los altos aranceles impuestos por la Unión Europea. No se ha mostrado mucho interés por la situación de las trabajadoras. El gobierno actual ha dirigido el país desde 2007 con el lema «La Revolución Ciudadana». Entre las medidas concretas tomadas, hasta la fecha, que tienen relevancia directa para las mujeres empleadas en la industria bananera, se incluyen: el aumento del sueldo mínimo nacional (más rápido que el costo de vida), animar a los trabajadores a afiliarse al sistema nacional de la seguridad social, y llevar a cabo más inspecciones de compañías. Sin embargo, dado el gran número de productores, el gobierno carece de los recursos para llevar a cabo inspecciones de todos ellos.

El Código del Trabajo actual protege bastante los derechos de los trabajadores y contiene varias cláusulas sobre las mujeres, incluidos el establecimiento de una remuneración como la de los hombres y tres meses de permiso de maternidad con sueldo.

El gobierno se ha esforzado conjuntamente por incorporar una perspectiva de género en los programas públicos y ha habido un aumento de la participación de mujeres en algunos sectores de la sociedad. Recientemente el Presidente presentó un plan de reforma que incluye la prohibición de despedir a mujeres embarazadas y representantes sindicales, y la afiliación de las amas de casa a la seguridad social. Dicho plan aún no se ha aprobado.

Sin embargo, un informe de 2009 de la *Japanese Development Cooperation Agency (JICA)*, Agencia japonesa de cooperación para el desarrollo, concluye que se necesitan resultados más concretos en este terreno, a pesar de la legislación introducida por el gobierno en los últimos años.

Las mujeres indígenas y de zonas rurales siguen estando en desventaja en comparación con los hombres, y trabajan principalmente en el sector informal. Entre los principales problemas a los que se enfrentan las mujeres se encuentran un alto porcentaje de embarazo durante la adolescencia y la violencia de género. Se estima que unas 83 000 mujeres ecuatorianas sufren de violencia física, psicológica o sexual cada año (UROCAL, 2012). Además, a las mujeres les resulta difícil tener acceso a propiedades y préstamos.

2. Índice

1. Introducción Pág. 29

2. Índice Pág. 30

3. Metodología Pág. 31

4. Empleo de mujeres Pág. 31

Resultados principales

4.1 Nivel de empleo de mujeres Pág. 32

4.2 Pequeños productores Pág. 34

4.3 Vías hacia el empleo: contratación y formación Pág. 35

4.4 El papel de las trabajadoras Pág. 36

4.5 Contratos y duración de la semana laboral Pág. 38

4.6 Participación de sindicatos y la Asociación de Productores Pág. 38

5. Problemas a los que se enfrentan las mujeres trabajadoras en el lugar de trabajo y Pág. 39 en el hogar

Resultados principales

5.1 Remuneración Pág. 41

5.2 Salud y seguridad Pág. 42

5.3 El trato de las mujeres en el lugar de trabajo y el acoso sexual Pág. 43

5.4 Los derechos reproductivos de las mujeres Pág. 44

5.5 Instalaciones y servicios para las mujeres Pág. 45

5.6 La doble carga de trabajo de las mujeres Pág. 45

6. Iniciativas para promover el trabajo digno para las trabajadoras mujeres en la Pág. 46

industria bananera

Resultados principales

6.1 El empleo de mujeres Pág. 47

6.2 El trato de mujeres Pág. 48

7. Conclusiones Pág. 50

8. Bibliografía Pág. 51

3. Metodología

La investigación de campo se llevó a cabo en Ecuador durante un periodo de cinco semanas en la última parte de 2014. Se produjo en forma de: entrevistas semiestructuradas con representantes de siete compañías exportadoras, dos productoras de tamaño medio y cuatro asociaciones de pequeños productores; dos visitas a plantaciones; entrevistas semiestructuradas con los jefes de equipo de tres plantas de empaque; entrevistas semiestructuradas y talleres con empleadas; cinco talleres con jornaleras temporales; y visitas a fincas junto con entrevistas con diez pequeñas productoras.

La investigación ha estado limitada en varios aspectos. Algunas compañías no quisieron tomar parte o tan solo compartieron información limitada. Resultó difícil acceder a las trabajadoras, y algunas de las entrevistadas se mostraron reacias a hablar de ciertos temas, incluido el acoso sexual. Además, no se pidió a las trabajadoras que dieran información personal para garantizar la confidencialidad.

También es importante señalar que, mientras que algunas de las mujeres entrevistadas trabajaban para las compañías cuyos representantes participaron en la investigación, muchas no lo hacían. Las discrepancias entre la información aportada por los empleadores y los empleados no suponen que los primeros haya sido deshonestos, y se ha de interpretar los resultados como visión de conjunto general de la industria en su conjunto.

Se llevó a cabo la investigación de campo con apoyo de Carmen Banegas de la Federación Nacional de Trabajadores Agroindustriales, Campesinos e Indígenas Libres del Ecuador (FENACLE) y Rachel Smith.

4. Empleo de las mujeres

Las mujeres representan entre el 7% y el 29% de la fuerza de trabajo agrícola de las compañías encuestadas, y del 16% al 63% de los empleados administrativos. Pocas mujeres ocupan puestos directivo.

Mientras que los representantes de las compañías consideran que **las mujeres carecen de interés** en puestos de trabajo en la industria, **las mujeres creen que las empresas no quieren contratarlas.**

La **ausencia de políticas específicas para el empleo de mujeres** en la mayoría de las compañías, así como la fuerte dependencia de **recomendaciones informales de trabajadores y de jefes de equipo** a la hora de la contratación son factores clave en las bajas tasas de empleo de mujeres.

De las asociaciones de pequeños productores incluidos en el estudio, una media del **14,7% de dichas empresas estaban encabezadas por mujeres.**

Se considera que el trabajo de campo exige demasiado esfuerzo físico para las mujeres, aunque un reducido número de ellas asume las tareas más fáciles y algunas de las encuestadas señalaron su interés en las tareas de campo si se les diera la oportunidad. El artículo 139 del actual Código de Trabajo establece el peso máximo que pueden cargar las mujeres.

Casi todas las trabajadoras del sector agrícola ocupan puestos en las plantas de empaque, donde representan aproximadamente el 32% de media de la fuerza de trabajo.

Las mujeres que trabajan en **plantaciones orgánicas** afirmaron que estas tienden a contratar a un mayor número de mujeres, puesto que en ellas existen más tareas apropiadas para ellas. No se confirmó si estas son tareas de campo asociadas a niveles más altos de cuidado de plantas debidos a la ausencia del uso habitual de agroquímicos.

Las tareas que las que se ocupan más comúnmente las mujeres son recoger los restos de flores de la fruta, aplicar químicos poscosecha (fumigación dentro de las plantas de empaque) y pegar etiquetas en los bananos. **Muchas mujeres se sienten capaces de llevar a cabo más tareas de las que se les permiten.** Las tareas que les gustaría realizar incluyen pesar la fruta, agrupar y, en algunos casos, empaquetar la fruta en cajas.

El hecho de que las mujeres no trabajen en el campo afecta a sus oportunidades de empleo de dos maneras importantes. **Las empresas pequeñas contratan a pocas mujeres**, ya que requieren una flexibilidad mayor en la gama de tareas tanto del campo como de la planta de empaque que sus grupos pequeños de trabajadores pueden llevar a cabo. **Los productores medianos contratan con frecuencia a mujeres a tiempo parcial** porque estas no pueden rotar para llevar a cabo tareas de campo en los días en que no hay proceso de empaque. Las trabajadoras ocasionales tienen menos probabilidades de encontrar un empleo para todos los días de la semana debido a que no se las contrata para trabajar en el campo.

Los trabajadores ocasionales no tienen contrato y la mayoría no están afiliados a la seguridad social.

La mayoría de las trabajadoras confirmaron que el trabajo está organizado para que **a las colegas embarazadas se les den tareas que exigen un menor esfuerzo físico** (por ejemplo, retirar las flores de la fruta o contar el número de racimos de bananas, que pueden realizar sentadas – y que no requieren niveles elevados de contacto con agroquímicos). **Sin embargo, una encuestada afirmó que las embarazadas seguían fumigando con químicos poscosecha en el lugar donde trabaja ella.**

La persecución de la organización sindical está generalizada en la industria bananera ecuatoriana, y solo una de cada tres asociaciones de trabajadores independientes existentes tiene una secretaria electa.

No se respeta el derecho de asociación en la industria bananera ecuatoriana, y los trabajadores temen perder su empleo si su jefe descubre que están involucrados en un sindicato o asociación de trabajadores organizando actividades. En consecuencia, el nivel de organización sindical del sector es muy bajo.

4.1. Nivel de empleo de mujeres

La proporción de trabajadoras agrícolas en las compañías encuestadas oscila entre el 7% y el 29%. Mientras que los departamentos administrativos de las empresas son bastante más pequeños que la fuerza de trabajo agrícola, el porcentaje de mujeres que trabajan en la administración es consistentemente más alto, oscilando entre el 16% y el 63%.

Tabla 1: Empleo de hombres y mujeres en compañías de cultivo y exportación de bananos

<i>Compañía</i>	<i>Total de Empleados</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Contratos Permanentes</i>	<i>Hombres</i>	<i>Contratos Permanentes</i>	<i>% de mujeres</i>
Administración de Bonita	700	150	100%	550	100%	21%
Agricultura de Bonita*	4931	584		4347		12%
Administración de Dole	899	143	100%	756	100%	16%
Agricultura de Dole	2350	162	100%	2188	92%	7%
Administración de Jasafrut	20	10	100%	10	100%	50%

Agricultura de Jasafrut	48	13	100%	35	100%	27%
Administración de Novamerc S.A.	16	10	100%	6	100%	63%
Corporación Palmar	1390	410	100%	980	70%	29%
Empresa mediana A	50	2	100%	48	desconocido	4%
Empresa mediana B	100	18	100%	82	100%	18%
Grupo Wong/ Reybanpac	12% de las mujeres en todas las ramas de la empresa, incluidos los puestos de dirección, administración, posiciones en el campo y la planta de empaque					

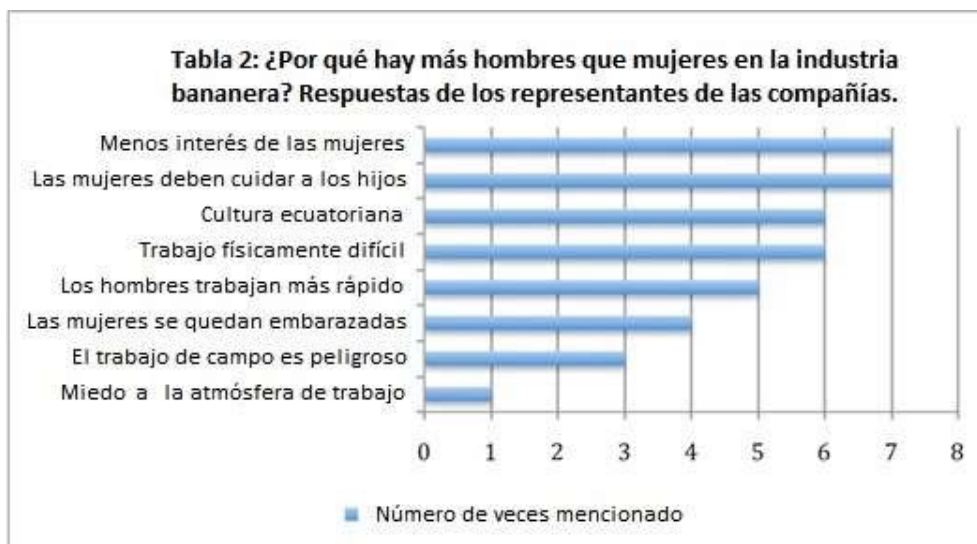
Fuente: cifras recopiladas por la investigación basadas en las encuestas a compañías, 2014

Las compañías con un pequeño número de empleados son propietarias de solo una o dos plantaciones y compran la mayoría de su fruta a terceros proveedores.

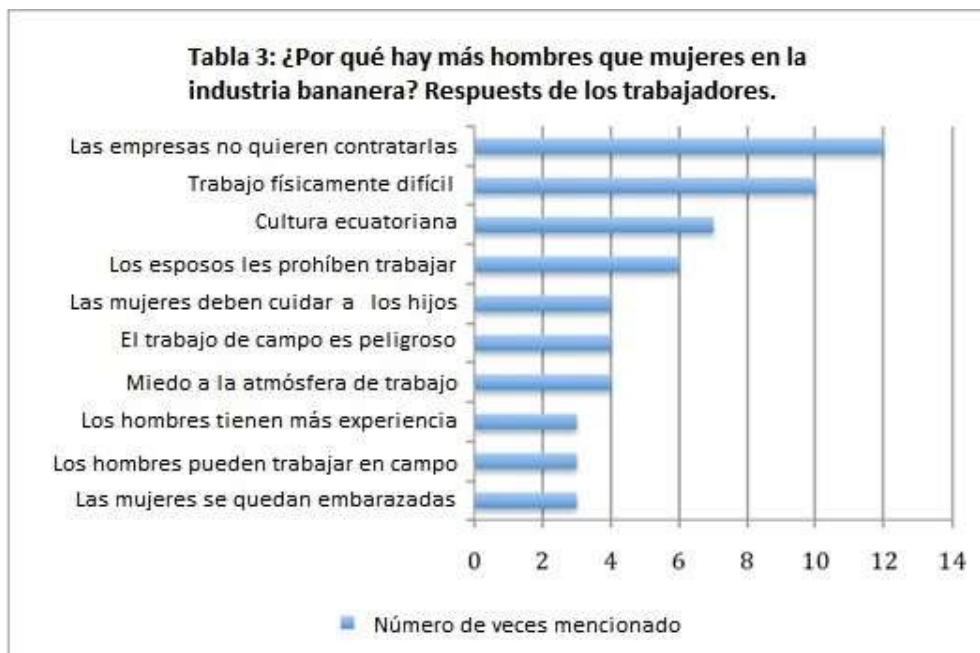
* El 4% de los trabajadores agrícolas de Bonita tienen contratos temporales para la temporada alta. Se desconoce el desglose de hombres y mujeres.

Relativamente pocas mujeres ocupan puestos directivos. En Dole, con un total de 26 directivos, seis son mujeres. Cuatro de los 300 supervisores de Bonita son mujeres. En Reybanpac, todos los supervisores son hombres. Novamerc S.A, la primera compañía exportadora de Ecuador fundada exclusivamente por mujeres, representa una excepción. Los puestos de presidente, director general, director de operaciones y director administrativo los ocupan mujeres. Una razón sugerida para la baja representación femenina en puestos directivos es que estos requieren una licenciatura en agronomía, una carrera que pocas mujeres estudian actualmente.

La infrarrepresentación de mujeres en la industria bananera en aquellas áreas en las que hay pocas oportunidades de trabajo remunerado diferentes puede dejar a menudo a muchas mujeres rurales en condiciones de pobreza severa. El número de mujeres que son cabezas de familia en el campo ecuatoriano es elevado. Las tablas 2 y 3 ilustran las razones esgrimidas por los representantes de las compañías y por los trabajadores para los bajos niveles de empleo femenino en la industria bananera:



Fuente: respuestas de los representantes de las compañías en las encuestas realizadas por la investigación, 2014



Fuente: respuestas de los trabajadores en las encuestas y talleres realizados por la investigación, 2014

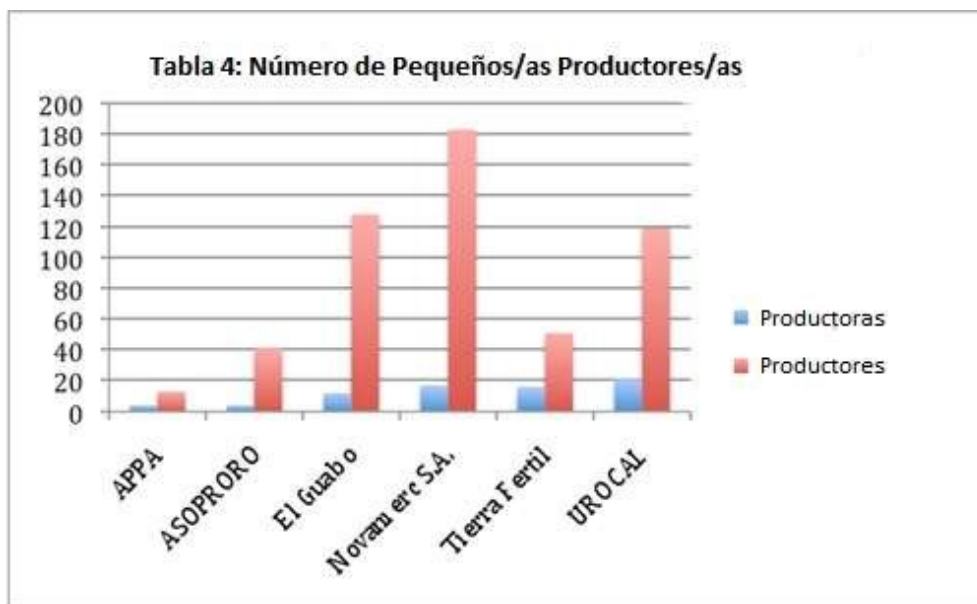
La comparativa entre las respuestas más comunes es llamativa. Mientras que los representantes de las compañías afirmaron que las mujeres carecen de interés en puestos de trabajo en el sector industrial, las mujeres consideran que las empresas no quieren contratarlas.

4.2. Pequeños productores

De las asociaciones de pequeños productores incluidas en el estudio, una media de 14,7% de las fincas minifundistas están encabezadas por mujeres. La tabla 4 ilustra el número de pequeños productores femeninos y masculinos, y también incluye los que suministran a Novamerc S.A.

La cultura ecuatoriana, tercera en la lista de razones de tanto las compañías como los trabajadores de las bajas tasas de empleo femenino en plantaciones medianas y grandes, es también el motivo alegado por los pequeños productores y los representantes de asociaciones de pequeños productores en relación con el escaso número de productoras. Para los propietarios de explotaciones agrícolas es costumbre legar sus tierras a sus hijos, y las parejas que compran fincas registran la tierra a nombre del hombre. Varios productores contestaron que «**esto es así**», cuando se les preguntó por qué la mayoría de pequeños productores son hombres. La mayoría de pequeñas productoras entrevistadas son viudas o separadas y, o bien heredaron la tierra, o bien la compraron solas. Aunque las mujeres pueden comprar tierras, otra explicación posible para las escasas productoras es que se conceden menos créditos a las mujeres que a los hombres.

La mayoría de trabajadores de empresas pequeñas son hombres. Esto va unido a la mayor flexibilidad que estas requieren de sus empleados y a la división de tareas por géneros.



Fuente: cifras recopiladas por la investigación basadas en las respuestas al cuestionario y las encuestas, 2014

4.3. Vías hacia el empleo: contratación y formación

Parece ser que una de las principales barreras al empleo de mujeres es la confianza de muchas compañías en los canales de contratación informales y en los jefes de equipo para traer trabajadores a las plantas empacadoras. El proceso de selección recae predominantemente en manos de los trabajadores que están acostumbrados a trabajar en entornos dominados por hombres, y muchos de ellos asumen que las mujeres no son adecuadas para la industria bananera. Aunque este hecho predomina en aquellas plantaciones que subcontratan de manera oficiosa a la mayoría de su mano de obra, también de da en compañías más grandes que emplean de manera formal a la mayoría de sus trabajadores, y se ve agravado por la necesidad frecuente de contratar a trabajadores en el último momento.

La mayoría de las compañías no tienen una política específica en relación con el empleo femenino, y sus esfuerzos de contratación dependen en gran medida del interés de los aldeanos. Resulta interesante que la principal razón esgrimida por las empresas en relación con las bajas tasas de contratación femenina es la ausencia de solicitudes de mujeres, como afirma un representante de empresa: «**el trabajo está disponible para ellas si lo quieren, pero no lo piden**». Por otro lado, las mujeres consideran que las compañías no quieren contratarlas. El escaso número de solicitudes de mujeres está también ligado a las percepciones culturales del papel de la mujer como cuidadora de los hijos y del hogar. Aunque las mujeres están involucrándose cada vez más en algunos sectores de la sociedad, algo que se debe ampliamente a las iniciativas positivas del gobierno actual, el cambio se desarrolla lentamente en las áreas rurales.

La falta de instrucción formal en las diferentes tareas de producción es otra barrera para la entrada de las mujeres a la industria. Dadas las tensiones entre trabajadores y trabajadoras, a las mujeres les resulta más difícil aprender de manera informal de sus colegas. Este hecho, combinado con su ausencia comparada de experiencia laboral en la industria, lleva a muchas mujeres a dudar de sus propias capacidades. Aunque algunos empleados confirmaron que reciben formación regular, otros han apuntado que han recibido escasa o ninguna formación. A los empleados contratados en el último minuto, como es frecuentemente el caso, no se les forma, y se espera de ellos que conozcan las tareas o que aprendan «sobre la marcha». La ausencia de recursos para formar a los trabajadores es un problema para las pequeñas empresas. A los empleados ocasionales no se les proporciona ninguna formación en las plantaciones en que trabajan.

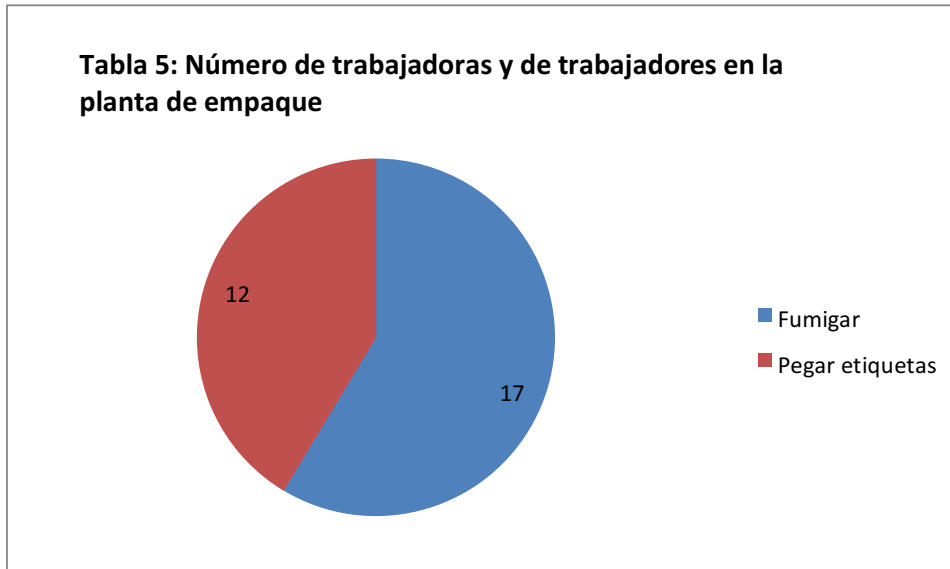
La mayoría de las asociaciones de pequeños productores proporcionan soporte técnico a todos sus productores, hombres y mujeres, pero pocas facilitan formación específica de género.

4.4 El papel de las trabajadoras

La mayoría de empleadas agrícolas trabajan en la envasadora. En Dole, no hay mujeres en el campo. En Bonita y Palar, solo dos de los miles de trabajadores del campo son mujeres (ver tabla 1).

Las mujeres y las compañías comparten la opinión de que el campo es demasiado exigente a nivel físico y que las mujeres que trabajan solas no estarían seguras debido al riesgo de acoso o de abuso por parte de los trabajadores o de delincuentes locales. Sin embargo, algunas de las encuestadas afirmaron que estarían dispuestas a trabajar en el campo si se les diera la oportunidad. Sus percepciones preestablecidas acerca del trabajo en el campo como un sector masculino contribuyen indudablemente a la escasa presencia femenina. Una trabajadora expresó que **«las compañías no nos contratan para el trabajo en el campo, así que no nos planteamos presentar una solicitud»**. Las pocas mujeres que trabajan en el campo se encargan de quitar las hojas de los bananos, lo que ilustra que algunas tareas del campo requieren menos fuerza física que otras. Es muy poco probable que las trabajadoras de campo organizadas en equipos se sientan vulnerables de la manera en que se sentiría una sola mujer.

Aunque hubo una considerable variación en las respuestas de trabajadores de diferentes plantaciones, cuando se les pidió que proporcionaran el número de hombres y de mujeres empleados en su envasadora, la investigación llegó a la conclusión de que una media del 32% de los empleados de plantas de empaque son mujeres.

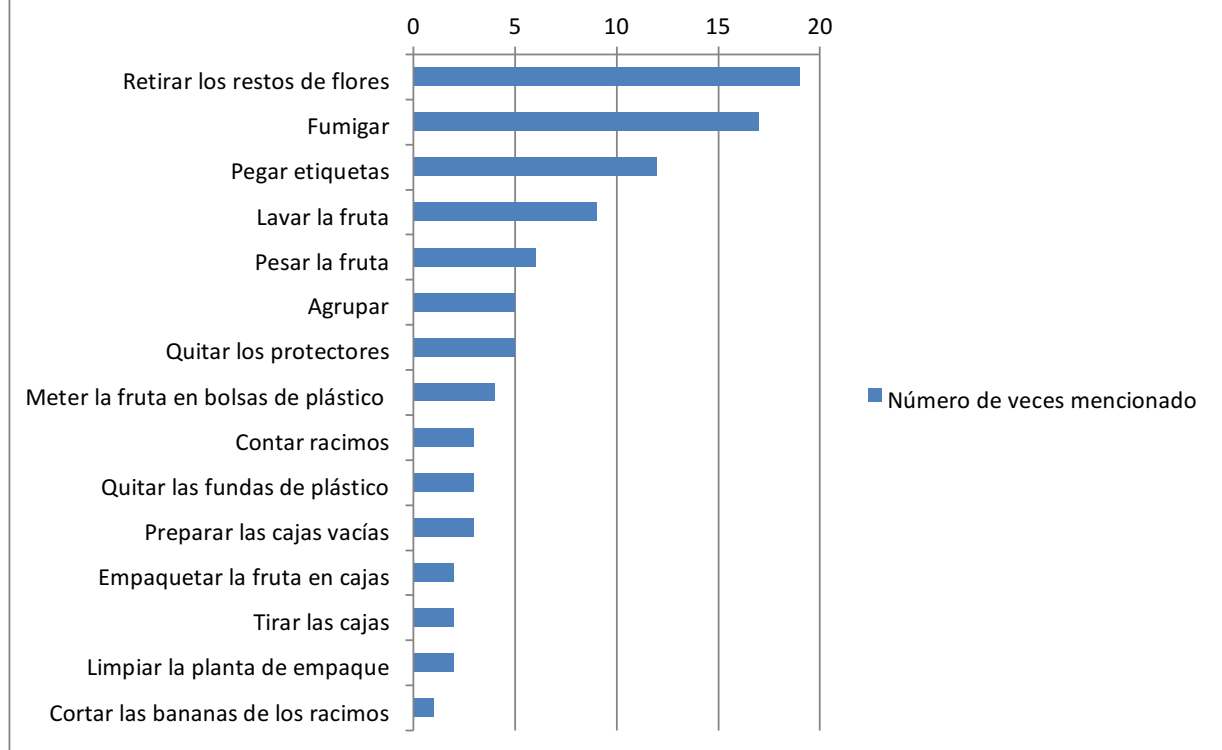


Fuente: cifras recopiladas por la investigación basadas en las encuestas a las empresas, 2014

Los trabajadores de las plantaciones orgánicas afirmaron que estos tipos de plantaciones tienden a dar empleo a un número mayor de mujeres, puesto que existen más tareas apropiadas para ellas.

Las tareas asignadas a mujeres varían mucho entre diferentes compañías. La tabla 6 ilustra la frecuencia con la que ciertas tareas fueron mencionadas tanto por los trabajadores como por los representantes de las empresas:

Tabla 6: ¿Qué tareas realizan las mujeres en la planta de empaque?



Fuentes: respuestas de los trabajadores en encuestas y talleres llevados a cabo por la investigación, 2014

Las tareas más comúnmente llevadas a cabo por mujeres son retirar los restos de flores de la fruta, aplicar los químicos poscosecha (fumigación) y pegar etiquetas en los plátanos. Ciertas mujeres trabajan haciendo grupos, ya que algunos supervisores consideran que las mujeres son más meticulosas y es menos probable que dañen la fruta. No obstante, es poco común que los empleadores den trabajo a mujeres para esta tarea técnica. De manera similar, es bastante extraño que las compañías contraten a mujeres para empaquetar la fruta en cajas, puesto que se cree que trabajarían más lentamente que sus colegas masculinos. Las tareas finales del proceso de envasado las completan siempre los hombres, pues incluyen levantar cajas pesadas y requieren una fuerza considerable. La asignación de las tareas restantes a mujeres u hombres varía de acuerdo con la compañía y, en algunos casos, con el supervisor de la plantación o el jefe de equipo. Solo Dole tiene una lista de tareas consideradas inadecuadas para las mujeres debido a su elevado nivel de riesgo.

Muchas mujeres se sienten capaces de realizar más tareas de las que se les permiten. Las que les gustaría llevar a cabo incluyen pesar la fruta, hacer grupos y, en algunos casos, empaquetar la fruta en cajas. Sin embargo, todas están de acuerdo en que las tareas al final del proceso requieren demasiado esfuerzo físico para las mujeres.

Los representantes de las compañías explicaron que, si se considera necesario, a las mujeres embarazadas se les asignan tareas más fáciles, como retirar los restos de flores de la fruta o contar el número de racimos, que pueden hacer sentadas. Algunas compañías afirmaron que seguían las recomendaciones de los médicos. A las embarazadas no se les permite utilizar espráis debido a la exposición a químicos. La mayoría de las encuestadas confirmaron estas afirmaciones. Solo una dijo que las embarazadas seguían utilizando espráis en la envasadora en la que trabaja. Las mujeres que amamantan siguen, en general, realizando las mismas tareas, con la excepción del uso de espráis.

Todas las productoras encuestadas, excepto una, realizan la mayoría de las tareas tanto en la envasadora como en el campo de su finca, aunque afirman que se cansan más fácilmente que los hombres. Hay algunas tareas de campo, sin embargo, que no son capaces físicamente de llevar a cabo y, como resultado, dependen más de la ayuda externa que los productores, que pueden hacer todo el trabajo del campo. A medida que las mujeres envejecen, hay menos tareas que pueden realizar en el campo, y muchas dependen de miembros masculinos de la familia para hacer los trabajos más exigentes a nivel físico.

La mayoría de empleados de pequeños productores son hombres, incluidos aquellos que trabajan en la planta de empaque una o dos veces a la semana. Puesto que hay una relativamente pequeña cantidad de fruta para envasar, los trabajadores son requeridos para realizar varias tareas en la planta de empaque, incluidas aquellas más pesadas, junto con las labores de campo. La mayoría de las empleadas de pequeños productores tienden a ser familiares o vecinas, y muchas explicaron que les han dado trabajo como gesto de ayuda. Entre los pequeños productores encuestados, se explicó que las embarazadas no deben trabajar porque es demasiado peligroso para ellas, ni tampoco las mujeres que amamantan, puesto que tienen que quedarse en casa y cuidar de su hijo.

4.5. Contratos y duración de la semana laboral

Los representantes de las empresas relacionan el tipo de contrato con el tipo de trabajo que el trabajador va a realizar, en lugar de su género en sí. Las mujeres que trabajan en la planta de empaque y en puestos administrativos o de dirección tienen contratos indefinidos y están registradas en el sistema de la seguridad social nacional. Los contratos temporales suelen reservarse para los hombres que trabajan en el campo.

Aproximadamente un 75 % de las trabajadoras entrevistadas confirmaron que tenían un contrato indefinido. Sin embargo, algunas comentaron que no se les había permitido conservar una copia. El resto de mujeres declararon que no habían firmado ningún contrato, pero confirmaron que estaban afiliadas a la seguridad social (la afiliación de todos los trabajadores a la seguridad social ha sido una de las preocupaciones principales de la administración actual).

En las empresas más pequeñas, se contrata a mujeres para trabajar sólo los días en los que se realiza el proceso de empaque, normalmente dos o tres veces a la semana. Los hombres trabajan cinco días, ya que se les asignan tareas en el campo cuando no se produce embalaje. Los trabajos a tiempo completo sólo se ofrecen a las mujeres en las empresas más grandes, donde se produce embalaje a diario.

Los trabajadores temporales no tienen contrato y la mayoría no están afiliados a la seguridad social. Sólo uno de los grupos de trabajadores entrevistados, trabajadores informales de la misma plantación, recibe un extra anual por navidad.

Las trabajadoras ocasionales entrevistadas informaron de que les es difícil encontrar trabajo para más de dos o tres días a la semana. Los hombres trabajadores casuales, por el contrario, pueden encontrar trabajo todos los días, porque se los contrata para trabajar tanto en la planta de empaque como en el campo. Aunque algunas mujeres prefieren trabajar a tiempo parcial por sus compromisos familiares, la mayoría de las entrevistadas expresaron que preferirían poder trabajar más a menudo.

4.6. Participación de sindicatos y la Asociación de Productores

Hay un nivel muy bajo de organización sindical en el sector bananero en Ecuador. La persecución a los sindicatos está muy extendida y los trabajadores temen perder sus trabajos si los empleadores descubren que participan en actividades de sindicatos o de la asociación de trabajadores. Dos de las mujeres entrevistadas son miembros activos de asociaciones de trabajadores y no han podido encontrar trabajo en plantaciones bananeras en los últimos dos años. Los líderes de los sindicatos y las asociaciones informan de una falta de motivación entre las trabajadoras para ir a reuniones y actividades. Esto puede deberse a la carga laboral doble (en el trabajo y en el hogar) con la que muchas mujeres tienen que lidiar.

Actualmente hay sólo tres sindicatos independientes. Uno no tiene miembros femeninos, y el otro sólo tiene dos mujeres. Mientras el último, la Federación Nacional de Trabajadores Agroindustriales, Campesinos e Indígenas Libres del Ecuador (FENACLE), cuenta con un Secretaria de Mujeres elegida. Hay varias asociaciones regionales de trabajadores, una de las cuales tiene una secretaria general femenina.

Las políticas de certificación como la política de comercio ético del supermercado británico Tesco (*Ethical Trading Policy*) estipulan que las empresas deben permitir la libre asociación de trabajadores. Algunas empresas intentan cumplirlo ayudando a sus trabajadores a formar comités de trabajo internos, a menudo eligiendo y entrenando a los líderes y asegurándose de que las mujeres participan. Sin embargo, dichos comités de trabajo no son independientes y pueden estar altamente controlados por la empresa.

De las asociaciones de pequeños productores entrevistadas, dos tienen presidentas. Todos los representantes de las asociaciones dijeron que las pequeñas productoras participan también en las reuniones de la asociación y que se las trata igual que a los hombres. Los productores entrevistados confirmaron esos comentarios.

5. Problemas a los que se enfrentan las mujeres trabajadoras en el lugar de trabajo y en el hogar

Las trabajadoras bananeras frecuentemente ganan menos que los hombres debido a las tareas para las que se las emplea, lo que envía el mensaje claro de que su trabajo es de menor valor. Las mujeres están excluidas rutinariamente de tareas técnicas mejor pagadas que no requieren la fuerza física de un hombre.

Aunque la mayoría de representantes de empresa entrevistados dijeron que las mujeres y los hombres ganan el mismo sueldo si realizan la misma tarea, parece que **en algunas empresas la expectativa de menor productividad de las trabajadoras se formaliza en una tarifa más alta para los hombres**. Los jornaleros ocasionales pueden cobrar hasta un 50% más que las trabajadoras ocasionales.

Las trabajadoras informaron de enfermedades frecuentes entre las que tenían que fumigar con agroquímicos. En un taller los participantes relataron cómo **algunas mujeres fumigadoras habían vomitado sangre**, pero no se les proporcionó ninguna asistencia médica de la empresa. Una mujer pulverizadora también sufrió un aborto involuntario después de haber sido retirada de esta tarea.

De acuerdo con aproximadamente el 50% de los trabajadores entrevistados, **muchas empresas continúan realizando la fumigación del aérea durante la jornada de trabajo sin previo aviso**.

La falta de equipo de protección personal adecuado es un problema significativo. En combinación con la insuficiente educación del trabajador sobre el efecto de trabajar con productos agroquímicos y bolsas impregnadas, este problema puede haber dado lugar a que **varias mujeres desarrollen cáncer de útero en una planta de empaque**. Todas las mujeres afectadas indicaron que se habían atado las bolsas de plástico alrededor de la cintura, porque la empresa no proporcionaba delantales de protección. En varios casos, a los empleados sólo se les proporciona el equipo de protección antes de una inspección del gobierno o internacional.

Si bien todas las compañías dijeron que proporcionan **formación en salud y seguridad** regular, algunos trabajadores dijeron que habían recibido poca o ninguna formación.

Las trabajadoras describen **trato desigual** en comparación con los hombres además de comentarios inapropiados por parte de colegas masculinos y supervisores. Algunos representantes de la empresa indicaron que se sentían **incapaces de desafiar efectivamente comentarios sexistas y acoso verbal** con el argumento de que se trataba de algo «cultural».

La **discriminación** basada en la apariencia física y la receptividad a las atenciones sexuales del supervisor se produce en algunas empresas. Las trabajadoras explicaron que muchas mujeres siguen teniendo miedo de denunciar casos de **acoso sexual** y dieron varios ejemplos de mujeres que habían abandonado sus puestos de trabajo debido a la atención sexual no deseada de los colegas, supervisores y jefe.

Algunas **pequeñas productoras sienten que reciben menos respeto** por parte de los trabajadores, compradores y técnicos de sexo masculino, que asumen que son incapaces de gestionar una finca. Las pequeñas productoras no afiliadas a una asociación dijeron que los productores masculinos son generalmente capaces de negociar mejores precios.

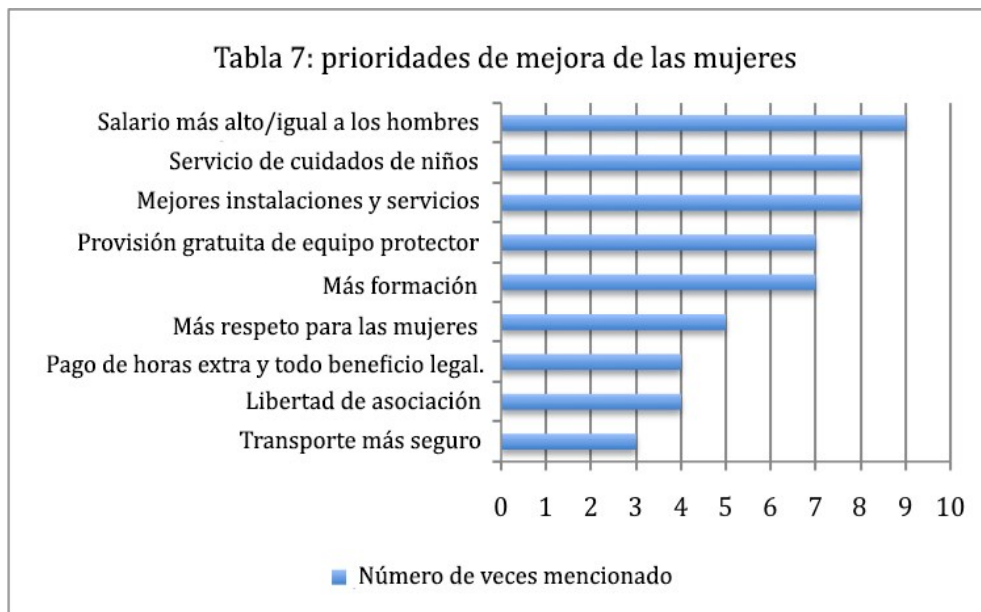
Representantes de empresa y de los trabajadores están de acuerdo en que **aumentar el la conciencia sobre los derechos de las mujeres embarazadas** fue la mejora más grande que habían visto en el lugar de trabajo en los últimos años. Esto parece deberse a dos factores: la promoción de la igualdad de género por el gobierno actual y la presión del mercado para cumplir con los esquemas de certificación internacionales con el fin de demostrar la producción ética y sostenible. Sin embargo, el despido de mujeres embarazadas sigue siendo común en algunas empresas más pequeñas.

La vista del embarazo, y las mujeres embarazadas, sigue siendo un problema y se observa predominantemente como un coste a la productividad. Mientras que las mujeres tienen menos probabilidades de ser despedidas por estar embarazadas, muchas se ven presionadas a abandonar su puesto de trabajo debido al acoso por parte de los supervisores y la creencia de que el trabajo es peligroso para las mujeres embarazadas.

Ninguna empresa ofrece un servicio de **guardería o cuidado de niños**, a pesar de que es el servicio más deseado por las mujeres. El horario de apertura de los servicios de guardería públicas a menudo no es suficiente para los trabajadores de las plantas de empaque de banano.

Las trabajadoras **sufren psicológicamente**, con sentimientos de culpa y preocupación por pasar tanto tiempo lejos de sus hijos. Están **agotadas por su doble carga de trabajo** y dicen que experimentan más estrés que los hombres.

La tabla 7 muestra las áreas clave donde las mujeres tienen preocupaciones sobre el lugar de trabajo y les gustaría ver mejoras:



5.1. Remuneración

El salario es la principal preocupación de las trabajadoras entrevistadas. Las trabajadoras bananeras frecuentemente ganan menos que los hombres debido a las tareas para las que se las emplea, lo que envía el mensaje claro de que su trabajo es de menor valor. Es una práctica común en la industria bananera en el Ecuador basar el salario de los trabajadores de las plantas de empaque en el nivel de dificultad física de la tarea que realizan. Los trabajadores que completan tareas en el inicio del proceso de empaque, como recoger restos de flores de las plantas de banano, ganan menos que los trabajadores que realizan tareas más técnicas. Estas tareas incluyen hacer racimos o tareas específicas que requieren mayor velocidad o fuerza, como el empaque de la fruta en cajas. Se considera necesario pagar más por tareas que implican más fuerza física con el fin de encontrar trabajadores que estén dispuestos a completarlas.

La mayoría de las grandes empresas paga a los trabajadores que realizan tareas que requieran menos fuerza física el salario mínimo nacional, además de un bono de productividad adicional basado en el número de cajas embaladas por día. La mayoría de los representantes de las empresas entrevistadas dijeron que las mujeres y los hombres ganan el mismo salario si hacen la misma tarea. Parece, sin embargo, que en algunas empresas la expectativa de una menor productividad de las trabajadoras se formaliza en una tarifa más alta para los hombres.

En Ecuador, las empresas están obligadas por ley a proporcionar el pago de horas extras, dos bonos anuales, quince días de vacaciones pagadas y a distribuir parte de sus beneficios a sus empleados. El 30% de los empleados dijo que su empresa no cumplió con algunas de estas regulaciones. Las horas extras no pagadas, las irregularidades salariales y la falta de transparencia con respecto a cómo se ha calculado su salario son los problemas reportados por los trabajadores hombres y las mujeres. Cuando un empleado le preguntó a su supervisor por qué no había recibido el pago de horas extras, su respuesta fue: **«Si no quieres trabajar, ¡ya sabes lo que tienes que hacer!»**

Hay una gran variación en el salario diario devengado por las trabajadoras ocasionales, que oscila entre 9\$ y 18\$ y puede incluir o no el almuerzo. Los pequeños productores pagan los salarios más altos. Los trabajadores ocasionales ganan entre 5\$ y 10\$ más por día que las trabajadoras. Estas mujeres suelen trabajar jornadas de 10 a 14 horas. Mientras a unas pocas se les paga extra por las horas extra o de acuerdo con el número de cajas embaladas, la mayoría no recibe ningún pago adicional.

5.2. Salud y seguridad

Los principales problemas de salud relacionados con el trabajo que identifican las mujeres son:

- inflamación del tracto urinario
- erupciones o manchas en sus brazos y parte superior del cuerpo
- hongos en las uñas de los pies
- dolor/lesiones musculares por esfuerzo repetitivo
- accidentes de trabajo, tales como cortes

En todas las condiciones mencionadas, los síntomas son visibles de inmediato. Por lo tanto, la lista puede incluir los efectos a medio y largo plazo de trabajar en cercanía con agroquímicos. Se considera que la mayoría de los problemas de salud afectan a hombres y mujeres por igual, aunque las mujeres son más propensas a sufrir de inflamación de las vías urinarias. Este es generalmente el caso de las infecciones del tracto urinario y es probable debido a las largas horas pasadas en la planta de empaque que tiene altas temperaturas combinadas con los

insuficientes descansos de toma de agua y aseo. Las mujeres mayores en particular también son más propensas a sufrir de dolor muscular.

El uso de agroquímicos es un riesgo agudo para la salud de los trabajadores. En uno de los talleres, los trabajadores relataron cómo algunas mujeres encargadas de la fumigación habían vomitado sangre y no habían recibido asistencia médica de la empresa. En otra plantación, luego de frecuentes enfermedades entre las fumigadoras, el supervisor comenzó a cambiar los trabajadores que realizaban dicha tarea. A pesar de esto, una fumigadora, que no fumigaba mientras estaba embarazada, sufrió la terminación de su embarazo de varios meses. Aunque algunos pequeños productores emplean trabajadores externos para realizar el fumigado manual, ellos mismos preparan la mezcla y por ello se encuentran expuestos regularmente a las sustancias químicas que contiene.

Según aproximadamente el 50 % de los trabajadores entrevistados, muchas empresas siguen realizando fumigaciones aéreas durante el horario de trabajo sin aviso previo. En un taller, una mujer comentó que algunas veces fumigaba mientras almuerzan en una cantina al descubierto, y como resultado contaminan sus alimentos.

La ley y los sistemas internacionales de certificación exigen que las empresas suministren equipos de protección a sus empleados. Mientras la mayoría de empleados confirmó que les habían proporcionado equipos de protección, algunos expresaron que no era suficiente. Los fumigadores no habían recibido máscaras y, en un caso, no les dieron ningún equipo de protección individual. En varios casos, se explicó que solo entregan equipos de protección a los trabajadores antes de una inspección gubernamental o internacional; lo que demuestra la necesidad de una compensación independiente para los trabajadores cuando la empresa no cumple la ley. Aproximadamente el 50 % de los trabajadores temporales entrevistados, no recibió ningún equipo de protección y el 25 % lo obtuvo ocasionalmente pero tuvo que comprar su propio material de repuesto.

En una plantación, varias mujeres han desarrollado recientemente cáncer de útero. Todas ellas habían estado usando bolsas de plástico alrededor de la cintura para protegerse de mojarse o de los productos químicos utilizados para la fumigación, ya que no se les proporcionó delantales de protección por parte de la empresa. El hecho de que estas mujeres no eran conscientes del peligro para la salud de la reutilización de bolsas de plástico que habían contenido agroquímicos demuestra la importancia de la capacitación de los trabajadores en materia de salud y seguridad. Todos los representantes de la empresa dijeron que proporcionan a sus empleados con formación de salud y seguridad regular. Muchos comenzaron haciendo esto para cumplir con los planes de certificación como GlobalGap. Sin embargo, algunos trabajadores declararon que habían recibido poca o ninguna formación.

Las empresas más grandes proporcionan servicios médicos a los trabajadores y sus familias. Sin embargo, algunas mujeres declararon que dudaban en visitar al doctor de la empresa por temor a perder su empleo. El trabajador social entrevistado confirmó que los empleados no suelen reportar sus problemas médicos suficientemente temprano. Algunas mujeres expresaron que rara vez encontraban la medicación que necesitaban en la farmacia, mientras que otras se quejaron de que deducían el costo de la medicación de su salario.

El transporte también se consideraba un problema. Cerca del 50 % de los empleados entrevistados piensa que los autobuses que proporciona su empleador son viejos e inseguros. Los jornaleros temporales se encuentran en mayor riesgo porque van a trabajar en motocicleta o en los camiones atestados de gente que suministra la empresa.

5.3. El trato de las mujeres en el lugar de trabajo y el acoso sexual

Existe una clara variación en la manera en que se trata a las mujeres en distintos lugares de trabajo. Algunos empleados y la mayoría de jornaleros ocasionales sienten que las mujeres no reciben igual trato en el trabajo. Los ejemplos citados incluyen:

- Si una mujer se sienta a descansar por un minuto, el supervisor le dice inmediatamente que se levante y comience a trabajar, mientras que los hombres reciben un trato más indulgente.
- Si una mujer acaba sus labores temprano no le permiten irse a casa, en cambio a los hombres sí.

- Los supervisores muestran más respeto hacia los trabajadores varones, mientras que tratan a las trabajadoras mujeres «*como quieren porque saben que no vamos a enfrentarlos*».
- Fuera del trabajo, los trabajadores varones suelen hacer bromas sobre los comentarios inadecuados que hacen a sus compañeras mujeres.
- Con frecuencia los hombres utilizan un lenguaje crudo y descortés hacia sus compañeras, y les ponen apodos tales como «*gordita*» o «*vaquita*».

Algunos representantes de la empresa reconocen que son conscientes del lenguaje vulgar utilizado por hombres y el efecto que puede tener sobre el ambiente en la planta de empaque. Por ejemplo, a los trabajadores a menudo les gusta escuchar música rap en la planta de empaque. Las palabras son de orientación sexual y les animan a hacer bromas y tomar el pelo a las mujeres. Sin embargo, estas empresas afirman que es difícil cambiar ese comportamiento, que atribuyen a los valores culturales. Varias otras empresas tienen un código interno de conducta y/o están desarrollando en la actualidad uno con el fin de cumplir con los esquemas de certificación internacionales, como la Política de Comercio Ético de Tesco. Los códigos de conducta contienen una política general de no discriminación.

Las mujeres describieron la discriminación entre trabajadoras en base a la edad y la apariencia física. Los supervisores a menudo muestran preferencia por una o dos empleadas mujeres, que suelen ser jóvenes y atractivas. Por ejemplo, si las mujeres preferidas se ausentan por enfermedad, todavía reciben su salario por el día completo. Esto crea una clara tensión entre las empleadas preferidas y las demás mujeres del equipo. En general, las mujeres se muestran reacias a compartir mucha información sobre el tema del acoso sexual. Sólo una admitió haberlo experimentado en el trabajo pero no dio detalles; sólo explicó que fue «*por conseguir trabajo para su hijo*». Las demás expresaron que no habían tenido experiencias personales de acoso sexual en el trabajo, pero proporcionaron los siguientes ejemplos de amigas o compañeras que lo padecieron en los últimos cinco años:

- Una mujer decidió dejar su empleo luego de que el líder del equipo le hizo insinuaciones.
- Otra mujer abandonó su trabajo después de que sus compañeros hombres se burlaron de ella y le hicieron insinuaciones.
- Dos mujeres perdieron su empleo luego de rehusar las insinuaciones de su jefe.
- En un taller, una mujer dijo que sabía de mujeres jóvenes a quienes les prometieron trabajo si mantenían relaciones sexuales con el jefe.

En muchos casos, las mujeres sintieron que no tenían más alternativa que aceptar la desigualdad del trato y el acoso sexual. En un taller, una mujer expresó que muchas trabajadoras tienen miedo de reportar los incidentes de acoso sexual. Algunos empleados dicen que el departamento de recursos humanos de su empresa nunca emprende ninguna acción disciplinaria ante las denuncias. En un caso, transfirieron un jefe varón a una plantación diferente después de acusaciones de acoso sexual pero no perdió su empleo. Ninguna de estas empresas posee una política específica sobre el acoso sexual.

Las mujeres pequeñas productoras han tenido experiencias variadas en el tema de relaciones con los hombres trabajadores y agentes de la industria. Algunas pequeñas productoras sienten que reciben menos respeto de parte de los trabajadores, los compradores y los técnicos varones porque las consideran incapaces de manejar una finca. A los trabajadores varones no siempre les gusta recibir órdenes de una mujer y mientras otra mujer dijo «*trato bien a mis empleados para que me traten de la misma manera*», otros han puesto mucha presión sobre sus trabajadores para hacer que trabajen eficazmente. Una encuestada explicó que el hombre fumigador que contrata a menudo no trata la superficie total de las tierras, porque asume que ella no verificará su trabajo; otra mujer declaró, que contrata trabajadores varones hasta las 4 p.m., pero que con frecuencia piden irse temprano a casa o demandan más dinero. Las mujeres pequeñas productoras que no están afiliadas a ninguna asociación dijeron que los productores varones generalmente negociaban mejores precios. Algunas se sienten vulnerables a la

criminalidad creciente en el área y no les gusta estar solas en su finca. Mientras que los robos presentan un problema importante, también temen al acoso o la agresión sexuales.

5.4. Los derechos reproductivos de las mujeres

Las empresas y los trabajadores están de acuerdo en que la consciencia y el respeto de los derechos de las mujeres embarazadas y lactantes han mejorado en muchas empresas en años recientes. Los representantes de las empresas lo atribuyen a una mayor conciencia de la ley, un aumento en las inspecciones gubernamentales y una presión del mercado por cumplir con los sistemas internacionales de certificación que prohíben la discriminación contra las mujeres embarazadas. Sin embargo, el despido de mujeres embarazadas sigue siendo frecuente en algunas empresas más pequeñas. Varios representantes de empresas y mujeres trabajadoras dieron interpretaciones contradictorias de la legislación, lo que indica que todavía se necesita un mejor conocimiento de los derechos legales de la mujer.

Los trabajadores entrevistados confirmaron que la ley estipula que las mujeres pueden tomarse un permiso por maternidad tres meses remunerados, durante los cuales la compañía paga el 25 % de su salario mensual y el gobierno cubre el 75 % restante. Sin embargo, existe evidencia de que a pesar de las mejoras, el concepto de el embarazo –y las trabajadoras embarazadas– sigue siendo un problema y se ve prevalecientemente como un costo a la productividad. Algunas mujeres embarazadas deciden dejar de trabajar porque lo «consideran demasiado peligroso», demostrando temor de que no les asignen labores adecuadas. Otras dejan sus empleos después de la presión que reciben del líder del equipo. Aproximadamente la mitad de los jornaleros ocasionales declaró que no se permite que las mujeres embarazadas trabajen.

La ley establece que las mujeres lactantes deben cumplir jornadas laborales de seis horas y la mayoría de empleados entrevistados lo confirmaron, excepto por uno que dijo que las trabajadoras lactantes aún debían trabajar días completos de ocho horas. Otro trabajador explicó que aunque se respeta la ley, el transporte que suministra la empresa no sale hasta las 4 p.m., esto significa que las mujeres que viven lejos de la plantación deben pagar por su propio transporte o esperar las dos horas extras que habrían trabajado, lo que hace que la provisión de jornadas laborales más cortas carezca de sentido.

5.5. Instalaciones y servicios para las mujeres

La guardería para niños es el servicio que las trabajadoras mujeres consideran más necesario. El horario de apertura de las guarderías públicas (8 a.m. – 4 p.m.) no coincide con su horario de trabajo. Adicionalmente, muchas mujeres temen dejar a sus hijos con desconocidos.

Ninguna de las empresas brinda servicios de guardería para niños. Dole es la única empresa que lo ha considerado, pero decidió que era muy costoso implementar el proyecto sin el apoyo de un socio externo o del gobierno. Otras empresas no consideran la provisión de servicios de guardería necesaria o factible debido a los altos costos implicados, el número relativamente bajo de empleadas mujeres y la disponibilidad de servicios de guarderías públicas en la proximidad.

La mayoría de empresas provee instalaciones sanitarias separadas para las mujeres, pero en las empresas más pequeñas este no siempre es el caso. Algunas, no todas, proporcionan duchas y cambiadores separados, por lo que las mujeres tienen acceso a menos instalaciones que sus compañeros. Se comentó más de una vez que no es apropiado que las mujeres se duchen en el trabajo ya que **«esto puede tentar a los hombres a mirar lo que no deben»**.

Los jornaleros ocasionales reportaron que algunas plantaciones proporcionan baños separados para mujeres y otras no. Algunas proporcionan duchas y cambiadores comunes pero ninguna separada para las mujeres.

5.6. La doble carga de trabajo de las mujeres

El número de mujeres cabeza de familia en los pueblos de Ecuador es elevado y la gran mayoría de mujeres casadas son responsables del cuidado de sus hijos y las labores domésticas, con poca ayuda, o ninguna, de sus esposos. Hacer malabarismos con horarios largos de trabajo, labores domésticas y criar hijos es un desafío para la mayor parte de mujeres. Suelen manejar su doble carga por levantarse muy temprano para cocinar y hacen los quehaceres domésticos por las noches. Estas son las palabras de una mujer entrevistada: «**no tenemos más opción que ser fuertes**».

Los efectos de la doble carga que citaron las mujeres son los siguientes:

- Las mujeres se sienten muy cansadas y experimentan más estrés que los hombres.
- Se sienten culpables por dejar a sus niños solos o con otros miembros de la familia cuando van a trabajar.
- No pueden concentrarse en el trabajo porque se preocupan por sus niños.
- No tienen tiempo para ayudar a sus niños con sus tareas escolares.
- No pueden trabajar si sus niños se enferman.
- No pueden asistir a las reuniones escolares.
- No pueden trabajar tiempo completo.
- Resienten a sus esposos por no ayudarlas.

Asimismo, la actual falta de reconocimiento de su trabajo en el hogar (que se encuentra bajo revisión por la administración Correa, que ha propuesto ofrecer afiliación al sistema de seguridad social a las amas de casa) y los salarios más bajos que prevalecen en muchos trabajos, llevan a las mujeres a sentirse menospreciadas y pueden contribuir a su falta de autoestima.

Las mujeres pequeñas productoras también sienten el impacto de su doble carga, lo que significa que disponen de menos tiempo para la finca que los productores varones. Por ello, no siempre pueden supervisar a sus trabajadores. Los pequeños productores hombres pueden establecer una mejor relación con sus trabajadores porque pasan más tiempo en la finca.

6. Iniciativas para promover el trabajo digno para las trabajadoras mujeres en la industria bananera

Algunos empleadores perciben a las mujeres como más **responsables y fiables, con más atención al detalle** que sus compañeros hombres y dos empresas consideraron el uso de campañas de contratación para aumentar la proporción de mujeres en su equipo de trabajo.

La mayoría de representantes de empresas acordó que era posible aumentar la contratación de mujeres en la planta de empaque. El desarrollo de **políticas** de orientación sobre qué labores son adecuadas para las mujeres, **campañas de contratación dirigidas** para superar la percepción de que las solicitudes de las mujeres no son bienvenidas y **formación para todos los trabajadores nuevos**, serviría para superar los principales obstáculos al empleo de las mujeres en la industria bananera.

El desarrollo de más políticas específicas de género, particularmente una **política sobre el acoso sexual**, además de la aplicación de un **procedimiento oficial de denuncias**, contribuirían a mejorar el trato de las mujeres en el lugar de trabajo.

La **formación sobre temas relativos a las relaciones humanas y el comportamiento en el lugar de trabajo** impartida en la empresa ha contribuido al cambio de las actitudes de los trabajadores hombres y mujeres, y ha mejorado significativamente el trato de las mujeres en algunas plantaciones. La **actitud y el comportamiento de los supervisores y los miembros del personal** de dirección inciden en el ambiente de la planta de empaque.

Se **reportaron las mejores condiciones de trabajo en aquellas empresas que colaboran constructivamente con un sindicato independiente**. Los representantes sindicales pueden negociar mejores condiciones para las trabajadoras mujeres y desafiar la discriminación y el acoso.

Las mujeres que han tenido acceso a **formación en temas de autoestima y derechos laborales** pueden reafirmarse y desafiar la discriminación y el acoso sexual. **Las representantes sindicales femeninas ocupan una posición ideal para impartir dicha formación** y los talleres proporcionados por FENACLE empoderaron a los participantes para exigir mayor respeto en el lugar de trabajo y en el hogar.

Las mujeres pequeñas productoras se benefician de pertenecer a las **asociaciones de productores**, en particular si tienen una certificación Fairtrade u orgánico, y el **alcance dirigido** a las mujeres productoras por estas asociaciones puede fomentar la unión de más productoras. Una asociación de pequeños productores posee una **política de género** y proporciona **formación y otras medidas de apoyo a sus miembros encabezados por mujeres**. Otras asociaciones podrían aprender de esta mejor práctica.

6.1. El empleo de mujeres

La subrepresentación de las mujeres en el sector bananero de Ecuador es la norma, lo que deja a las mujeres de las zonas rurales y a sus familias con pocas oportunidades, o ninguna, de aumentar sus ingresos. Los representantes de las empresas consultados confirmaron que aprecian los beneficios de contratar más trabajadoras mujeres:

- Las mujeres se ausentan menos que los hombres, que con frecuencia faltan al trabajo los lunes luego de haber consumido cantidades excesivas de alcohol durante el fin de semana. En general las trabajadoras mujeres son más responsables.
- Hay una tasa más elevada de rotación de trabajadores en comparación con las trabajadoras mujeres.
- Algunos supervisores prefieren contratar mujeres para ciertas labores como pegar etiquetas y, en algunos casos, agrupar y empacar la fruta en cajas porque son más meticulosas y es menos probable que dañen las frutas.
- Las mujeres tienden a concentrarse más que los hombres, lo que las hace más idóneas para labores como la fumigación.
- Las mujeres son menos propensas a discutir con sus compañeros.
- Son más disciplinadas y cumplen las reglas.

Algunas empresas han actuado en base a la observación que las trabajadoras mujeres suelen ser más fiables y responsables que los hombres. Una empresa aumentó el salario diario de las trabajadoras mujeres como parte de un esfuerzo consciente de reconocer el valor del trabajo de las mujeres. Palmar tiene una política de contratar sólo a mujeres para un número de labores en la planta de empaque, que incluyen recoger los restos de las flores, retirar y lavar los protectores y fumigar y como resultado, sus plantas contratan un número más alto de mujeres que cualquier otra. Jasafrut recientemente decidió aumentar la proporción de empleadas mujeres que trabajan tiempo completo, y reorganizó el proceso laboral para que tengan qué hacer cuando no hay procesos de empaque. En 2013, Dole inició un proyecto piloto con el objetivo de alcanzar el 100 % de empleadas mujeres en la planta de empaque para las labores que se les permite realizar. Sin embargo, la meta se redujo posteriormente al 70 % y el proyecto se encuentra actualmente suspendido.

La mayoría de los representantes de empresas entrevistados estuvo de acuerdo en que era posible aumentar la contratación de mujeres en las plantas de empaque. El hecho de que algunas plantas de empaque empleen un número más alto de mujeres demuestra que la productividad del equipo no disminuye, como algunos líderes objetaron. Ciertos representantes de empresas han atestiguado una mayor proporción de trabajadoras mujeres en las plantas de empaque de Colombia, Costa Rica y Honduras.

Los hallazgos sugieren que es relativamente fácil aumentar la contratación de mujeres en las plantas de empaque, con tres elementos para la estrategia.

- Desarrollo de políticas relativas a qué labores son las más adecuadas para las mujeres y comunicarles los supervisores.
- Campañas de contratación dirigidas por comunicar claramente que las solicitudes de empleo de las mujeres son bienvenidas. La experiencia de Palmar demuestra que es posible alcanzar a las trabajadoras mujeres.
- La formación sistemática de todo trabajador nuevo puede hacer que la falta comparativa de experiencia sea un obstáculo menor y aumentar la confianza de las mujeres para solicitar empleos en la industria bananera, además de mejorar la productividad y la salud y seguridad para todos los trabajadores.

6.2. El trato a las mujeres

La investigación identificó algunas buenas prácticas y estrategias que han logrado mejorar el trato de las mujeres en el lugar de trabajo.

El desarrollo de más políticas específicas de género, en particular una política sobre el acoso sexual, además de la aplicación de un procedimiento oficial de denuncias contribuirían a mejorar el trato de las mujeres en el lugar de trabajo. Las empresas más grandes y aquellas cuyo mercado requiere el cumplimiento de sistemas internacionales de certificación tienen un código de conducta interno o se encuentran en el proceso de desarrollar uno. Estos códigos contienen una política no discriminatoria y, en algunos casos, una cláusula que especifica que las solicitantes femeninas no deben someterse a pruebas de embarazo. Ninguna empresa posee una política sobre acoso sexual y esta es un área clave que se debe mejorar. El desarrollo de un mecanismo para garantizar el cumplimiento del código que va más allá de las auditorías e inspecciones es esencial, ya que los trabajadores con frecuencia reportaron no haber visto nunca a los inspectores, que las empresas sólo entregan equipos de protección antes de las inspecciones y que los líderes del equipo eligen a sus trabajadores preferidos para hablar con los inspectores.

Los representantes de la empresa Dole explicaron que presentan periódicamente su código de conducta a los empleados para recordarles de la importancia de mantener un ambiente positivo y respetuoso en el lugar de trabajo. Si los empleados experimentan un trato irrespetuoso o acoso sexual pueden hacer una denuncia oficial por medio del sistema de intranet de la empresa (Doleintegrity.com) o comunicarse directamente con el departamento de Recursos Humanos. El nombre de la persona que hace la alegación permanece confidencial y la empresa inicia un proceso de investigación con la participación de los directivos de varios departamentos. Si la alegación es justificada, el empleado acusado puede ser sancionado y la persona que hace las alegaciones tiene derecho a efectuar una demanda legal contra el agresor. Los empleados reportaron que este proceso ha conducido ocasionalmente a la suspensión o el despido de empleados hombres, transmitiendo de este modo el claro mensaje a los otros trabajadores de que la empresa no tolera dicho comportamiento.

En cuanto a las mujeres pequeñas productoras, afiliadas a asociaciones promotoras de certificaciones Fairtrade y orgánica, las mismas reportaron las mejores condiciones de trabajo posibles, que pueden deberse en parte a la mayor estabilidad económica consecuencia del precio estable que pagan por sus bananos y el apoyo que reciben de la asociación. Las productoras mujeres afiliadas a asociaciones recibieron el mismo precio por sus bananos que los productores hombres. Sería beneficioso que las asociaciones alcanzaran a las mujeres productoras, para explicarles las ventajas de pertenecer a una asociación y alentarlas a unirse.

Urocal es la única asociación de pequeños productores entrevistada que posee una política de género. Como parte de su plan institucional de igualdad de género, incorporó la igualdad de género en su normativa, aumentó el número de mujeres en la administración de la asociación, organizó debates con sus productores para generar conciencia de la igualdad de género, proporcionó formación técnica a sus productoras mujeres e introdujo iniciativas para mujeres como el acceso a cuentas de ahorro y de crédito. Otras asociaciones podrían aprender de esta buena práctica.

Algunos trabajadores describieron que la formación sobre temas relacionados con las relaciones humanas y el comportamiento en el lugar de trabajo impartida en la empresa había contribuido al cambio de las actitudes de los trabajadores hombres y mujeres, y había mejorado significativamente el trato de las mujeres en los últimos cinco a diez años. Dole organiza jornadas a cargo de especialistas en temas tales como el comportamiento en el lugar de trabajo, la autoestima, la nutrición, el VIH y la educación de los hijos. Estas charlas son muy bien recibidas por los empleados y tienen un impacto positivo en su vida personal y laboral. Otras empresas declararon que son conscientes de que sería útil organizar cursos de formación en relaciones humanas para sus trabajadores para fomentar un ambiente más respetuoso en el lugar de trabajo, pero sienten que sería muy costoso o que existen otras prioridades.

La actitud de la gente en posiciones de autoridad tiene un impacto importante en la atmósfera del lugar de trabajo. En Banabay, el dueño ha transmitido sus valores a los supervisores que, a su vez, se aseguran de mantener un ambiente laboral respetuoso. Palmar proporciona a sus supervisores formación administrativa con un enfoque en el trato apropiado de los empleados. Un empleado de otra empresa explicó que el trato entre trabajadores ha mejorado desde la llegada de un nuevo supervisor que, a diferencia de su predecesor, ha **«impuesto cierto orden en la planta de empaque»**.

Se reportaron las mejores condiciones de trabajo en las empresas que colaboran constructivamente con un sindicato independiente. La experiencia de la plantación Megabanana de Dole demostró que los representantes sindicales pueden negociar mejores condiciones para las trabajadoras mujeres, ya que negociaron un subsidio mensual de 3 dólares por niño para los trabajadores con hijos. Alamos negoció que los trabajadores pudieran optar por hacer horas extras, lo que ha contribuido a que las trabajadoras mujeres equilibren su vida familiar y laboral. En un caso, la mejora en el trato de las mujeres fue atribuida a la presencia de una representante sindical femenina en la planta de empaque. En otro, el trato mejoró a partir de las acciones tomadas por FENACLE y el sindicato para denunciar a varios trabajadores hombres por acoso sexual. Una actitud más madura y abierta hacia los sindicatos y el respeto del derecho a la libertad de asociación abriría la posibilidad a colaboraciones positivas entre los trabajadores y la administración para mejorar el ambiente laboral, superar los problemas e ineficacias en el proceso de producción y proporcionar una formación adecuada a los trabajadores.

La comunicación con sindicatos independientes que representan directamente a los trabajadores constituye un mecanismo fiable para que los inspectores y los auditores gubernamentales conozcan las deficiencias en el cumplimiento de la legislación y los sistemas internacionales de certificación por parte de las empresas.

Las representantes sindicales femeninas ocupan una buena posición para apoyar a las mujeres en su reafirmación y desafío a la discriminación y el acoso sexual. Las mujeres que han tenido acceso a formación en temas de autoestima y derechos en el trabajo tienen mejores posibilidades de recibir un mejor trato en el lugar de trabajo. Muchas mujeres ecuatorianas carecen de seguridad para hacerse escuchar y no se dan cuenta de que su propio comportamiento puede cambiar la actitud de otros. Se sabe que aceptan burlas e insultos en silencio porque creen que si reaccionan empeorarán las cosas.

Algunos trabajadores entrevistados participaron independientemente, o a través de una asociación de trabajadores, en talleres sobre temas como los derechos de los trabajadores, el liderazgo, la autoestima y la división de las labores domésticas en función del género, organizados por FENACLE. Las mujeres que asistieron a estos talleres manifestaron un aumento en la conciencia de sus derechos legales, una mejor comprensión de cuestiones de salud y seguridad claves y una mayor autoestima. Una participante explicó que **«cuando uno de mis compañeros me insultó, le dije con calma que no merecía que me tratara de esa manera. Su actitud cambió cuando se dio cuenta de que yo estaba segura de lo que decía»**. Otra relató que, **«le dije a mi jefe que estaba trabajando duro y que no tenía motivo para gritarme. Le dije que quería que me tratara con respeto»**. Desde

entonces, me ha tratado mejor. Algunas participantes también describieron que recibían más ayuda y respeto de sus esposos en el hogar. El hecho de que estos talleres no estén organizados por representantes de las empresas donde existen los problemas de discriminación y acoso sexual es un factor clave del empoderamiento exitoso de las trabajadoras participantes.

7. Conclusiones

La investigación sugiere que la subrepresentación de las mujeres en la industria bananera de Ecuador y el hecho de que normalmente reciban un salario menor que los hombres, se debe principalmente a factores culturales: las expectativas de empleo en la industria y las prácticas establecidas sobre cómo se organiza el trabajo. Desafiar estos temas es alcanzable y promete beneficios para empleadores y empleadas mujeres.

Las campañas de contratación dirigidas a superar la percepción de que las solicitudes de empleo de las mujeres no son bienvenidas y la formación para todos los trabajadores nuevos superarían los principales obstáculos de la entrada de las mujeres a la industria bananera y también mejorarían la productividad y la salud y seguridad en el lugar de trabajo. El desarrollo de políticas de orientación sobre las labores de producción y empaque adecuadas para las empleadas que reconozcan la idoneidad de las mujeres para las tareas técnicas que requieren cuidado y atención a los detalles, podría aumentar el potencial de ingresos de las trabajadoras y generar una mayor productividad.

Luego de la remuneración, el desafío de combinar el trabajo pago con las responsabilidades del cuidado de los niños es la preocupación primaria para las mujeres que participaron en este estudio. Es un tema que afecta negativamente el bienestar psicológico tanto de las mujeres como de sus niños. La situación para las mujeres cabeza de familia es particularmente estresante. Como el costo del cuidado de los niños es claramente una preocupación importante para las empresas, una solución podría ser la colaboración de diferentes plantaciones ubicadas en la misma área para proporcionar instalaciones compartidas para el cuidado de los niños de sus empleados. De ese modo reducirían la carga financiera y aumentarían el número de mujeres que podrían beneficiarse del servicio. También podrían solicitar apoyo del gobierno.

Mientras que la experiencia de las mujeres dentro del lugar de trabajo varía, el trato desigual que se da a las trabajadoras mujeres y el acoso sexual son problemas generalizados. Las mujeres a menudo sienten que no tienen más opción que aceptar este comportamiento o abandonar el trabajo. El desarrollo de más políticas de género por parte de las empresas, en particular una política sobre el acoso sexual, y la aplicación de un procedimiento oficial de denuncias constituyen formas eficaces de mejorar el trato de las mujeres en el lugar de trabajo. Las compañías más grandes poseen algo de práctica a este respecto. La provisión de formación en relaciones humanas sobre el comportamiento en el lugar de trabajo y un buen liderazgo puede crear un ambiente laboral positivo. La provisión de formación en autoestima y derechos de género y laborales, para apoyar la afirmación de las mujeres en el desafío a toda forma de discriminación y acoso, es una herramienta poderosa para transformar las relaciones de género en el lugar de trabajo y el hogar. Las representantes sindicales femeninas ocupan una posición ideal para impartir dicha formación.

Las políticas gubernamentales para fomentar la igualdad de género y la comprensión de los derechos de las mujeres embarazadas han mejorado las condiciones para las mujeres en la industria bananera de Ecuador. El cumplimiento de sistemas internacionales de certificación para poder vender a mercados que exigen una producción ética y sustentable tiene una influencia poderosa en las políticas y las prácticas de las empresas más grandes. Las peores condiciones laborales para los trabajadores, tanto hombres como mujeres, existen en las medianas empresas que rara vez inspeccionan y que continúan subcontratando informalmente a sus trabajadores. Muchas de estas empresas son terceros proveedores de empresas exportadoras más grandes, que no actúan para desafiar las prácticas discriminatorias o ilegales en su cadena de suministro.

La represión de sindicatos en la industria bananera es generalizada. Las mejores condiciones de trabajo fueron reportadas en aquellas empresas que colaboran constructivamente con un sindicato independiente. Los representantes sindicales pueden negociar la mejora de condiciones para los trabajadores de ambos sexos y desafiar la discriminación y el acoso. También proporcionan un mecanismo fiable para que los inspectores y los auditores gubernamentales descubran las deficiencias en el cumplimiento de la legislación y los sistemas

internacionales de certificación por parte de las empresas, incluidas las preocupaciones relacionadas con la contratación y el trato de las mujeres trabajadoras.

Las experiencias y los desafíos de las pequeñas productoras son análogas a las de las trabajadoras en las plantaciones medianas a grandes en cuanto a la baja representación, a veces recibiendo precios más bajos por su trabajo o producción y menos respeto de los trabajadores y los compradores. Si bien parece que el bajo número de productoras mujeres se debe principalmente a los valores culturales, que necesitarán tiempo para evolucionar, existen varias maneras en que las asociaciones y los gobiernos pueden alcanzar a las productoras.

La afiliación a las asociaciones de productores implica el pago de un precio igual al que reciben los productores hombres y un respaldo adicional si la asociación es de certificación Fairtrade u orgánica. La comunicación activa por parte de dicha asociación con las mujeres productoras para alentarlas a unirse, el desarrollo de una política de género por dichas asociaciones y la provisión tanto de apoyo técnico como de formación sobre la autoestima garantizaría que más productoras fueran capaces de infundir un trato igual y respetuoso de parte de los hombres con quienes colaboran. La formación sobre los roles de género también podría conducir a una división de labores domésticas más equilibrada para permitir que las mujeres productoras dediquen más tiempo a sus fincas.

Finalmente, el gobierno podría alentar a más mujeres a comprar tierras facilitándoles la obtención de préstamos.

8. Bibliografía

UROCAL, 2012, *Women's Rights and Gender Issues for Small producers in Ecuador* (Los Derechos de la Mujer y Cuestiones de Género para los pequeños productores en Ecuador).

<http://www.bananalink.org.uk/sites/default/files/Women's%20Rights%20and%20gender%20issues%20for%20small%20producers%20in%20Ecuador.pdf>

Anexo 2

Cuestionario enviado a los Coordinadores del la Sección de Mujeres del Sindicato

Nombre:

Posición/responsabilidades:

Sindicato:

Presente en:

(Nombres de las empresas)

País:

Si Ud. tiene alguna documentación o material en el tema de género de los últimos dos años (desde Febrero del 2012), por favor, envíenoslo junto con este cuestionario antes del viernes 12 de diciembre

Por favor, conteste las preguntas de abajo usando tanto espacio como sea necesario. Hemos elaborado una larga lista de preguntas, así que si así lo desea, puede responder solo las preguntas más importantes y relevantes relacionadas con la situación de este sector en su país. La información sobre empresas específicas es de interés y uso particular.

Resumen de la situación laboral de mujeres en el sector bananero

¿Cuántos empleados tiene la industria bananera en su país? ¿Cuántas son mujeres y cuántos son hombres? ¿Cuántos trabajadores tienen contratos fijos y cuántos tienen contratos temporales? Detalles de la empresa, con el nombre de ésta e información del número de hombres y mujeres empleados son muy útiles, donde sea posible. *Información más general también es útil. Por favor, use el cuadro a continuación. No. Total de*

	Empleados	Mujeres	% contrato fijo/ contrato temporal	Hombres	% contrato fijo/ contrato temporal
Industria Nacional					
Empresa 1					
Empresa 2					
Empresa 3					
Empresa 4					

¿Existe discriminación de género con respecto al empleo? (Número de mujeres empleadas, tipo de contrato)
¿Cómo sustentan las empresas su política de contratación?

¿Es el proceso de empleo el mismo para mujeres y hombres? Por ejemplo, ¿hay iguales oportunidades de capacitación?

¿Qué factores dificultan que las mujeres trabajen en el sector bananero?

Una vez contratadas...

¿Cuáles son los trabajos/tareas que NO son llevados a cabo por mujeres?

Entre estas tareas «masculinas», ¿hay alguna que las mujeres se sentirían capaces e interesadas en hacer?

¿Cuáles son los trabajos que NO son llevados a cabo por mujeres embarazadas o que están en período de lactancia? Por favor, explique por qué. ¿Es debido a agilidad física o a la exposición a agroquímicos?

Trabajo/tarea	Razón
---------------	-------

Por favor, también detalle cualquier tarea clave que están siendo llevadas a cabo por mujeres embarazadas o en período de lactancia:

Trabajo/tarea	Razón
---------------	-------

¿Las mujeres perciben el mismo salario que los hombres por el mismo trabajo?

¿Existen trabajos/tareas que son mejor pagados que otros? ¿Estos trabajos pueden ser desempeñados por mujeres y les interesaría llevarlos a cabo?

¿Cuántas horas hace un trabajador bananero, en promedio, en su país? ¿Hay alguna diferencia en la duración de la jornada laboral para hombres y mujeres trabajadores/as? ¿Cuántas horas son establecidas por ley?

Los principales problemas que las mujeres trabajadoras enfrentan (económicos, sociales, ocupacionales, de salud y reproducción), en el centro de trabajo y en casa

¿Cuáles son los principales reclamos hechos por mujeres? ¿Los hombres y mujeres son tratados por igual en el centro de trabajo?

¿Cuáles son los riesgos de salud y seguridad en el trabajo que afectan a las mujeres, ya sea por el tipo de trabajo que realizan o por discriminación de género?

¿Existen muchos casos de acoso sexual en la industria bananera? ¿Qué posibilidades tienen las mujeres de reportarlo y trabajar libres de acoso? ¿Cuáles son las consecuencias para aquellos acusados de acoso?

¿Hay alguna empresa que tenga políticas sobre acoso sexual? ¿Cómo se realizan en la práctica?

¿Qué derechos para mujeres embarazadas y en periodo de lactancia están contemplados por la ley? ¿Estos derechos son respetados en la industria bananera?

¿Qué derechos para padres que cuidar a sus hijos son contemplados por la ley? ¿Estos derechos son respetados en la industria bananera?

¿Se sabe si hay mujeres que son jefes de familia y que trabajan en la industria bananera en su país?

¿Existe empresas que brindan servicios especiales para los hijos y las familias de los trabajadores?

¿Existen algunas empresas que brindan servicios especiales para mujeres?

Cómo abordar estos problemas para garantizar trabajo digno para mujeres trabajadoras

¿Cuántos trabajadores en la industria bananera están afiliados a su sindicato? ¿Cuántos de ellos son mujeres? ¿Cómo se comparan estas figuras con la proporción de hombres y mujeres empleados en empresas que tienen uniones?

¿Cómo trata el sindicato de promover mejoras en la contratación de mujeres en el sector bananero?

¿Cuáles han sido los mayores desafíos y logros en el campo de igualdad de género para su organización?

¿Qué ideas tiene respecto a cómo mejorar las condiciones de las trabajadoras en la industria bananera?

Si hay algún otro punto o problema que no ha sido listado aquí en el cuestionario y que Ud. considera importante, por favor, detállelo a continuación.

Gracias por su colaboración.

Anexo 3: Estadísticas DOLE 2013 sobre empleo de mujeres a nivel de plantación

Estas estadísticas fueron reportadas al Grupo de Trabajo en Derechos Laborales y Otros Temas en Centros de Trabajo del Foro Mundial Bananero en Marzo del 2013. Cubren plantaciones de propiedad de DOLE. No incluyen plantaciones que abastecen a DOLE a través de contratos con terceros.

Dole Tropical Products Latin America S.A. - Número de trabajadoras en la plantación							
	Fijas		Temporales		Total		
	Admin.	Producción	Admin.	Producción	Admin.	Producción	Total
Honduras	7	432	5	872	12	1304	1316
Costa Rica	16	667	0	0	16	667	683
Ecuador	17	152	0	0	17	152	169
Total	40	1251	5	872	45	2123	2168