



Organización de las Naciones
Unidas para la Alimentación
y la Agricultura

Foro Mundial Bananero (FMB)

Trabajando juntos por la producción y comercio de banano sostenibles
Fuerza de Tarea sobre Equidad de Género (FT-EG)

SEMINARIO EN LÍNEA

‘Acoso sexual y violencia de género en la industria bananera’

Informe de la Fuerza de Tarea sobre Equidad de Género (FT-EG) del FMB

Lunes, 28 de septiembre de 2020

1. Discurso de bienvenida de la Secretaría del FMB

En nombre del Foro Mundial Bananero (FMB) y su Fuerza de Tarea sobre Equidad de Género (FT-EG), auspiciados por la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) a través de la Secretaría del FMB, la **Sra Camila Reinhardt Hurtado**, FAO, dio la bienvenida a los participantes al segundo seminario en línea de una serie de cuatro seminarios temáticos organizados por la FT-EG. La serie se centra en las cuestiones prioritarias de las mujeres trabajadoras en la industria bananera. El seminario del 28 de septiembre tenía por título ‘Acoso sexual y violencia de género en la industria bananera’ y fue coordinado junto con Banana Link.

La **Sra Reinhardt Hurtado** proporcionó un resumen del seminario del 23 de julio, en el que se debatió sobre los desafíos y las mejores prácticas para la salud y seguridad ocupacional (SSO) de las mujeres trabajadoras en la industria bananera. Durante el seminario de julio, también se debatió sobre las *Directrices para un empleo seguro y saludable para las mujeres trabajadoras bananeras en Ghana* de la Iniciativa Bananera de Salud y Seguridad Ocupacional (BOHESI, por sus siglas en inglés), con la atención puesta en cómo se han aplicado a nivel de plantación y cómo se podrían adaptar a Latinoamérica en el futuro.

Los objetivos del seminario del 28 de septiembre eran los siguientes:

- ♀ Intercambiar información y promover el debate sobre el Convenio (núm. 190) y la Recomendación (núm. 206) sobre la violencia y el acoso de la OIT.
- ♀ Mejorar la comprensión sobre los temas relacionados con las mujeres trabajadoras en la industria bananera y la necesidad de poner en práctica a nivel de las fincas y las plantaciones el Convenio y la Recomendación mencionados.
- ♀ Intercambiar experiencias, ideas y oportunidades para poner en práctica el Convenio, tales como el desarrollo de directrices, políticas y programas de formación para la industria bananera.
- ♀ Explorar ideas sobre cómo el Foro Mundial Bananero y su Fuerza de Tarea sobre Equidad de Género pueden desempeñar un papel destacado en estas iniciativas.

2. Presentación por la presidenta y coordinadora de la FT-EG

La **Sra Anna Cooper**, **Banana Link**, presentó el tema del acoso sexual y la violencia de género: una cuestión que suelen plantear los compañeros sindicalistas de Latinoamérica, el Caribe y África, así como varias compañías y compradores del Foro que trabajan para intentar encontrar soluciones a nivel de las plantaciones y las fincas.

El objetivo de la FT-EG es poner de relieve el problema del acoso sexual y la violencia de género para que las cuestiones relacionadas con este tema se puedan incorporar a las reuniones, conferencias y actividades del FMB y sus miembros, especialmente a nivel de plantación.

La FT-EG ha abordado el tema de forma práctica a través de programas de formación que utilizan las directrices sobre salud y seguridad de mujeres trabajadoras desarrolladas en Ghana. Se espera que esto se aplique también en otros países próximamente y se preste especial atención en abordar el acoso sexual y la violencia de género para garantizar condiciones de trabajo saludables, seguras y dignas para las mujeres.

La FT-EG también tuvo la oportunidad de contribuir, como grupo de trabajo, a una serie de estudios de casos sobre igualdad de género desarrollados en 2019 y financiados por la Iniciativa de Comercio Ético. Tres de estos estudios proporcionan ejemplos prácticos para los sectores bananero, floricultor y frutícola en los que se abordan las cuestiones de acoso sexual y violencia de género en el lugar de trabajo mediante acuerdos de negociación entre sindicato y empleador, mecanismos de reclamación efectivos y actividades de formación participativas.

3. Resumen de las discusiones del panel

En el seminario participaron tres panelistas expertos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) y de la compañía minorista Tesco. A continuación, se contó con la intervención de otros participantes que formularon preguntas o aportaron sus experiencias relacionadas con el acoso sexual y la violencia de género — una parte importante de las actividades de las múltiples partes interesadas del Foro.

3.1 Resumen del Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 de la OIT sobre 'Violencia y acoso en el mundo del trabajo'

Por Valentina Beghini, Oficial Técnico – Servicio de Género, Igualdad y Diversidad y de OITSIDA, Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La **Sra Valentina Beghini** se refirió al Convenio (C190) y la Recomendación (R206) sobre la violencia y el acoso de la OIT como un mandato global para poner fin a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. El convenio y su correspondiente recomendación se adoptaron en 2019 en la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo. Estas normas establecieron, por primera vez, el derecho de todas las personas a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Los convenios son tratados vinculantes y por lo tanto, constituyen obligaciones para los estados que los ratifiquen.

Los derechos establecidos en el Convenio se aplican a todos los sectores, ya sean privados o públicos, de la economía tanto formal como informal y de zonas urbanas o rurales. El Convenio cubre los abusos que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, como, por ejemplo, durante los descansos, los viajes relacionados con el trabajo y en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo. El Convenio y la Recomendación reconocen que para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo los Miembros deberán respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo así como fomentar el trabajo decente.

La **Sra Beghini** señaló que la idea de la OIT de un mundo del trabajo está basada en la dignidad y el respeto hacia todas las personas. Hizo hincapié en la importancia de definir de forma clara 'violencia y acoso'. En muchos países ha sido difícil marcar el límite entre violencia y acoso. Por consiguiente, el Convenio adopta un enfoque

pragmático y establece la siguiente definición de ‘violencia y acoso’:

- ❖ ‘Violencia y acoso’ se refiere a un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de los mismos, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia de género.
- ❖ ‘Violencia de género’ se refiere a la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

En la legislación nacional, los Estados pueden definir la violencia y el acoso como un concepto único o como conceptos separados y pueden, además, establecer qué comportamientos y prácticas específicas constituyen la violencia y acoso. Lo importante es que exista una prevención y protección efectiva frente a la variedad de comportamientos y prácticas inaceptables (Art. 1(2)).

En el Convenio núm. 190 no se define el acoso sexual, pero se incluye de forma clara en la definición de violencia de género (Art. 1(1)(b)). El acoso sexual es una manifestación grave de la discriminación sexual y una violación de los derechos humanos que se aborda en el contexto del Convenio sobre Discriminación (Empleo y Ocupación) de la OIT de 1958 (núm. 111). En el marco del Convenio núm. 111 de la OIT y de acuerdo con la Observación General de 2002 de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (Comisión de Expertos de la OIT), las definiciones de acoso sexual contienen los siguientes elementos clave:

- ❖ *quid pro quo*: todo comportamiento físico, verbal o no verbal de carácter sexual o toda conducta basada en el sexo que afecte a la dignidad de las mujeres y hombres que sea no deseada, no razonable y ofensiva para el receptor; y el rechazo de una persona o sumisión de una persona cuando esa conducta se utiliza de manera explícita o implícita como base para tomar decisiones relacionadas con el empleo de esta persona, y
- ❖ entorno de trabajo hostil: la conducta que crea un entorno de trabajo intimidante, hostil o humillante para el receptor.

El convenio C190 exige un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género, y se basa en tres principios básicos:

1. Prevención y protección
2. Control de la aplicación y vías de recurso y reparación
3. Orientación y formación

El Convenio reconoce que la violencia doméstica afecta al mundo del trabajo, concretamente al empleo, la productividad y la salud y seguridad. La Recomendación propone varias medidas para mitigar este impacto, tales como las licencias para las víctimas concedidas por los empleadores, modalidades de trabajo flexibles, protección temporal contra el despido y que los empleadores incluyan la violencia doméstica en la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo y la sensibilización.

Entre los siguientes pasos a dar, la **Sra Beghini** señaló que todos los Estados Miembros deberían poner el Convenio en conocimiento de las autoridades nacionales competentes. Tras las recientes ratificaciones de Uruguay y Fiji, el Convenio entrará en vigor el 25 de junio de 2021. Los Estados que ratifican el Convenio presentan informes periódicos que son revisados por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT.

3.2 Introducción a los principales problemas de acoso sexual y violencia de género a nivel de plantación y las iniciativas sindicales y empresariales existentes sobre la aplicación práctica del Convenio núm. 190

Por Adwoa Sakyi, Coordinadora regional de mujeres de África, Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA)

Sindicalista con más de 20 años de experiencia y actualmente trabajando para UITA, la **Sra Adwoa Sakyi** presentó los principales problemas de acoso sexual y violencia de género a nivel de plantación. También describió las iniciativas sindicales y empresariales existentes que respaldan la aplicación práctica del C190.

La UITA representa a sindicatos que abarcan toda la cadena alimentaria: desde agricultura, alimentación, hoteles y restaurantes, hasta tabaco y trabajadores de la economía informal.

La **Sra Sakyi** comenzó diciendo que la violencia de género es uno de los peores, más difundidos y probablemente más antiguos tipos de discriminación por género a nivel mundial. Las mujeres se ven sometidas, a menudo, a condiciones de trabajo precarias, situaciones *quid pro quo*, y en general, encuentran dificultades para acceder a un trabajo decente. En el sector agrícola muchas mujeres se encuentran aisladas en plantaciones dirigidas por hombres.

En África, como resultado de la capacitación, las campañas de sensibilización y el intercambio de experiencias, los sindicatos han negociado cada vez más acuerdos que defienden cuestiones importantes para las mujeres, especialmente mediante cláusulas de convenios colectivos —un método que funciona porque todos aquellos involucrados tienen un papel que desempeñar. Últimamente, cada vez son más las mujeres que denuncian y ‘rompen el silencio’ en torno a la violencia de género. La **Sra Sakyi** explicó cómo UITA continúa comprometiéndose con este tema con tolerancia cero a la violencia de género, al considerar firmemente el tema como un asunto sindical.

Además de la negociación colectiva, otras iniciativas a nivel de plantación incluyen programas de formación y sensibilización que empoderen a los trabajadores para poder hablar sin reservas sobre temas que, a menudo, se consideran tabú. Por ejemplo, las iniciativas incluyen juegos de rol para sacar a relucir y examinar estos temas y capacitar a las mujeres trabajadoras para enfrentar el acoso sexual, así como la distribución de información y material educativo para sensibilizar a los trabajadores

UITA ha firmado acuerdos con compañías importantes que suscriben la política de tolerancia cero, lo que demuestra que la intervención en la cadena de suministro es clave. Los trabajadores de las tres principales compañías bananeras de Ghana que tienen acuerdos con la UITA son un ejemplo de la implementación del C190 a nivel nacional.

Sin embargo, sigue habiendo retos y aún se tienen que abordar las vulnerabilidades del sistema. Entre ellos figuran las dificultades a las que se enfrentan los sindicatos y los impactos en los convenios colectivos, las condiciones de trabajo y los tipos de contratos. Concretamente, los trabajadores del sector agrícola tienden a permanecer invisibles y a trabajar en condiciones precarias debido a la fragilidad y la estructura del sistema alimentario. Además, los sindicatos con frecuencia son objeto de represión o limitaciones y son pocos los trabajadores agrícolas que están protegidos por convenios colectivos.

3.3 Estrategia de Género de Tesco / aprendizajes de la iniciativa de la industria frutícola sudafricana de elaborar mecanismos de reclamación a nivel de las plantaciones agrícolas como instrumento fundamental para abordar en su origen las cuestiones del acoso sexual y la violencia de género

Por Tania Moodley, Gerente de abastecimiento responsable, Tesco

La **Sra Tania Moodley** compartió información clave sobre el proceso y los aprendizajes de la Estrategia de Género de Tesco y su experiencia en promover un enfoque de colaboración para la elaboración de mecanismos de reclamación a nivel de las plantaciones agrícolas en la industria frutícola sudafricana. Su intervención trató los

siguientes temas:

- ♀ descripción de la estrategia de derechos humanos de Tesco;
- ♀ Estrategia de Género de Tesco, y
- ♀ mecanismo de reclamación a nivel de las plantaciones en la industria frutícola sudafricana.

Las experiencias en plantaciones sudafricanas y en empacadoras permitieron a Tesco recopilar comentarios y, en algunos casos, revisar sus estrategias.

En cuanto a la estrategia de derechos humanos de la compañía, las áreas prioritarias de interés son las siguientes:

- ♀ trabajo forzoso;
- ♀ igualdad de género;
- ♀ medios de vida sostenibles; y
- ♀ representación de los trabajadores.

La puesta en práctica de la estrategia se lleva a cabo mediante el mejoramiento de las normas para las personas que trabajan en las cadenas de suministro de Tesco; al dirigir los esfuerzos de toda la industria para abordar los problemas laborales y de comunidad endémicos de las cadenas de suministro principales; y especialmente, mediante el uso de su poder de convocatoria para promover el cambio cuando sea necesario. El impacto de COVID-19 en los trabajadores marítimos es uno de los ejemplos actuales de la necesidad de mejoramiento de las normas.

Según las Naciones Unidas, el 35% de las mujeres mayores de 15 años — 818 millones de mujeres a nivel mundial — han sufrido violencia sexual o física en casa, en su comunidad o en el lugar de trabajo. La **Sra Moodley** mostró un mapa para señalar las regiones del mundo y los sectores en los que las mujeres enfrentan los mayores riesgos relacionados con el género.

La **Sra Moodley** presentó la Hoja de Ruta de Tesco diseñada para establecer una estrategia de igualdad de género. Las fases de este plan abarcan desde la investigación documental, el compromiso de las partes interesadas y la evaluación de riesgos para definir su enfoque estratégico, hasta el compromiso de los proveedores y la comprensión de los desafíos locales para refinar su plan estratégico y, por último, la puesta en práctica de su plan estratégico. Añadió que no será un camino fácil.

Se deben abordar las siguientes cuatro áreas de interés:


- ♀ acoso sexual y discriminación;
- ♀ mujeres en puestos directivos y técnicos del sector agrícola;
- ♀ estereotipos de género; y
- ♀ la fomenta del protagonismo de las mujeres en el lugar de trabajo.

Las áreas de producción clave son los bananos, los camarones cultivados, el té y las bayas, que representan sectores en los que se ha conseguido mucho o sectores que necesitan intervenciones.

Para conseguir un cambio transformador, una compañía como Tesco no debe trabajar sola, debe demostrar liderazgo y compromiso. Una buena forma de hacerlo es promoviendo principios que empoderen a las mujeres.

Las experiencias de aprendizaje incluyen la colaboración, la demostración de liderazgo y la consideración del alcance, es decir, centrarse en temas en los que se pueda marcar la diferencia.

En el caso de Sudáfrica, existía una gran desconfianza entre las partes involucradas. Además, había una gran demanda de soluciones desarrolladas específicamente para Sudáfrica. La **Sra Moodley** comentó la experiencia de Tesco en el desarrollo de mecanismos de reclamación a nivel de plantaciones, un proyecto clave que garantiza que los trabajadores del sector frutícola sean escuchados y sus preocupaciones sean atendidas.



La fuerza laboral numerosa y diversa de la industria frutícola sudafricana supuso desafíos como la desconfianza, la integración, la diversidad y la concienciación, así como el solapamiento, la pertenencia, el alcance y el marco de tiempo.

Desde un punto de vista práctico, un aspecto clave sería legitimar los mecanismos de reclamación a nivel de plantación: conseguir reunir a todas las partes para poner a prueba el mecanismo.

Para Tesco, este fue un proceso de un año de duración consistente en varias reuniones con las partes interesadas y un facilitador independiente en el que confiaban los sindicatos y al que reconocían las compañías. La **Sra Moodley** proporcionó una serie de testimonios de personas del sector que demostraban la gran variedad de cuestiones que se enfrentan en la puesta en práctica del mecanismo.

El desarrollo de un mecanismo de reclamación a nivel de plantación proporcionó enseñanzas específicas tales como la importancia de:

- ♀ la pertenencia;
- ♀ los facilitadores externos;
- ♀ la confianza y la colaboración;
- ♀ un comité de supervisión, y
- ♀ el empoderamiento de los trabajadores para que consigan sus derechos a través de sus propios procesos.

4. Turno de preguntas

La **Sra Iris Munguia, COLSIBA/FESTAGRO**, manifestó la importancia del C190 en lo que se refiere al trabajo de las mujeres y preguntó cómo podría este convenio fortalecer los contratos colectivos. Señaló que durante la pandemia de COVID-19 la violencia doméstica había aumentado a nivel global.


La **Sra Selfa Sandoval, COLSIBA/SITRABI**, expresó su preocupación por cómo afectan estas cuestiones a los trabajadores no sindicalizados. Mencionó la necesidad de un mejor entorno para los sindicatos y sus líderes y destacó que presionar a los gobiernos para que ratifiquen el C190 y cumplan sus principios podría proporcionar protección a los trabajadores no sindicalizados.

La **Sra Joky François, Rainforest Alliance (RA)**, explicó que la organización RA ha desarrollado una nueva normativa. Antes se seguía un enfoque de tolerancia cero con el acoso sexual. Sin embargo, la nueva estrategia del RA se centra en garantizar que los titulares de certificados analicen los casos de abuso y supervisen las medidas de mitigación. Si es necesario, existe un protocolo de reparación. Actualmente, RA está trabajando en proyectos piloto para determinar cuáles son las condiciones previas necesarias para que los esfuerzos dirigidos a la reparación funcionen (en formación y asesoramiento, por ejemplo); este será el trabajo futuro de RA.

La **Sra Jennie Coleman, Equifruit**, planteó la siguiente pregunta: con el convenio vigente de la OIT en marcha, ¿cuáles son las normas sobre el terreno? A pesar de lo que se ha conseguido con el C190, parece que aún queda mucho trabajo por hacer. ¿Cómo puede Equifruit informarse mejor sobre la situación en el terreno para comprender si los nuevos socios potenciales respetan los criterios de equidad de género del comercio justo? ¿Son suficientes estos criterios para conseguir la equidad de género? ¿Qué preguntas se deberían formular a los socios procedentes de todos los ámbitos?

La **Sra Munguia, COLSIBA/FESTAGRO**, respondió a la Sra Coleman que, en un ámbito de violencia generalizada y violaciones de los derechos humanos, los sindicatos deberían tener que enfrentarse a menos restricciones para poder hacer su trabajo.

La **Sra Gloria García, COLSIBA**, respondió a la Sra Coleman que mientras que sobre el papel parece que la



situación esté mejorando, en el terreno las cosas se ven de forma diferente, ya que es posible que algunas compañías estén alterando los resultados o no estén proporcionando toda la información. Añadido que es posible que los trabajadores individuales no denuncien por miedo a perder el trabajo y que es necesario el empoderamiento de los trabajadores.

La **Sra Sakyi, UITA**, respondió a la Sra Coleman señalando que en algunas ocasiones las compañías no respetan las normativas del comercio justo. Continuó diciendo que la naturaleza del trabajo (los trabajadores están aislados y los hombres controlan la mayor parte de los aspectos del trabajo) crea un escenario en el que el acoso sexual ocurre con frecuencia.

La buena colaboración entre compañías y sindicatos es imprescindible para garantizar la seguridad de los trabajadores. El C190 es un convenio histórico y un documento legal que vincula a todas las partes. Como tal, declaró **la Sra Sakyi**, existe un amplio margen para afrontar estos abusos. Por ejemplo, no actuar frente al abuso en una plantación o planta procesadora podría conllevar la pérdida o restricciones de la certificación entre las compañías certificadas por Fairtrade: las compañías podrían perder dinero si no siguen las normas de comercio justo. Fairtrade, a su vez, puede desempeñar un papel en la creación de capacidades de los sindicatos, creando capacidades a nivel de compañía.

El **Sr Emmanuel Ngweha, Fédération Nationale des Syndicats de Travailleurs - Filière Banane du Cameroun (FENASYTRAFBACAM)**, señaló que, en Camerún, diversas partes interesadas han estado tratando de implementar el C190, concretamente en el contexto de COVID-19. Preguntó a los panelistas y a los demás participantes cuáles eran los enfoques utilizados en otros países para combatir el acoso sexual en las compañías.

La **Sra Stella Davis, Fyffes**, mencionó que Fyffes tiene un programa de igualdad de género en plantaciones de melón y piña. Señaló que debido a COVID-19 hay un aumento de la violencia doméstica y el acoso sexual en las comunidades. Preguntó cómo se han adaptado otras compañías como Tesco a COVID-19 en cuanto a sus métodos de entrega y otros problemas relacionados.


La **Sra Moodley, Tesco**, señaló que COVID-19 ha desencadenado muchos desafíos y, por consiguiente, son necesarias respuestas ágiles, incluido el intercambio de información. Ya están en curso varias iniciativas, entre ellas la unión de los minoristas para afrontar los desafíos. También planteó la posibilidad de colaborar a través del Departamento de Desarrollo Internacional del Reino Unido (DFID, por sus siglas en inglés). Agregó que el DFID ha puesto a disposición de los proveedores de África Oriental fondos para abordar problemas relacionados con la violencia de género, el acoso sexual, la salud y seguridad de las mujeres y el empoderamiento de las mujeres en general.

5. Conclusiones

El objetivo principal de este seminario, el segundo de una serie de cuatro seminarios en línea de la FT-EG, fue concienciar sobre el acoso sexual y la violencia de género en la industria bananera. Lo ideal sería organizar otra sesión sobre este tema ya que hay muchos asuntos que discutir y compartir.

En el seminario se presentaron ejemplos prácticos, tales como qué se puede hacer para poner fin a la violencia de género en el lugar de trabajo y cómo integrar estos temas en los convenios colectivos. Se debatió sobre cómo garantizar cláusulas específicas de género y cómo establecer mecanismos de reclamación. Se propuso desarrollar herramientas específicas para medir los avances logrados y se planteó la pregunta de si las políticas y prácticas que se están implementando en la industria están marcando la diferencia o no. Esta cuestión seguirá siendo un objetivo para la FT-EG.

Los dos últimos seminarios en línea, que se llevarán a cabo a fines de octubre y fines de noviembre de 2020, se centrarán en:

- 
- ♀ la integración del tema de la brecha salarial de género en las actividades de salarios vitales e ingresos dignos; y
 - ♀ los impactos de COVID-19 en las mujeres trabajadoras y productoras de la industria bananera.
-

Para descubrir los beneficios de convertirse en miembro del Foro Mundial Bananero y asumir un rol activo hacia un sector bananero sostenible, visite:

www.fao.org/world-banana-forum

Secretaría del Foro Mundial Bananero
División de Comercio y Mercados

Organización de las Naciones Unidas
para la Alimentación y la Agricultura (FAO)
Viale delle Terme di Caracalla
00153 Roma, Italia

WBF@fao.org | **www.fao.org/wbf** | **@FAOwbf**

