



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

‘Mejorando nuestra comprensión sobre la brecha salarial de género (BSG) en la industria bananera’

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

Martes, 20 de octubre de 2020


1. Bienvenida de la Secretaría del FMB

En nombre del Foro Mundial Bananero¹ (FMB) y su Fuerza de Tarea sobre Equidad de Género (FT-EG), auspiciados por la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) a través de la Secretaría del FMB, el Sr Victor Prada, FAO, dio la bienvenida a los participantes en el tercero de una serie de cuatro seminarios en línea temáticos.

La serie se centra en asuntos prioritarios para las mujeres trabajadoras en la industria bananera. El seminario en línea del 20 de octubre, ‘Mejorando nuestra comprensión sobre la brecha salarial de género (BSG) en la industria bananera’, fue coordinado junto con Banana Link. Se enfocó, entre otras cosas, en las maneras de integrar la BSG en las iniciativas de salario vital e ingreso digno.

El Sr Prada explicó que, aunque la próxima Reunión Internacional sobre Equidad de Género – la cual iba a celebrarse junto con la Cuarta Conferencia Mundial del FMB – fue prevista inicialmente para llevarse a cabo en junio del 2020 en Berlín, esta fue pospuesta hasta el 2021 debido a la pandemia del COVID-19. Este año, como alternativa a la

¹ Establecido en el 2009, la misión del FMB es facilitar la colaboración entre las partes interesadas a fin de trabajar en pos de resultados prácticos para la mejora de la industria bananera; y obtener un consenso sobre buenas prácticas en temas de lugar de trabajo, equidad de género, impacto medioambiental, producción sostenible y asuntos económicos. Desde la creación del FMB, la equidad de género ha sido central en sus actividades, que incluyen la elaboración de informes económicos regionales para resaltar las condiciones de trabajo de las mujeres trabajadoras. Para obtener más información, consulte: <http://www.fao.org/world-banana-forum/working-groups/social/gender-equity/es/>



reunión presencial, esta serie de cuatro seminarios en línea, financiados por la FAO, provee una oportunidad de continuar con el importante trabajo de la FT-EG.

El último seminario en línea de esta serie, que tendrá lugar en noviembre, examinará los impactos del COVID-19 en las mujeres trabajadoras y productoras en la industria bananera. El primer seminario en línea, llevado a cabo en julio, trató sobre los desafíos y mejores prácticas en la seguridad y salud ocupacional (SSO) de mujeres trabajadoras en la industria bananera, en tanto que el segundo seminario en línea, que tuvo lugar en septiembre, se centró en el acoso sexual y la violencia de género en la industria bananera.

2. Introducción por la presidenta

La **Sra Camila Reinhardt Hurtado**, FAO, mencionó que los salarios vitales y la BSG han sido cuestiones fundamentales para el FMB por muchos años. Entre el 2014 y el 2015, se llevó a cabo un estudio por la FT-EG que se centró en el empleo de las mujeres en el sector bananero en América Latina, El Caribe y África. Los resultados a nivel mundial y regional relacionados a la representación de las mujeres en la fuerza de trabajo fueron presentados, y se resaltó las desigualdades específicas que las mujeres enfrentan, incluidas aquellas relacionadas a la remuneración.

En el estudio, se identificaron causas potenciales y subyacentes de estas desigualdades que incluyen el acceso desigual a oportunidades por parte de las mujeres, el acceso deficiente a la educación y estereotipos de género que pueden configurar la estructura de salarios de la compañía de manera que los hombres trabajen en cargos mejor remunerados. Adicionalmente, otro factor tiene que ver con el rol reproductivo de las mujeres, el cual con frecuencia puede limitar la capacidad de ellas de trabajar dado que tienden a encargarse de la familia y de las responsabilidades del hogar. Estos factores, a su vez, plantean varios desafíos, que incluyen la necesidad de promover la participación de las mujeres en cargos de toma de decisiones, dado que las necesidades de las mujeres usualmente no son consideradas en el lugar de trabajo.

La **Sra Reinhardt Hurtado** enfatizó que la pandemia del COVID-19 ha exacerbado algunas de las desigualdades enfrentadas por mujeres trabajadoras en el sector bananero, incluida la BSG. A fin de abordar estas cuestiones y avanzar hacia una remuneración justa e igual tanto para mujeres y hombres trabajadores, la FT-EG busca concientizar sobre el asunto en la industria bananera e integrarlo a las actividades del FMB, particularmente a aquellas de la Comisión de Trabajo 02 sobre la Distribución de Valor.


En los últimos 10 años, la Comisión de Trabajo ya mencionada ha enfocado sus actividades en salarios vitales y justos para los trabajadores en la industria bananera. Ha examinado las escalas salariales en distintos países y explorado las metodologías para calcular salarios vitales. Por último, después de que los miembros de la Coalición Mundial por un Salario Digno unieron fuerzas para adoptar una metodología común de salarios vitales, conocida como la metodología Anker, los miembros del FMB apoyaron estos esfuerzos y adoptaron colectivamente la metodología Anker bajo el marco del FMB.

Hasta la fecha ha habido varios estudios sobre salarios vitales que fueron llevados a cabo usando el método Anker en países exportadores de banano. Sin embargo, a estos estudios les falta una dimensión de género. Por tanto, la FT-EG ha continuado trabajando con la Comisión de Trabajo para garantizar que se incorpore un análisis de la BSG en actividades en curso o futuras sobre salario vital e ingreso digno.

Este seminario en línea representó una oportunidad para aprender sobre diferentes iniciativas sobre la BSG y, de esta manera, permitió a la FT-EG expandir su conocimiento y plantear cuestiones sobre la BSG, y, a su vez integrarlas en el trabajo del FMB.

3. Resumen de las discusiones del panel

El seminario en línea incluyó las contribuciones de panelistas expertos de Fairtrade International, la Red de Investigación Anker y la Coalición Mundial por un Salario Digno (GLWC), la Organización Internacional del



Trabajo (OIT), y COLSIBA. Otros participantes también compartieron sus observaciones y sus preguntas y experiencias relacionadas a la cuestión de la BSG en la industria bananera, y, de esta manera, enriquecieron aún más las discusiones de las partes interesadas del FMB.

3.1 Equidad de género en cadenas de suministro agrícolas

Por Wilbert Flinterman, Fairtrade International

El **Sr Wilbert Flinterman**, experto en condiciones laborales y cadenas mundiales de suministro, presentó el trabajo de Fairtrade International sobre equidad de género en cadenas de suministro agrícolas.

El **Sr Flinterman** mencionó la gran importancia de este tema y que, según Fairtrade International, la BSG necesita ser abordada para lograr una mejora salarial. Él recalcó que muchas organizaciones se han sumado a este objetivo, incluyendo al FMB y otros participantes del seminario en línea.

Según Fairtrade International, las mujeres no son suficientemente reconocidas como actores importantes a lo largo de las cadenas de suministro. Además, las mujeres son afectadas desproporcionalmente, no solo por los efectos de la pandemia del COVID-19, pero también por el cambio climático. Muy a menudo, dice Fairtrade International, no hay una compensación justa por su trabajo, con frecuencia sufren violaciones de derechos humanos, están sobrerrepresentadas en trabajos mal pagados y enfrentan tanto barreras físicas como no físicas.

Fairtrade International tiene como objetivo promover la toma de decisiones de las mujeres a lo largo de la cadena de suministro e incentivar una participación significativa en todas las áreas para apoyar el trabajo digno.

Este año, Fairtrade International firmó la Declaración sobre la Integración de Perspectiva de Género en Estándares y en el Desarrollo de Estándares de la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa (UNECE). La Declaración, que ahora cuenta con 64 signatarios, pretende proporcionar un marco práctico para los organismos de estándares y busca incluir una perspectiva de género en los estándares que desarrollen y sigan.

Si bien es importante, la Declaración es solo parte de la solución. Las asociaciones con otros actores involucrados en la BSG de manera activa y tangible son fundamentales.


El desarrollo de capacidades también es esencial para abordar la BSG. El **Sr Flinterman** compartió un útil marco que identifica cuatro tipos de acceso requerido por las mujeres trabajadoras:

- ♀ Una gama más amplia de trabajos
- ♀ Educación
- ♀ Representación
- ♀ Un lugar de trabajo seguro

Usados como un marco, estos tipos de acceso facilitan la evaluación de si todos los temas necesarios están siendo cubiertos para hacer la diferencia en la vida laboral de las mujeres.

El **Sr Flinterman** mencionó que Fairtrade International tiene muchos programas, entre ellos la Escuela de Liderazgo para Mujeres, el cual promueve a las mujeres como líderes tanto en la gestión de las fincas como del hogar, y un programa de capacitación sobre salarios vitales con algunos miembros del FMB en Ghana.

El **Sr Flinterman** afirmó que la solución más sostenible para establecer los derechos de las mujeres en el lugar de trabajo es la negociación colectiva, preferiblemente con las mujeres mismas negociando sobre cuestiones importantes para ellas. En muchos países productores de banano, los sistemas de negociación colectiva suelen estar ausentes. Esto es altamente problemático porque la negociación colectiva representa un pilar fundamental del trabajo digno. El Sr Flinterman afirmó que la negociación colectiva logra soluciones que no pueden encontrarse a través de legislación o en las normas (aunque estas últimas proveen un marco propicio). Es una herramienta sostenible y apropiada para abordar la BSG.



Fairtrade International apoya la difusión de conocimientos sobre este tema junto con instrumentos para abordar estas cuestiones. La organización ha apoyado a los investigadores Sally Smith y Martha y Richard Anker, autores de la metodología Anker para la medición del salario vital, a fin de producir un módulo técnico sobre la definición y el tratamiento de las BSG.

3.2 Una introducción al módulo de género de la metodología Anker para la medición de un salario vital

Por Martha Anker, Richard Anker y Sally Smith – Red de Investigación Anker / Coalición Mundial por un Salario Digno (GLWC)

La **Sra Martha Anker** comenzó indicando que junto con Richard Anker y Sally Smith, han estado trabajando por más de un año en un módulo de género en pos de salarios vitales. La **Sra Anker** dijo que los salarios, el trabajo y el género están altamente interrelacionados, y aunque los estudios de salario vital hasta la fecha no han abordado explícitamente las cuestiones de género, el nuevo módulo de género:

- ♀ Proveerá un guía y herramientas sobre cómo llevar a cabo un análisis de género en los salarios actuales y un salario vital en sectores específicos de la economía y lugares de trabajo;
- ♀ Permitirá la identificación de programas y políticas para cerrar la brecha salarial de género y las brechas de salario vital que son relevantes para una gama de interesados, no solamente para los empleadores; y
- ♀ Llenará un vacío en los conocimientos y prácticas existentes sobre brecha salarial de género en cadenas mundiales de suministro.

La **Sra Anker** explicó que, aunque inicialmente diseñaron una metodología de salario vital neutral al género, también tuvieron como objetivo explorar dónde están las brechas de género y por qué estas existen. Fairtrade International ha financiado el módulo de género que pretende responder a esas preguntas y que fue presentado por primera vez en el seminario en línea de octubre.

La **Sra Sally Smith** explicó que el módulo está estructurado en dos secciones principales que buscan demostrar dónde se sitúan hombres y mujeres en la fuerza de trabajo en términos de diferencias salariales:

Estructura del módulo de género: Parte I

Entender y abordar las brechas salariales de género en un sector o lugar de trabajo de interés

- ♀ entender el contexto de género del lugar y país de estudio;
- ♀ desarrollar un perfil de género de la fuerza de trabajo en el sector o lugar de trabajo de interés;
- ♀ evaluar la brecha salarial de género y brecha de salario vital, y las razones para ello, en el sector o la lugar de trabajo de interés; y
- ♀ identificar posibles medidas relacionadas al género a fin de cerrar la brecha salarial de género y la brecha para obtener un salario vital.

Estructura del módulo de género: Parte II

Aspectos relacionados al género en la estimación de un salario vital con la metodología Anker

- ♀ cómo se incorpora una perspectiva de género al estimar el costo de vida y un salario vital en un lugar de estudio; y
- ♀ investigar el costo de vida para familias fuertemente marcadas por roles de género en el lugar de estudio (si es relevante).

Según el marco analítico presentado, hay determinantes directos e indirectos de la BSG en el lugar de trabajo o a nivel sectorial que interactúan y se intersectan.

Los determinantes directos en el lugar de trabajo o a nivel sectorial incluyen:

- ♀ la distribución por género del empleo y tasa salarial según ocupación / actividades / grado;
- ♀ la proporción de puestos gerenciales y de supervisión ocupados por mujeres;
- ♀ el tiempo trabajado por hombres y mujeres;
- ♀ los tipos de empleo y contratos para hombres y mujeres;
- ♀ las formas de pago de salarios y provisión de beneficios para mujeres y hombres; y
- ♀ el tipo de fuerza de trabajo en general (por ejemplo: mayormente de baja remuneración, en su mayoría mujeres, mayormente solteras, etc.).

Los determinantes indirectos en el lugar de trabajo o a nivel sectorial incluyen:

- ♀ las políticas y prácticas de empleo (tales como remuneración, contratación, ascenso y despido);
- ♀ la cultura laboral (ej. conciencia de género, violencia contra las mujeres) y mecanismos de reclamo;
- ♀ la representación de mujeres en organizaciones de trabajadores y en asociaciones de la industria/sector; y
- ♀ la negociación colectiva a nivel empresarial y/o sectorial.

Los determinantes indirectos a nivel de la sociedad y de la economía incluyen:

- ♀ las normas y actitudes sociales;
- ♀ la distribución por género de trabajo de cuidados no remunerado;
- ♀ la cantidad y tipo de educación y habilidades por género;
- ♀ la violencia contra mujeres y niñas;
- ♀ las protecciones legales de empleo para mujeres trabajadoras, trabajadores con salarios bajos y trabajadores con modalidades atípicas de empleo;
- ♀ el apoyo estatal para trabajadores con responsabilidades parentales / de cuidado;
- ♀ la representación de mujeres en instituciones estatales de diálogo social (ej. comités de salario mínimo);
- ♀ la aplicación de leyes antidiscriminatorias y de empleo; y
- ♀ las políticas y estrategias macroeconómicas.

Los determinantes indirectos a nivel mundial incluyen:

- ♀ la dinámica del mercado y de la cadena de valor;
- ♀ las políticas de comercio e inversión; y
- ♀ las iniciativas de derechos humanos y desarrollo sostenible.


En términos prácticos, explicó la **Sra Smith**, el módulo de género está diseñado para un uso flexible. Nuevos estudios de salario vital podrían incluir algunos o todos los aspectos del módulo de género, dependiendo de los intereses de los actores. En lugares de estudio con un estudio completo de salario vital, el módulo de género podría ser añadido. La Parte I del módulo de género podría ser usado fuera del contexto de un estudio de salario vital para medir las BSG en estudios independientes. El objetivo es hacer que el módulo de género esté disponible públicamente al igual que la metodología Anker para la medición de un salario vital.

La **Sra Smith** concluyó diciendo que ahora buscan oportunidades para realizar una prueba piloto del módulo de género, y que los participantes interesados pueden ponerse en contacto con ella.

3.3 Metodología y trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la brecha salarial de género en la agricultura

Rosalía Vazquez-Alvarez, Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La **Sra Rosalía Vazquez-Alvarez** comenzó su presentación con una discusión sobre la BSG alrededor del mundo. En promedio, en todo el mundo, a las mujeres se les paga un 20 por ciento menos que a los hombres. En los países



productores de banano, continuó, este porcentaje es aún mayor. Las mujeres tienden a trabajar en el extremo inferior de la distribución de ingresos, y a menudo están a cargo de hogares monoparentales con varios hijos.

Además, las consecuencias económicas y sociales, particularmente en países de ingresos bajos y medios, han ocasionado que muchas mujeres estén en el extremo inferior de la distribución salarial en trabajos informales y mal remunerados. La BSG contribuye a la desigualdad y pobreza de los hogares. Cuanto mayor es la desigualdad, señaló la **Sra Vazquez-Alvarez**, más débil es la cohesión social.

En lo que respecta a las BSG en el sector bananero, es difícil de estimar dado que no se dispone de datos específicos de la industria. Para comprender las BSG en el sector bananero, se pueden usar datos que reflejen las condiciones de trabajo agrícola en los países que son grandes productores de banano para la exportación. Por ejemplo, en países con una producción significativa de banano, la participación de las mujeres, comparada con la de los hombres, es baja.

Un método para calcular la BSG, explicó la **Sra Vazquez-Alvarez**, es agrupar a los empleados asalariados según ocupación y educación. Tomemos, por ejemplo, grupos homogéneos que pueden ser comparados y donde la homogeneidad ha sido alcanzada con los factores “ocupación” y “educación”. Estimemos la BSG en cada grupo. Tomemos el promedio ponderado entre todos los grupos. El resultado es **la brecha salarial de género ponderada por factores (FWGPG, por sus siglas en inglés)**, un método aplicado por primera vez por la OIT, el cual muestra que, en general, la BSG es consistentemente positiva en todos los países.²

También se puede estimar el **FWGPG en la agricultura**. En general, se encuentra evidencia que muestra que existe una BSG en la agricultura, incluso en países que son productores importantes de banano (aún si hemos realizado la estimación comparando trabajadores con ocupación y educación similares).


Respecto a la cuestión de cómo abordar la BSG en el sector bananero de manera concreta, la **Sra Vazquez-Alvarez** explicó que, para comenzar, se deben recopilar datos empíricos para determinar la existencia y el alcance de la discriminación salarial en un sector determinado. Además, se pueden adoptar medidas entre mujeres y hombres, incluso antes de que ellos ingresen al mercado laboral: por ejemplo, la promoción de la educación de niñas y mujeres jóvenes en comunidades productoras de banano.

Una vez que hombres y mujeres forman parte del mercado laboral, se pueden realizar acciones específicas: se puede reducir la segregación ocupacional; se pueden adoptar medidas de transparencia en la determinación de los salarios; se pueden llevar a cabo prácticas de evaluación salarial neutrales en cuanto al género a nivel de empresa; se pueden implementar medidas de equilibrio entre trabajo y vida privada; y se puede formalizar la economía informal.

La Coalición Internacional para la Igualdad Salarial³ (EPIC, por sus siglas en inglés), creada en el 2017, acelera y brinda apoyo en el logro de la Meta 8.5 del ODS 8 (igual remuneración por trabajo de igual valor). Fundada por la ONU Mujeres, la OIT, y la OCDE junto a miembros de gobiernos, el mundo académico y las empresas, es una plataforma de intercambio entre pares que promueve el intercambio de conocimientos y herramientas para reducir la BSG en todo el mundo. Específicamente, la EPIC apoya y guía a sus miembros e instituciones para que adopten progresivamente medidas y políticas para reducir la BSG a nivel empresarial.

² Para más información sobre la metodología y su aplicación al sector agrícola, particularmente centrados en los principales países productores de banano, sírvase consultar con el FMB sobre el documento elaborado por la Sra Rosalía Vazquez-Alvarez, *Improving our understanding of the gender pay gap in the banana sector (disponible en inglés)*.

³ EPIC es la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial. Dirigida por la OIT, ONU Mujeres y la OCDE. El objetivo de la Coalición es lograr igualdad de remuneración para las mujeres y hombres en todo lugar. Al reunir a un conjunto diverso de actores con especializaciones y experiencia en diferentes áreas, EPIC apoya a los gobiernos, empleadores, trabajadores y organizaciones a fin de lograr avances concretos y coordinados hacia esta meta.



Participar en la EPIC es otra forma en que las partes interesadas de la industria pueden ayudar a cerrar la BSG en el sector bananero.

*Después de la presentación de la **Sra Vazquez-Alvarez**, se reprodujo un video corto sobre la BSG hecho por la EPIC.*

3.4 Negociaciones salariales y negociación colectiva para cerrar la brecha salarial de género en la industria bananera

Selfa Sandoval, COLSIBA/SITRABI

La **Sra Selfa Sandoval** comenzó por enfatizar la importancia de utilizar la negociación colectiva para abordar la BSG. En los últimos 73 años, su sindicato, COLSIBA – donde es coordinadora del trabajo de la mujer – ha logrado mucho en términos de la igualdad salarial para las mujeres en países productores de banano y en regiones con sindicatos. Aunque todavía existe una BSG en estas regiones, en general, es una pequeña brecha salarial. Por otro lado, hay una gran BSG en las regiones productoras de banano donde no existen sindicatos. Por ejemplo, explicó que donde no hay sindicatos, los hombres ganan más que las mujeres a pesar de la existencia de leyes que incluyen igualdad en la remuneración y salario mínimo.

Si tomamos como ejemplo el caso de Guatemala, explicó la **Sra Sandoval**, las mujeres son vulnerables a la BSG. En el sector bananero, hay un grupo de trabajadores dedicado a labores de campo, quienes son mayormente hombres, y quienes reciben una remuneración relativamente más alta. Hay otro grupo que trabaja en estaciones de empaque, que es donde la mayoría de mujeres trabaja, y quienes reciben remuneraciones relativamente más bajas. Esta segregación de trabajo contribuye a la BSG en el sector bananero en ese país.

La **Sra Sandoval** resaltó la pericia de COLSIBA en los procesos de negociación colectiva. El sindicato ha organizado reuniones regionales en Latinoamérica para diseñar estrategias que reflejen su posición sobre la negociación colectiva, un proceso que a menudo no toma en cuenta las necesidades de las mujeres. En esas reuniones, las mujeres se congregan para analizar el contexto de los contratos en un esfuerzo por identificar todos y cada una de las cláusulas relacionadas a las mujeres. Al inicio, solamente encontraron unas pocas cláusulas (relacionadas a la maternidad y a la lactancia), pero nada referido específicamente a las necesidades de las mujeres en general.


Como resultado, explicó la **Sra Sandoval**, las mujeres participantes en las reuniones regionales de COLSIBA decidieron lanzar una Plataforma Reivindicativa de las Mujeres Bananeras (PRMB), que desarrolló 29 cláusulas que tienen como objetivo mejorar las condiciones de las mujeres trabajadoras en América Latina. Hasta ahora esta plataforma ha servido como guía para cada país donde COLSIBA trabaja. Provee la base para que las mujeres negocien sus propias cláusulas que ponen en la mesa de negociación y actualmente han podido incluir 26 de las 29 cláusulas en acuerdos de negociación colectiva en Colombia, Guatemala, Honduras y Panamá.

La **Sra Sandoval** añadió que este resultado y otros no se deben solamente a los esfuerzos de las mujeres, pero también a los de aquellos hombres que han cambiado patrones en el trabajo e incluso dentro de COLSIBA.

Agregó que solo a través de los sindicatos y la negociación colectiva los trabajadores pueden seguir sus intereses y mejorar la BSG.

Algunos de los logros se obtuvieron gracias a capacitaciones en habilidades necesarias, entre ellas, cómo negociar, cómo presentar argumentos, cómo establecer alianzas entre colegas, cómo hablar con seguridad y cómo ser visionarias. Entre los logros alcanzados figura la posibilidad de celebrar y conmemorar a las mujeres trabajadoras el 8 de marzo.

Si bien todavía existe una gran brecha de género, los salarios del sector bananero en los países donde COLSIBA está presente han sobrepasado los salarios mínimos nacionales y están más cerca de cerrar la BSG. Esto a pesar del hecho de que en muchos países la ley no respeta la libertad sindical. La **Sra Sandoval** concluyó indicando que



COLSIBA continúa enfrentando el desafío de organizar a los hombres y mujeres trabajadores para mejorar sus condiciones sociales, culturales y económicas.

4. Turno de preguntas

La **Sra Alejandra Safa, FAO**, comentó que no existe neutralidad de género en lo que respecta a los seres humanos y que ignorar los aspectos de género privilegia a un segmento específico de la población o puede reforzar las desigualdades de género. Ella preguntó, “¿No sería más eficiente integrar igualdad de género al inicio, cuando las herramientas están siendo desarrolladas?” “¿Hay riesgo de una mayor discriminación contra las mujeres al diseñar enfoques "neutrales"?”

La **Sra Martha Anker** respondió que, según la metodología Anker presentada en el seminario en línea, el salario vital es necesariamente el mismo para mujeres y hombres. En otras palabras, la perspectiva es, igual remuneración por igual trabajo. Es por ello que el estudio original fue considerado neutral respecto al género.

La **Sra Iris Munguia, COLSIBA/FESTAGRO**, anotó con interés los datos de la presentación de la OIT. También señaló que, a través de la negociación colectiva en América Latina, la situación de la BSG ha mejorado. Sin embargo, al tomar el ejemplo de Guatemala, 65 000 trabajadores no están afiliados a ningún sindicato. Como resultado, es poco probable que estén ganando el salario mínimo. Dado que es común que las empresas no paguen el salario mínimo a los trabajadores, la perspectiva del sector informal es importante. En relación con esto, las brechas en el trabajo de las mujeres configuran una situación en la que ellas deben crear otras fuentes de ingresos. Más allá de la BSG, la estabilidad laboral es otro factor para tener en cuenta. Ella comentó que es importante no sólo considerar las diferencias en las remuneraciones sino también las diferencias en el trabajo de las mujeres.

El **Dr Richard Anker, Red de Investigación Anker**, respondió que la información sobre la BSG disponible hasta la fecha se encuentra en un alto nivel de agregación, mientras que las políticas aplicadas en el campo tienen un bajo nivel de agregación. Por ejemplo, en el trabajo de las mujeres, hay contratos formales e informales. Hay una serie de factores complejos que determinan qué trabajo realizan realmente las mujeres. A través del nuevo módulo de género de la metodología Anker, se ha intentado hacer preguntas detalladas para obtener un análisis más completo. Sin embargo, no se cuenta, en gran parte, con la información requerida para tal análisis.

El **Sr Flinterman, Fairtrade International**, hizo hincapié en la importancia de la colaboración del FMB sobre el tema de la BSG. La Comisión de Trabajo sobre Distribución de Valor del FMB, que se centra en actividades relacionadas a salarios vitales, es un espacio donde las partes interesadas colaboran y donde se planteó a Fairtrade que considere apoyar el módulo de género de la metodología Anker, y, eventualmente financiarlo. Este fue un ejemplo de una colaboración exitosa que dio como resultado instrumentos y conocimientos que benefician a toda la industria bananera.

El **Sr Prada** preguntó a la **Sra Vazquez-Alvarez** si la OIT podría considerar trabajar directamente con países exportadores de banano en cuestiones de BSG, como en el ejemplo alemán.

La **Sra Vazquez-Alvarez** respondió que esta es una oportunidad para que las partes interesadas del FMB se involucren con la EPIC, lo cual ayuda a las instituciones a obtener conocimientos y a reducir efectivamente la BSG a través de sus módulos y otras herramientas.

En respuesta a la **Sra Iris Munguia**, la **Sra Vazquez-Alvarez** comentó que la OIT ha examinado los efectos de la formalización de los trabajadores. Un gran número de los trabajadores asalariados informales son mujeres, muchas en el sector agrícola. Al pasar del sector informal al salario mínimo del sector formal, la OIT ha estimado que la BSG podría reducirse en un 4 por ciento. Ella afirmó que la BSG desaparecería si a las mujeres se les pagara el salario mínimo.

5. Conclusiones

El objetivo principal de este tercero de una serie de cuatro seminarios en línea de la FT-EG fue de compartir conocimientos y examinar las formas de integrar la BSG en las actividades de la FT-EG y el FMB, incluidas las iniciativas de salario vital e ingresos dignos. Los ejemplos discutidos en el seminario en línea fueron prácticos, e incluyeron cómo recopilar conocimiento y medición de la evidencia empírica de la BSG, y, a continuación, qué herramientas están disponibles para los trabajadores y otros actores interesados en ayudarla a reducirla.

Al igual que con las cuestiones examinadas en los seminarios en línea anteriores de esta serie, la FT-EG continuará ocupándose de este tema con el objetivo de realizar mejoras generales en la industria bananera para todas las partes interesadas.

El último seminario en línea, que se celebrará durante la semana del 23 al 27 de noviembre del 2020 (por confirmar), se centrará en:

Los impactos del COVID-19 en las mujeres trabajadoras y productoras en 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**

