



Organización de las Naciones  
Unidas para la Alimentación  
y la Agricultura

Foro Mundial Bananero (FMB)

Trabajando juntos por una producción y un comercio sostenible del banano  
Fuerza de Tarea sobre Equidad de Género (FT-EG)

## SEMINARIO EN LÍNEA

### Fomentando el empleo de la mujer a través del empoderamiento: retos y oportunidades en el sector del banano

---

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

Martes, 13 de abril de 2021

#### 1. Bienvenida de la Secretaría del FMB


En nombre de la Secretaría del Foro Mundial Bananero (FMB), auspiciada por la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), la **Sra Camila Reinhardt Hurtado, de la FAO**, dio la bienvenida a los participantes en el primero de una serie de seminarios en línea de este año, organizados por la Fuerza de Tarea sobre Equidad de Género (FT-EG)<sup>1</sup> del FMB y coordinados en colaboración con Fairtrade Alemania.

Esta serie de seminarios en 2021 se centra en cuestiones prioritarias para las trabajadoras del sector bananero y está dirigida a las partes interesadas del sector, incluidos los representantes de las empresas, los sindicatos, la sociedad civil y las ONGs. “Fomentando el empleo de la mujer a través del empoderamiento: retos y oportunidades en el sector del banano”, fue el tema del seminario en línea del 13 de abril.

La FAO, a través del FMB, promueve el crecimiento inclusivo y los medios de vida sostenibles en la industria del banano. Esto se logra, por ejemplo, facilitando el diálogo basado en la evidencia entre las partes interesadas, destinado a promover condiciones de trabajo decentes para los hombres y las mujeres que trabajan en las plantaciones de banano.

---

<sup>1</sup> Para más información, consulte: <http://www.fao.org/world-banana-forum/working-groups/social/gender-equity/en/>



Un elemento clave que contribuye a la sostenibilidad de la industria del banano, es la integración de la equidad de género en toda la cadena de valor. Con este objetivo, el FMB ha facilitado desde 2012 una Comisión de Trabajo sobre Equidad de Género (FT-EG), para garantizar la integración de la dimensión de género en todas las actividades del Foro.

La **Sra Reinhardt Hurtado** explicó que, con cierta periodicidad, el FMB celebra una reunión internacional sobre equidad de género en la industria del banano. La más reciente se celebró en Ginebra en noviembre de 2017, junto con la Tercera Conferencia Mundial del FMB. Durante estas reuniones, se identifican las prioridades esenciales para mejorar la equidad de género en el sector bananero. En principio, la próxima reunión internacional sobre equidad de género, iba a celebrarse en 2020 junto con la Cuarta Conferencia Mundial del FMB. Sin embargo, debido a la pandemia de la COVID-19, la reunión se pospuso, y se planificó en 2020 una serie de seminarios en línea, que continúan este año con el fin de continuar los debates centrados en las áreas prioritarias.

## 2. Introducción por el presidente

El **Sr Marcelo Crescenti, de Fairtrade Alemania**, es jefe de relaciones públicas en su organización, cuya visión es un mundo en el que todos los productores puedan disfrutar de medios de vida seguros y sostenibles, desarrollar su potencial y decidir su propio futuro. Fairtrade pretende, además, conseguir mejores condiciones de trabajo en los países del sur, incluyendo el sector bananero.

El **Sr Crescenti** declaró, que el seminario en línea pretendía sensibilizar e inspirar a las partes interesadas del sector, sobre los retos y las oportunidades para el empleo y el empoderamiento de la mujer, con el aprendizaje de las buenas prácticas de diversos sectores y regiones. En este seminario participaron cuatro ponentes de Colombia, Kenia y Filipinas, en representación de tres continentes.

Recalcó la importancia de que las partes interesadas comprendan los diferentes puntos de vista con respecto a los retos y las oportunidades para el empleo de las mujeres, lo cual puede lograrse, en gran medida, mediante el intercambio de testimonios de colaboración. Se trata de una manera eficaz de difundir los medios para fomentar el empleo de la mujer, a través de su empoderamiento.

El **Sr Crescenti** explicó el programa del seminario en línea: primero, presentar a cada una de las cuatro panelistas; segundo, las panelistas presentan sus actividades y papel en el apoyo a los esfuerzos de empleo y empoderamiento de la mujer; y tercero, una sesión de preguntas y respuestas sobre: 1) los principales obstáculos al empleo y empoderamiento de la mujer, 2) cómo puede fomentarse el empoderamiento, y 3) los beneficios de la colaboración, para permitir los procesos de empleo y empoderamiento de la mujer.

## 3. Presentación de las panelistas

El seminario en línea contó con la participación de panelistas expertas de Banacol (Colombia), SINTRAINAGRO (Colombia), Karen Roses (Kenia) y FARMCOOP (Filipinas). Los participantes hicieron preguntas y compartieron experiencias relacionadas con el empleo y el empoderamiento de la mujer en la industria bananera, lo cual enriqueció el debate.



La **Sra Ledis García Morales, Gerente de Gestión Humana y Responsabilidad Corporativa de GreenLand/Banacol (Colombia)**, describió cómo Banacol y SINTRAINAGRO, el sindicato de trabajadores agrícolas de Colombia, colaboran estrechamente. Afirmó que la filosofía de Banacol se centra en la sostenibilidad ambiental y social. Un pilar fundamental de esta filosofía, es la igualdad de oportunidades y la equidad de género.

A finales de 2019, Banacol invitó a SINTRAINAGRO (el principal sindicato de la región) y a la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA), a unirse y trabajar juntos con el objetivo de incorporar en la industria, a través de las plantaciones de Banacol, a 400 trabajadoras en un periodo de un año. De este modo, la participación de las mujeres en las plantaciones de Banacol se duplicaría del 10 al 20 por ciento. Si bien, al principio hubo una buena respuesta, en marzo de 2020, cuando surgió la pandemia de la COVID-19, el ritmo de las actividades se redujo, pero aun así la empresa consiguió contratar a 270 mujeres. La colaboración de Banacol con SINTRAINAGRO ha sido clave en estos esfuerzos, dijo la **Sra García Morales**.



La **Sra Adela Torres, Secretaria General de SINTRAINAGRO (Colombia)**, explicó que el sindicato de trabajadores agrícolas SINTRAINAGRO, es miembro fundador del componente latinoamericano del FMB. Es un sindicato activo en temas relacionados con la mujer, y trabaja especialmente en promover su participación e inclusión en el sector agrícola. Mantiene una buena relación con Banacol, y juntos trabajan con las mujeres para su beneficio. Por ejemplo, explica la **Sra Torres**, se han firmado acuerdos sobre el número preestablecido de mujeres que serán contratadas cada año, reiterando lo dicho por la **Sra García Morales**, sobre la contratación de 400 mujeres, objetivo que se alcanzará este año.


El objetivo es, seguir aumentando el número de trabajadoras en las plantaciones de banano con salarios y condiciones garantizadas, y con dignidad. A través de SINTRAINAGRO, los temas de la mujer siguen manteniéndose en el primer plano de un foro mundial, y las mujeres pueden participar activamente en los acuerdos de negociación colectiva, para ayudar a garantizar el trabajo. **La Sra Torres** destacó que muchas de las trabajadoras son cabeza de familia, con hijos y otros miembros de la familia que requieren cuidados. En muchos casos, estas trabajadoras son sobrevivientes de la violencia doméstica, del conflicto armado o de ambos.



A continuación, la **Sra Agnes Chebii, Jefa de Equipo y Presidenta del Comité de Género de Fairtrade/Karen Roses (Kenia)**, presentó la empresa con sede en Kenia que suministra flores cortadas de calidad, en todo el mundo. A través de los programas de responsabilidad social empresarial de Karen Roses, la organización aporta de manera estratégica a los medios de vida de la comunidad local. En los últimos años, la empresa ha mejorado sistemáticamente sus aspectos sociales y medioambientales, y por ello ha obtenido acreditaciones muy reconocidas a nivel mundial, como la de Fairtrade. La **Sra Chebii** explicó que la empresa cuenta con un Comité de Género, encargado de defender los derechos de las mujeres, incluido el empleo, la igualdad en el ámbito laboral y los derechos de género.



La **Sra Kahlil Apuzen-ito, Asesora Técnica y Entrenadora de FARMCOOP (Filipinas)**, dirige el programa de sostenibilidad y resiliencia de la Fundación de Cooperativas de Reforma Agraria en Mindanao, organización sin ánimo de lucro. FARMCOOP atiende a 32 socios de cooperativas y asociaciones de pequeños productores familiares. Trabaja con más de 6 000 de ellos, de los cuales entre 4 000 y 5 000 pertenecen al sector del banano y 2 000 al del coco. De las 900 mujeres productoras que trabajan con FARMCOOP, la mayoría se dedican a la industria del coco.



El programa de sostenibilidad y resiliencia de FARMCOOP, que se inició en 2014 para promover y fortalecer a los pequeños productores familiares en materia de sostenibilidad y resiliencia, tiene como temas transversales la equidad de género y el empoderamiento de la mujer. Las productoras participan activamente en todo el ciclo de vida del proyecto, y en el monitoreo y evaluación de los proyectos de FARMCOOP. La **Sra Apuzen-ito** explicó que los proyectos piloto abarcan desde la soberanía alimentaria hasta la seguridad alimentaria, desde la salud comunitaria hasta la equidad de género y desde las cuestiones relacionadas con el agua hasta la agricultura sostenible y la agroecología. La integración de la equidad de género y el empoderamiento de la mujer, son temas transversales a todos los proyectos.

En cuanto al empoderamiento de la mujer, su función es: captar fondos para el programa; colaborar con diversos equipos que abordan los obstáculos a los que se enfrentan las agricultoras y los pequeños productores familiares; facilitar espacios de reunión participativa para la mujer; y diseñar los cursos de capacitación para las agricultoras. En general, la **Sra Apuzen-ito** destacó que FARMCOOP apoya a las mujeres para que se conviertan en mejores organizadoras en sus comunidades, por medio de proyectos de medios de vida relacionados con el cultivo, no sólo del banano, sino también del cacao, el café y el coco. Además, ella es asesora a las productoras y ayuda a facilitar las actividades de capacitación para ellas.

## 4. Turno de preguntas para las panelistas

**Pregunta 1: ¿Cuáles son los principales obstáculos que impiden el empleo y el empoderamiento de la mujer, y cómo se han abordado para garantizar el éxito de la iniciativa?**


La **Sra García Morales** señaló que no los llamaría obstáculos, sino retos adicionales. Por ejemplo, es necesario atraer a las mujeres a una industria que tradicionalmente ha sido masculina; no sólo en Colombia, sino en todo el mundo. Banacol busca activamente solicitudes de mujeres aún sin experiencia, ya que cuentan con un programa de capacitación para que se integren en plantilla y se sientan parte del equipo de trabajo. Dado que el 50% son madres cabeza de familia, uno de los principales retos es, cómo cuidar a los niños mientras ellas están en el trabajo.

La **Sra Torres** explicó que a lo largo de los años, las mujeres se han enfrentado a muchos obstáculos. Por ejemplo, muchas empresas no querían contratar a madres. Banacol es una de las que están dispuestas a dar empleo a mujeres, y recientemente ha firmado nuevos acuerdos para ello. También afirmó que es importante seguir trabajando en el empoderamiento de la mujer, para que puedan tener oportunidades como: ser líderes sindicales en sus empresas; seguir apoyando a otras mujeres que se incorporan al sector; ser dueñas de casa propia; y obtener las capacitaciones necesarias.

El **Sr Crescenti** preguntó a las panelistas, más concretamente, si había obstáculos culturales. ¿Hay alguna experiencia que compartir sobre el hecho de trabajar con los hombres? ¿Algún asunto relacionado con la maternidad y el trabajo?

La **Sra García Morales** señaló, que es necesario convencer a las organizaciones sobre el propósito y la importancia de la participación de la mujer en los procesos productivos de una empresa. Los equipos de recursos humanos, en todos los niveles, deben facilitar activamente las condiciones para que las mujeres se integren con éxito en el mercado laboral, lo que ha sido un reto hasta ahora. Como parte de esta iniciativa, Banacol cuenta con algunas capacitaciones dirigidas a los hombres, tanto en puestos administrativos como operativos, incluyendo aquellas que fomentan un ambiente de respeto mutuo.

En referencia a las observaciones de la **Sra Torres**, la **Sra García Morales** dijo que, habida cuenta de que muchas mujeres trabajadoras son también madres, Banacol ha empezado a acondicionar zonas de lactancia en las fincas. Banacol está trabajando en un conjunto de planes de acción definidos con las fundaciones, para promover programas nutricionales, programas para madres embarazadas y lactantes, programas para bebés y niños, así como programas de vivienda, junto con su Fundación GreenLand.



La **Sra Torres** respondió a su vez, que ha sido difícil superar los patrones culturales y que, en consecuencia, muchas colegas mujeres y compañeras de trabajo enfrentan obstáculos que les dificulta adaptarse en las diferentes empresas. A menudo se les acusa de no adaptarse, o de no hacerlo con la suficiente rapidez, en los nuevos entornos de trabajo. Aprender nuevos procesos lleva tiempo, y algunas se han sentido desmotivadas para continuar. SINTRAINAGRO habló con el personal masculino del sector, instándoles a entender el proceso, y que las mujeres merecen las mismas oportunidades que los hombres. Esta conversación atenuó la situación y ha permitido que muchos hombres comiencen a comprender.


La **Sra Chebii** afirmó, que los principales obstáculos culturales a la equidad de género y al empoderamiento de la mujer en África, en términos generales, son: 1) a la mujer no se le permite heredar propiedades, y 2) está muy extendida la idea de que el lugar de las mujeres está en el hogar, realizando tareas domésticas, y no ganando dinero fuera de él. Señaló que, según su experiencia, las mujeres incluso no podían ser propietarias de una finca. Ahora, con los criterios de género de Fairtrade, se están superando los obstáculos culturales, con más programas de educación que apoyan a las mujeres con fondos como, por ejemplo, becas en el extranjero y créditos educativos subvencionados. Señaló que el 58% de la mano de obra de Karen Roses son mujeres, lo que representa unas 700 trabajadoras. Gracias a los criterios de Fairtrade, no sólo ha crecido su mercado, sino que el número de personas empleadas ha aumentado desde las solo 200 mujeres en 2004. El Comité de Género de Fairtrade aboga por el empleo de las mujeres, principalmente capacitándolas a través de la educación en la empresa. Como resultado del Comité de Género, ahora hay participación femenina en la junta directiva, incluida una directora de ventas y marketing.

La **Sra Apuzen-ito** (por grabación de vídeo) afirmó que, según su experiencia, los obstáculos al empoderamiento de la mujer y a la equidad de género, dependen de: la ubicación de las fincas, los cultivos, la historia y cultura de la comunidad, por lo que se requieren distintos niveles de intervención. Los obstáculos que enfrentan los pequeños productores familiares y las mujeres pueden ser: económicos, falta de apoyo institucional, técnico y financiero, falta de apoyo en el mercado, o el trabajo no reconocido de la mujer en el hogar y en la finca. Entre los obstáculos estructurales se encuentran: las carreteras deficientes, los sistemas de riego, la falta de acceso al agua potable de calidad, la falta de atención sanitaria en las comunidades rurales y las deficiencias en materia de saneamiento. Otros obstáculos estructurales aparecen cuando los hombres dominan la toma de decisiones en las cooperativas o asociaciones. Además, los obstáculos culturales y sociales incluyen múltiples cargas para las mujeres, como el embarazo adolescente o el matrimonio precoz.

Seguidamente, la **Sra Apuzen-ito** detalló cómo FARMCOOP está colaborando con diferentes equipos que trabajan en enfoques agroecológicos para mejorar la producción de las fincas, con el fin de abordar los temas de la mujer. Los equipos internacionales y locales están trabajando en los obstáculos al mercado, como la calidad de los productos y la gestión de las fincas. Los consejos de agua y los equipos encargados de su conservación, también están activos. En concreto, se está trabajando en las competencias sanitarias de la mujer; la horticultura orgánica que aborda la nutrición; el trabajo con los gobiernos locales; mejorar la formación para el desarrollo de las capacidades; las enseñanzas de la acción de género que incorpora la visión de la familia para la sostenibilidad; una mejor planificación estratégica y la capacitación y asesoramiento de las mujeres productoras.

En cuanto al obstáculo social de la violencia de género, FARMCOOP ha trabajado con organismos gubernamentales para introducir un programa de género y desarrollo (GAD), con miras a eliminar la violencia contra las mujeres y los niños en el hogar, y mejorar la comunicación en el hogar.

Basándose en las respuestas de las panelistas, el **Sr Crescenti** señaló que para iniciar el empoderamiento de la mujer, se necesita una chispa. Planteó la pregunta: ¿Hasta qué punto es importante involucrar a las comunidades u otros actores para que sean esa chispa, necesaria para afrontar los retos, como la sensibilización o la creación de oportunidades para la mujer en la industria del banano?



La **Sra Torres** respondió, que las comunidades participan activamente en el proceso de empoderamiento de la mujer y la equidad de género. SINTRAINAGRO capacita a las personas en los municipios donde hasta el 80 por ciento están empleadas en la industria del banano. Desde hace tres años, la **Sra Torres** trabaja con las empresas en un proyecto llamado “El turno es mío”, en el que se capacita a jóvenes de 18 a 22 años de la comunidad, para trabajar en la industria del banano, pero también se les enseña habilidades para la vida diaria, como la gestión del dinero y la conciliación. El proyecto ha capacitado a más de 550 jóvenes, 176 de los cuales trabajan en empresas bananeras como Banacol, y el 70% son mujeres.

Otros participantes en el seminario en línea se sumaron al debate planteando preguntas. Un participante preguntó si hay beneficios para las empresas que contratan a mujeres e implementan los programas mencionados sobre lactancia y nutrición.

La **Sra García Morales** respondió que, Banacol no busca ni ha recibido ningún beneficio económico por sus programas de empoderamiento de la mujer y equidad de género. Aunque se trata de una inversión, Banacol lleva a cabo estos programas con un fin social y la firme convicción respecto a la igualdad de oportunidades. Las mujeres que trabajan en las plantas de empaque, por ejemplo, representan un gran beneficio para la empresa, ya que suelen tener las habilidades y atención a los detalles. En general, es parte del compromiso social de Banacol.

El **Sr Crescenti** prosiguió con una pregunta dirigida a la **Sra Torres**: ¿cuáles fueron los argumentos esgrimidos por SINTRAINAGRO y la UITA, que convencieron a Banacol para que incluyera el objetivo de dar empleo a más mujeres y llevar a cabo estos importantes esfuerzos?


La **Sra Torres** respondió que los argumentos son claros. Siempre que SINTRAINAGRO negociaba con los empresarios, (un acuerdo para todas las fincas), incorporaba los temas de la mujer. No era difícil, ya que Banacol conocía bien los temas y SINTRAINAGRO hacía una propuesta a los hombres. Todas las partes estaban de acuerdo en que valoraban el trabajo de las mujeres y querían una mayor participación de ellas en la industria.

***Pregunta 2: ¿Cómo ha garantizado la iniciativa, el proceso continuo de empoderamiento y crecimiento tanto profesional como personal de las trabajadoras y productoras?***

El **Sr Crescenti** planteó la pregunta a la **Sra Chebii**: Usted mencionó que Fairtrade fue la chispa que impulsó las iniciativas de género en su finca. Además de la capacitación, ¿cómo se asegura que se avance y que hayan incentivos para continuar con las políticas de empoderamiento de la mujer y equidad de género?

La **Sra Chebii** respondió que el Comité de Género de Karen Roses está compuesto por miembros elegidos, que salen a capacitar a la comunidad, apoyan a los grupos de personas que viven con el VIH y realizan otras capacitaciones. A Karen Roses le gustaría llevar el proyecto a las escuelas, ya que el acceso a la educación conduce a mejores empleos. Hay mujeres en los comités de trabajadores; sindicatos en los que se destacan las mujeres y mujeres que forman parte de la dirección del Comité de la Prima Fairtrade, contratadas por las propias trabajadoras para garantizar sus criterios y decidir cómo gastar el dinero de la prima para sus objetivos. Los equipos directivos y de producción sobre el terreno, incluyen a mujeres. El nivel de vida en el hogar ha mejorado gracias a los programas. Existe un programa de créditos educativos financiado con la Prima, para las mujeres. Subrayó que las mujeres lideran todos estos frentes y en todos los niveles de la jerarquía.

Karen Roses ha impartido capacitación a otras comunidades además de la suya, y tiene fama de fomentar el empoderamiento en materia de género. Por ejemplo, cuenta con un programa de detección de cáncer de cuello uterino en las cinco fincas de Karen Roses, que incluye a las trabajadoras de los almacenes de empaque y de la dirección, así como un grupo de apoyo para las que son seropositivas. Añadió que cualquier empleada puede hacerse la prueba. El grupo de apoyo recibe fondos de la Prima para, por ejemplo, atender y apoyar a las personas seropositivas con alimentos saludables, y facilitarles el acceso a fondos, para su medicación. Además, las personas que viven con diabetes pueden acceder a materiales para medir sus niveles de azúcar en la sangre.



La **Sra Chebii** declaró que Karen Roses pretende hacer más para empoderar a las mujeres, empleando nuevas ideas.

El **Sr Crescenti** continuó con la pregunta: ¿Cómo se seleccionó el Comité de Género? ¿Se ha agravado algún problema debido a la pandemia de la COVID-19? Y, en caso afirmativo, ¿desempeña el Comité de Género un papel en ello?

La **Sra Chebii** explicó que el Comité de Género es elegido por los trabajadores. Este es un requisito de los criterios de Fairtrade. En cuanto a la COVID-19, respondió que el género estaba incluido en los Comités de Prima Fairtrade, y que los Comités de Género ayudaban a la empresa a garantizar el cumplimiento de las normas relativas a la COVID-19. Karen Roses había recibido algunas bonificaciones por el COVID y los comités de género se encontraban en primera línea, velando por que no hubiera discriminación.

El **Sr Crescenti**, refiriéndose a las preguntas formuladas por los participantes en el chat del seminario en línea, preguntó a la **Sra Chebii** cómo está compuesto el Comité de Género.

La **Sra Chebii** respondió que de cada diez miembros, ocho son mujeres. En general, hay más mujeres trabajando sobre el terreno, de ahí el mayor número de representantes mujeres. Los miembros del Comité de Género son elegidos en función de su modestia, su capacidad de liderazgo, su capacidad de poder escuchar y su audacia para llevar las cuestiones críticas a un nivel superior.


A continuación, el **Sr Crescenti** preguntó a la **Sra García Morales**, qué estructuras se han establecido para mantener la dinámica del empoderamiento de la mujer y la equidad de género en Banacol.

La **Sra García Morales** respondió, que es fundamental garantizar la continuidad de la capacitación técnica, como también las relaciones interpersonales y el desarrollo personal. En el aspecto técnico hay tres etapas: 1) la contratación de un especialista, externo a la empresa, para que imparta la capacitación a las mujeres en un ambiente similar al de una finca, en colaboración con los departamentos de apoyo internos; 2) un proceso de incorporación, para que las mujeres tengan todo el contexto del trabajo y de la empresa - se incorporan al proceso productivo como una empleada en capacitación, con acompañamiento permanente, para desarrollar sus habilidades; y, finalmente, 3) la integración plena de las mujeres como parte del equipo del proceso productivo. Además, se imparten una serie de capacitaciones centradas principalmente en el bienestar de las mujeres, para que las contratadas conozcan su rol, no sólo dentro de la empresa, sino también en la familia y la sociedad. También se ha detectado la necesidad de impartir capacitación a los hombres, para que apoyen en las tareas domésticas del hogar.

La **Sra García Morales** mencionó también el Comité de Mujeres de Banacol, integrado por 35 mujeres, tanto del campo como de la administración, creado en 2018 con el objetivo de promover actividades encaminadas a mejorar el desarrollo humano y las habilidades técnicas de las mujeres, y entre éstas, ayudar a la empresa en su esfuerzo para contratar a mujeres. Pese a que el año pasado fue complicado debido a la pandemia de la COVID-19, se realizaron varios eventos virtuales. Y aunque el objetivo es contratar a 400 mujeres en un año, Banacol quiere trabajar con SINTRAINAGRO para forjar un camino que permita la contratación de muchas más.

Señaló que actualmente la tasa de retención es del 67%, pero están abocadas a lograr un porcentaje aún mayor. Le gustaría que las mujeres vieran a Banacol como un lugar donde pueden crecer profesionalmente. Como política interna, la empresa da prioridad a quienes ya forman parte del equipo de trabajo, a la hora de los ascensos. Trabajar de la mano de un sindicato, y compartir la misma filosofía, ha permitido a Banacol y a SINTRAINAGRO construir juntos y crecer como sector.

La **Sra Iris Munguía, de COLSIBA/FESTAGRO**, se refirió al debate y se alegró que se compartieran estas mejores prácticas. Señaló que SINTRAINAGRO estaba avanzando en este trabajo, la participación parecía estar creciendo, y además, señaló que en Colombia, hoy en día, muchas más mujeres trabajan en las plantas de empaque, que en el pasado.



En cuanto a la equidad de género, la **Sra Munguía** señaló, que puede ser una lucha diaria para una mujer, el simple hecho de salir de casa al trabajo. Normalmente, las mujeres tienen que levantarse a las 4:00 de la mañana, preparar comida, volver del trabajo a las 8:00 de la noche y otra vez preparar comida. Por el contrario, normalmente los hombres se levantan, se visten, se van a trabajar, vuelven del trabajo, comen y se van a dormir. Afirmó que estos estereotipos y costumbres culturales deben eliminarse, ya que afectan en forma desproporcionada a las mujeres. Por ello, es una cuestión clave el empleo seguro y digno para las mujeres.

En cuanto a la estabilidad laboral de la mujer, señaló la importancia de garantizar que una trabajadora sea sustituida por otra cuando deje su puesto de trabajo. Planteó las siguientes preguntas: ¿cómo garantizar los derechos laborales de las mujeres? ¿Garantizar un salario justo? ¿Igualdad salarial? ¿Cómo podemos garantizar que cuando las mujeres den a luz, exista un servicio de guardería? ¿Con quién dejan a su hijo? ¿Cómo pueden las mujeres asegurarse de que no habrá acoso sexual? La **Sra Munguía** afirmó que el empoderamiento de la mujer, es el punto de partida para encontrar respuestas a estas preguntas. En COLSIBA, señaló, hay experiencia con plataformas de mujeres para acuerdos y acciones. Por ejemplo, ninguna mujer u hombre que viva con el VIH puede ser discriminado, ya que existe un acuerdo que lo garantiza. COLSIBA ha logrado alcanzar éste y otros acuerdos con las empresas. Ha sido un camino arduo, pero con buenos resultados, dijo.

La **Sra Apuzen-ito** (por grabación de vídeo), concluyó esta ronda respondiendo a la pregunta sobre cómo mantener la dinámica. Afirmó que los proyectos piloto del programa de sostenibilidad y resiliencia de FARMCOOP, eran autosuficientes porque, funcionaban sin financiación y eran significativos para la comunidad. Las mujeres ganaron más protagonismo en su comunidad e hicieron más conexiones con otras agencias gubernamentales. En cuanto a la sostenibilidad económica y ecológica de los pequeños productores, incluidas las mujeres, afirma que es necesario abordar los obstáculos. En esto, hay un componente de mercado. Ha trabajado con 2 100 productores de coco, 900 de los cuales son mujeres, ayudándoles a recaudar fondos y a encontrar mercados para sus productos. FARMCOOP también ha trabajado con productoras de cacao, café y banano. Señaló que las mujeres han mejorado su capacidad y su propia representación para romper los obstáculos sociales. También señaló que las mujeres tienen cada vez más experiencia, y están analizando los retos a los que se enfrentan de una manera más holística.

A continuación, el **Sr Crescenti** procedió a formular la última pregunta a las panelistas.

**Pregunta 3: ¿Cuáles son los beneficios de la colaboración entre las partes interesadas del sector, para apoyar los procesos de empleo y empoderamiento de la mujer en la industria bananera y en otros sectores?**

La **Sra García Morales** respondió que el principal beneficio es, asegurar el éxito y la consecución del objetivo que todos buscamos, es decir, las sinergias entre los actores. La sinergia entre los principales actores es fundamental, ya que ninguna organización puede lograr por sí sola el empoderamiento de la mujer y la equidad de género en el empleo. Cada organización tiene su fuerza. Para Banacol y SINTRAINAGRO, las personas son el motor. Trabajar con un mismo propósito, en este caso con las mujeres, y con la sostenibilidad como objetivo, es el principal beneficio. Todos los actores deben trabajar juntos para lograr una mayor participación de la mujer en las actividades productivas.

El **Sr Crescenti** preguntó a la **Sra Chebii**: ¿cuál es el principal beneficio de la capacitación de las mujeres en Kenia? ¿Hay ventajas también para los empresarios?

La **Sra Chebii** respondió que la colaboración entre las partes interesadas del sector, es fundamental. La equidad de género conduce a empleados felices y aumenta la rentabilidad. En el caso de Karen Roses, el sindicato establece las condiciones de trabajo: como las normas, las políticas para las madres lactantes y el permiso de paternidad, etc. Fairtrade proporciona las normas sobre el empleo y el empoderamiento de la mujer. La defensa de estas políticas y el apoyo a las mujeres mejora el nivel de vida de los trabajadores, de sus hijos y de la comunidad en su conjunto.



La **Sra Torres** concluyó afirmando que un proceso que requiere más trabajo, y continua insistencia, es lograr acuerdos entre los sindicatos y las empresas. Hay que seguir trabajando para lograr más acuerdos como el alcanzado con Banacol. Los gobiernos podrían apoyar esto a través de su participación y seguimiento, incluso evaluando si las iniciativas están funcionando o no. Los gobiernos pueden ayudar compartiendo nuestros logros, haciendo que las comunidades se involucren más, reconociendo y recibiendo los beneficios de lo que estamos haciendo.

La **Sra Apuzen-ito** (por grabación de vídeo), concluyó hablando de los obstáculos al empoderamiento de la mujer en el contexto de las pequeñas fincas familiares. Afirmó que llevará tiempo transformar el entorno para que esté en mayor consonancia con la equidad de la mujer. Hasta ahora se han apoyado algunas temáticas, pero es imprescindible que la colaboración sea inclusiva y participativa. La cooperación entre las múltiples partes interesadas puede ser beneficiosa para todos los sectores, no sólo para el empoderamiento de la mujer y la equidad de género. El principal beneficio de esta cooperación es el aprendizaje que se produce en todos los sectores. Y para conseguirlo, hay que empoderar a las mujeres de todas las partes interesadas.

## 5. Conclusiones

El **Sr Crescenti** concluyó el seminario en línea, destacando los ejemplos expuestos por las panelistas alrededor del mundo, sobre cómo se está empoderando a la mujer y cómo sus empleadores también pueden beneficiar de tales esfuerzos. La **Sra García Morales**, de Banacol, y la **Sra Torres**, de SINTRAINAGRO, impresionaron a los participantes al demostrar la integración de su trabajo. Desde Kenia, la **Sra Chebii** nos mostró lo que puede conseguir un comité de género y que Fairtrade tiene sentido, gracias a las personas que trabajan sobre el terreno. La **Sra Apuzen-ito** detalló, cómo las mujeres han abordado la misión de mejorar su situación y sus habilidades, y están buscando activamente estar presentes en todos los niveles de liderazgo.

El **Sr Crescenti** también tomó nota de los debates sobre la necesidad de que las mujeres que dejan sus puestos en la industria del banano sean sustituidas por otras, así como del proceso político, que debe ser participativo e implicar a todas las partes interesadas. Cuando una mujer se empodera, toda la comunidad se beneficia. Si bien es cierto que la violencia contra la mujer y la discriminación siguen existiendo, como subrayó la **Sra Munguía**, y que aún queda mucho trabajo por hacer, es alentador saber dónde y cómo están abordando con éxito las panelistas y los participantes, asuntos relacionados con el empleo, lo que contribuye a las mejores prácticas para el empoderamiento de la mujer y la equidad de género en la industria bananera y en otros sectores.

La **Sra Reinhardt Hurtado** agradeció a las panelistas y a los participantes por sus intervenciones reflexivas y prácticas. Dio las gracias a los miembros de la Secretaría del FMB por apoyar las actividades de la FT-EG y a Fairtrade Alemania, por hacer posible este seminario en línea.

Señaló que la serie de este año continuará con un seminario en línea a finales de junio y otro, a finales de septiembre. Los temas están aún por definir con la FT-EG, y todos los que participaron en este primer seminario en línea, serán invitados a los próximos seminarios.

---

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](http://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](http://www.fao.org/wbf) | @FAOwbf 