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

Violencia y acoso en el mundo del trabajo: enfoques y herramientas para abordar los desafíos en la industria bananera

---

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

Martes, 22 de junio de 2021

1. Bienvenida de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO)

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), el **Sr Pascal Liu, de la FAO,** dio la bienvenida a las/os participantes al segundo de una serie de seminarios en línea de este año, organizados por la Fuerza de Tarea sobre Equidad de Género (FT-EG) [1] del FMB y coordinados en colaboración con Fairtrade Alemania.

El seminario examinó el tema "Violencia y acoso en el mundo del trabajo: enfoques y herramientas para abordar los desafíos en la industria bananera". Este es un tema de gran relevancia hoy en día, dado que muchas personas continúan siendo objeto de violencia y acoso en el lugar de trabajo.

El objetivo del seminario era entender de mejor manera los desafíos y oportunidades en la industria bananera para garantizar un lugar de trabajo libre de violencia y acoso, destacando herramientas y enfoques clave que permitan avanzar hacia la implementación de los principios y recomendaciones del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (num.190) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

---

[1] Para más información, consulte: http://www.fao.org/world-banana-forum/working-groups/social/gender-equity/es/

El seminario llegó en un momento muy oportuno, dado que se celebró durante la semana de la OIT dedicada al C190 y que el convenio estaba previsto de entrar en vigor el viernes 25 de junio. También era pertinente debido a las diversas propuestas legislativas actuales que exigen la debida diligencia de las grandes empresas para el cumplimiento de las medidas de protección en materia de derechos humanos y el medio ambiente. En Francia, Alemania y Noruega, por ejemplo, hay nuevas leyes o propuestas legislativas en este sentido. A nivel de la Unión Europea, también existe una propuesta para una nueva directiva sobre la debida diligencia y la responsabilidad corporativa por parte de las empresas, que ya ha sido aprobada por el Parlamento Europeo.

2. Introducción por la presidenta

La **Sra Camila Reinhardt Hurtado, de la Secretaría del FMB,** dio la bienvenida a las/os participantes y presentó el orden del día indicando que el problema de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo ha sido un área prioritaria clave para la FT-EG desde su creación en 2012.

Se identificó como uno de los cinco principales temas para las mujeres del sector bananero durante la Reunión Internacional sobre Equidad de Género – celebrada junto con la Tercera Conferencia Mundial del FMB – en 2017, y ha recibido un énfasis aún mayor como prioridad, tras la adopción del C190 en 2019. El C190 fue el tema de uno de los seminarios en línea del FMB del año pasado, que se centró en el contenido del convenio y en los desafíos enfrentados con respecto a la violencia y el acoso en las plantaciones. En consecuencia, este seminario en línea ofreció la oportunidad de examinar las herramientas y los enfoques disponibles actualmente para apoyar la implementación del C190, en un esfuerzo por poner fin a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, en particular en el sector del banano.

Ecuador fue el primer país exportador de banano en ratificar el convenio. La **Sra Reinhardt Hurtado** señaló que, en consecuencia, diversas partes interesadas del sector compartirían sus experiencias y buenas prácticas, además de los retos y los próximos pasos, para la aplicación del convenio a nivel nacional. La UITA también ofrecería una perspectiva global sobre la nueva caja de herramientas del C190 para sindicatos – desarrollada por las Federaciones Sindicales Internacionales y la Confederación Sindical Internacional (CSI).

También destacó la oportunidad que supone este seminario en línea, dados los pasos en la UE en pro a las legislaciones de debida diligencia en materia de los derechos humanos y el medio ambiente. Expresó asimismo su deseo para que los debates conduzcan al aumento de la sensibilización y al intercambio de las buenas prácticas con miras a lugares de trabajo libres de violencia y acoso para todas/os.

3. Resumen de las presentaciones del panel

3.1. Una perspectiva sobre la reciente ratificación del C190 y el apoyo que se puede brindar a las partes interesadas a nivel nacional para la implementación de los principios y las recomendaciones del convenio

Por la Dra Paulina Durango, Viceministra de Trabajo y Empleo, Ministerio del Trabajo de Ecuador

La **Dra Paulina Durango** presentó sus apreciaciones sobre la reciente ratificación del C190 en su país y destacó la importancia de tener políticas claras para su implementación, como también la importancia que tiene para el sector bananero.

Citó que el 24,8 por ciento de las mujeres en Ecuador no tienen un empleo adecuado. Entre las mujeres con la misma preparación, sólo tres de cada 10 tienen acceso al mismo trabajo. La desigualdad salarial también es un problema. El nuevo gobierno

ecuatoriano pretende cambiar esta situación con la implementación de las nuevas políticas laborales.

Ecuador fue uno de los primeros países en adoptar el C190, un convenio internacional y supranacional que, según la Constitución ecuatoriana, está por encima de las leyes nacionales. Se adoptó el 17 de enero de 2021 por decreto. Demuestra el compromiso de Ecuador para eliminar la violencia y el acoso que tienen lugar en el trabajo.

Afirmó que las conductas y actitudes que se clasifiquen como violencia y el acoso en el trabajo deben estar bien definidas, como se describe en el C190. El convenio establece que un solo acto puede considerarse un hecho de violencia y acoso, en lugar de exigir una serie de acciones consecutivas. Por ejemplo, un solo incidente o comportamiento que cause daño físico, psicológico, sexual o económico, puede ser clasificado como un acto de violencia y acoso.

La **Dra Durango** hizo una reseña de otras leyes ecuatorianas, incluidas las leyes orgánicas, que pretenden abordar los problemas de violencia y acoso, especialmente contra las mujeres. Entre ellas se encuentran el Código de Trabajo y la Ley Orgánica para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. También hay leyes relacionadas con las trabajadoras domésticas, como la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. Señaló que varias áreas de preocupación en todo el mundo han hecho necesarias su formulación y aplicación. Entre ellas se encuentra la elevada cifra de trabajadoras domésticas que sufren violencia y acoso en el trabajo; el impacto de la pandemia en las mujeres en el hogar; y las condiciones de violencia contra las mujeres en el sector bananero.

Sin embargo, la aplicación de estas normas y del C190 en el país siguen presentando desafíos. Es necesario trabajar junto con empleadores, trabajadores y la sociedad en general, y generar espacios efectivos libres de violencia, acoso y discriminación contra las mujeres. También es necesario garantizar el acceso a puestos de trabajo y empleos formales, con igualdad de condiciones entre los trabajadores y las trabajadoras. En definitiva, las iniciativas en torno al C190 están en línea con los objetivos de las Naciones Unidas, no. 5 y no. 8, que marcan el camino hacia la Agenda 2030.

La **Dra Durango** añadió que a Ecuador no le faltan leyes, sino la voluntad política para aplicarlas con las métricas y las herramientas adecuadas. Continúo diciendo que el Ministerio del Trabajo, junto con el apoyo de ONU Mujeres, ha trabajado en una hoja de ruta para la implementación de un nuevo entorno normativo laboral y del C190. Actualmente, Ecuador está creando herramientas para garantizar su cumplimiento. Con respecto al sector del banano, la estrategia que se promueve es la de apoyar la exportación de banano producido en países que cumplen las normas sociales y medioambientales. Esto incluye: fortalecer programas para la erradicación del trabajo infantil; promover procesos para el desarrollo de capacidades, capacitaciones y sensibilización en materia de derechos laborales, igualdad y transversalidad de género y la no discriminación dirigidos a trabajadoras/es y empleadores; y la implementación del C190. Ecuador espera estar a la vanguardia para que sus productos y prácticas adecuadas se conozcan en todo el mundo.

Concluyó mencionando que la Ley ecuatoriana de Oportunidades Laborales pretende dotar a las pequeñas y medianas empresas de las herramientas adecuadas que les permita contratar la cifra de empleados necesaria para reactivar la producción. Actualmente, aproximadamente el 30 por ciento de la población económicamente activa está contratada en un empleo formal, mientras que el 70 por ciento restante no lo está. Esto es algo que debe abordarse, pero es importante destacar que los costos del empleo formal colocan a Ecuador en una posición menos competitiva. Ecuador es el único de los principales exportadores de banano que ha ratificado el C190. A menudo, se le pregunta a la **Dra Durango**: ¿cómo pueden los compradores, exportadores e inversores apoyar a nuestros productores, tanto grandes como pequeños? A lo que ella responde que se hace comprando el banano ecuatoriano; proporcionando asistencia técnica; compartiendo las buenas prácticas de los sindicatos con mujeres líderes; y aprendiendo a erradicar la violencia en las zonas rurales. Los mecanismos de trabajo y la temporalidad son cuestiones que deben abordarse. En el sector del empleo formal, es imposible tener empleados atados a un horario de 40 horas semanales. El sector del banano está sujeto a la temporalidad: las temporadas tienen necesidades específicas, los horarios de fumigación cambian y la exportación requiere flexibilidad.

3.2 Una mirada a los esfuerzos, desafíos y logros de las empresas de la industria bananera para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia y acoso

Por la Sra Nathaly Pernett, Abogada LLM, Asociación de Exportadores de Banano del Ecuador (AEBE)

La **Sra Nathaly Pernett** comenzó señalando que en Ecuador existe una alta brecha de género. En el último ranking mundial del Foro Económico Mundial (FEM), ocupó el puesto 48. El Informe Mundial sobre la Brecha de Género del FEM, mide la brecha por país en función de la participación y las oportunidades económicas, los logros educativos, la participación política y la salud y la supervivencia, y ofrece recomendaciones sobre cómo mejorar la participación de la mujer en la fuerza laboral.

Las mujeres suelen estar en desventaja con respecto a los hombres. Si una mujer se queda embarazada, lo más probable es que tenga que abandonar la escuela, mientras que el padre del niño puede seguir estudiando. En las familias, si los recursos son escasos, los varones suelen ser los elegidos para ir a la escuela. Esta es una realidad tanto en Latinoamérica como en Ecuador.

La **Sra Pernett** también señaló que el 16,5% de las mujeres en Ecuador no tienen un trabajo adecuado y suelen realizar una media de 31 horas de trabajo doméstico no remunerado a la semana. Además, las mujeres generalmente necesitan dos años más de educación que los hombres para conseguir un puesto adecuado. La brecha de género es una realidad no sólo en las oficinas, sino también en el campo.

Siguiendo las legislaciones nacionales, la industria bananera del Ecuador ha respondido con:

- un salario básico de 400 dólares EE.UU. más la seguridad social;
- una compensación inicial de 400 dólares EE.UU. previa al inicio del año escolar para que las familias puedan comprar los útiles;
- compensación previa a las festividades de fin de año - un mes adicional de salario;
- salarios mínimos sectoriales a lo largo de la cadena bananera; y
- protocolos sobre la equidad de género que obligan a los empleadores a generar y facilitar capacitaciones sobre actos discriminatorios de violencia y a sancionarlos.

Como resultado de estas políticas y de los beneficios económicos, se ha logrado una mejor integración de las mujeres en la industria. Además, Ecuador es uno de los pocos países de la región que reconoce la necesidad de un salario digno. El cálculo del gobierno para este año es 447,22 dólares. Tanto las grandes empresas como las pequeñas están obligadas a pagar este salario, que repercute en la competitividad del sector bananero ecuatoriano.

La **Sra Pernett** destacó que un salario digno tiene una relación directa con la protección de la mujer, dado que la independencia financiera es el único camino que le permite escapar de los ciclos de violencia y acoso y, en última instancia, lograr la igualdad. Mencionó que Ecuador es uno de los seis países de la región que se esfuerza por fomentar la aplicación de medidas a favor de la equidad de género en las políticas laborales, señalando un ejemplo reciente: el "Proyecto de Ley sobre la Economía Violeta". Este proyecto de ley pretende generar incentivos que puedan ayudar a cerrar las brechas de género. Para logar que las empresas del sector bananero en Ecuador apoyen el cierre de dichas brechas, son necesarias las siguientes tres áreas de acción política:

- incentivos fiscales para la contratación de mujeres, que eliminen los argumentos en contra de su contratación, rompiendo obstáculos indivisibles;
- que el permiso remunerado tras el parto se reparte entre ambos progenitores; y
- la educación.

Subrayó que la educación es el único camino para lograr la independencia y, en definitiva, escapar los ciclos de violencia y acoso. El sector bananero tiene una historia de ver la violencia de género como algo normal, dijo. Y aunque ocurra, no es normal. Dado que el sector del banano es uno de los más importantes del país, debe ser equitativo. La equidad debe ser el objetivo principal en un sector libre de violencia.

3.3 Una introducción a la serie de herramientas sobre el C190 para sindicatos, desarrollada conjuntamente por las Federaciones Sindicales Internacionales y la CSI

Por la Sra Julie Duchatel, Oficial Internacional / Coordinadora de Proyectos de Igualdad de Género, UITA

La **Sra Julie Duchatel** notó que la adopción del C190 y la Recomendación 206 (R206) por parte de la Conferencia Internacional del Trabajo, en junio de 2019, es el resultado de años de campañas lideradas por los sindicatos, en su mayoría por mujeres sindicalistas. Mostró imágenes de personas de todo el mundo promoviendo y luchando por los derechos de las mujeres, para que no sufran violencia ni sean acosadas sexualmente en el trabajo. Durante años, los sindicatos han recopilado testimonios de mujeres que han sido acosadas o discriminadas en el trabajo y ahora luchan a fin de que se reconozca que la violencia y el acoso no pueden tolerarse, y no son parte del "trabajo". No siempre ha sido fácil. Hasta hace quince años, el acoso sexual no se consideraba una cuestión sindical. Pero con la creciente inclusión de las mujeres en los sindicatos y en particular en los puestos de liderazgo, la creación de los Comités de la Mujer y, su participación en los comités de salud y seguridad ocupacionales, la violencia y el acoso se han convertido en una cuestión sindical.

Mujeres valientes se atrevieron a hablar en público, buscando abordar las causas profundas de la violencia y el acoso, estableciendo la conexión con la precariedad del trabajo o con la falta de empoderamiento de la mujer en el trabajo y en la sociedad. Presionaron a los sindicatos a realizar un trabajo de introspección, y a cuestionar el comportamiento y las mentalidades de sus colegas masculinos. También encontraron aliados y, muchos de sus colegas masculinos se unieron a la lucha.

La **Sra Duchatel** explicó que la adopción de estas normas supone la existencia de una amplia base de rechazo a la violencia y el acoso en el trabajo y la creación de nuevos derechos, es decir, un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluido el acoso y la violencia de género. Es un gran paso adelante. Al adoptar estas normas, la comunidad internacional ha tomado la palabra. Y estas normas son innovadoras ya que, por ejemplo, se reconoce que es necesario mitigar los impactos de la violencia doméstica en el trabajo. Es importante mantener la dinámica y establecer lo que se ha adoptado. El convenio arrancó desde la base y llegó al más alto nivel internacional con la adopción de instrumentos. Ahora, subrayó, las normas deben hacerse una realidad. Los sindicatos internacionales tienen un papel que desempeñar para que estas normas sean accesibles a todos los sindicatos.

El C190 destaca el papel fundamental de la negociación colectiva en la lucha contra la violencia y el acoso. El respeto de los derechos fundamentales en el trabajo se debe garantizar para todos los trabajadores y las trabajadoras, con independencia de su situación, y por lo tanto, su libertad sindical es crucial.

Los sindicatos internacionales han estado colaborando durante mucho tiempo en estas cuestiones, que son transversales. Al respecto, para abordar la violencia y el acoso de la manera más eficaz a lo largo de la cadena de suministro, las Federaciones Sindicales Internacionales y la CSI han elaborado un manual de capacitación de formadores (a través de la labor del Instituto Mundial del Trabajo), que incluye una guía destinada a los facilitadores y un cuaderno de actividades, con temas fundamentales y buenas prácticas. El manual sensibiliza sobre el C190 y la R206, animando a los sindicatos de todo el mundo a fomentar su ratificación y aplicación efectiva, o a incluirlo en sus convenios colectivos e implementarlo en sus propias organizaciones.

La guía está disponible en árabe, español, francés e inglés. El 25 de junio de 2021 se celebrará un seminario en línea para su presentación oficial. Estos instrumentos de la OIT pueden parecer abstractos, explicó la **Sra Duchatel**, pero su implementación puede tener un impacto real en la vida de los trabajadores. La sensación de seguridad en el trabajo y la posibilidad de tomarse días libres – que forman parte de la implementación del C190 – pueden verdaderamente salvar vidas.

4. Preguntas y discusiones

Durante la sesión de preguntas y respuestas, la **Sra Valentina Beghini** señaló, en nombre de la OIT, que desde la pandemia de la COVID-19 han aumentado todos los tipos de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso contra las mujeres. La urgencia del convenio es evidente.

Explicó que el convenio contiene un marco general para la prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo. Protege a todas las personas en el mundo del trabajo, incluyendo a los empleadores, que también pueden verse afectados por la violencia. Además protege a las solicitantes de empleo, ya que en muchos países las mujeres no se animan a entrar en el mercado laboral porque temen la violencia y el acoso sexual. El C190 reúne el mundo de la igualdad y la no discriminación con la seguridad y la salud ocupacional. La **Sra Beghini** se refirió a algunos estudios recientes que han demostrado que cuando las brechas de género disminuyen, también disminuyen la violencia y el acoso. Por lo tanto, abordar la igualdad de género es de suma importancia para la eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo. El C190 y la R206 destacan todas estas cuestiones y son una herramienta práctica y eficaz, basada en un enfoque inclusivo, integrado y con perspectiva de género.

Hasta la fecha, seis países han ratificado el convenio, incluido Ecuador. El 25 de junio, el C190 entrará en vigor en Uruguay y Fiyi. Será necesario el esfuerzo de todos los actores de la sociedad para asegurar su implementación. #RatificarC190 es una campaña de la OIT que pretende involucrar a todas las personas interesadas en hacer oír su voz. En concreto, hace un llamado a las personas para que, a su vez, pidan a sus gobiernos ratificar el C190.

También se refirió a una guía de próxima publicación, que ofrecerá orientaciones y ejemplos claros sobre las diferentes disposiciones y principios clave de los instrumentos. La OIT ha desarrollado otros recursos, como una guía sobre la salud y seguridad ocupacional, un curso de capacitación en Turín (Italia) que se imparte a nivel mundial, que fue asistido por una amplia delegación de América Latina, y varios resúmenes sobre diferentes temas, incluida una guía de fácil lectura para personas con discapacidad intelectual.

La **Sra Beghini** afirmó que la implementación del convenio y la lucha contra el problema de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo es un esfuerzo colectivo entre los gobiernos, los trabajadores y los empleadores. Afirmó que nadie debería sufrir violencia o acoso en ningún lugar, y concluyó mostrando un nuevo vídeo sobre el C190 producido por la OIT como parte de su campaña mundial de comunicación.

Tras la intervención de la Sra Beghini, uno de los participantes planteó una pregunta a la **Dra Durango:**

> **Respecto a la estrategia en el sector bananero, ¿existen estrategias específicas para el monitoreo y el seguimiento?**

La **Dra Durango** respondió que el Gobierno de Ecuador está tratando de fortalecer la implementación de sus políticas de monitoreo. Afirmó que es necesario establecer un Ministerio que realice esta labor a través de intervenciones focalizadas por sector. El gobierno buscará hacerlo de manera aleatoria, incorporando la digitalización que permita la discreción. Uno de los aspectos clave que requerirá esfuerzo, y para ello pidió el apoyo de Naciones Unidas y otras organizaciones, es cómo implementar esta digitalización en las inspecciones para cumplir con requisitos que sean medibles y que eviten cualquier componente subjetivo.

El **Sr Wilbert Flinterman, Fairtrade Internacional**, hizo otra pregunta a la **Dra Durango**:

> **¿De qué manera puede el Ministerio de Trabajo ecuatoriano colaborar con AEBE y otros actores para promover el diálogo social continuo en el sector bananero con el fin de apoyar la implementación del C190?** El empoderamiento colectivo a través de los sindicatos dirigidos por mujeres puede beneficiar a las trabajadoras en muchos aspectos, además de un buen salario mínimo.

La **Dra Durango** respondió que es necesario continuar la colaboración entre el gobierno y el sector privado. Mencionó que se han implementado políticas, que ahora son ley en Ecuador. Subrayó que el camino a seguir será asegurar el monitoreo de la implementación de estas leyes y políticas. El gobierno continuará fortaleciendo las inspecciones laborales sectoriales y trabajará con el Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca del Ecuador, para que el sector del banano pueda tener acuerdos con trato preferencial, dado que los costos de producción en Ecuador son mucho más altos que los de sus competidores. Por ejemplo, el salario mínimo es mucho más alto en Ecuador que el de otros países productores de banano.

Aunque Ecuador se ha comprometido a ir más allá del salario mínimo, aún queda mucho por hacer. Es necesario trabajar sobre el terreno, y aquí sería esencial involucrar a la sociedad civil y a las confederaciones sindicales internacionales. Es fundamental la capacitación y formación de las personas, y trabajar con las mujeres representantes que forman parte del territorio rural del país. Invitó a todas las partes interesadas a trabajar junto con el gobierno ecuatoriano para asegurar que el trabajo que se está haciendo en el país sobre la C190, específicamente en el sector del banano, se mida e implemente. La **Dra Durango** sugirió que las partes interesadas de la industria se vuelvan a reunir en cuatro o seis meses para compartir experiencias e identificar las áreas que se han fortalecido en este sentido, así como las áreas que aún requieren trabajo por parte del gobierno ecuatoriano.

La **Sra Pernett** respondió también a la misma pregunta. Comparte lo dicho por la viceministra, pero desde el punto de vista del sector privado. Para reforzar las políticas públicas, insistió primero en la necesidad de dar voz a las mujeres, ya que actualmente la mayoría de los que toman las decisiones no son mujeres. Las preguntas a tener en cuenta son: ¿Cuál es su posición? ¿Cuáles son sus necesidades? ¿Se ajustan sus horarios de trabajo a sus necesidades o podrían ser más prácticos?

La **Sra Pernett** señaló que Finlandia apostó por la equidad de género hace 17 años, concretamente en las políticas públicas que aprovecharon los beneficios de la inclusión de las mujeres no sólo en el trabajo, sino también en el acceso a la educación. El PIB de Finlandia creció un 17% en los últimos 17 años, afirmó. Si Ecuador crea un enfoque de género en la economía, con una fórmula similar a la de Finlandia, con el apoyo del sector privado que está dispuesto a hacerlo, podría ser un escenario en el que todos ganan.

La **Sra Ann Apekey** hizo una pregunta a la **Sra Duchatel:**

> **¿De qué manera interactúan las Federaciones Sindicales Internacionales con los líderes sindicales locales para promover la ratificación del C190?**

La **Sra Duchatel** respondió que las Federaciones Sindicales Internacionales trabajan juntas a través de la negociación colectiva, y que todas las federaciones tienen como objetivo trabajar con los líderes de los sindicatos para promover el convenio. Y aunque la ratificación es un comienzo importante, afirmó, los sindicatos ya tienen las herramientas para negociar las cláusulas inspiradas por este convenio. Esta acción aceleraría la ratificación por parte de los estados.

Un participante hizo el siguiente comentario a la **Sra Pernett:** Creo que la información compartida sobre la idea de que la creación de puestos de trabajo para las mujeres debe ser deducible para "desmitificar el concepto de que las mujeres causan más gastos" a la empresa, tiene un efecto adverso involuntario y negativo. Se trata del reconocimiento intrínseco de que las mujeres trabajadoras causan más gastos y, por tanto, es necesario dar una especie de compensación a la empresa, que luego paga la sociedad a través de menos impuestos. Si bien es cierto

que los pagos a las empresas que fomentan la contratación de mujeres podrían ser útiles, las propias empresas deberían invertir el dinero que han ahorrado para fomentar la contratación.

La **Sra Pernett** responde que está de acuerdo con algunos aspectos del comentario. El dinero debería reinvertirse para cerrar las brechas entre los géneros. Explicó que en Ecuador había un sistema de contingentes para integrar a las personas con discapacidad en la mano de obra. En algunos casos, afirmó, no hacían ningún trabajo, sólo formaban parte del contingente y no eran útiles para la empresa. Esencialmente, eran contratados para obtener una comisión o evitar una multa.

La **Sra Adwoa Sakyi, de la UITA**, hizo un comentario: Es hora de romper el silencio sobre estas cuestiones. Tenemos que capacitar a los miembros sobre el terreno. Es hora de que los sindicatos definan con precisión qué es la violencia y el acoso. Si el lugar de trabajo se vuelve seguro y libre, con la participación tanto de los empresarios como de los gobiernos, las economías prosperarán. Dijo que el FMB debería animar a sus miembros a llevar a cabo esta actividad en sus lugares de trabajo. El C190 ha llegado en un momento oportuno: es practicable y es tan sencillo que podemos utilizarlo para cambiar de mentalidad. La mayoría de los problemas de violencia y acoso tienen que ver con el modo de pensar. Una vez que la gente entiende la importancia de la equidad de género, pueden poner fin a la desigualdad. Este cambio de mentalidad puede cambiar vidas.

La **Sra Ángel Yauripoma, de Ecuador,** planteó una pregunta a la **Sra Pernett:**

> **¿Quién ayudará a las madres trabajadoras solteras con el cuidado de sus hijos?**

La **Sra Pernett** respondió que, desde el punto de vista del sector privado, una vez que una empresa alcanza una determinada cifra de empleados, presta asistencia de salud. Reconoció que el cuidado de los niños para las madres solteras también es una necesidad. Una solución sería generar acuerdos para que los niños puedan permanecer en un centro de atención infantil cercano, y no estén en el campo donde su seguridad estaría en riesgo. Se podrían hacer acuerdos para tener centros cercanos a las plantaciones, con guarderías disponibles a precios preferenciales.

El **Sr Emmanuel Ngweha, de la Fédération Nationale des Syndicats de Travailleurs - Filière Banane du Cameroun (FENASYTRAFBACAM)** comentó que en el sector del banano en Camerún se ha hablado del acoso y que estas experiencias se han integrado en el convenio para reducir la violencia contra las mujeres en el campo. Preguntó**:**

> **¿Cómo podemos conseguir apoyo para garantizar que forme parte de la negociación colectiva?**

La **Sra Duchatel** respondió que el mencionado manual de capacitación para los sindicatos, que ofrece apoyo precisamente en este sentido, estará disponible el 25 de junio y se enviará a todos los afiliados.

El **Sr Edgar Monge, de Tesco,** preguntó a la **Sra Duchatel:**

> **¿Cómo podemos promover que más mujeres ocupen puestos de liderazgo en los sindicatos locales sin que se nos acuse de injerencia?**

La **Sra Duchatel** respondió que los sindicatos podrían convertirse en sindicatos feministas. La igualdad y un mayor número de mujeres en puestos de liderazgo conducirán a una sociedad sostenible. Por eso el C190 es tan interesante y está tan bien construido: las diferentes reflexiones y discusiones sobre las normas pueden conducir al fin de la violencia y el acoso en el trabajo.

5. Conclusiones y reflexiones finales

La **Sra Reinhardt Hurtado** dio las gracias a los panelistas y a las/os participantes por sus presentaciones y sus acertadas preguntas. Destacó la intervención de la Viceministra de Trabajo y Empleo del Ministerio del Trabajo de Ecuador y el trabajo que está realizando el Gobierno de Ecuador. Ahora que se ha establecido un marco legislativo para abordar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, es necesario monitorear las actividades que se han llevado a cabo. Tal y como propuso la Viceministra, sugirió que los participantes se reunieran en una futura sesión para debatir la mejor manera de trabajar juntos en este sentido, revisar los avances realizados y evaluar los retos futuros.

La intervención de la Sra Pernett planteó la cuestión de las brechas de género y cómo esto repercute en la violencia y el acoso. También menciono la importancia de: incentivar a las empresas para que contraten a trabajadoras; ampliar las prestaciones de la licencia por maternidad a los hombres, para que el cuidado de los hijos sea un esfuerzo compartido entre hombres y mujeres; y garantizar la educación para todos. Una cuestión clave identificada durante el seminario en línea fue la educación de las diferentes partes interesadas, en particular para dar voz a las mujeres en las decisiones que les afectan.

La Sra Duchatel presentó los esfuerzos de comunicación y divulgación sobre el C190 realizados por la UITA, junto con otras Federaciones Sindicales Internacionales y la CSI, uno de los cuales ha sido la producción de una caja de herramientas para sindicatos, con materiales que pueden utilizarse sobre el terreno actualmente, incluso en países que no han ratificado el C190. En el seminario en línea también participo la OIT, quien informó sobre las recientes campañas de comunicación creadas sobre el C190.

El informe del seminario en línea estará disponible en inglés, francés y español. Si hay preguntas, **la Sra Reinhardt Hurtado** sugirió que las/os participantes se pongan en contacto con la Secretaría del FMB.

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

World Banana Forum Secretariat
Trade and Markets Division

Food and Agriculture Organization of the United Nations
Viale delle Terme di Caracalla
00153 Rome, Italy

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