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**

Bananos, negocios y género: hacer que la diligencia debida empresarial basada en riesgos funcione para las mujeres en la cadena de suministro del banano

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

Martes, 23 de noviembre 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,** responsable del equipo "Cadenas de Valor Mundiales Responsables", dio la bienvenida a las/os participantes al tercero de una serie de seminarios en línea de este año, organizados por la Fuerza de Tarea sobre Equidad de Género (FT-EG) del FMB, y coordinados en colaboración con Fairtrade Alemania.

El seminario examinó el tema "Bananos, negocios y género: hacer que la diligencia debida empresarial basada en riesgos funcione para las mujeres en la cadena de suministro del banano". El Sr Liu introdujo el seminario en línea con una explicación de la diligencia debida, especialmente en relación al tema de género y la diligencia debida basada en riesgos.

Son cada vez más los requisitos de diligencia debida, que los gobiernos aplican a las importaciones agrícolas. El Sr Liu citó la definición de diligencia debida proporcionada por la OCDE-FAO: un proceso a través del cual las empresas pueden identificar, evaluar, mitigar, prevenir y dar cuenta de la forma en que abordan los impactos negativos, reales y potenciales, de sus actividades, como parte integral de la toma de decisiones empresariales y la gestión de riesgos.

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Para más información, consulte: <a href="http://www.fao.org/world-banana-forum/working-groups/social/gender-equity/es/">http://www.fao.org/world-banana-forum/working-groups/social/gender-equity/es/</a>

Los objetivos de los sistemas de diligencia debida son: 1) evitar los impactos negativos de las empresas sobre los trabajadores y las comunidades locales en el país de acogida, como también sobre el medio ambiente y los recursos naturales y, 2) generar impactos positivos en términos de desarrollo agrícola social rural, y el desarrollo agrícola sostenible.

La diligencia debida puede ayudar a las empresas a gestionar mejor los riesgos y a aumentar su capacidad de resiliencia frente a los choques, como la COVID-19, los desastres naturales y los huracanes, habituales en las zonas productoras de banano de América Latina y el Caribe. Además, puede ayudar a las empresas a ser más sostenibles, desde el punto de vista económico, social y medioambiental, lo cual incluye mejores derechos en materia de género.

Los requisitos de diligencia debida para las empresas no son nuevos. A principios de la década de 2000, los gobiernos comenzaron a imponer requisitos de diligencia debida a los minoristas con el fin de garantizar la seguridad alimentaria. Cada vez más, la diligencia debida se aplica también a los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG por sus siglas en español, ESG, en inglés) de las actividades empresariales, y como resultado hay cada vez más exigencias al respecto en muchos mercados importantes, como el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, los Estados Unidos de América, Francia, Australia y, más recientemente, Alemania. La Unión Europea está preparando una directiva sobre la diligencia debida de las empresas y responsabilidad corporativa. La diligencia debida se refiere a toda la cadena de suministro y, por lo tanto, tiene un alcance territorial adicional. La legislación sobre la diligencia debida puede tener implicaciones para los países en desarrollo que exportan a países, donde ya es obligatoria o llegará a serlo.

### 2. Introducción por la presidenta

La **Sra Camila Reinhardt Hurtado**, **de la Secretaría de la FAO**, presentó el orden del día del seminario en línea, y afirmó que la creciente necesidad de requisitos en materia de diligencia debida basada en riesgos, particularmente con respecto a temas sociales y medioambientales, ha sido un área prioritaria de debate en el FMB y en sus diversas comisiones de trabajo.

En el marco de estos debates, los miembros de la FT-EG han expresado su deseo de sensibilizar sobre la forma en que los riesgos específicos de género pueden integrarse y abordarse a través de los procesos de diligencia debida en la cadena de suministro, con el objetivo de apoyar los esfuerzos continuos, encaminados a fomentar la equidad de género a lo largo de las cadenas de suministro del banano.

El tema del seminario en línea surgió de los debates entre los miembros de la FT-EG, y del interés de las partes interesadas del sector en profundizar su conocimiento de la diligencia debida basada en riesgos. El objetivo del seminario en línea era escuchar a los panelistas que representan a diversos grupos de interesados, de diferentes regiones.

## 3. Resumen de las presentaciones del panel

3.1 Una presentación sobre la Guía OCDE FAO para las cadenas de suministro responsable en el sector agrícola, su marco de riesgo y diligencia debida, y cómo integrar una perspectiva de género

Por el Sr Tomislav Ivančić, Asesor de Inversiones y Negocios Responsables, FAO, con la Sra Erica Carvell, Especialista Junior en Políticas sobre Conducta Empresarial Responsable, FAO



El **Sr Tomislav Ivančić** comenzó su intervención destacando la importancia de fomentar la equidad de género mediante el acto de la diligencia debida basada en riesgos y la adaptación de los modelos de negocio de las empresas, con el fin de fomentar un cambio positivo.

Presentó un resumen de las cadenas de suministro mundiales en términos de demanda, oferta y riesgos medioambientales y sociales. Señaló que la población mundial alcanzará los 8.600 millones de personas en 2030 y los 9.800 millones en 2050, con 83 millones de personas más, año por año (UN DPI, 2021). Esto significa que será necesario alimentar a muchas más personas, tanto en los países productores como en los consumidores. Existen retos adicionales. La demanda

mundial de alimentos aumentará hasta un 56% en 2050 (Van Dijk, 2020). Por último, un número importante de personas no tiene acceso a los alimentos básicos. En 2020, casi un tercio del mundo (2.370 millones), no tuvo acceso a una alimentación adecuada (FAO, 2020).

De acuerdo con la evolución mundial de las cadenas de suministro responsables, la FAO trabaja con los gobiernos y las empresas para que: contribuyan positivamente al progreso económico, medioambiental y social, con miras a lograr el desarrollo sostenible, incluidos los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas; y, para que eviten y aborden los impactos sociales (incluidos los derechos humanos) y medioambientales negativos, en sus propias actividades empresariales, y prevengan o mitiguen los impactos negativos directamente relacionados con sus operaciones, productos o servicios, vinculados a la cadena de suministro más amplia.

### La Guía OCDE FAO para las cadenas de suministro responsable en el sector agrícola

Adoptada en 2016, la Guía fue desarrollada conjuntamente por la OCDE y la FAO, tras un proceso de dos años, liderado por un grupo consultivo de múltiples partes interesadas, que incluía gobiernos, inversores, empresas agroalimentarias, organizaciones de agricultores y de la sociedad civil, entre otros. El proceso también incluyó una consulta pública en la que participaron una serie de diferentes partes interesadas.

La Guía OCDE FAO constituye un marco común y un punto de referencia mundial para la aplicación de prácticas empresariales responsables en las cadenas de suministro agrícola. Abarca varias áreas que son clave para los negocios y el desarrollo en el sector agrícola, ilustrando los impactos en ámbitos como: la seguridad alimentaria y la nutrición; los derechos humanos y laborales; género; el cambio climático y agotamiento de los recursos naturales; la gobernanza; el bienestar de los animales; los derechos de tenencia de la tierra; y la tecnología y la innovación. La Guía OCDE FAO incorpora las normas establecidas para la conducta empresarial responsable (RBC, por sus siglas en inglés), incluidas las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales; los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos; y los Principios para la Inversión Responsable en la Agricultura y los Sistemas Alimentarios, del Comité de Seguridad Alimentaria Mundial de la ONU (IRA-CSA).

### Características del marco de 5 pasos para la diligencia debida basada en riesgos:

- 1) Arraigado en la adaptación de los modelos de negocio para identificar, evaluar, mitigar y prevenir los impactos en la cadena de suministro;
- 2) Prioriza según la gravedad y la probabilidad del impacto;
- 3) Considera la influencia y los impactos causados, contribuidos o relacionados con las actividades empresariales;
- 4) Flexible, adaptado a empresas de diferentes tamaños, contextos, etc.;
- 5) Dinámico: continuo, con capacidad de respuesta y basado en la participación de las partes interesadas; y
- 6) Considera la desvinculación, como un último recurso.



- 1. Establecer sistemas sólidos de gestión empresarial
- Detectar y evaluar los riesgos en la cadena de suministro y establecer prioridades entre ellos
- 3. Diseñar e implementar una estrategia para responder a los riesgos detectados
- 4. Verificar la debida diligencia en la cadena de suministro
- 5. Informar sobre la debida diligencia en la cadena de suministro

Figura 1. Marco de 5 pasos para la diligencia debida basada en riesgos, Guía OCDE FAO para cadenas de suministro responsable en el sector agrícola

Desde su lanzamiento, la Guía ha sido traducida a 11 idiomas y utilizada como referencia en las políticas e iniciativas de más de 60 gobiernos, incluyendo la Comisión Europea, el G7 y el G20. En 2021, la Guía OCDE FAO se incluyó como referencia central, en materia de agricultura para las empresas y la diligencia debida, en el Código de Conducta de la UE para las Prácticas Empresariales y de Comercialización Responsables en el Ámbito Alimentario; el compromiso del sector privado con la Estrategia de la UE de la Granja a la Mesa; y fue mencionada por el Parlamento Europeo como la orientación destacada del sector agrícola sobre diligencia debida, en sus recomendaciones a la Comisión Europea relativas a la Directiva de la UE sobre diligencia debida de las empresas y responsabilidad corporativa.

### Riesgos por razón de género en las cadenas de suministro agrícola

La **Sra Erica Carvell** explicó que, para muchas mujeres de las zonas rurales, la agricultura es la principal fuente de empleo e ingresos. Su participación en las cadenas de valor mundiales ofrece importantes oportunidades socioeconómicas, especialmente en las economías en desarrollo, donde las mujeres representan el 33% de la fuerza laboral de las empresas exportadoras, frente al 24% de las empresas no exportadoras (Banco Mundial, 2020). No obstante, las mujeres experimentan diferencias en cuanto a la igualdad de oportunidades (por ejemplo, el acceso a los insumos y su uso, el tamaño y la propiedad de las parcelas, la educación y la capacitación. Las mujeres suelen estar más expuestas a los riesgos asociados a la discriminación, el acoso sexual, las malas condiciones laborales y sanitarias, y la desigualdad salarial. Por lo tanto, las empresas multinacionales, que participan en las cadenas de valor mundiales, deben adoptar una perspectiva de género en sus políticas y estrategias de gestión de riesgos, para ayudar a las mujeres a obtener todos los beneficios de su contribución.

### Aplicación del marco de 5 pasos:

- adoptar e integrar una política de género en los procesos y sistemas de gestión de las empresas, y establecer un mecanismo de reclamación en colaboración con mujeres con experiencia en la materia;
- identificar la composición de género de los actores relevantes de la cadena de suministro y llevar a cabo consultas con las mujeres, para entender sus preocupaciones y riesgos específicos;
- diseñar e implementar una estrategia de gestión de riesgos, que tenga en cuenta las múltiples funciones que desempeñan las mujeres en el sector, y que aborde las causas fundamentales del riesgo;

- verificar el éxito o las deficiencias del sistema de diligencia debida y de gestión de riesgos, garantizando que las mujeres participen activamente y que sus opiniones sean tenidas en cuenta; y
- proporcionar a las mujeres afectadas, y a los socios comerciales, un informe claro, preciso y oportuno sobre los riesgos identificados, y los pasos y las medidas adoptadas para mitigarlos o prevenirlos, de una manera accesible y con sensibilidad de género.

Se proporciona más información y recomendaciones en la nota de política de la OCDE FAO sobre <u>la inclusión de la perspectiva de género en la diligencia debida de la cadena de suministro</u> (FAO, 2021).

# 3.2 Una mirada a los debates sobre diligencia debida de la cadena de suministro, desde una perspectiva de la sociedad civil y, cómo tener en cuenta la justicia de género

Por la Sra Teresa Hoffmann, Asesora de Políticas de Comercio Justo y Economías Sostenibles, Pan para el Mundo



La **Sra Teresa Hoffmann** presentó una visión general de las propuestas y leyes debatidas en el marco de la diligencia debida obligatoria, así como de los riesgos que deberían considerarse desde la perspectiva de la sociedad civil, incluidos los riesgos específicos en función de género. Es decir, cómo tener en cuenta la justicia de género, al realizar la diligencia debida, incluso sobre el terreno.

En 2011, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas aprobó los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU. Se trate del primer marco mundial de esta naturaleza, para prevenir, abordar y reparar el impacto de la actividad empresarial mundial sobre los derechos humanos. En muchos sentidos, los principios rectores sentaron la piedra angular de procesos

pasados y actuales, para anclar las obligaciones vinculantes de diligencia debida en las leyes y legislaciones.

A esto, le siguieron planes de acción nacionales, y se establecieron requisitos a nivel nacional, para dar cumplimiento a los principios. Hoy en día estamos observando un cambio de paradigma, pasando de normas voluntarias a legislaciones vinculantes. Este cambio de paradigma es muy importante para la consecución de los ODS, y la diligencia debida es solo uno de los muchos instrumentos que pueden utilizarse.

### ¿Tiene en cuenta la ley que rige la cadena de suministro alemana, la equidad de género?

La Sra Hoffman procedió a destacar algunos aspectos de la nueva ley de la cadena de suministro alemana (*German Supply Chain Law* en inglés), aprobada en 2021 y que entrará en vigor en 2023.

Afirmó que, en la actualidad, la ley de la cadena de suministro no tiene suficientemente en cuenta los aspectos de género:

- En el Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos de Alemania (2016-2020), sólo se incluyen aspectos menores en materia de género.
- La ley de la cadena de suministro no contempla ningún convenio específico de género, por ejemplo:
  - La Convención sobre los Derechos de la Mujer de las Naciones Unidas La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)
  - El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso (OIT C190)

Tener en cuenta la justicia de género en la elaboración de la legislación sobre diligencia debida social y medioambiental

La **Sra Hoffmann** destacó algunos riesgos específicos a los que se enfrentan las mujeres y las niñas en la agricultura, incluido el sector del banano, tales como:

- jornadas de trabajo excesivamente largas, también para las mujeres en embarazo;
- despidos injustos;
- acoso sexual y violencia contra la mujer (en el lugar de trabajo y en el camino al trabajo);
- a menudo no hay servicios de guardería disponibles;
- a menudo no hay garantías contractuales para la mano de obra femenina;
- a menudo es una doble carga (prestación de cuidados sin remuneración);
- sub-representación en los sindicatos;
- una discriminación general por la edad, la maternidad o por el hecho de ser mujer; y
- baja participación en puestos de liderazgo.

Con el objetivo de garantizar que estos riesgos específicos en función de género se tengan en cuenta en los procesos de diligencia debida, Pan para el Mundo, junto con un grupo de organizaciones de la sociedad civil, publicó en 2020 un documento de posición común titulado "Gender Justice in Global Supply Chains: Demands on Policy-Makers and Business" (Justicia de género en las cadenas de suministro mundiales: Demandas a los responsables políticos y a las empresas). La publicación ofrece recomendaciones orientadas a garantizar la justicia de género, a través de las legislaciones de diligencia debida para las empresas, entre otras:

- respetar la CEDAW y comprometerse con ella, en la declaración de principios de la empresa;
- seguir un enfoque específico en función de género, en las evaluaciones de riesgo e impacto de las empresas;
- tomar medidas específicas en función del género, para prevenir los impactos negativos de las actividades de las empresas;
- presentar informes basados en datos específicos en función de género; e
- implementar mecanismos de denuncia seguros y accesibles.

3.3 Una perspectiva sobre cómo los requisitos de diligencia debida pueden afectar los esfuerzos de los productores de banano para abordar los riesgos de derechos humanos y las desigualdades de género en sus operaciones

Por la Sra Christelle Lasme, Gerente de Sostenibilidad del Grupo, Compagnie Fruitière



La **Sra Christelle Lasme** dirige el departamento de responsabilidad social empresarial (RSE) de Compagnie Fruitière, productor e importador de frutas y hortalizas que llegan a los mercados europeos. El 90% de la fuerza laboral de la empresa se encuentra en África.

Los tres pilares centrales, en materia de RSE, de Compagnie Fruitière son:

- 1) Prácticas medioambientales sostenibles;
- 2) Desarrollo de la comunidad, que contribuye a mejorar las condiciones de vida, no sólo de los trabajadores individuales, sino también de sus familias y de la comunidad en su conjunto, especialmente de las mujeres y las jóvenes, con el objetivo de promover la educación de las jóvenes, y de empoderar a las mujeres para que sean independientes económicamente; y
- 3) Condiciones de trabajo ejemplares, a través de la prestación de condiciones de trabajo justas y buenas, que cumplen los requisitos legales, como también a través de medidas voluntarias establecidas, para mejorar la calidad de vida en el trabajo, la equidad de género, la salud y la seguridad, la remuneración justa, etc.

A través de los años, las normas y certificaciones han permitido a Compagnie Fruitière mejorar sus prácticas, siendo el Fairtrade una de esas normas clave. Fairtrade, por ejemplo, ha participado en el desarrollo de sistemas de negociación colectiva, junto con la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA), las cuales son poderosas herramientas para fortalecer las relaciones entre trabajadores y empresarios.

Desde 2017, se aplica en Francia la ley del deber de vigilancia corporativa, la cual impone a las empresas de cierto tamaño una mayor responsabilidad y rendición de cuentas sobre las prácticas a lo largo de sus cadenas de valor. Si bien este ha sido un paso importante, las operaciones de Compagnie Fruitière no se han visto muy afectadas como resultado de la ley. La razón es que gran parte de lo que exige esta ley ya se ha implementado en el marco de la estrategia de RSE de la empresa. Su enfoque se basa en un círculo de mejora continua. Ninguna estrategia es perfecta, y lo que importa son las decisiones tomadas para mejorar y desarrollar la forma de hacer negocios, de modo que siga siendo sostenible para todos. En este recorrido, es importante destacar que las alianzas han sido un elemento de apoyo esencial para los esfuerzos de sostenibilidad de Compagnie Fruitière.

La ley del deber de vigilancia corporativa exige a las empresas identificar los riesgos, reconocer que éstos existen en sus cadenas de valor, y explicar los medios que las empresas establecen para abordar, atenuar e incluso eliminar esos riesgos. Las empresas están obligadas a establecer un mecanismo de denuncia que ayude a los trabajadores a notificar cualquier caso de violación de los derechos humanos del que hayan sido testigos. Esta es una herramienta útil para Compagnie Fruitière, y un aspecto positivo para su estrategia de RSE, ya que le permitirá identificar cualquier posible zona ciega en su enfoque.

La comunicación sobre las cuestiones de género es también clave, y un medio pertinente para que el empleador comprenda mejor lo que ocurre en la empresa, reconozca las expectativas de las trabajadoras e identifique cualquier aspecto que deba mejorarse. Por ejemplo, en Compagnie Fruitière en Ghana, se llevó a cabo un proyecto con la ayuda de Banana Link y la UITA, para analizar por qué la empresa no podía contratar a tantas mujeres como se esperaba. La empresa obtuvo información en el terreno, sobre lo que le impedía contratar y retener a más mujeres. Como resultado, Compagnie Fruitière desarrolló nuevas herramientas, adaptó los espacios de trabajo a las mujeres y construyó además una guardería, para que los recién nacidos pudieran estar cerca de sus madres y ser amamantados durante toda la jornada laboral, en los descansos.

La **Sra Lasme** explicó que la política de RSE de Compagnie Fruitière se ha diseñado de acuerdo con la norma ISO 26000, que a su vez está alineada con la ley. Desde hace algunos años existe un movimiento en muchas empresas productoras. La ley ayudará a acelerar este movimiento ético y sus procesos. El respeto de los derechos humanos es fundamental, subrayó. Si un trabajador no está satisfecho en el lugar de trabajo, este descontento repercute en su salud y en el desarrollo de la empresa. Las cuestiones de género deben abordarse, comunicarse y trabajarse con los socios, especialmente con la sociedad civil.

# 3.4 Una descripción general sobre la importancia de los estudios integrales de género para apoyar los esfuerzos de sostenibilidad en las cadenas de suministro de banano



Por la Sra Vivian Rangel Castelblanco, Asesora Técnica del Proyecto INCAS Global+, GIZ Colombia

La presentación de la **Sra Vivian Rangel Castelblanco** se basó en un estudio, aún en curso, sobre el género y el relevo generacional en la cadena de suministro del banano. El estudio destaca la importancia de la investigación y de otros estudios en el sector del banano. El programa en Colombia, INCAS Global+ (Innovación para las cadenas de suministro agrícolas sostenibles), forma parte de un programa mundial en 11 países, con varias cadenas de suministro, entre ellas la del banano. Su objetivo es aumentar la sostenibilidad de las cadenas de suministro, desde el estante hasta el campo, empezando por el consumidor y trabajando a lo largo de toda la cadena

de suministro, hasta el nivel de producción. La cooperación con los actores mundiales es clave, y es necesario tener en cuenta a todas las partes interesadas en la cadena de suministro. Afirmó que los compradores deben, asimismo, responsabilizarse del cumplimiento de las normas, lo que va de la mano de la diligencia debida y la RSE en los mercados europeos.

El estudio se centra en la producción, destacando la importancia de la transparencia, en toda la cadena de suministro. El objetivo del estudio es construir una estrategia de género y de relevo generacional. Las acciones se centran en la equidad de género y el relevo generacional de las mujeres, en la cadena de suministro del banano.

El banano contribuye a la creación de 166.000 puestos de trabajo en Colombia, de los cuales el 25% son directos. Se trata de una cadena de suministro que requiere una intensa mano de obra; aproximadamente una persona por hectárea. La cosecha se percibe como físicamente exigente, lo cual es una de las razones por las que, en los campos, trabajan principalmente hombres. En Colombia hay dos regiones principales de producción, y la dinámica de trabajo es diferente en cada una de ellas.

#### **Algunos hallazgos**

Entre el 8% y el 13,5% de las mujeres participan en la fuerza laboral del banano en Colombia, y su trabajo se limita principalmente a las actividades de pos cosecha, en las estaciones de empaque. Los principales obstáculos a su participación son la falta de experiencia, los estereotipos que desfavorecen la contratación de mujeres (por ejemplo, una mala actitud en el trabajo, los riesgos del embarazo que aumentan el costo de la contratación).

La violencia de género también es una realidad, no sólo en el lugar de trabajo sino también en el hogar. Esto es especialmente válido en las zonas de conflicto y post conflicto armado. Ésta, y otras dinámicas sociales, pueden afectar a la participación de las mujeres en los círculos de producción.

Las mujeres en el sector del banano tienden a trabajar en funciones administrativas y en labores de pos cosecha. Una vez realizada la capacitación, ¿cómo pueden garantizar las empresas la contratación de mujeres? ¿Cuáles son los principales retos de la contratación? ¿Cómo se puede superar el estigma social?

Los sindicatos y las empresas bananeras se han comprometido a contratar al menos a dos mujeres por finca. También se ha avanzado en la formalización de los requisitos laborales y en el proceso de adopción de un sello de equidad laboral, para promover la equidad de género. Estas iniciativas deben reconocerse a nivel internacional y ser más visibles, para que el valor de la certificación sea reconocido ampliamente en el mercado de exportación.

En este contexto, surgen dos preguntas:

- 1) ¿Qué medidas existen para conseguir un mayor reconocimiento de las mujeres y de los jóvenes en la cadena de suministro del banano?
- 2) ¿Qué alternativas existen para promover la adopción de políticas y planes, por parte de los actores de la cadena de suministro, para una mayor integración de las mujeres y de los jóvenes en la fuerza laboral?

El estudio ha examinado ocho áreas estratégicas, para analizar la aptitud para el empleo de las mujeres:

- 1. La transferencia de información y tecnología
- 2. El fortalecimiento organizativo, especialmente de los pequeños productores
- 3. La comercialización y marketing
- 4. El fomento a la educación y la profesionalización de los empleados
- 5. El acceso al crédito, especialmente para los pequeños productores
- 6. La utilización de las herramientas de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC)
- 7. La promoción de políticas y procedimientos empresariales, que incluyan la igualdad de género
- 8. La promoción de diálogo y alianzas frente a políticas públicas

¿Cuáles fueron las conclusiones de algunas de estas áreas estratégicas?

En el área estratégica de promoción de políticas y procedimientos empresariales, que incluyen la equidad de género:

- La definición de las directrices debe incluir objetivos de contratación de mujeres y jóvenes. Mediante un acuerdo con el sindicato (Sintrainagro), se ha establecido un mínimo número de mujeres a ser contratadas. Sin embargo, esta cifra absoluta pierde valor, especialmente en las unidades de producción más grandes. ¿Cómo podemos obligar al sector a que asuma una meta de contratación basada, por ejemplo, en el porcentaje, el cual, a su vez, se basa en el tamaño de la operación, para asegurar una buena participación de las mujeres, y no solamente en las funciones administrativas?
- Las empresas que implementen estas políticas, en el sector de la producción, deberían recibir incentivos. Un incentivo tal, podría ser la aplicación de políticas de equidad de género, por parte de los proveedores, como requisito previo a la compra. También podría ser eficaz trabajar con compradores externos, fuera de Colombia. Las empresas bananeras, los organismos gubernamentales locales para la mujer, y los compradores, participarían en las estrategias mencionadas. Si bien todo esto se encuentra aún en desarrollo, se apoya la creación de políticas internas dirigidas a los productores en Colombia. Es necesario que haya una alineación y sincronización entre los actores, para lograr la sostenibilidad a largo plazo.

#### Conclusiones del estudio

¿Cuáles son los elementos que deben considerarse en el desarrollo de los estudios de género?

- Considerar el contexto económico local, que define las dinámicas de contratación en la cadena de suministro del banano: por ejemplo, en Colombia hay dos regiones con diferentes estructuras de producción.
- 2. Analizar el contexto político y el social que podrían estar contribuyendo a los estereotipos y, por ende, limitando la participación de las mujeres en la cadena de producción.
- 3. Evaluar todos los factores y aspectos en las ocho áreas estratégicas, que pueden contribuir a una mayor contratación de mujeres.

## 4. Preguntas y discusiones

Durante la sesión de preguntas y respuestas, una participante planteó la pregunta a la **Sra Lasme**: ¿Tiene Compagnie Fruitière diversos modelos de negocio? ¿En qué medida se han incorporado las cuestiones de género al "sistema nervioso" de la empresa? ¿Se han tenido en cuenta tanto a las mujeres como a los hombres en las estrategias, a la hora de crear equidad de género y lograr el cambio?

La **Sra Lasme** respondió: La RSE es un modelo adecuado para cualquier tipo de organización, y contribuye a la sostenibilidad de la empresa. La estrategia en materia de RSE de Compagnie Fruitière se basa en la ISO 26000, la norma internacional más completa que existe.

Uno de los tres pilares de Compagnie Fruitière se refiere a las condiciones de trabajo, las cuales incluyen los derechos humanos, el desarrollo de capacidades, la capacitación y la diversidad, como también, la prevención de la discriminación, entre otros. Estas políticas están dirigidas a todas las personas de la empresa. Si bien los hombres y las mujeres reciben el mismo trato, últimamente la empresa se ha centrado en las mujeres, con el fin de atraer a un mayor número de ellas, y de retener a las que ya trabajan con nosotros.

A la pregunta sobre la diversidad en el seno de la Compagnie Fruitière, la **Sra Lasme** respondió que se trata de una empresa integrada, que cubre todos los niveles de la cadena de valor. Si se desarrolla una política en la sede central, todas las empresas deben implementarla de acuerdo con su nivel.

La **Sra Holly Woodward-Davey, Banana Link**, comentó que, en el sector del banano, es importante tener en cuenta el impacto que tiene el hecho de que a las mujeres se les contrate predominantemente para el trabajo de empaque, que a menudo no está tan bien pagado como las faenas de campo, que son realizadas principalmente por hombres (especialmente en América Latina), y que esto conduce a una brecha salarial de género.

El **Sr Willy Paredes**, de la CLAC, preguntó a la **Sra Rangel Castelblanco**, si la iniciativa INCAS Global+ de la GIZ también se estaba implementando en Perú. La **Sra Rangel Castelblanco** respondió que no, por el momento. Actualmente sólo opera en Colombia y Ecuador. Perú forma parte de otros proyectos relacionados con la raza 4 tropical de Fusarium (R4T).

La **Sra Margherita Romanelli, WeWorld Onlus**, preguntó: ¿cómo se puede integrar el tema de la interseccionalidad y las cuestiones migratorias? La migración abre riesgos de explotación. ¿Cómo puede la diligencia debida, en su componente de migración irregular, incorporar este riesgo de explotación? Asimismo, quiso saber cómo reforzar la capacidad de la sociedad civil, para que sea eficaz a lo largo de los procesos de diligencia debida, y no solamente durante la consulta, con el fin de lograr un impacto real. Preguntó también, cómo analizar el riesgo y proteger a los migrantes para que no sean víctimas de la violencia y la discriminación.

El **Sr Ivančić** respondió que la agricultura es estacional, por defecto; los trabajadores sólo laboran un par de meses al año y a menudo, viven en condiciones inciertas. Cuanto mayor es la migración, mayor es el riesgo. Las mujeres pueden verse afectadas de diversas maneras, entre ellas, por la geografía, los problemas de desarrollo, el origen de la migración, los Estados frágiles, la inseguridad alimentaria y los lugares propensos a las catástrofes naturales. Además, es importante examinar el papel que desempeñan los socios comerciales, en la cadena de suministro. ¿Se pregunta a los socios comerciales en las cadenas de suministro, cómo defienden los derechos de las mujeres? ¿También en relación con otras cuestiones de derechos humanos? Afirmó que a menudo un código de conducta no es suficiente.

La **Sra Hoffmann** preguntó a la **Sra Lasme** si había observado algún impacto negativo de la ley francesa de 2017, sobre el deber de vigilancia de las empresas, por ejemplo, la exclusión del sector informal. La Sra Lasme respondió que no. Sí mencionó, que las empresas están obligadas a seguir, con gran detalle, lo que ocurre en sus cadenas de valor. El seguimiento de los proveedores crea un sentido de responsabilidad compartido, a lo largo de la cadena. Añadió que podría ser necesario un mayor apoyo a los trabajadores del sector informal. En este punto, afirmó la **Sra Lasme**, es donde los gobiernos, y potencialmente las ONG e incluso las empresas, tienen un papel que desempeñar para ayudar a las personas a desarrollar sus negocios. En Costa de Marfil, Compagnie Fruitière dispone de un programa de apoyo a los productores individuales, que les motiva a trabajar en cooperativas para unirse y poder vender en el mercado.

El **Sr Cesar Maita**, **responsable de las cuestiones de género en IDH**, hizo un comentario y planteó una pregunta: parece que todas estas medidas, para promover la equidad de género, siguen una perspectiva de derechos humanos. En ese sentido tiene un aspecto de obligación para las empresas. Sin embargo, hay otro enfoque según el cual, la equidad de género puede ser una buena estrategia para el crecimiento y la mejora general de las empresas. Por ejemplo, la aplicación de políticas eficaces contra el acoso sexual puede conducir a una menor rotación del personal y, por consiguiente, la productividad sería mayor. Este enfoque puede ser más atractivo para las empresas. ¿Consideran los panelistas que este sea un enfoque más práctico para integrar la equidad de género en las empresas? ¿Por qué sí o por qué no?

El **Sr Ivančić** respondió que se trataba de una perspectiva válida. Sin embargo, el debate del seminario en línea es sobre la diligencia debida basada en riesgos. Pero es doble: derechos humanos y negocios. Estuvo de acuerdo en que el aspecto empresarial es importante, y planteó la siguiente pregunta: ¿cómo puede una empresa causar impactos positivos en las mujeres a través de sus cadenas de suministro? Mejores resultados de desarrollo para las mujeres, fomentar los temas que les son comunes, como las guarderías, etc. Esta sería la forma como una empresa podría mitigar los riesgos.

El Sr Marco Tulio, Augura, felicitó a los panelistas y elogió la elección del tema del seminario en línea. En referencia a la presentación de la Sra Rangel Castelblanco sobre Colombia, señaló que todas estas iniciativas tienen un gran valor social, pero también es una responsabilidad de los actores comerciales y de las empresas realizar estos esfuerzos, para permitir a las mujeres un papel más digno en el trabajo.

### 5. Conclusiones y reflexiones finales

La Sra Reinhardt Hurtado agradeció a las/os panelistas y participantes por sus presentaciones y las preguntas del debate, afirmando que habían aportado ideas clave sobre la diligencia debida basada en riesgos, y las formas de integrar la dimensión de género en este ámbito de trabajo, particularmente en el sector del banano.

A continuación, resumió brevemente las intervenciones de los cinco panelistas, y cerró la sesión informando a los participantes que un informe del seminario en línea estará disponible en inglés, francés y español. Si quedan preguntas, la Sra Reinhardt Hurtado animó a los participantes a ponerse 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



