



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

Cerrando la brecha salarial de género mediante esfuerzos para aumentar la participación de las mujeres en la producción bananera y en posiciones de liderazgo

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


Lunes, 6 de noviembre de 2023

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 Agricultura y la Alimentación (FAO), el **Sr. Pascal Liu, Líder de Equipo, Cadenas de Valor Mundiales Responsables de la FAO**, dio la bienvenida a los participantes del seminario en línea organizado por la Fuerza de Tarea sobre Equidad de Género (FT-EG) del FMB.

El **Sr. Liu** destacó que el seminario en línea se centraría en el intercambio de perspectivas sobre las iniciativas de las partes interesadas del sector para aumentar y mejorar la participación de las mujeres en la producción bananera y en puestos de liderazgo. Señaló que esta actividad puede brindar apoyo a los esfuerzos para cerrar la brecha salarial de género en el sector bananero.

Para permitir avances en esta área, la FT-EG del FMB ha liderado actividades concretas y esfuerzos de concienciación desde su creación en 2012, tales como la cofinanciación de un estudio piloto en la industria bananera colombiana en 2021 y 2022 para poner a prueba un módulo de género desarrollado por el Instituto de Investigación Anker, el cual tiene como objetivo proporcionar orientación y herramientas sobre cómo llevar a cabo un análisis de género de los salarios prevalecientes y un salario vital en sectores económicos y lugares de trabajo específicos, así como ayudar a identificar programas y políticas para cerrar la brecha salarial de género y acabar con las diferencias hacia un salario vital. Los resultados y recomendaciones del estudio se presentaron en un seminario en línea de la FT-EG en septiembre de 2022.



El Sr. Liu mencionó a continuación que el presente seminario en línea tenía como objetivo apoyar las recomendaciones clave que surgieron de ese estudio, en particular mediante la difusión de ejemplos y buenas prácticas para apoyar la participación de las mujeres y las oportunidades permanentes en la industria, con el fin de aumentar la participación de las mujeres en la producción bananera más allá de planta empaedora y ayudar a las mujeres a acceder a cargos y funciones de liderazgo y gerencia, haciendo hincapié en cerrar la brecha salarial de género.

También informó de que el seminario en línea servía de punto de partida para recopilar ejemplos de buenas prácticas que eventualmente podrían contribuir a la elaboración de un folleto comprensivo para facilitar el intercambio de experiencias, lecciones aprendidas y recomendaciones sobre este tema. Se invitó a los participantes a compartir buenas prácticas y experiencias que puedan ser consideradas en la elaboración del folleto en el futuro.

El Sr. Liu finalizó presentando el orden del día del seminario en línea e invitando a los participantes a asistir a la próxima Cuarta Conferencia Global del FMB, que se celebrará los días 12 y 13 de marzo de 2024 y estará precedida por la Tercera Reunión Internacional sobre Equidad de Género, que tendrá lugar el 11 de marzo.

2. Introducción por la presidenta

La Sra. **Camila Reinhardt Hurtado, de la Secretaría del FMB**, destacó los múltiples retos a los que se enfrentan las mujeres en la industria bananera, que van desde la discriminación y el acoso sexual hasta las limitadas perspectivas de empleo, así como la segregación de las mujeres principalmente en actividades de empaquetado. Hizo hincapié en que esto sigue siendo un obstáculo importante que impide su acceso a los mismos niveles de remuneración alcanzados por los hombres que participan en diversas actividades en las fincas, en particular las actividades de campo y los puestos directivos, los cuales son mejor remunerados.

Volvió a exponer los objetivos del seminario en línea y subrayó la importancia de desarrollar un recurso a través de hojas informativas o un folleto para los actores de la industria, que pueda servir como herramienta de apoyo a los esfuerzos por aumentar la participación de las mujeres en la producción de banano y en funciones de liderazgo.


La Sra. **Reinhardt Hurtado** informó que la sesión contaría con importantes contribuciones y perspectivas de una asociación de pequeños productores, ASOGUABO, una gran empresa productora bananera, BanaExport, y una empresa minorista, Tesco, para apoyar una mayor participación de las mujeres en los sectores bananero y agrícola. Dio la bienvenida a las panelistas y les concedió la palabra para que compartieran sus experiencias sobre lo que han estado llevando a cabo dentro de sus propias organizaciones para apoyar el aumento de la participación de las mujeres en la industria bananera, con el objetivo de aumentar las oportunidades para cerrar la brecha salarial de género.

3. Resumen de las presentaciones por las panelistas

3.1 La experiencia de una asociación de pequeños productores en el logro de una participación equitativa de las mujeres en la producción de banano y en puestos directivos y de liderazgo

Por la Sra. Fabiola del Rosario Ramón San Martín, Presidenta, Asociación de Pequeños Productores El Guabo (ASOGUABO)

La Sra. **Fabiola del Rosario Ramón San Martín** compartió que ASOGUABO es una asociación formada por 122 pequeños productores, de los cuales el 31 % son mujeres. Estas mujeres son propietarias de sus propias tierras y participan activamente en la producción de banano, al igual que los hombres. Subrayó que la asociación ha dado voz a las mujeres desde su creación. Informó sobre las escuelas de capacitación y liderazgo creadas por ASOGUABO, las cuales han permitido el desarrollo sostenible tanto de sus productores como de sus trabajadores. Destacó la necesidad de que este sistema sea replicado en otros lugares, y la necesidad de normas más justas e igualitarias en estas áreas. La presencia de mujeres dentro de la asociación forma parte de la cultura de trabajo de ASOGUABO, y la promoción del respeto entre hombres y mujeres es clave para su desarrollo. La Sra. **Ramón San Martín** compartió que, en el pasado, quienes han ocupado puestos directivos han sido hombres, pero su propia experiencia al ver otros ejemplos le ha permitido desarrollar un ambiente de trabajo que involucra la participación activa de las mujeres.



Añadió que gran parte de las plataformas y departamentos de ASOGUABO son dirigidos por mujeres, como por ejemplo recursos humanos. El comité ejecutivo solía estar compuesto exclusivamente por hombres, pero ahora 2 de cada 5 miembros son mujeres. Además, tienen 1 200 trabajadores, el 34 % de los cuales son mujeres, y la mayoría de ellas trabajan en las plantas emparadoras. Las políticas de contratación están abiertas a cualquier persona, hombre o mujer, y a la hora de contratar nuevo personal ASOGUABO se centra en las aptitudes y en si la persona es capaz de cumplir los requisitos del puesto. Existe una política de cero discriminación por la que tanto hombres como mujeres tienen las mismas oportunidades.

Señaló que el trabajo en las fincas ha sido tradicionalmente dirigido y realizado para hombres, y que cada vez hay más mujeres dentro de los procesos de empaquetado debido a que se sienten seguras en estas actividades. Todavía son muy pocas las mujeres que trabajan en el campo; sin embargo, hay mujeres que saben trabajar con fertilizantes, trabajar los campos y quitar las hojas. Si las mujeres solicitan realizar tareas que requieren más fuerza física que las tareas a las que están acostumbradas, se les da la oportunidad de hacerlo.

Las mujeres, sin embargo, todavía se enfrentan a muchos retos y barreras en el lugar de trabajo, tales como la desigualdad de género, la discriminación, los comportamientos sexistas, tanto en lo que se refiere a las tareas en casa como en el lugar de trabajo, en las fincas bananeras. Es imperativo que asociaciones como ASOGUABO involucren a las mujeres en este trabajo y que todos trabajen también en la capacitación de las mujeres, para permitirles romper estereotipos y tener acceso a mejores oportunidades en el trabajo, en particular en el sector bananero. También se refirió al tema de la violencia de género y el acoso laboral. En Ecuador existe actualmente una falta de seguridad que sufren sobre todo las mujeres cuando trabajan en el campo. Muchas mujeres no quieren trabajar en el campo, y sus maridos no quieren llevarlas al campo como consecuencia de los niveles de inseguridad y delincuencia en este sector. Esta situación afecta a las mujeres a nivel nacional e internacional.

La **Sra. Ramón San Martín** destacó que existen roles de género claramente definidos que repercuten en el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo. Son necesarias políticas claras sobre temas de género y salarios que permitan la equidad entre hombres y mujeres, y un trabajo más eficiente y en mejores condiciones para facilitar el desarrollo humano. Es necesario terminar con la discriminación de la mujer a la que se considera una trabajadora cara por su carácter reproductivo. Señaló que el reconocimiento de los aspectos de género por parte de los homólogos masculinos sigue siendo una cuestión que debe abordarse. La igualdad de género debe incluir e implicar a los hombres y no dirigirse únicamente a las mujeres.


Añadió que las mujeres no están debidamente representadas en la toma de decisiones, los convenios colectivos, las negociaciones y las plataformas de diálogo social. Reiteró la necesidad de empoderar a las mujeres y señaló la importancia de que las mujeres que ocupan altos cargos trabajen en favor de otras mujeres, para que ellas también puedan alcanzar su pleno potencial y tener empleos sostenibles.

Para concluir, subrayó que para eliminar estas barreras son necesarias políticas de género, como también de salud y seguridad para las mujeres que permitan la inclusión de la participación femenina en el sector bananero. También deben considerarse los permisos de maternidad y los periodos de lactancia para dotar a las mujeres de herramientas que les ayuden a participar en este mercado y acabar con todo tipo de discriminación de género. La inversión en educación y formación para las mujeres productoras y sus familias también es esencial.

3.2 Perspectivas sobre el proyecto BELLAS — incluidos sus objetivos, logros y retos — para lograr una mayor participación de las mujeres en la producción bananera

Por la Sra. Viviana Agudelo Gómez, Líder de Relaciones Laborales de BanaExport y la Sra. Maira María Martínez Conde, Líder de Procesos de BanaExport

La **Sra. Viviana Agudelo Gómez** presentó el proyecto BELLAS (Bananeras, Empoderadas, Líderes, Locales, Autónomas y Seguras) de BanaExport en Colombia — un programa cuyo objetivo es generar una cultura de igualdad de género e inclusión en la organización a través de la transformación de estereotipos, empoderamiento de las trabajadoras y creación de oportunidades de empleo para ellas, haciendo del sector bananero una opción aceptada y viable para las mujeres en la región. Afirmó que BELLAS trata de demostrar a las mujeres que pueden realizar cualquier tipo de trabajo. Sus colegas masculinos también han apoyado el proyecto desde el principio, y las mujeres están dando



ejemplo de que pueden cuidar de sus familias y sus hijos y, al mismo tiempo, son capaces de trabajar y hacer cualquier cosa que se propongan.

BELLAS se fundó en 2022 como un proyecto de inclusión laboral. BanaExport buscaba inicialmente contratar a mujeres enamoradas del sector bananero, al principio madres y amas de casa que hubieran sido víctimas de violencia doméstica. Luego decidió incluir a todas aquellas mujeres que estuvieran interesadas en el sector productor bananero, tuvieran o no experiencia.

Desde el inicio del proyecto, BanaExport se propuso aumentar la representación de las mujeres en la empresa del 6,5 % en 2022 al 30 % en 2024, principalmente en las empacadoras. En Colombia, no ha sido habitual que las mujeres trabajen en el sector bananero, pero cuando trabajan sí es habitual que lo hagan en las empacadoras. Más a menudo son hombres los que trabajan en el sector bananero debido a las tareas y actividades físicamente exigentes. Sin embargo, la empresa había descubierto que en América Central las mujeres trabajaban activamente en las empacadoras, por lo que quería aprovechar esas experiencias.

Entre los principales retos a los que se enfrentó BanaExport se encontraba poder garantizar que las mujeres permanecieran en el sector y que los hombres apoyaran una mayor participación de las mujeres en la industria. Convencer a las mujeres para que se unieran a BELLAS también fue un reto. Las mujeres tenían ciertos estereotipos sobre sí mismas: que era demasiado difícil trabajar en el sector y que no eran tan eficientes como los hombres. El personal administrativo de fincas también estereotipaba a las mujeres y no las contrataba en las mismas condiciones que a los hombres. Como resultado, BanaExport dio un giro hacia la transformación de todos estos estereotipos, aunque fuera difícil. Esto se consiguió mediante la capacitación y la educación.


Una de las primeras acciones de BELLAS era establecer un "ciclo de sororidad" entre las mujeres, mientras que un reto clave era convencer a las mujeres para que se centraran en el liderazgo, ya que las mujeres no participaban activamente en funciones directivas. Se celebraron sesiones de capacitación con el personal operativo para hablar de las paternidades activas, un elemento clave para que los hombres participen más en la paternidad. También se concienció al personal administrativo en cuanto a los estereotipos masculinos y femeninos a los que podían estar aferrados, y cómo esto podía repercutir en el proceso de contratación.

La **Sra. Maira María Martínez Conde** expuso que, durante las capacitaciones, las mujeres recibieron formación en una variedad de habilidades para llevar a cabo diferentes tareas en las fincas, como parte de la función que ya estaban desempeñando en la producción de banano. "Economías de Movimientos" fue la principal formación aplicada, que se refiere a la realización de tareas de forma más eficiente y en un periodo de tiempo más corto. Esto significaba que las mujeres podían descansar más entre tareas y, por lo tanto, se cansaban menos. Las mujeres empezaron a darse cuenta de que podían llevar a cabo diferentes tareas realizadas históricamente por los hombres. Al eliminar ese estereotipo, el bienestar mental y la vida laboral de las mujeres mejoraron.

BanaExport ha llevado a cabo diferentes estudios, entre ellos el de evaluación de riesgos, los cuales ha logrado mitigar. Esto ha contribuido a que las mujeres se sientan más seguras en el trabajo. BELLAS ha permitido a las mujeres realizar más tareas, lo que ha contribuido a cerrar la brecha salarial de género. Los colegas masculinos han apoyado a las mujeres en todo momento y han visto que las mujeres son capaces de ser líderes y de realizar los mismos trabajos que los hombres. Trabajar de este modo ayudó a las mujeres a identificar las aptitudes generales, cognitivas y habilidades técnicas que podían incorporar a sus puestos.

Una vez impartida la capacitación, las mujeres de BanaExport empezaron a empacar con el enfoque de BELLAS. Como parte de este enfoque, las trabajadoras han dedicado sus esfuerzos a identificar qué habilidades podrían poner en práctica en su propio puesto y cómo podrían aprender de otros puestos. Por ejemplo, BanaExport garantiza ahora actividades de empaquetado de fruta de primera calidad realizadas al 100 % por mujeres con una periodicidad trimestral. Durante estas actividades, todos los procesos y las instalaciones están en manos de mujeres. En definitiva, las mujeres son capaces de trabajar en cualquier equipo, y han hecho que sus pares masculinos se sientan muy orgullosos.

La **Sra. Martínez Conde** también compartió que el comité de género del proyecto BELLAS se centra en la prevención del acoso laboral y se dedica a reforzar las políticas y crear espacios de formación y prevención de la violencia de



género. Añadió que otro resultado positivo es que no celebran el día de la mujer o del hombre, sino el mes del género. Durante este mes, realizan diferentes actividades en las que se debate la importancia de formar parte de un equipo inclusivo.

Concluyó enfatizando la necesidad de que muchos otros espacios incluyan tanto a mujeres como a hombres. Para BanaExport, BELLAS no es un proyecto propio, sino que representa a Urabá, Colombia, y podría replicarse en todo el mundo. Este esfuerzo por romper viejos estereotipos y crear otros nuevos está presente en todas y cada una de las actividades de sus trabajadores. También reconoció el trabajo de BanaExport con otros actores de la cadena de suministro y su apoyo en este proceso.

3.3 Una presentación sobre la caja de herramientas de género (Gender Toolkit) de Tesco y sus recomendaciones para promover las oportunidades de empleo de las mujeres, en particular en puestos de supervisión y gerencia

Por la Sra. Tania Moodley, Gerente de abastecimiento responsable, Tesco

La **Sra. Moodley** comenzó presentando la caja de herramientas de género de Tesco, un recurso que Tesco desarrolló y lanzó hace poco más de un año, cuyo objetivo es garantizar que los proveedores de primer nivel de Tesco alcancen el 30 % de representación femenina en puestos de supervisión y gerencia para 2025. A continuación, destacó los numerosos obstáculos a los que se enfrentan las trabajadoras en las cadenas de suministro, tales como las barreras económicas y sociales, las condiciones de trabajo precarias y mal pagadas, y las escasas oportunidades para emprender y crear sus propias empresas.


Subrayó que empoderar a la mujer es clave para transformar la producción y crear cadenas de suministro sostenibles. Una mayor representación de las mujeres puede ayudar a aumentar la voz de las trabajadoras, lo que se traduciría en una mayor oportunidad para detectar cuestiones sensibles al género. Para identificar y abordar las barreras a las que se enfrentan los grupos infrarrepresentados y marginados en la fuerza de trabajo, incluidas las mujeres, es necesario aumentar su participación en todos los asuntos y en todas las esferas del lugar de trabajo.

La **Sra. Moodley** destacó a continuación algunos de los obstáculos que impiden la participación de las mujeres en las cadenas mundiales de suministro. Explicó que las mujeres suelen tener miedo de plantear problemas en contra de sus supervisores, que a menudo son hombres, debido al desequilibrio de la dinámica de poder existente. También señaló que las actuales metodologías de auditoría son inadecuadas para descubrir los problemas de género. A menudo, las cuestiones de género y las cuestiones sistémicas, como el acoso sexual y la discriminación, son muy difíciles de descubrir porque durante una auditoría se dedica poco tiempo a las entrevistas con los trabajadores, una de las principales fuentes que permiten a Tesco profundizar en cuestiones específicas.

La **Sra. Moodley** destacó a continuación algunos de los obstáculos que impiden la participación de las mujeres en las cadenas mundiales de suministro. Explicó que las mujeres suelen tener miedo de plantear problemas en contra de sus supervisores, que a menudo son hombres, debido al desequilibrio de la dinámica de poder existente. También señaló que las actuales metodologías de auditoría son inadecuadas para descubrir los problemas de género. A menudo, las cuestiones de género y las cuestiones sistémicas, como el acoso sexual y la discriminación, son muy difíciles de descubrir porque durante una auditoría se dedica poco tiempo a las entrevistas con los trabajadores, una de las principales fuentes que permiten a Tesco profundizar en cuestiones específicas.

Tesco llevó a cabo un proyecto piloto en cinco países de África y se asoció con un proveedor de servicios de auditoría, centrándose muy específicamente en las auditorías sensibles al género. En estas auditorías se produjo un aumento del 600% en el número de incumplimientos en materia de género, lo que demuestra que la atención al cumplimiento debe incluir una perspectiva de género. Otro desafío son los inadecuados y obsoletos mecanismos de presentación de reclamaciones, así como la falta de datos desglosados por sexo. Si se pide a los proveedores que recopilen datos desglosados por sexo, se puede hacer un seguimiento de la participación de las mujeres con el fin de comprender mejor y abordar eficazmente algunos de los retos a los que se enfrentan las trabajadoras.

La **Sra. Moodley** destacó los compromisos clave de Tesco en materia de género, específicamente: abordar el acoso sexual y la discriminación; centrarse en las mujeres en puestos de liderazgo; aumentar la voz de las mujeres en el lugar



de trabajo; y, abordar los estereotipos de género. Para cumplir estos compromisos, Tesco ha establecido alianzas con organizaciones clave, como Oxfam para el desarrollo de la caja de herramientas; Partner Africa para aplicar una metodología de auditoría con perspectiva de género; y sus proveedores para poner a prueba mecanismos de presentación de reclamaciones con perspectiva de género. Para dar más voz a las mujeres en el lugar de trabajo, Tesco también se ha asociado con la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA).

A continuación, proporcionó información general de la Caja de Herramientas de Género de Tesco, explicando que se trata de un recurso desarrollado específicamente para ofrecer consejos prácticos y orientación a las empresas sobre cómo ayudar a las mujeres a progresar y prosperar en el trabajo. Ofrece medidas y acciones sugeridas para abordar y eliminar las barreras que afectan a las trabajadoras y ayudar a crear un lugar de trabajo seguro e inclusivo para todos.

La caja de herramientas se ha desarrollado en tres áreas muy específicas: Contratación, Progresión y Retención. Es adaptable y puede utilizarse en áreas específicas en las que la empresa se enfrenta a retos. La caja de herramientas también incluye temas destacados, que son temas que Tesco considera complejos pero que tienen un gran impacto en las trabajadoras dentro de las cadenas de suministro. Estos temas incluyen el tratamiento de los estereotipos de género, el trabajo de cuidados no remunerado y el impacto de la violencia de género. A continuación, explicó brevemente cómo utilizar la caja de herramientas:

- 1) Completar una evaluación rápida de las necesidades para identificar posibles brechas o áreas a reforzar en las actividades actuales.
- 2) Determinar las principales medidas que deben llevarse a cabo, basándose en las actividades recomendadas en cada sección y en lo avanzada que esté la empresa en el tema.
- 3) Incorporar todos los aspectos y actividades en los distintos equipos internos – por ejemplo, recursos humanos, cumplimiento y operaciones – para garantizar que se integra en las prácticas empresariales y no se queda sólo en los recursos humanos.
- 4) Designar a un defensor de la igualdad de género en la alta dirección, para garantizar que todas estas medidas se aplican y armonizan.


También explicó que la caja de herramientas destaca ejemplos y estudios de casos de barreras y problemas a los que se enfrentan las trabajadoras y los proveedores, especialmente en lo que respecta al proceso de contratación y a la progresión hacia puestos de categoría superior, y se basa en estos estudios de casos para ofrecer medidas prácticas para abordar retos específicos. Entre los ejemplos de estudios de casos destacados figuran los siguientes: un proveedor que ofrece becas para cursos técnicos y utiliza lenguaje de género positivo en el proceso interno de contratación; un proveedor que ofrece guarderías y salas de lactancia *in situ*; y proveedores que ascienden a mujeres desde los puestos de supervisión y dirección a otras áreas de la empresa.

Concluyó destacando las principales medidas que pueden adoptar los proveedores, sobre todo en el proceso de contratación. Entre ellas, el uso de un lenguaje neutral y positivo respecto al género en anuncios y ofertas de empleo; la coherencia de los perfiles profesionales y las preguntas de las entrevistas para todos los puestos; y, el anonimato de los currículos y las candidaturas en la preselección de candidatos. También se recomendó la presencia de un determinado porcentaje de mujeres en cada grupo de entrevistadores, así como un equipo de diversidad e inclusión dedicado a apoyar y mejorar los procesos de contratación.

4. Preguntas para las panelistas y debate

Uno de los participantes planteó una pregunta a la **Sra. Agudelo Gómez: ¿Cuáles son los retos y las lecciones aprendidas del programa BELLAS?**

La **Sra. Agudelo Gómez** respondió que el primer reto era incluir a todos los miembros de la empresa en este proceso. Empezaron por el departamento de recursos humanos y el personal a nivel ejecutivo. Subrayó que no se les obligó a participar, sino que se les convenció. Otro reto fue incentivar a las mujeres para que realizaran tareas que históricamente hacían los hombres. Por ejemplo, al principio las mujeres no estaban interesadas en empaquetar. Ahora, todas las trabajadoras de BanaExport pueden trabajar en el empaquetado, lo cual facilita su acceso al mercado



laboral. El último reto era que las mujeres mejoraran su rendimiento, para estar al mismo nivel que los hombres cuando realizan la misma tarea. Afirmó que los ejercicios en los que cronometraban el trabajo de las mujeres eran fundamentales.

Añadió que las mujeres de BanaExport han desarrollado varias habilidades, tanto físicas como mentales, que les han permitido crecer de forma independiente. Esto las ha hecho sentirse más cómodas a la hora de realizar diversas tareas y las ha ayudado también a ser más eficientes. Las actividades de empaquetado no se llevan a cabo todos los días, por lo que es importante que las mujeres también puedan realizar trabajos de campo para reducir la brecha salarial de género.

A continuación, un participante planteó una pregunta a la **Sra. Martínez Conde**: *¿Han trabajado con el sindicato SINTRAINAGRO en la aplicación de este programa?*

La **Sra. Martínez Conde** compartió que en BELLAS trabajan con muchos aliados, incluido el sindicato SINTRAINAGRO, a través de su fundación FUNDAMILENIO. Como parte de los objetivos del proyecto, la empresa y sus aliados tienen en cuenta también a las familias de los trabajadores, incluidas sus parejas e hijos, y siguen desarrollando actividades de integración con las organizaciones asociadas.

Otro participante preguntó a BanaExport: *¿Qué es la Economía del Movimiento?*

La **Sra. Martínez Conde** respondió que no sólo se refiere a completar una tarea en el menor tiempo posible, sino a realizar el menor número posible de movimientos al completar una tarea. Esto está relacionado con la salud y la seguridad porque ayuda a prevenir lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, como el síndrome del túnel carpiano.

La **Sra. Reinhardt Hurtado** formuló la siguiente pregunta a la **Sra. Ramón San Martín**:

Según la experiencia de ASOGUABO, ¿qué sugerencias y recomendaciones específicas podría compartir con otros productores sobre cómo promover una cultura de igualdad de género en sus organizaciones?


La **Sra. Ramón San Martín** respondió que ASOGUABO ha trabajado mucho en este tema, pero que aún no lo ha conseguido todo. Comenta que ha sido difícil ofrecer empleos estables a sus trabajadores, como han hecho otras plantaciones más grandes. En general, contratan a un gran número de personas, pero sólo necesitan que trabajen una vez a la semana. Esto significa que no pueden centrarse en la capacitación y la formación que contribuyen a terminar con esos estereotipos de género. Subrayó la importancia de los salarios decentes y las políticas de género para conceder a las y los empleados las oportunidades que merecen dentro del sector bananero.

A continuación, la **Sra. Martha Osario (FAO)** aprovechó la oportunidad para comunicar a todos los participantes que la FAO ha desarrollado una serie de [cursos de aprendizaje electrónico](#) con el objetivo de proporcionar una guía práctica y las mejores prácticas en relación con las cuestiones de género en las inversiones agrícolas en las cadenas de suministro agroalimentarias, que podrían ser útiles en el marco de los debates del seminario en línea.

5. Conclusión y comentarios finales

La **Sra. Reinhardt Hurtado** concluyó el seminario en línea invitando a los participantes a compartir sus aportes sobre el formato del folleto de buenas prácticas que la FT-EG del FMB pretende desarrollar. Preguntó a los participantes si creen que un folleto es una herramienta útil o si preferirían que estas buenas prácticas se difundieran de otras formas, por ejemplo, mediante vídeos cortos.

Después agradeció a todas las panelistas por sus intervenciones, perspectivas y experiencias, y por el trabajo que están realizando para promover la participación de las mujeres en la industria bananera. También dio las gracias a los participantes, a los intérpretes y al resto de miembros de la Secretaría del FMB por su apoyo en la organización y ejecución del seminario en línea.



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

