

Estudio de caso

EL PROYECTO PILOTO PANAMÁ Y LA IMPLEMENTACIÓN DE LA CLÁUSULA DE ACOSO SEXUAL DE CHIQUITA/COLSIBA/UITA

Banana Link | enero 2019



A. Organizaciones involucradas

1. Escriba una breve reseña de su empresa (tamaño, tipo, alcance).



Establecido en 1993, COLSIBA está compuesta por sindicatos del banano y otras industrias agrícolas como la caña de azúcar, las flores cortadas, el café y el aceite de Palma en Perú, Ecuador, Colombia, Panamá, Costa Rica, Nicaragua, Honduras, Guatemala y El Salvador. Actualmente sus miembros representan a más de 70000 trabajadores.



Chiquita Brands International (llamado originalmente United Fruits Company) se fundó en 1899 y fue la primera gran empresa multinacional de la banana. Opera en 70 países de todo el mundo y en una gama amplia de productos y marcas, y emplea a más de 20 000 personas.

2. Mencione brevemente ejemplos de buenas prácticas en diferentes planos a nivel interno en los que la empresa esté trabajando por la equidad de género, como recursos humanos (RR HH), políticas, adquisiciones, responsabilidad social corporativa (RSC), junta y compradores.

- Un Comité de Mujeres consolidado y compuesto por representantes del sindicato local, la directiva de Chiquita, COLSIBA y un delegado de UITA.
- Se ha añadido una cláusula de acoso sexual al acuerdo tripartito

<http://www.iuf.org/sites/cms.iuf.org/files/Final%20signed%20version-es.pdf>

http://bananalink.org.uk/sites/default/files/COLSIBA-UITA-CHIQUITA%20Comite%20de%20Mujeres_FMB%20Publicacion%20relaciones%20laborales%202014%20p20_28.pdf

- El código de conducta de Chiquita prohíbe “el acoso sexual, la discriminación y otras prácticas indeseables”.
- Una línea de asistencia telefónica anónima 24 horas, gestionada por un organismo independiente, para que los trabajadores denuncien cualquier queja, incluidas las de acoso sexual, que después se comunican al director de Recursos Humanos de Chiquita y se investigan siguiendo un marco de referencia.
- Educación y formación sobre acosos sexual para trabajadores y trabajadoras en las plantas de embalaje, y sesiones que animan a las mujeres a valorar su cuerpo. Esta educación y formación la realizan el secretariado de la mujer de SITRAIBANA y representantes de Chiquita.
- Chiquita crea y publica pósters/folletos sobre los derechos de las mujeres, que la dirección local de la compañía y el sindicato local, SITRIBANA, distribuyen en Panamá. (Ejemplo abajo)



Juntos creamos nuestra cultura

Lo alentamos a que reporte cualquier potencial comportamiento no ético

El sistema de reporte es confidencial, operado por un tercero y es fácil de usar

• Robo o Fraude
• Abuso de sustancia
• Conflicto de interés
• Acoso o Discriminación
• Seguridad o Violaciones Ambientales
• Cualquier otra violación a nuestras políticas y procedimientos

Llamada gratuita o reporte en línea las 24 horas del día, 7 días a la semana

Guatemala	(sólo Claro): 999-9190. Al aviso o tono, marque 888-749-1952. 800-0123.
Honduras	Al aviso o tono, marque 888-749-1952.
Ecuador	1-999-119 para la operadora en español, entonces 888-749-1952 al aviso o tono
Panamá	001-866-888-7069 o 800-0109. Al aviso o tono, marque 888-749-1952.
El Salvador	800-1785. Al aviso o tono, marque 888-749-1952
Costa Rica	0-800-012-1386 o 0-800-011-4114 o 800-228-8288. Al aviso o tono, marque 888-749-1952.
México	001-800-840-7907 o 001-866-737-6850.
Estados Unidos	(segunda opción): 1-888-749-1952

Animamos a aquellos que no pueden acceder a la línea de ayuda a usar el sitio web: ChiquitaFreshExpress.ethicspoint.com

3. ¿Está inscrito/a en alguna iniciativa externa y/o en los códigos ETI, Fairtrade, Rainforest Alliance, Principios de Empoderamiento de las Mujeres de ONU u ODS? Si es así, ¿cuándo lo hizo y por qué?

- Todas las plantaciones que pertenecen a Chiquita, así como la mayoría de sus proveedores, tienen la certificación de la Rainforest Alliance en América Latina.

- Todas las fincas de Chiquita están certificadas por SA8000 a partir de 2004. Las normas incluyen la protección contra la discriminación.
- Certificado de Global G.A.P en Costa Rica, Colombia y Panamá desde 2003. Desde 2018 todas las explotaciones que pertenecen a Chiquita cuentan con certificación de Global G.A.P.

4. ¿Existe una dimensión de género en los contratos de suministro o códigos de su empresa?

En 2001 COLSIBA, la Unión Internacional de Asociaciones de Trabajadores de la Alimentación, Agricultura, Hotelería, Restauración, Tabaco y Afines (UITA) y Chiquita firmaron un acuerdo marco internacional sobre estándares laborales mínimos y derechos sindicales. El acuerdo fue significativo porque también se aplicaba a los proveedores de Chiquita, y desde entonces ha empoderado a sindicatos de países como Colombia, Panamá y Honduras para sindicalizar a trabajadores que no lo estaban.

Se estableció un Comité de Mujeres en 2011 como medio para resolver y lidiar con problemas comunes a los que, según COLSIBA, se enfrentaban las trabajadoras y sus representantes sindicales, con un foco especial en abordar el acoso sexual y las limitadas oportunidades laborales para las mujeres. Como consecuencia, se negoció y firmó en 2013 una cláusula sobre acoso sexual como anexo al acuerdo, y que también se aplica a los proveedores de Chiquita.

<http://www.iuf.org/sites/cms.iuf.org/files/Final%20signed%20version-es.pdf>

5. ¿Cree que existen factores externos que están impulsando a su empresa a centrarse en la perspectiva de género? Si es así, descríbalos.

COLSIBA fue la fuerza principal tras la cláusula de acoso sexual.

B. Estudios de caso de iniciativas de género específicas

1. Nombre, lugar de trabajo, industria y área/país del estudio de caso.

El Proyecto Panamá y la Implementación de la Cláusula de Acoso Sexual de Chiquita/COLSIBA/UITA.

2. ¿Cuándo se introdujo la iniciativa? ¿Tiene un marco de tiempo y cuáles fueron los costos y la escala?

El proyecto piloto Panamá empezó en 2015 dando empleo a 486 mujeres en varios puestos en una mezcla de contratos de dos años permanentes y temporales. El aumento del empleo de mujeres a 12/ 13% en las plantaciones de Chiquita en Panamá se ha sostenido y la compañía tiene como objetivo continuar en una dirección positiva. El aumento de la presencia de mujeres en la plantilla también hizo que fuera fundamental hacer un seguimiento de los efectos de la cláusula de acoso sexual firmada en 2013 como anexo al acuerdo marco entre Chiquita, COLSIBA y UITA.

3. Describa brevemente la iniciativa y sus objetivos clave.

El proyecto comenzó como resultado del acuerdo marco firmado en 2001 por COLSIBA (Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales), UITA (Unión Internacional de Asociaciones de Trabajadores de la Alimentación, Agricultura, Hotelería,

Restauración, Tabaco y Afines) y Chiquita. Como parte del acuerdo, en 2011 se estableció un Comité de Mujeres para buscar soluciones a temas comunes a los que se enfrentan las trabajadoras de la banana y sus representantes sindicales, entre los que se incluyen las limitadas oportunidades de empleo para las mujeres. Se identificó como prioridad clave el enfrentarse al acoso sexual, lo que condujo a que se incorporara al acuerdo una cláusula específica sobre acoso sexual en 2013, cuyos detalles se compartieron e implementaron a nivel de plantación.

El objetivo principal de la cláusula de acoso sexual era “promover y reforzar un ambiente de trabajo seguro, (libre de acoso, exclusión y desigualdad) que contribuya a la mejora del rendimiento y al desarrollo personal y profesional para las trabajadoras”. La creación del Proyecto Piloto Panamá se diseñó como objetivo estratégico de la cláusula como programa de fomento de capacidades para las mujeres, y como modo directo de aumentar el empleo de mujeres en plantaciones de banana de Chiquita en Panamá.

<http://www.iufdocuments.org/www/documents/Chiquita-es.pdf>

4. ¿Qué impulsores, internos y externos, incentivaron la introducción de esta iniciativa? ¿Los panoramas políticos y culturales influyeron en tu iniciativa?

Por medio de la investigación se señaló a Panamá como el país con el nivel más bajo de empleo de mujeres entre todas las plantaciones de Chiquita, y por detrás de otros países en los que opera Chiquita; en 2013 solo el 9,7% de sus empleados eran mujeres. La decisión también coincidió con los planes de Chiquita para rejuvenecer muchas de sus plantaciones en Panamá para aumentar la producción, lo que requería de una plantilla más grande.

Chiquita esbozó su motivación para el proyecto en la presentación, <<Tema de la mujer trabajadoras de panamá en la agro industria de banana>> :

http://bananalink.org.uk/sites/default/files/ESP%20Chiquita-UITA-Colsiba_proyecto%20Panama_Odelina.pdf

5. ¿Cuáles son los principales problemas del lugar de trabajo que la iniciativa busca afrontar? Indique qué derechos humanos están en riesgo y haga referencia a los del Código Base del ETI

2. Se respetan la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.

7. No se practica la discriminación.

9: No se permite un trato duro o inhumano

6. ¿Hubo otras organizaciones involucradas en esta intervención (empresas, compradores, ONG y / o Uniones) y cuáles fueron sus roles (por ej., Financiador, socio implementador, consejo)?

SITRAIBANA es el sindicato en las plantaciones de Chiquita en Panamá, y es miembro de COLSIBA. Es clave a la hora de diseminar la información y organizar talleres en colaboración con la dirección local de Chiquita. Asimismo, hace un seguimiento de la implementación de la cláusula de acoso sexual y presenta quejas de los trabajadores con la dirección local en primera instancia.

7. ¿Participaron mujeres en el diseño y desarrollo de la iniciativa? Describa brevemente el grado de participación de estas mujeres: trabajadoras, gerentes, supervisoras, empleadas de RR HH y RSC, etc.

Se llevaron a cabo reevaluaciones del acuerdo marco con regularidad. Se indicó que la participación de las mujeres en estas reuniones era históricamente bastante débil, pero con el nombramiento de Iris Munguía como coordinadora de COLSIBA y de Sue Longley como Oficial Internacional para la Agricultura y las Plantaciones de UITA, estas voces fuertes de mujeres ayudaron a impulsar el desarrollo del Comité de Mujeres y, subsecuentemente, del piloto Panamá.

Para establecer las necesidades/ deseos de las mujeres en Panamá, voluntarios de la universidad local llevaron a cabo un censo en 2013 para ayudar a diseñar la iniciativa, y se estableció lo siguiente -

Edad: al menos 48 mujeres de edades comprendidas entre los 20 y los 30 que querían trabajar.

Educación: 36 de las mujeres entrevistadas no habían recibido educación alguna, 51 habían recibido educación primaria, 22 habían recibido educación secundaria y 2 educación universitaria.

Estado civil: la mayoría de las mujeres estaban solteras; 76 no recibían prestación alguna de la seguridad social.

Experiencia laboral: 86 no habían trabajado nunca; 9 habían trabajado en una plantación de bananas; 6 habían trabajado en almacenes; 10 habían hecho trabajos domésticos.

¿Por qué dejaron el trabajo? Las razones incluían enfermedades, embarazo, cuidar de niños y contratos temporales.

8. ¿Se supervisó la incidencia general de la iniciativa? ¿Sabe cuál es el número de dependientes?

Contratos permanentes: 486 (84%)

Contratos a plazo fijo: 85 (16%)

Número total de mujeres en la plantilla:

- 2013 - 429 (9.7%)
- 2014 - 571 (12.5%)

9. ¿Cómo se supervisó la implementación? Describa toda actividad que haya influido en el desarrollo y distribución de este estudio de caso, como grupos de reflexión, talleres o investigación.

En julio de 2018, un grupo representativo de 11 mujeres, empleadas por medio del piloto, participó en un taller de seguimiento y evaluación promovido por COLSIBA, y dijeron tener los siguientes dependientes:

Participante nº:

1. Cinco niños, madre y marido (Total: 7)
2. Ningún dependiente
3. Ningún dependiente
4. Una hija (Total: 1)
5. Dos niños, una nieta (Total: 3)
6. Cinco niños, tía y tío (Total: 7)
7. Cuatro hijos (Total: 4)
8. Dos hijos, madre, dos nietos (Total: 5)
9. Tres hijas (Total: 3)

10. Siete hijos (Total: 7)

11. Ningún dependiente

Media: 3.36 dependientes

10. ¿Se ha evaluado la iniciativa? ¿Cómo se llevó a cabo dicho estudio?

Un Comité de Mujeres base compuesto por 5 representantes de SITRAIBANA, 5 de Chiquita (como se establece en la cláusula 40 del acuerdo colectivo) y UITA, se reúne anualmente (en persona o por teléfono) para revisar y evaluar la evolución y los efectos del proyecto Panamá.

Rosalba Beker (la Secretaria de Mujeres de SITRAIBANA) trabaja a jornada completa haciendo visitas regulares a las plantas de embalaje para divulgar información y tener contacto directo con los trabajadores.

La reunión anual de Chiquita/COLSIBA/UITA para revisar el acuerdo marco también supone una oportunidad para discutir la iniciativa.

11. ¿Se ha evaluado la iniciativa? ¿Cómo se llevó a cabo dicho estudio? Si dispone de alguna evaluación de impacto o informe, adjúntelo.

En julio de 2018 Iris Munguía (coordinadora de COLSIBA) y Rosalba Beker (Secretaria de Mujeres, SITRAIBANA) organizaron un taller de dos días para “investigar las condiciones de trabajo y liderazgo de las trabajadoras afiliadas a SITRAIBANA dentro del marco del proyecto piloto, y evaluar el impacto que ha tenido en la vida de las mujeres”. Durante el taller 21 trabajadoras que habían sido empleadas como resultado del piloto reflexionaron en grupos de trabajo sobre el impacto directo de la iniciativa.

Chiquita evalúa con regularidad el impacto del aumento del empleo de mujeres en Panamá y de la implementación de la cláusula de acoso sexual en reuniones anuales para revisar el acuerdo marco.

12. Describa lo que considere que ha funcionado y lo que no.

Obviamente el proyecto ha tenido éxito en lo que respecta a su objetivo de contratar a más mujeres, y ha mejorado las finanzas de muchas familias. También está claro que la colaboración con COLSIBA en estos temas tiene un impacto positivo en el acuerdo marco.

La formación de un Comité de Mujeres que se reúne en persona (cuando es posible) de forma trimestral ofrece un lugar para que los firmantes del acuerdo marco (COLSIBA, UITA y Chiquita) discutan abiertamente los problemas de las mujeres. También ofrece la oportunidad de hacer un seguimiento de las acciones acordadas.

Las mujeres que tomaron parte en el taller de evaluación hicieron los siguientes comentarios sobre el proyecto y lo que ha funcionado y no ha funcionado desde su punto de vista sobre el terreno:

- Consideraron que el proyecto piloto había creado con éxito oportunidades de empleo adicionales para mujeres (locales). Sin embargo, se señaló que las mujeres no controlan

los ingresos del hogar. La falta de poder en la toma de decisiones financieras tiene como consecuencia que ha sido más difícil para las mujeres calcular cómo se gastan los ingresos adicionales para beneficiarlas a ellas o a sus hogares.

- Se expresó una preocupación grave por el acoso sexual que tenía lugar en el lugar de trabajo, específicamente el dirigido a las trabajadoras temporales. COLSIBA y las trabajadoras están de acuerdo en que los contratos temporales hacen que las mujeres sean vulnerables al acoso bajo la amenaza de que se le terminen los contratos/ no se los renueven. Chiquita dice que han lidiado de modo activo con todos los informes de acoso sexual y que, tras una investigación exhaustiva, ha habido casos en los que se ha despedido a los responsables y se ha reprendido a otros (aunque no han compartido estos datos).
- Las mujeres que trabajan solas también están expuestas acoso por parte de compañeros.
- Es necesario buscar alternativas para mejorar el modo en el que se contrata a las mujeres, de forma que puedan tener trabajos estables. COLSIBA considera que los puestos permanentes son la única solución. Esto aseguraría las mejoras vividas por sus familias, y también probablemente reduciría el número de incidentes de acoso sexual.

Todos los involucrados señalaron que redefinir los papeles de género en Panamá supone un reto dadas las normas sociales extremadamente patriarcales. El papel de la mujer en Panamá, al igual que en otros muchos países latinoamericanos, tradicionalmente es el de ser cuidadora y responsabilizarse de las tareas domésticas. Además, la violencia doméstica es común, exacerbada por los altos niveles de dependencia del alcohol entre los hombres.

13. Explique brevemente cómo ha mejorado la iniciativa:

Acción – representación sindical, voces individuales/colectivas y papel en la toma de decisiones.

La introducción de un representante del sindicato en cada planta de embalaje le da a los trabajadores un punto de contacto claro y la oportunidad de que se les oiga, pero la mayor parte de los representantes son hombres. En un principio se tenía pensado que hubiera una representante en cada planta de embalaje, pero no se ha hecho realidad.

Todas las mujeres sintieron que entendían sus derechos en el lugar de trabajo, pero que sería útil tener más formación sobre sus derechos con SITRAIBANA.

Aspiración: oportunidades de promoción y capacitación

No era foco del proyecto piloto pero, como consecuencia de ello, Chiquita informa que algunas mujeres han sido ascendidas a puestos de supervisor/ subdirección en áreas como logística, cosa que no habría sucedido anteriormente.

Dignidad – tratamiento, comportamiento, actitudes.

Chiquita y el sindicato organizan talleres educativos para trabajadores y trabajadoras sobre acoso sexual y otros problemas del lugar de trabajo. Se necesita más educación para cambiar las normas de género en Panamá y la actitud de los hombres hacia las mujeres que quieren trabajar.

Recompensa – beneficios, como salarios, maternidad, cuidado infantil, etc.

El llevar un sueldo a casa posibilitó que las mujeres gastaran más dinero en el cuidado de sus familias y el mantenimiento de sus hogares.

El sindicato organizó talleres de costura para complementar los ingresos, lo que es necesario sobre todo para las que tienen contratos temporales para trabajo estacional.

Seguridad – acoso/violencia sexual, seguridad en el camino hacia, desde y en el trabajo.

Chiquita lleva a cabo campañas de salud regulares y ofrece pruebas de detección de cáncer para las mujeres.

Se organizan talleres para formar a los trabajadores sobre “lo que es acoso sexual” y motivar a las mujeres para que valoren sus cuerpos.

Chiquita introdujo una línea de asistencia telefónica anónima 24 horas, gestionada por un organismo independiente, para que los trabajadores denuncien cualquier queja, incluidas las de acoso sexual, que luego se comunican al director de Recursos Humanos de Chiquita y se investigan siguiendo un marco de referencia. Además de la línea de asistencia, se anima a que los trabajadores presenten quejas cara a cara, con un supervisor o un representante del sindicato.

Seguridad – seguridad laboral y de ingresos.

La seguridad de empleo y un sueldo fijo ayudó a las que tienen contratos permanentes a planificar económicamente el cuidado de sus dependientes y el mantenimiento de sus hogares. Sin embargo, el sindicato destaca que las mujeres tienen muy poco control sobre la toma de decisiones financieras en el hogar.

14. ¿Se han intercambiado experiencias de aprendizaje?

El trabajo de SITRABI se compartió en la Tercera Conferencia del Foro Mundial Bananero (FMB) en 2017 y en la publicación abajo de Banana Link y Fairtrade International, «Avances hacia la equidad de género en la industria bananera: resúmenes de estudios de casos» que se distribuyó en la Reunión de Equidad de Género, realizada antes de la Tercera Conferencia del Foro Mundial Bananero. El trabajo en curso sobre SITRABI también se comparte en EUROBAN (Red Europea de Acción sobre el Banano y Productos. Agroindustriales).

AVANCES HACIA LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA INDUSTRIA BANANERA

<http://bananalink.org.uk/sites/default/files/gender%20doc%20ESP%2030%20%2010%20-%2017.pdf>

RELACIONES LABORALES: CASOS EXITOSOS DE LA INDUSTRIA BANANERA (FORO MUNDIAL BANANERO)

http://www.bananalink.org.uk/sites/default/files/0740%20WBF%20Report%20SPANISH%20BOOK%20V0_3_021117.pdf

15. ¿Se ha continuado la intervención? Si es así, ¿cuál ha sido el impacto continuo? ¿Han contribuido la información y el aprendizaje a garantizar el respeto de los derechos de las mujeres en el lugar de trabajo en labores posteriores?

Chiquita continúa contratando a una mayor proporción de mujeres en su plantilla en Panamá. Actualmente supone entre un 12-13%, comparable con otros países en los que opera.

C. Labores futuras

1. ¿Con qué apoyo adicional le hubiera gustado contar para fomentar la equidad de género?

Chiquita espera aprender de forma continua de sus reuniones regulares con COLSIBA y UITA, de las prácticas compartidas en el Foro Mundial Bananero, y también de otros sectores.

2. ¿Como resultado del aprendizaje de esta iniciativa, ¿qué acciones recomendaría que emprendieran empresas, sindicatos, ONG u otros actores de los sectores del té, la banana y las flores para garantizar el respeto de los derechos de las mujeres en otros lugares de trabajo?

COLSIBA: Es esencial entender el contexto local y cultural antes de desarrollar e implementar cualquier iniciativa, como se hizo en Panamá. Es imperativo que las mujeres no sólo estén presentes en la mesa de negociación, sino también que tengan las habilidades y la confianza para expresar sus necesidades y representar a otros. Algo que ha quedado claro en este proyecto es que las mujeres contratadas con contratos temporales son automáticamente vulnerables a la discriminación y el acoso sexual, y como la responsabilidad del hogar recae predominantemente en las mujeres, es esencial crear trabajos estables que permitan que se puedan cubrir las responsabilidades del cuidado de los niños. Todas las funciones laborales deberían estar al alcance de las mujeres, no solo las que se ven como “trabajo de mujeres”.

Chiquita

- La colaboración entre compañías y sindicatos es tremendamente importante.
- Se debe educar tanto a trabajadores como a trabajadoras, especialmente en culturas en las que los papeles de género están claramente definidos y el papel de la mujer se ve como cuidadora y ama de casa.
- Se debe tener en cuenta la cultura en la que se opera.
- Debería haber varios canales para presentar quejas, pero ante todo los trabajadores deberían poder confiar en que pueden presentar las quejas directamente a sus superiores inmediatos sin temor a repercusiones negativas.
- Facilitar un Comité de Mujeres sobre el terreno que tenga una presencia activa en el lugar de trabajo.