



Serie Sur-Sur: Potenciar las empresas dirigidas por mujeres

Sesión n° 9: Involucrar a los hombres como socios y defensores del empoderamiento de las mujeres

10 de junio de 2026

GOLDEN EXOTICS LTD · GHANA

Igualdad de género en la plantación de plátanos

Del concepto al empleo continuo de las mujeres

George Kporye

Asesor de Sostenibilidad y Asuntos Corporativos, Golden Exotics Ltd

Resumen del proyecto · Actualización del Programa de Igualdad de Género

Resumen del concepto

La presencia de las mujeres en la industria mundial del plátano es una de las más bajas del sector de las plantaciones. El Proyecto de Igualdad de Género de Golden Exotics Ltd se puso en marcha para cambiar esta situación, primero en GEL y, posteriormente, como modelo para el sector.

LANZADO

Enero de 2018

INVESTIGACIÓN PRELIMINAR

Agosto de 2017, consultora independiente

SOCIOS

GEL · Bananalink · UITA · Fairtrade ·
Compagnie Fruitière

FINANCIACIÓN

Fondo de Innovaciones de la Iniciativa
de Comercio Ético



Sesión de debate del Comité Asesor

El reto que nos propusimos resolver

En la investigación de campo de agosto de 2017 y en el taller de validación con múltiples partes interesadas de enero de 2018 surgieron tres problemas fundamentales.

01

Brecha en materia de educación y formación

Bajos niveles de educación formal y de formación en el puesto de trabajo para las mujeres de la plantación.

02

Un conjunto limitado de tareas

Las mujeres se veían limitadas a un reducido abanico de tareas de producción; la mayoría de los puestos que requerían mayores habilidades no estaban a su alcance.

03

Percepción de «alto coste»

Se consideraba que contratar a mujeres resultaba caro debido a la maternidad, la lactancia y otras responsabilidades de cuidado.

Los seis pilares del marco del proyecto

Política: Aumentar la presencia de las mujeres y mejorar las condiciones de vida y de trabajo de las empleadas en GEL.

1

Comité Asesor

Órgano de supervisión con múltiples partes interesadas. Reuniones trimestrales. Supervisa los avances, elabora estrategias y asesora a la dirección de GEL.

2

La expansión de la agricultura ecológica como vehículo

Aprovechar la expansión de nuevas granjas ecológicas para incorporar a mujeres. Objetivo: que el 40 % de las nuevas contrataciones en granjas ecológicas sean mujeres.

3

Formación en materia de sensibilización de género

Formación continua de la dirección, los supervisores y los trabajadores sobre la política de género de la empresa.

4

Salud y seguridad con perspectiva de género

Tareas adaptadas al embarazo y la lactancia. Programa BOHESI. Política contra el acoso sexual. Instalaciones mejoradas.

5

Las mujeres en la divulgación comunitaria

Las trabajadoras como modelos a seguir visibles en las comunidades circundantes, incluidos los programas para jóvenes y de alfabetización.

6

Fortalecimiento de las capacidades de los comités

Fortalecer los comités de mujeres, los responsables de cuestiones de género y los sindicatos locales mediante la formación y el desarrollo del liderazgo.

Dignidad, salud y seguridad: integradas en el lugar de trabajo

El proyecto trajo la perspectiva de género en cambios específicos y duraderos en el funcionamiento de GEL.

Embarazo y lactancia

Rotación de tareas ligeras. Respeto de los descansos para la lactancia en el convenio colectivo. Revisión del transporte para que las madres puedan llegar a tiempo con sus bebés.

Instalaciones de guardería

Primera guardería en construcción; se prevé una segunda guardería en el centro de la finca para reducir el tiempo de desplazamiento.

Política sobre acoso sexual

Aprobada por todas las partes interesadas. Se ha sensibilizado al Comité de Mujeres. El procedimiento de denuncia está siendo revisado actualmente por el sindicato.

Comité de Salud y Seguridad

Se ha reconstituido para incluir al médico de salud laboral de la empresa y al responsable de igualdad de género. Se ha puesto en marcha la formación de BOHESI.

Instalaciones de la planta de envasado

Se están instalando aseos, lavabos y vestuarios separados en los sectores más antiguos para cumplir con las nuevas normas de la planta de envasado.

Sensibilización sobre los derechos de maternidad

Las trabajadoras conocen ahora sus derechos de maternidad y pueden ejercerlos sin problemas.

Mantener el empleo de las mujeres en la plantación

Cinco prioridades para que esto pase de ser un proyecto a convertirse en una práctica habitual en toda GEL.

01	Ampliar el modelo a los sectores 24 y 25	Continuar con la contratación de mujeres en los dos próximos sectores orgánicos a medida que finalice la construcción, manteniendo intacto el objetivo del 40 %.
02	Incorporar la formación continua en materia de sensibilización de género	Impartir más cursos de formación a lo largo del año para supervisores y trabajadores; difundir el aprendizaje a través del Comité de Mujeres.
03	Completar la infraestructura de la guardería	Terminar la primera guardería y, a continuación, proceder con la segunda instalación en el centro de la finca. Contratar personal cualificado para la guardería.
04	Poner en marcha el sistema contra el acoso sexual	Cerrar las aportaciones de los sindicatos sobre el procedimiento de denuncia, crear el comité de acoso sexual y formar al personal de RR. HH. y al coordinador de formación.
05	Poner en marcha un programa de alfabetización para mujeres	Establecer un servicio interno de apoyo a la alfabetización para las trabajadoras y reforzar las alianzas con FTA, Bananalink y la UITA (Dignidad para Todos).



Gracias

This event was organised by the Fit For Market Plus programme, implemented by COLEAD within the framework of Development cooperation between the Organisation of African, Caribbean and Pacific States (OACPS), and the European Union (EU).

This publication has been produced with the financial support of the EU and the OACPS. Its contents are the sole responsibility of COLEAD and can under no circumstances be regarded as reflecting the position of the EU or the OACPS.

