

META QUE ABORDA LA INICIATIVA: 5.a Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.

Resumen Ejecutivo

A partir de una auditoría anual de parte de FLA (Fair Labor Association), Syngenta revisó su proceso de multiplicación de semillas desde una perspectiva de género y empleo. Luego de años de contratación de varones para realizar una de las principales tareas temporales de producción, se implementó un proyecto piloto para contratar mujeres en dos modelos diferentes: contratación local y contratación para vivir en campamentos. El trabajo conjunto entre diferentes áreas, el tercer sector para analizar el campo laboral potencial y el equipo de liderazgo lograron un piloto exitoso con grandes posibilidades de crecimiento y muchas oportunidades de mejora.



Objetivo:
 LOGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO Y
 EMPODERAR A TODAS LAS MUJERES
 Y LAS NIÑAS.

#ODSConexos:

ODS 10 Reducir las desigualdades.

#AlianzasEstratégicas:

Privado-ONG /

#PalabrasClave: "Inclusión", "Género", "Equidad laboral", "Producción", "Semillas", "Empoderamiento", "Mujer", "Rural".

Descripción

Con el fin de evaluar las condiciones en las que los empleados temporarios trabajan y viven durante el período de multiplicación de semillas, Syngenta recibe todos los años una auditoría a cargo de la organización Fair Labor Association (FLA), quien busca garantizar condiciones justas de trabajo en todos los países del mundo.

En enero de 2001, y siguiendo recomendaciones de mejora propuestas por la FLA, Syngenta incorporó las primeras mujeres a los procesos de Producción a Campo y Multiplicación de Semillas. La compañía tomó esta recomendación e impulsó la iniciativa, que también se enmarca dentro del programa de Diversidad e Inclusión.

Durante la auditoría de ese año se había elevado una sugerencia de incorporar mujeres al proceso. Nunca se había realizado, nunca se había evaluado el cambiar la metodología de los procesos. Se seguía por inercia con el procedimiento de varios años.

Para poder avanzar en esta propuesta fueron muchos los aspectos a considerar: la cultura de la zona, población a contratar, mano de obra, infraestructura en los campamentos, zonas y supervisores en donde llevar a cabo el piloto, entre otros.

Para ello, se firmó un convenio con la ONG Haciendo Camino, quien hizo una investigación entre mujeres en edad de trabajar de las principales localidades de Santiago del Estero (fuente de las contrataciones tradicionales) para medir el interés por el trabajo en particular ofrecido por la compañía.

Con agrado, los resultados demostraron un importante porcentaje de mujeres que aplicarían para los puestos requeridos.

Así arranca un piloto, que consistió en la incorporación de un grupo de mujeres para desarrollar la tarea de Roguing (identificación y descarte) en los cultivos de girasol y maíz.

La selección de mujeres se realizó de manera diferente según el cultivo. Por ejemplo, las tareas en girasol se realizaron en Balcarce y el personal contratado fue local. Se firmó un acuerdo con la Secretaría de Producción de Balcarce, que tiene una “bolsa de empleo”, en donde ellos publicaron y reclutaron de acuerdo con la solicitud de Syngenta.

Luego las postulantes fueron entrevistadas por colaboradores de Syngenta que seleccionaron a quienes formaron la cuadrilla de 20 personas. En el caso del grupo de Santiago del Estero, se realizó con los procesos habituales de selección de Syngenta.

Los campamentos fueron modificados en sus baños básicamente. El cambio mayor no fue en infraestructura sino en derribar los mitos: si las mujeres aceptarían ese tipo de tarea, si vendrían desde lejos, si podrían convivir, si podrían aprender rápidamente (esto no por cuestiones de género sino de ser nuevas; recordar que la ventaja competitiva de trabajar con los mismos varones todos los años no era el género sino que ya conocían la tarea).

• Barreras encontradas para el desarrollo de las acciones

Sería incorrecto hablar de barreras, ya que el piloto fluyó gracias al compromiso del equipo de liderazgo. A lo sumo, tal cual explicado anteriormente, se tuvo que manejar los sesgos relacionados con la factibilidad del programa y de las mujeres cumpliendo con el rol solicitado.

• Contribución de la iniciativa al ODS y su proyección en tiempo

Indicadores cuantitativos

- 40 Mujeres de Loreto y Villa Atamisqui (Santiago del Estero) y de Balcarce (Buenos Aires), trabajaron y vivieron durante un mes en verano dentro de campos para cosecha de trigo.
- Las 40 mujeres recibieron, obviamente, el mismo salario que reciben habitualmente los hombres, según el convenio con UATRE.
- El 90% de las mujeres que participaron del programa volverían a trabajar en la temporada 2019.
- El 60% de las participantes pidieron mayor capacitación y no sólo en temas respectivos al trabajo realizado.

ZONA GAHAN

- 20 colaboradoras de Sgo. del Estero.
- Reclutamiento a cargo de proveedor de Syngenta
- Actividades roguin de maíz, a partir de la 2° quincena de diciembre de 2017.
- Estada en campamento de la zona.
- Charla informativas en Loreto el 18/10/2017 sobre temas de Seguridad, Higiene y Sustentabilidad.

ZONA BALCARCE

- 20 colaboradoras locales
- Convenio de Colaboración junto con la Sec. De Producción y Empleo de Balcarce
- Actividades roguing de girasol a principio de diciembre de 2017.
- Charlas informativas el 21/11/2017 sobre temas de Seguridad, Higiene y Sustentabilidad en Balcarce.

Comentarios finales

Los resultados superaron las expectativas esperadas por todo el equipo. Se alcanzó el objetivo con respecto a la tarea a realizar, la puesta a punto, y el desarrollo y cierre del proyecto fue muy enriquecedor, tanto para las mujeres que participaron trabajando en el campo como para quienes lo llevaron a cabo.

Cuando se las entrevistó al finalizar la tarea, comentaron que el principal valor era sentirse valoradas y capaces para hacer tareas que eran de hombres, que el salario/jornal era el mismo y que querían aprender porque el conocimiento también es poder. Pero sobre todo porque sabían que el salario iba a contribuir al progreso de la familia y el hogar.



• Alianzas

- Fair Labor Association (FLA).
- HACIENDO CAMINO.