



Informe Sobre Derechos Humanos 2021



TABLA DE CONTENIDO

EL ENFOQUE DE FYFFES SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS	3
EL COMPROMISO DE FYFFES CON EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS.....	5
DEBIDA DILIGENCIA DE FYFFES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.....	6
El enfoque de la debida diligencia en Derechos Humanos.....	6
Identificación de los principales riesgos para los Derechos Humanos en Fyffes.....	7
1. Incumplimientos de derechos humanos relacionados con SMETA.....	7
2. Derechos humanos relacionados con la Línea Directa de Ética de Fyffes.....	7
3. Debida diligencia en establecimientos.....	9
4. Impacto de COVID-19 en los derechos humanos.....	10
Resultados de la evaluación de impacto en los Derechos Humanos de 2021 y Plan de Prevención y Mitigación de Riesgos.....	12
ACCESO A LA REMEDIACIÓN	19
CONCLUSIÓN.....	20
APÉNDICE.....	21



EL ENFOQUE DE FYFFES SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS

Los [Principios Fyffes](#) describen la importancia de respetar los derechos humanos dentro de nuestras operaciones y en nuestra cadena de suministro. Creemos que las personas deben ser tratadas con dignidad, honestidad y equidad.

El enfoque de Fyffes para la debida diligencia en materia de derechos humanos se ha desarrollado en línea con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y las Directrices para Empresas Multinacionales de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) con la participación central de las partes interesadas. La Junta Directiva de Fyffes Limited supervisa la totalidad de la toma de decisiones de tipo económicas, ambientales y sociales en Fyffes Limited, incluidas las de derechos humanos.

Nuestra primera Evaluación de Impacto en los Derechos Humanos, que iniciamos en 2019, ha sido fundamental para ayudarnos a comprender mejor el entorno en el que trabajamos.

La primera Evaluación de Impacto en los Derechos Humanos de Fyffes identificó 13 riesgos sobresalientes en el ámbito de derechos humanos, con diferentes niveles de gestión y mitigación por parte de la empresa. Para mejorar nuestras medidas de mitigación, establecimos un equipo especializado, compuesto por personal de recursos humanos y de cumplimiento de Fyffes, con el objetivo de llevar a cabo nuestro primer Plan de Prevención y Mitigación de Riesgos para los Derechos Humanos.

En 2020, Fyffes destacó su compromiso con los derechos humanos en su [Política Global de Derechos Humanos](#). Esta política define cuál es nuestro enfoque para proteger los derechos humanos de todas las partes interesadas de la compañía, incluidos nuestros empleados, trabajadores, y contratistas, ya sean temporales o permanentes. La política cobra vida gracias a las capacitaciones, los protocolos internos y decisiones de liderazgo.

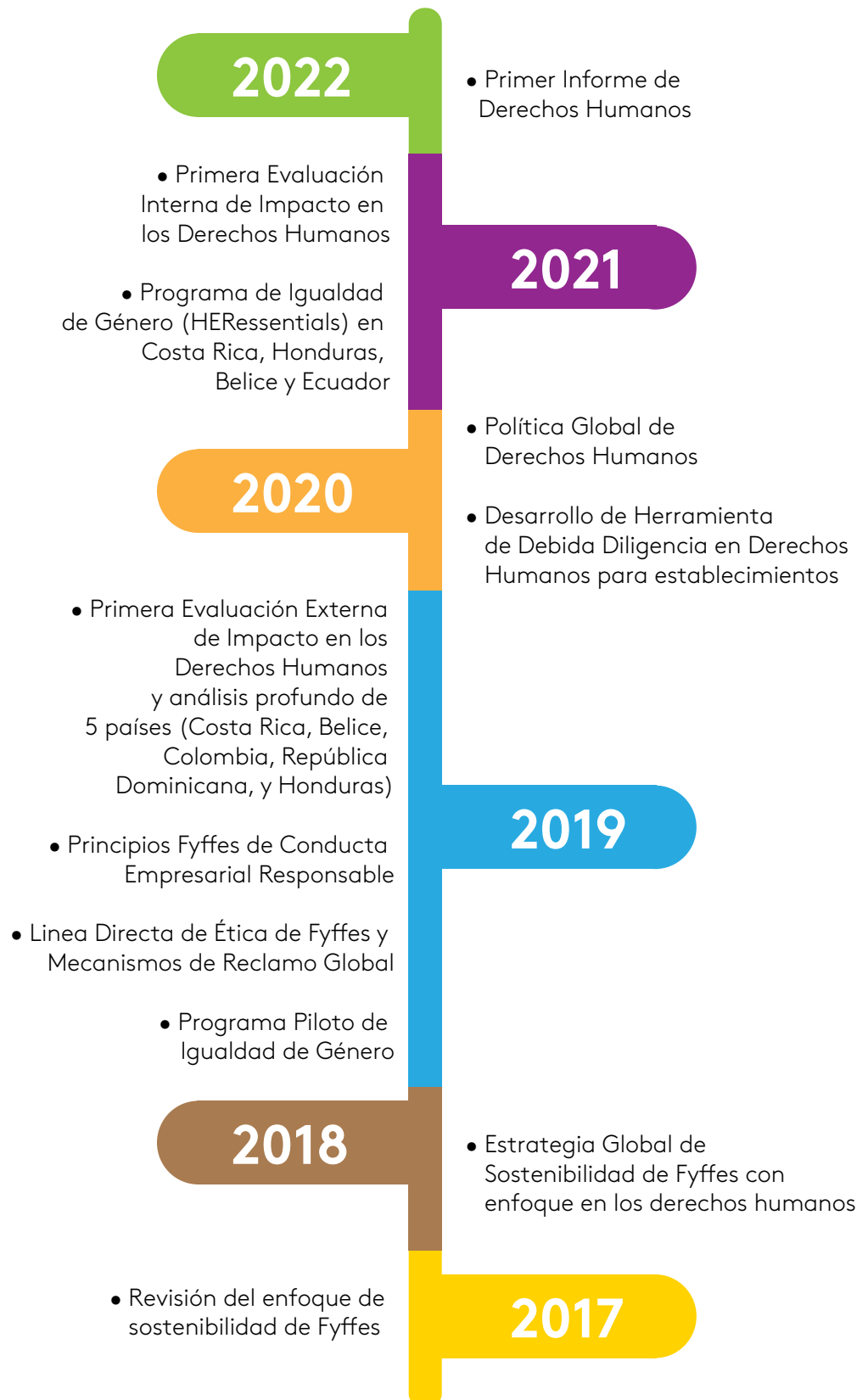
También hemos desarrollado una herramienta de diligencia debida para evaluar los riesgos en materia de derechos humanos en los establecimientos de Fyffes. El departamento de sostenibilidad brindó capacitaciones interactivas sobre la implementación de esta herramienta a los gerentes en todos nuestros establecimientos para ayudarlos a realizar evaluaciones locales con la asistencia de nuestro socio AED (Alianza Empresarial para el Desarrollo). Nuestros equipos de sostenibilidad y de cumplimiento también brindaron apoyo adicional, gracias a haber transitado una amplia capacitación durante el 2020 sobre derechos humanos y el uso de la nueva herramienta de diligencia debida. Hasta el momento, un total de 170 empleados pertenecientes a los equipos de recursos humanos, de cumplimiento y de gestión en nuestras fincas, centros de maduración y centros de operaciones de proveedores han recibido capacitación en derechos humanos.

Las evaluaciones en nuestros establecimientos, combinadas con los incumplimientos de SMETA (Auditoría de Comercio Ético de los Miembros de Sedex) y los reclamos recibidos a través de la Línea Directa de Ética de Fyffes, formaron la base para actualizar nuestra Evaluación de Impacto en los Derechos Humanos en 2021, descrita en este informe.

En julio de 2021, anunciamos nuestro objetivo: ***'el 100% de los trabajadores de Fyffes y de la cadena de suministro reciban capacitación en derechos humanos para 2030; así como el 100% de los gerentes y empleados para 2025'***.

Como se comunicó anteriormente, llevaremos a cabo una nueva Evaluación de Impacto en los Derechos Humanos en 2022 que se realizará de forma independiente a través de una consultora externa experta en materia de derechos humanos, que incluirá consultas in situ con las partes interesadas de Fyffes en dos países. Esto nos ayudará a seguir mejorando nuestras políticas y sistemas de control.

El Recorrido de Fyffes por los Derechos Humanos



EL COMPROMISO DE FYFFES A RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS

El respeto por los derechos humanos en nuestras operaciones y en nuestra cadena de suministro es el centro de nuestra forma de hacer negocios en Fyffes. Las personas deben ser tratadas con dignidad, honestidad y equidad, por lo que el desempeño social en toda la cadena de suministro forma parte integral de la marca, la cultura y la estrategia de Fyffes.

Fyffes está comprometida a fortalecer un ambiente laboral que promueva la diversidad y la igualdad de oportunidades, donde haya confianza mutua y respeto por los derechos humanos. Creemos que ningún empleado debe tener miedo o vergüenza de venir a trabajar. No toleramos la discriminación en el lugar de trabajo ni ninguna forma de intimidación o acoso, ya sea psicológico, verbal, físico o sexual. Fyffes respeta el derecho de todos los trabajadores a la libertad sindical y a la negociación colectiva. Fyffes se compromete a mantener a nuestra empresa libre de esclavitud moderna, incluido el trabajo infantil, la servidumbre por deudas, y la trata de personas.

Nuestro compromiso con los derechos humanos se describe en nuestra [Política Global de Derechos Humanos](#), adoptada en el año 2020. Dicha política garantiza que Fyffes recurrirá a aplicar normas internacionales en materia de derechos humanos para llevar a cabo sus negocios y sus vinculaciones con las partes interesadas en aquellos sitios cuyas regulaciones locales sean menos estrictas. Fyffes también se compromete a tomar medidas adecuadas para identificar, prevenir y mitigar riesgos, o hacer frente a los impactos sobre los derechos humanos en de nuestras operaciones. Del mismo modo, se compromete a prestar especial atención a los derechos de las comunidades vulnerables, incluidas, entre otras: niñas y niños, mujeres, LGBTIQ+, personas con discapacidad, afrodescendientes, indígenas y personas de color y trabajadores migrantes. Esto lo logramos haciendo nuestra debida diligencia en materia de derechos humanos a través de una Evaluación de Impacto en los Derechos Humanos anual con el objetivo de identificar puntos críticos y procesos en la cadena de valor que podrían representar riesgos vinculados a los derechos humanos.



DEBIDA DILIGENCIA DE FYFFES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

EL ENFOQUE DE LA DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

Fyffes busca formas de prevenir o mitigar los impactos adversos en los derechos humanos que están directamente relacionados con nuestras operaciones, relaciones comerciales, productos o servicios. Cuando identificamos que Fyffes puede causar o contribuir al impacto adverso en los derechos humanos, cooperamos con procesos legítimos para remediarlo. A través del Plan de Prevención y Mitigación de Riesgos para los Derechos Humanos de Fyffes, se establecen planes de acción para prevenir o mitigar estos riesgos.

En el año 2019, Fyffes realizó su primera Evaluación de Impacto en los Derechos Humanos, [publicada en 2020](#). Una consultora independiente experta llevó a cabo esta evaluación, guiada por el marco de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. La evaluación incluyó un análisis profundo de cinco países en los que Fyffes opera directamente o a través de proveedores: Belice, Colombia, Costa Rica, República Dominicana y Honduras. Esta primera evaluación identificó 13 riesgos a los derechos humanos sobresalientes y se utiliza como base para nuestras futuras evaluaciones.

Este año, la Evaluación de Impacto fue realizada por Fyffes utilizando un marco y una metodología similares. Cada tres años, Fyffes recurrirá a una consultora experta independiente para evaluar la existencia de riesgos para los derechos humanos en nuestras operaciones y revisar nuestros sistemas de mitigación y gestión. El objetivo es garantizar que Fyffes siga las mejores prácticas en este ámbito y no corra el riesgo de caer en el sesgo o la complacencia.

Este proceso se perfeccionará aún más al consultar a las partes interesadas, incluidas las comunidades locales que rodean nuestras operaciones, y reconocer sus preocupaciones e intereses. Al mismo tiempo, gestionaremos o mitigaremos riesgos existentes o potenciales que nuestras operaciones puedan generar sobre ellas a través de evaluaciones de las necesidades de la comunidad y encuestas de participación. Fyffes buscará de manera activa las perspectivas de las partes interesadas mediante el desarrollo de relaciones sólidas a través de un plan de participación que facilite dichos procesos.

Para garantizar que Fyffes sea transparente con las partes interesadas, la compañía informará anualmente los resultados de su Evaluación de Impacto. En dicho informe proporcionará actualizaciones sobre el progreso del Plan de Prevención y Mitigación de Riesgos, mientras continúa sosteniendo la vinculación con las partes interesadas de forma regular en busca de seguir mejorando.



IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES RIESGOS PARA LOS DERECHOS HUMANOS EN FYFFES

Business for Social Responsibility (BSR) realizó nuestra primera Evaluación de Impacto en los Derechos Humanos en el año 2019 bajo el marco de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. La metodología de la evaluación se conformó a partir de cuatro fases principales: (1) Alcance, (2) Mapeo, (3) Priorización y (4) Revisión y Recomendaciones de Gestión. BSR se basó en la información proporcionada por Fyffes, así como también en entrevistas con empleados y partes interesadas e investigación. La identificación de los principales riesgos para los derechos humanos en Fyffes y los resultados de la evaluación inicial de BSR se pueden encontrar en nuestro [Informe de Sostenibilidad 2019-2020](#) y en nuestra [página web](#).

En el 2021, Fyffes utilizó las siguientes fuentes de información para revisar los principales riesgos para los derechos humanos, su nivel de gravedad, y el nivel de gestión de la empresa, incluido el progreso realizado en su plan original de Prevención y Mitigación de Riesgos:

1. Incumplimientos de derechos humanos relacionados con SMETA

Fyffes utilizó los resultados e información de los incumplimientos de SMETA (Auditoría de Comercio Ético de los Miembros de Sedex) en proceso de remediación para verificar si se encontraron incumplimientos relacionados con los derechos humanos durante dichas auditorías. Un incumplimiento puede indicar que los controles para gestionar un riesgo no están presentes o que los existentes necesitan mejoras y/o refuerzos. Este ejercicio permitió a Fyffes obtener una perspectiva sobre cuestiones relacionadas con los derechos humanos en nuestros establecimientos que pueden no haber sido identificadas en la evaluación inicial del 2019. El ejercicio revisó cada incumplimiento individual por categoría, país y establecimiento, y destacó algunas tendencias importantes que serán insumo para los esfuerzos de Fyffes en el futuro y ayudarán a actualizar la Evaluación de Impacto. El ejercicio puso de relieve los problemas en Guatemala, Honduras y Belice en torno a sistemas inadecuados para monitorear a proveedores de mano de obra, horas excesivas de trabajo y horas extras, y cómo se registran las horas de trabajo.

2. Los derechos humanos relacionados con los reclamos de la Línea Directa de Ética de Fyffes

En 2019, Fyffes introdujo la [Línea Directa de Ética](#) para que cualquier persona que se sintiera afectada negativamente tenga la oportunidad de presentar un reclamo o reportar un incidente, dando también la oportunidad a Fyffes de investigar dichos reclamos por encima del nivel local, escalando el problema directamente al/la director/a de Asuntos Corporativos de Fyffes.

En 2020, se presentaron tres reclamos a través de la Línea Directa de Ética de Fyffes y un reclamo que se informó directamente a nuestra Directora de Asuntos Corporativos por separado. De estas cuatro denuncias presentadas, tres se referían a los derechos humanos y dos fueron aceptadas como legítimas. De las denuncias aceptadas como legítimas, una estaba relacionada con el acoso sexual y fue atendida y rectificada, mientras que la segunda estaba relacionada con un presunto caso de acoso, aunque la presunta víctima (que no era la denunciante) negó la veracidad de lo denunciado.

Creemos que el escaso número de reclamos recibidos a través de la Línea Directa de Ética de Fyffes se debe a un bajo nivel de conocimiento de este mecanismo de reclamo por parte de nuestros empleados y trabajadores. Si bien hay carteles de concientización en todos nuestros establecimientos, la mayoría de los trabajadores en las fincas aún no han recibido capacitación sobre los Principios Fyffes o la Línea Directa de Ética.



3. Debida diligencia en materia de derechos humanos en nuestros establecimientos

En el año 2020, el equipo de Sostenibilidad de Fyffes desarrolló una herramienta para llevar a cabo su debida diligencia en materia de derechos humanos en nuestros establecimientos, la cual incluye una serie de preguntas que permiten evaluar los sistemas existentes de gestión de estos derechos. La herramienta también incluye un proceso de priorización de riesgos para evaluar cada uno de los 13 riesgos a los derechos humanos sobresalientes en Fyffes teniendo en cuenta su posible alcance, probabilidad, escala, y solución o irreversibilidad, así como el nivel de gestión actual de dichos riesgos por parte de cada establecimiento.

Fyffes proporcionó capacitación interactiva a los equipos de gestión en todos nuestros establecimientos para ayudarlos a realizar sus evaluaciones con la nueva herramienta de debida diligencia. Los equipos de Sostenibilidad y Cumplimiento de Fyffes, que recibieron una amplia capacitación sobre derechos humanos y sobre esta nueva herramienta, brindaron apoyo adicional durante el 2020. A la fecha de publicación de este informe, un total de 170 empleados de los departamentos de recursos humanos, cumplimiento y gestión en nuestras fincas, centros de maduración y proveedores han recibido dicha capacitación.

Una vez que se llevaron a cabo las evaluaciones de cada establecimiento, el equipo de Sostenibilidad revisó los resultados y validó las respuestas proporcionadas en función de la calidad de dichos resultados utilizando un detallado cuestionario de validación. Los ajustes a los resultados se hicieron según correspondiese y se compartieron con cada establecimiento. El equipo de Sostenibilidad también determinó el nivel de riesgo residual (riesgo inicial comparado con el nivel de gestión de la empresa de dicho riesgo) para cada establecimiento en función de las respuestas proporcionadas.

En la siguiente tabla se enumeran los establecimientos de Fyffes y los resultados de la evaluación de riesgos a los derechos humanos después de la validación, destacando el riesgo residual de cada uno. Los resultados detallados de cada sitio están disponibles bajo solicitud.

RIESGOS	Costa Rica		Belize	Honduras	Guatemala	Ecuador	Reino Unido				Alemania		Irlanda
	FFdE	Anexo*	PMS	Sol	Sol	San Jorge	Coventry	Basingstoke	Livingstone	Normanton	Interweichert	van Wylick	Swords
Horas de Trabajo, Salarios y Beneficios	●	○	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Libertad de Asociación y Derecho a la Negociación Colectiva	●	○	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Acceso a Mecanismos de Reclamo	●	○	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Trabajo Infantil	●	○	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Discriminación y Violencia de Género	●	○	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Discriminación en el Lugar de Trabajo	●	○	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Violaciones Laborales y Trabajo Forzoso de Trabajadores Migrantes	●	○	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Amenazas de Seguridad	●	○	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Derechos Sobre la Tierra	●	○	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Derecho al Sustento	●	○	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Salud y Seguridad	●	○	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Medioambiente y Salud de las Comunidades	●	○	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Inocuidad Alimentaria y Salud del Consumidor	●	○	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

● Bajo ● Medio ● Alto ○ N/A

*Anexo no pudo completar la evaluación de establecimiento a tiempo para ser incluida en este informe, pero se incluirá en el próximo informe.

4. Impacto de COVID-19 en los derechos humanos

Protección contra el contagio en el trabajo

La pandemia de COVID-19 no solo representó un riesgo para nuestros trabajadores y comunidades, sino que también tuvo la desafortunada consecuencia de reducir la escala y la efectividad de la capacitación de estos por haberse implementado el distanciamiento físico que mantuvo segura a nuestra gente.

Salvaguardar la salud y la seguridad de nuestros empleados, socios productores y comunidades fue el objetivo más alto en el año 2020 debido a COVID-19. Además de la temprana adopción de las mejores prácticas de medidas de bioseguridad en nuestras fincas y centros de maduración, priorizamos la ayuda a nuestros socios productores y comunidades para prevenir el riesgo de infección donando máscaras, equipos de protección personal y pruebas de detección de COVID-19, así como también estableciendo brigadas médicas para brindar atención a individuos y familias.

A pesar de nuestros mejores esfuerzos, la transmisión comunitaria seguía siendo muy alta en la mayoría de los países donde operamos y varios de nuestros empleados contrajeron el virus, aunque afortunadamente la mayoría de los casos positivos fueron asintomáticos y solo se detectaron gracias a pruebas proactivas. Antes de que las vacunas estuvieran disponibles, nuestra política requería que todos los empleados que dieran positivo se aislaran durante 14 días y que presentaran prueba negativa antes de regresar al trabajo. De esta manera, logramos reducir significativamente la transmisión del virus en nuestros establecimientos. Los empleados que testearon positivos y debieron aislarse recibieron remuneración durante el período de cuarentena. Desde que las vacunas estuvieron disponibles, Fyffes ha desempeñado un papel importante en facilitar el transporte de empleados a los centros de vacunación, al tiempo que fomenta la adopción de vacunas entre nuestra población de trabajadores a través de carteles y comunicación de la gerencia. Como resultado, la aceptación de la vacuna ha sido mayor que el promedio de la población en muchas de nuestras locaciones en Latinoamérica.



Género

Ya en abril del año 2020, la ONU emitió una advertencia sobre el aumento mundial de la violencia contra las mujeres. Desde entonces, se ha reconocido ampliamente que la violencia doméstica y el abuso han aumentado desde que comenzó la pandemia, aunque las prácticas específicas que impulsan el aumento no están claras. Sin embargo, los niveles más altos de estrés social y económico debido a la pandemia, como el aumento del desempleo masculino, el estrés asociado con el cuidado de los niños y la educación en el hogar, y el aumento de la inseguridad financiera, combinados con la movilidad restringida fuera del hogar y el acceso reducido a los servicios, han creado una situación de 'presión' que puede desencadenar en posibles abusos.

Entendemos que las personas pueden no tener las herramientas adecuadas para lidiar con estas tensiones, y que los servicios de apoyo no estaban disponibles o carecían de recursos durante las primeras etapas de la pandemia. Así mismo, la reducción de la interacción social debido a las restricciones dejó a madres, padres y niños confinados en sus hogares, aislados de amigos, vecinos, colegas y otras personas que podrían haber reportado signos de abuso y violencia, o intervenido para ayudar a las potenciales víctimas a escapar de situaciones violentas.

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo insta a los gobiernos a abordar la situación aumentando el acceso a los servicios de apoyo, a las campañas de sensibilización y a los mecanismos de denuncia para garantizar que las víctimas estén facultadas para denunciar el abuso o violencia. Si bien no existe una solución única y simple para combatir la violencia doméstica y de género, está claro que cualquier respuesta a COVID-19 debe incluir una lente con perspectiva de género.

Escasez de alimentos

El cierre de fronteras y la cuarentena prolongada a causa de COVID-19 creó pérdidas de empleos e inestabilidad, así como un acceso reducido a alimentos y otros bienes esenciales en comunidades de todo el mundo. Desde el comienzo de la pandemia, Fyffes estuvo a la vanguardia de los esfuerzos para brindar ayuda de emergencia a las comunidades en las cercanías de nuestras operaciones. También nos asociamos con organizaciones benéficas de alimentos en Europa y América Latina con la intención de contribuir al acceso de la comunidad a productos frescos y saludables durante estos momentos difíciles. Adicionalmente, establecimos bancos de alimentos temporales, como el de Honduras, para apoyar a las personas y familias más afectadas por COVID-19.

El concepto de violencia debe tomarse aquí en su sentido más amplio, tal como lo define la Organización Mundial de la Salud: "el uso intencional de la fuerza física o el poder, ejercido o en forma de amenaza, contra uno mismo, otra persona o contra un grupo o comunidad, que resulta o tiene una alta probabilidad de resultar en lesiones, muerte, daño psicológico, mal desarrollo o privación".

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE IMPACTO EN LOS DERECHOS HUMANOS DE 2021 Y PLAN DE PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN DE RIESGOS

La tabla debajo describe los riesgos a los derechos humanos sobresalientes en Fyffes. La evaluación del año 2021 puso a prueba la relevancia y permanencia en el tiempo de las cuestiones destacadas en materia de derechos humanos mapeadas en 2019. Así mismo, se analizó si se produjeron mejoras o deterioros durante este periodo. Los riesgos sobresalientes, reales o potenciales, son los más graves y los que poseen la más alta probabilidad de ocurrencia en la cadena de suministro. El Marco para el Informe de los Principios Rectores de las Naciones Unidas deja claro que las empresas deben priorizar sus esfuerzos y recursos para abordar los riesgos más importantes a los derechos humanos, pero también mirar más allá y considerar los riesgos emergentes.

El Plan de Prevención y Mitigación de Riesgos a los Derechos Humanos de Fyffes tiene una duración de tres años y se ha actualizado periódicamente de acuerdo con el seguimiento de las actividades realizadas, las lecciones aprendidas a través de nuestra debida diligencia y otras actividades de evaluación. La Evaluación de Impacto del año 2021 también resultó en la incorporación de acciones adicionales al actual Plan de Prevención y Mitigación de Riesgos.

Aunque esta reciente evaluación no ha dado lugar a la suma de nuevos riesgos a los derechos humanos sobresalientes, hemos cambiado la gravedad y el nivel de gestión de la empresa de algunos de los riesgos previamente identificados, como se puede ver en la tabla a continuación.

RIESGO	RIESGO RESIDUAL	GESTIÓN DE LA EMPRESA			
		NINGUNA	BAJA	BUENA	MUY BUENA
Violaciones laborales y trabajos forzados de trabajadores migrantes					
Trabajo infantil					
Discriminación y violencia de género					
Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva					
Discriminación en el lugar de trabajo					
Salud y seguridad					
Horas de trabajo, salarios y beneficios					
Amenazas de seguridad					
Acceso a mecanismos de reclamo					
Medioambiente y salud de las comunidades					
Derechos sobre la tierra					
Derecho al sustento					
Inocuidad alimentaria y salud del consumidor					



Alto



Medio



Bajo



2020



2021

RIESGO A LOS DERECHOS HUMANOS	EVALUACIÓN 2021	MEDIDAS DERIVADAS DE LA EVALUACIÓN DEL 2019	COMENTARIO
Trabajo Infantil	Cambio del riesgo residual a Bajo y la gestión de la empresa a Buena .	Establecer y distribuir la Política y Protocolo Global de Fyffes para Remediar el Trabajo Infantil	Política y Protocolo Global de Fyffes para Remediar el Trabajo Infantil escrita, publicada y distribuida en todas las fincas de Fyffes y socios proveedores de frutas.
Libertad de Asociación y Negociación Colectiva	No hay cambios en el nivel de riesgo o la gestión de la empresa.	Continuar colaborando de buena fe con los sindicatos y comités de trabajadores existentes y capacitar a todos los gerentes acerca de la libertad de asociación.	Continúa siendo un área de enfoque importante para Fyffes y sus partes interesadas. Reuniones periódicas con distintas ONG de derechos laborales, sindicatos de Costa Rica y Honduras. Formación para todos los directivos de la empresa acerca de la libertad sindical prevista para mayo de 2022.
Discriminación y Violencia de Género	No hay cambios en el nivel de riesgo o la gestión de la empresa.	Implementar el Programa de Igualdad de Género de Fyffes, objetivos y capacitaciones vinculados a las problemáticas de género .	No hubo cambios porque los riesgos relacionados con el género se exacerbaban durante la pandemia (por ej., casos de violencia doméstica) y porque las capacitaciones tuvieron que adaptarse a través de la virtualidad para reducir el contacto en persona. Se publicó el objetivo de que <i>el 100% de los establecimientos propios en América Latina se beneficien de los Programas de Igualdad de Género para 2025 y el 50% de los proveedores para 2030.</i> Lidl UK, minorista y cliente de Fyffes en el Reino Unido, y IDH son socios fundadores del programa digital HERessentials. Fyffes adaptó esta herramienta digital de capacitación de Business for Social Responsibility (BSR) para la región de América Latina. El programa digital incluye dos paquetes: el “kit de herramientas para los trabajadores” y el “kit de herramientas para gerentes”. En el 2021, comenzamos la implementación de esta herramienta en Costa Rica, Belice, Ecuador y Honduras. A finales del 2021, un total de 148 empleados fueron capacitados en materia de género e igualdad. Fyffes se ha asociado con Bananalink, Tesco, el Centro de Investigación y Apoyo Cultural (CIAC), y el Sindicato Único de Trabajadores y Productores de Banano de Montecristi (SIUTRAPBAM) en República Dominicana para ofrecer una capacitación de seis meses sobre empoderamiento y liderazgo de las mujeres en la industria bananera de este país. La iniciativa busca empoderar a las mujeres rurales en las zonas exportadoras de banana y aumentar su participación en el liderazgo de las organizaciones de trabajadores y productores.

RIESGO A LOS DERECHOS HUMANOS	EVALUACIÓN 2021	MEDIDAS DERIVADAS DE LA EVALUACIÓN DEL 2019	COMENTARIO
Amenazas a la Seguridad	Se mantiene el nivel de riesgo como Alto , pero aumentó la gestión de la empresa de Ninguna a Baja .	Proporcionar capacitación sobre seguridad y programas comunitarios para reducir las amenazas a la seguridad .	Delincuentes secuestraron a un empleado de Fyffes afuera de una de nuestras fincas en Ecuador y le robaron sus pertenencias. El empleado no resultó herido, pero este incidente es lo suficientemente grave como para mantener los riesgos en un nivel alto. Contratamos a una empresa de seguridad profesional en 2021 para llevar a cabo un análisis global de los protocolos y procedimientos de seguridad de Fyffes. Las recomendaciones del informe constituyen la base de un plan de acción a nivel ejecutivo. La compañía de seguridad también realizó un análisis del nivel de amenaza a la seguridad en Honduras. La Evaluación de Necesidades de la Comunidad en Honduras, para la cual se realizaron 900 entrevistas con miembros de 14 comunidades, también incluyó preguntas sobre amenazas a la seguridad. Una lista de acciones surgió de esta Evaluación. Para el 2022 está prevista la capacitación del personal de seguridad y guardias en nuestras fincas sobre los derechos humanos, así como del personal que porta armas sobre el uso adecuado de la fuerza.
Medio-ambiente y Salud de las Comunidades	La gestión de la empresa mejoró a Buena , pero el riesgo residual se mantuvo en el nivel actual, con confianza de poder reducirlo durante 2022 y 2023.	Realizar evaluaciones de las necesidades de la comunidad para identificar problemas y soluciones relacionados con el medio ambiente y la salud	En 2021, llevamos a cabo una Evaluación de Necesidades Comunitarias en Honduras para determinar la participación e inversión en la comunidad y para mitigar cualquier riesgo a los derechos humanos. Como resultado de la evaluación, en Honduras: - Reforzaremos las áreas de enfoque de donaciones: educación, nutrición, resiliencia al cambio climático, y género - Exploraremos programas adicionales o alianzas estratégicas en las áreas de vivienda digna y acceso a instalaciones médicas - Mejoraremos la comunicación de nuestros programas comunitarios y aumentaremos el alcance del número de beneficiarios - Empezaremos campañas de seguridad vial - Evaluaremos las señalizaciones viales en las cercanías de nuestras fincas En 2022, realizaremos evaluaciones de las necesidades comunitarias en Ecuador, Costa Rica, Belice y Guatemala. Para más información visite www.fyffes.com/es/news/fyffes-concluye-evaluacion-de-necesidades-comunitarias-en-honduras Adicionalmente, el departamento de Inocuidad y Cumplimiento de Fyffes realizó un análisis interno de brechas de las fincas en Honduras y Guatemala en comparación con las normas de Rainforest Alliance y desarrolló un plan de acción detallado para garantizar que se implementen los controles adecuados en pos de mitigar los posibles impactos en el medio ambiente y la salud de las comunidades circundantes. Finalmente, en 2022 amplificaremos la comunicación sobre la Línea Directa de Ética de Fyffes en nuestras comunidades.

RIESGO A LOS DERECHOS HUMANOS	EVALUACIÓN 2021	MEDIDAS DERIVADAS DE LA EVALUACIÓN DEL 2019	COMENTARIO
Derecho a la Subsistencia - Incluye Salario Digno e Ingreso Vital	Aumento de la gestión de la empresa a Buena y mantenimiento del nivel de riesgo. Dado el enfoque en esta área y nuestras acciones, esperamos que el nivel de riesgo disminuya en los próximos años.	Facilitar el desarrollo de capacidades en la resiliencia al cambio climático de los pequeños agricultores y de nuestras fincas Continuar participando y apoyando la iniciativa Living Wage ("Salario Digno") Realizar evaluaciones de las necesidades comunitarias para identificar proyectos socioeconómicos de participación comunitaria	Resiliencia ante el cambio climático Hemos publicado nuestro objetivo de sostenibilidad de mejorar la resiliencia de 2000 pequeños agricultores ante el cambio climático en los principales países productores de América Latina con programas específicos de creación de capacidad para el 2030. En el año 2021, iniciamos un programa en colaboración con CLAC, Fairtrade y el minorista británico Coop para mejorar la productividad y la resiliencia ante el cambio climático de 600 pequeños agricultores en Colombia y República Dominicana. El objetivo del programa es ayudar a los pequeños agricultores a aumentar la producción mediante la mejora de la salud y la fertilidad del suelo, reducir los costos externos y aumentar los ingresos. Fyffes cofinanció un proyecto para ocho familias de pequeños agricultores en Colombia con el objetivo de realizar mejoras de infraestructura en sus sistemas de riego para optimizar el uso del agua, considerando el aumento de las sequías y la mejora de los rendimientos. En el año 2021, Fyffes también realizó su primera evaluación de riesgos de cambio climático, y se establecerá un plan de mitigación de riesgos de cambio climático durante 2022. Salario digno Durante los últimos tres años, Fyffes ha estado promoviendo el concepto de salario digno para todos los que trabajan en el sector bananero. Junto con la Iniciativa de Comercio Sostenible (IDH), Rainforest Alliance y otros socios, participamos en el cálculo de salarios dignos para las áreas productoras de banana en Costa Rica y Belice. Con herramientas prácticas, la denominada Matriz Salarial de IDH apoya los esfuerzos que las empresas y otras organizaciones emprenden para llevar transparencia a las cadenas de suministro con respecto a los salarios. Nuestro papel es aplicar la Matriz Salarial en nuestras fincas para identificar y comprender la brecha salarial existente en varios países. Fyffes es miembro activo del Comité Directivo de IDH, cuyo objetivo es tomar medidas a través de la Hoja de Ruta Sobre Salarios Dignos. También formamos parte del Subgrupo del Foro Mundial Bananero sobre Costos de Producción Sostenibles, que tiene el mandato de encontrar una solución global a la disputa de precios entre grandes distribuidores en los países desarrollados, lo que resulta en precios bajos para las bananas. En el año 2021, Fyffes calculó la brecha salarial vital en la mayoría de sus fincas y proveedores y planea completar este mapeo en 2022. Fyffes ya ha comenzado a discutir abordajes para cerrar la brecha salarial existente con algunos de sus socios y clientes clave.

RIESGO A LOS DERECHOS HUMANOS	EVALUACIÓN 2021	MEDIDAS DERIVADAS DE LA EVALUACIÓN DEL 2019	COMENTARIO
			Necesidades de la comunidad La Política Global de Donación de Fyffes tiene cuatro áreas de enfoque dentro de las comunidades que rodean nuestras operaciones: educación, nutrición, resiliencia al cambio climático, y género. Fyffes ha publicado tres objetivos en esta área: - Proporcionar cinco millones de comidas saludables a las comunidades vulnerables para 2025 trabajando con socios calificados. - El 100% de las comunidades vecinas de Fyffes participan en proyectos comunitarios socioeconómicos resilientes relacionados con nuestras cuatro áreas de inversión comunitaria para 2030. - Mejorar la resiliencia de 2000 pequeños agricultores ante el cambio climático en los principales países productores de América Latina con programas específicos de construcción de capacidad para 2030. Como resultado de nuestras evaluaciones de las necesidades comunitarias, tenemos mucha más información sobre cómo mejorar la calidad de vida de nuestros empleados, sus familias y sus comunidades. Además, tenemos una imagen clara de cuáles son y dónde están las brechas en el salario digno en nuestras diversas fincas, así como en las de nuestros proveedores. También tenemos un plan concreto que busca cerrar estas brechas..
Acceso a Mecanismos de Reclamo	No hay cambios en el nivel de riesgo o la gestión de la empresa.	Extender el mecanismo de reclamo a proveedores y comunidades; aumentar la capacitación y el conocimiento de los trabajadores de la Línea Directa de Ética de Fyffes	Todos los establecimientos de Fyffes en América Latina tienen acceso a mecanismos locales de reclamo. También cuentan con cartelería que contiene los datos para contactar a la Línea Directa de Ética de Fyffes, incluyendo líneas de teléfono locales y página web para registrar un reclamo. Sin embargo, cuando se les encuestó a nuestros empleados en América Latina sobre la Línea Directa de Ética, la mayoría no estaban al tanto. Esto se debe a los retrasos en la capacitación de nuestros empleados en las fincas sobre los Principios Fyffes y la Línea Directa de Ética dadas las medidas de bioseguridad por COVID-19, que impiden la capacitación presencial. Algunas fincas, incluidas las tres fincas bananeras en Fincas Frutas de Escocia en Costa Rica, han comunicado la Línea Directa de Ética a los empleados y la han incluido como parte de su proceso de incorporación de nuevos empleados. El conocimiento de la Línea Directa de Ética se evidenció en entrevistas a trabajadores realizadas a principios de 2021 en esas fincas. Fyffes se ha comprometido a garantizar que todos los empleados reciban la capacitación de los Principios Fyffes (que incluye una sección sobre la Línea Directa de Ética) que comenzará en 2022. Durante los años 2020 y 2021, todos los empleados de oficina completaron la capacitación de los Principios Fyffes, excepto los de Honduras y Guatemala. A la fecha, más de 520 empleados han sido capacitados en los Principios Fyffes y la Línea Directa de Ética. En el año 2020, los Principios Fyffes y la Línea Directa de Ética se amplió para incluir no solo a nuestros empleados sino también a todos los principales proveedores y contratistas a largo plazo. Durante el año 2022 extenderemos la Línea Directa de Ética de Fyffes a nuestras diversas comunidades.

RIESGO A LOS DERECHOS HUMANOS	EVALUACIÓN 2021	MEDIDAS DERIVADAS DE LA EVALUACIÓN DEL 2019	COMENTARIO
Violaciones Laborales Hacia Trabajadores Migrantes	No hay cambios en el nivel de riesgo o la gestión de la empresa.	Asociarse con organizaciones no gubernamentales para reducir la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes haitianos en la República Dominicana	Todos los trabajadores migrantes de Fyffes tienen permisos de trabajo legales, pero los trabajadores migrantes son en general más vulnerables a la explotación y pueden caer por las grietas cuando se trata de seguridad social y otras cuestiones. En el año 2021, Fyffes firmó un acuerdo con Fairtrade, CLAC y otros socios para desarrollar la Hoja de Ruta del Migrante hacia la igualdad de derechos, beneficios y condiciones de trabajo decentes. Los objetivos de este proyecto son los siguientes: - Los trabajadores empleados en establecimientos de mano de obra contratada y pequeñas explotaciones tienen acceso a prestaciones sociales o coberturas similares proporcionadas por el sistema de seguridad social; - Los trabajadores empleados en establecimientos de mano de obra contratada y los pequeños agricultores están protegidos de la deportación; - Se informa a las autoridades de la República Dominicana y de Haití sobre la importancia del sector bananero y la mano de obra migrante. La Mesa Redonda aún se encuentra en la etapa inicial, y aún no hemos visto resultados tangibles que disminuyan los riesgos para los trabajadores migrantes. Fyffes continuará monitoreando los resultados de la Hoja de Ruta e informará al respecto anualmente.
Salud y Seguridad	Aumento del riesgo residual a Medio y reducción de la gestión de la empresa de Muy Buena a Buena .	Continuar y aumentar las campañas de concientización sobre salud y seguridad Mejorar los sistemas de gestión de la salud y la seguridad	La introducción de prácticas de gestión de salud y seguridad más sólidas y un mayor escrutinio a nivel ejecutivo ha dado como resultado una mejor comprensión de la gestión de la salud y la seguridad en toda la empresa, lo que resulta en una mayor puntuación de riesgo y una puntuación reducida en la gestión de la empresa. Puede encontrar más detalles sobre nuestros incidentes y gestión de salud y seguridad en las páginas 61 y 63 de nuestro Informe de Sostenibilidad. Los accidentes de tráfico que involucran a trabajadores que viajan al trabajo en motocicletas son una preocupación particular para nuestras fincas en América Latina. En el 2021, Fyffes inició una campaña de seguridad vial en Costa Rica, Honduras y Guatemala para crear conciencia sobre cómo conducir de manera segura, incluyendo el uso de casco para los motociclistas. La campaña digital e impresa de alto impacto se centró en el eslogan “¿VALIÓ LA PENA?” para atraer a los trabajadores, sus familias y el público. La campaña de seguridad vial se inició en Costa Rica en mayo del 2021 y durará un año. En América Latina, Fyffes introdujo un sistema de seguridad y gestión de accidentes basado en la norma ISO45001, que se implementará en toda la región a fines de 2022 y a nivel mundial a fines de 2023.
Horas de Trabajo, Salarios y Beneficios	Aumento del riesgo residual a Medio y mantenimiento de la gestión de la empresa en Buena .	Continuar monitoreando el progreso en la remediación de incumplimientos	Existe una serie de incumplimientos relacionados a este derecho humano en Belice, Guatemala y Honduras. La mayoría de nuestros establecimientos tienen buenas prácticas en la gestión de horas de trabajo, salarios y beneficios, y los incumplimientos se relacionan principalmente con contratistas, que componen una porción muy pequeña de nuestra fuerza laboral. Proporcionaremos una actualización sobre el estado de la remediación en nuestro informe de 2022.



ACCESO A LA REMEDIACIÓN

Las empresas están obligadas a proporcionar remediaciones cuando determinan que han causado o contribuido a impactar de forma negativa en los derechos humanos.

Fyffes proporciona mecanismos de reclamo legítimos, accesibles, predecibles, equitativos y transparentes a nivel operativo alineados con los criterios de los Principios Rectores de las Naciones Unidas como se describe en los Mecanismos de Reclamo de los Principios Fyffes. Esto nos permite comprender y abordar los desafíos en nuestras operaciones y la potencial insatisfacción entre nuestros grupos de interés.

Para ayudar en la recepción, retención, presentación de informes, seguimiento y resolución efectiva de las inquietudes y reclamos relacionados con posibles violaciones de los Principios Fyffes, se ha implementado la siguiente estructura de comunicación y reporte:

- Se alienta a los empleados que creen que se han cometido prácticas inapropiadas o actos cuestionables a informar sus inquietudes a través de los mecanismos de reclamo existentes, si se sienten cómodos haciéndolo. Estos mecanismos incluyen ponerse en contacto con su supervisor inmediato o gerente, representante de recursos humanos, representante de trabajadores o buzones de sugerencias anónimos, en el caso de que estos estén disponibles.
- Cuando un empleado cree que informar de una posible violación de los Principios Fyffes no se puede resolver adecuadamente con los mecanismos mencionados anteriormente, o que podría sufrir represalias o requerir confidencialidad, puede comunicarse directamente con el Director de Asuntos Corporativos.
- También se puede utilizar la [Línea Directa de Ética de Fyffes](#) para presentar un reclamo y resolver inquietudes sobre el comportamiento que contradice los Principios Fyffes. La Línea Directa es administrada de forma independiente e incluye una línea de teléfono local y página web en varios idiomas, disponibles para todas las partes interesadas (internas y externas) donde Fyffes tiene operaciones.
- La Línea Directa de Ética de Fyffes es confidencial. Los denunciantes que utilicen la Línea Directa y que decidan permanecer en el anonimato recibirán un código de identificación único para que el reclamo pueda ser evaluado e investigado. Cabe mencionar que, al permanecer en el anonimato, puede reducirse la velocidad y la eficacia de la investigación subsecuente.
- Los reclamos planteados al Director de Asuntos Corporativos o a la Línea Directa de Ética de Fyffes son evaluados por el Comité de Ética de Fyffes, que comprende a la alta gerencia de los departamentos de recursos humanos, legal y de cumplimiento.
- Fyffes no tolera ningún tipo de represalia contra nadie por informar una preocupación o cooperar con una investigación. Fyffes tomará todas las medidas necesarias para proteger a los empleados que expresen su preocupación con honestidad. Es una violación de los Principios Fyffes hacer, a propósito, una acusación falsa, mentir a los investigadores, o negarse a cooperar con una investigación relacionada con los Principios, lo que podría conducir a medidas disciplinarias.
- El Comité de Ética evalúa, investiga, acuerda un plan de acción y resuelve e informa sobre los reclamos a la Junta Directiva y a nuestra empresa matriz Sumitomo, como se describe en los Mecanismos de Reclamo.

- El tiempo necesario para manejar y resolver reclamos puede diferir según la escala, complejidad y origen geográfico del reclamo, pero se resolverá en el plazo más rápido posible. El Comité investigará la naturaleza de la queja o designará un equipo para hacerlo.
- Cuando se complete la investigación, el Comité acordará un plan de acción para abordar el reclamo. Si el asunto se ha resuelto, se comunicará al denunciante un resumen final del caso.

CONCLUSIÓN

Fyffes fue una de las primeras empresas de su sector en realizar y publicar los resultados de su debida diligencia en materia de derechos humanos en 2020. La evaluación que llevamos a cabo ayudó a informar tanto nuestros objetivos de sostenibilidad como nuestros objetivos relacionados a los derechos humanos.

Nos complace compartir los resultados de nuestra segunda Evaluación de Impacto en los Derechos Humanos y demostrar de manera transparente los progresos realizados desde nuestra primera evaluación en 2019. La clave para una debida diligencia exhaustiva en materia de derechos humanos es la participación de las partes interesadas y el esfuerzo por comprender sus preocupaciones cotidianas, para luego adaptar el enfoque de la empresa a esas partes interesadas e informar nuestras prioridades comerciales. De igual importancia para la participación de las partes interesadas es construir una cultura sólida donde todos estén unidos detrás de los valores y principios de Fyffes al tiempo que se permita que nuestras diferencias prosperen.

Incluso siendo pionero, Fyffes se encuentra al comienzo de su camino de debida diligencia en materia de derechos humanos. Continuamos aprendiendo y adaptando nuestro enfoque a medida que aumentamos nuestra comprensión en esta importante área.

Me gustaría felicitar al equipo de Sostenibilidad por su enfoque implacable en esta área, por trabajar con los gerentes de las fincas, personal de cumplimiento y de recursos humanos, y por la creación innovadora de una herramienta de evaluación y capacitación en derechos humanos para nuestros establecimientos. Finalmente, me gustaría agradecer a toda nuestra gente alrededor del mundo que desempeña su papel día a día para defender los derechos humanos y construir una empresa que está *moldeando el bienestar del mundo*.



Caoimhe Buckley,
Directora de Asuntos Corporativos de Fyffes

APÉNDICE

RIESGO A LOS DERECHOS HUMANOS DESTACADO	PROBLEMA Y DEFINICIÓN
Horas de Trabajo, Salarios y Beneficios	Relacionado con los esfuerzos para garantizar que los trabajadores trabajen horas laborales razonables de acuerdo con las Normas Internacionales del Trabajo sobre el tiempo de trabajo y que reciban salarios y beneficios adecuados que respeten los requisitos legales y, en última instancia, permitan a las familias satisfacer las necesidades básicas.
Libertad de Asociación y Derecho a la Negociación Colectiva	En relación con el derecho de todos los trabajadores a formar y afiliarse a sindicatos de su propia elección, a negociar colectivamente y a participar en reuniones pacíficas, así como al respeto del derecho de los trabajadores a abstenerse de tales actividades.
Acceso a Mecanismos de Reclamo	Relacionado con los pasos para garantizar que, si ocurre un abuso de los derechos humanos en las operaciones y la cadena de suministro, las víctimas tengan acceso a mecanismos de reclamo efectivos (mecanismos que sean legítimos, accesibles, predecibles, equitativos, transparentes, compatibles con los derechos, una fuente de aprendizaje continuo, y basado en el diálogo y el compromiso).
Trabajo Infantil	Relacionado con cualquier actividad realizada por niños y niñas que pueda calificar como trabajo infantil según la ley local o los estándares internacionales.
Discriminación y Violencia de Género	Relacionado con el trato desigual basado en el género o el género percibido de los trabajadores en el lugar de trabajo, incluidos, entre otros, actos de acoso y violencia, que van desde el abuso verbal y el acoso sexual hasta la agresión y la violación.
Discriminación en el Lugar de Trabajo	Relacionado con el trato desigual basado en factores no relacionados con el género, incluido en particular el estatus temporal/estacional de los trabajadores, así como la raza, etnia y origen nacional, como los afrodescendientes y los pueblos indígenas en particular, así como la discapacidad, las personas con VIH/ SIDA, orientación sexual, idioma y nivel socioeconómico.
Violaciones Laborales y Trabajo Forzoso de Trabajadores Migrantes	Relacionado con cualquier violación laboral que incluya, entre otros, trabajo forzoso, condiciones de trabajo indecentes y represalias que los trabajadores migrantes enfrentan en particular debido a su estatus migratorio.

RIESGO A LOS DERECHOS HUMANOS DESTACADO	PROBLEMA Y DEFINICIÓN
Amenazas de Seguridad	Relacionados con riesgos de seguridad personal directos o indirectos a los que el personal y las comunidades locales circundantes pueden estar expuestos, incluidos, entre otros, la violencia de pandillas vinculada al tráfico de drogas y cualquier otra forma de extorsión, violencia física, amenazas de muerte, abusos verbales e intimidación.
Derechos Sobre la Tierra	Relacionado con los impactos de las actividades directas e indirectas de Fyffes en la tierra de las comunidades circundantes, incluidos, entre otros, los derechos sobre la tierra, la propiedad de la tierra y los usos de la tierra, en particular en países donde las regulaciones sobre la tierra están mal desarrolladas o no se aplican.
Derecho al Sustento	Relacionado con el derecho de las comunidades a preservar y desarrollar un nivel de vida adecuado, incluso mediante la participación en actividades sociales y económicas a través del acceso continuo a los recursos naturales y la tierra, por ejemplo, así como el derecho a una participación efectiva en la toma de decisiones que puedan afectar el futuro de la comunidad.
Salud y Seguridad	Relacionado con la exposición de agricultores y trabajadores a riesgos potenciales para la salud y la seguridad como resultado de su participación en las operaciones y cadenas de suministro de Fyffes.
Medioambiente y Salud de las Comunidades	Relacionado con los impactos de las operaciones de Fyffes en el medioambiente y la salud que afecten a las comunidades locales.
Inocuidad Alimentaria y Salud del Consumidor	Relacionado con la posible exposición del consumidor a comer productos contaminados o productos que se han vuelto inseguros debido a la contaminación química, microbiológica o física no intencional.

