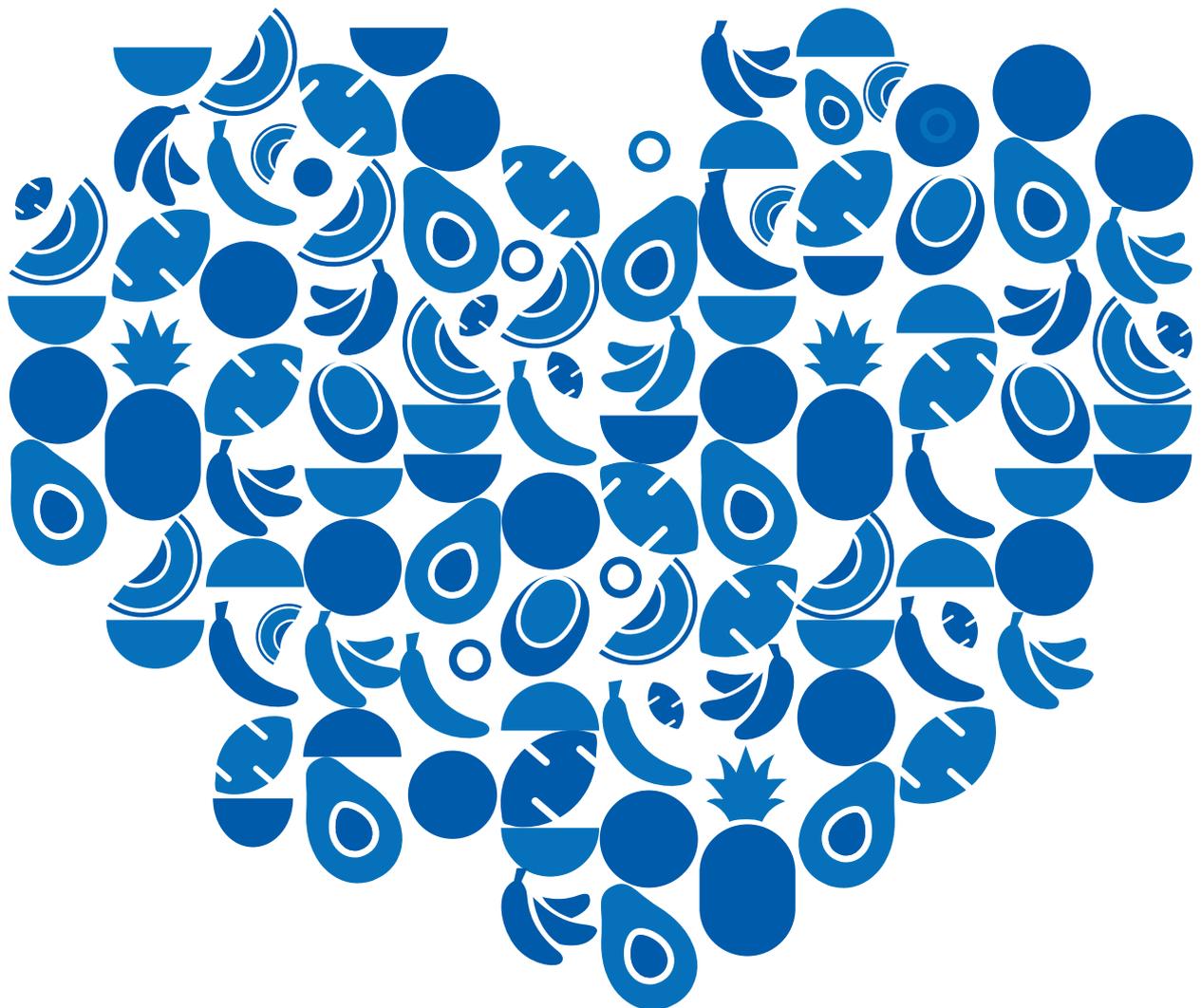




Política de Fyffes sobre Diversidad e Inclusión



INTRODUCCIÓN

Los Principios de Conducta Empresarial Responsable o los *Principios Fyffes* describen nuestro compromiso con un entorno laboral que reconoce el valor de la diversidad entre sus empleados, donde todos los empleados se sienten incluidos y valorados. Reconocemos que una fuerza laboral diversa y un entorno de trabajo inclusivo mejoran el éxito empresarial.

Esta política implementa los *Principios Fyffes*, en relación con la diversidad y la inclusión. Esta política refuerza el valor del respeto y el compromiso de Fyffes con un entorno laboral que promueve la diversidad y la igualdad de oportunidades, donde hay confianza mutua y respeto por los derechos humanos. Se espera que nuestros empleados adopten el respeto y la tolerancia, trabajando y siendo inclusivos frente a colaboradores que tengan una amplia variedad de características. Ningún empleado debe sentir miedo o vergüenza por acudir a su trabajo.

No toleramos la discriminación en el lugar de trabajo ni ninguna forma de intimidación y acoso, ya sea psicológico, verbal, físico o sexual.

Para respaldar esta política, la empresa proporciona capacitación e instrumentos educativos que actúan como ayudas para respaldar la comprensión, el seguimiento y la implementación de esta política y los *Principios Fyffes*.

Le agradecemos que se tome el tiempo necesario para leer y comprender esta política y hacer uso de la capacitación proporcionada.



Helge H. Sparsoe
Director Ejecutivo de Fyffes

POLÍTICA

1. Fyffes se esfuerza por crear un entorno de trabajo diverso que promueve la dignidad y el respeto de todos los empleados. Fyffes promueve prácticas y procedimientos inclusivos en el lugar de trabajo.
2. Fyffes se compromete a apoyar un lugar de trabajo inclusivo y diverso que se adapta a la demográfica cambiante, que reconoce y valora las diferencias, y que evita la discriminación contra los empleados vulnerables que tienen necesidades específicas.
3. Fyffes reconoce que un lugar de trabajo diverso e inclusivo brinda una ventaja sólida, una fuerza laboral más competitiva y una empresa consciente y justa, que refleja el mundo en el que vivimos.
4. Fyffes se asegurará de que cada jurisdicción cuente con políticas que describan medidas efectivas para eliminar o mitigar las posibles barreras detectadas por algunos de sus empleados debido a sus diferencias.
5. Fyffes hará todo lo posible para promover la diversidad y la inclusión en todos los niveles de la Compañía mediante la creación y el apoyo a programas y políticas que fomenten oportunidades de liderazgo para una fuerza laboral global diversa.
9. En diferentes países, la ley de discriminación cubre una amplia gama de características protegidas que pueden incluir, entre otras, raza, sexo, identidad o expresión de género, religión o creencias, nacionalidad, estado civil, origen étnico, orientación sexual, discapacidad, enfermedades, embarazo y maternidad, edad, idioma, origen social u otro estatus, estatus migratorio, membresía en organizaciones de trabajadores, incluidos sindicatos, casta, afiliación política o cualquier otra característica personal.
10. La discriminación puede ser un evento aislado que afecta a una persona o un grupo de personas en situación similar o puede manifestarse a través del acoso o abuso de autoridad que puede interferir con la capacidad de un trabajador para realizar un trabajo específico.

COMUNICACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE ESTA POLÍTICA

11. Esta política se comunica a todos los empleados por correo electrónico y capacitaciones

RESPONSABILIDADES DE LOS EMPLEADOS DE FYFFES

12. Los empleados de Fyffes deben:
 - a. Ser respetuosos con los demás y mantener los más altos estándares de conducta;
 - b. Mantener un ambiente de trabajo armonioso comportándose de una manera que esté libre de discriminación y cualquier forma de mala conducta;
 - c. Familiarizarse con las políticas de Fyffes, incluida la comprensión de lo que constituye una mala conducta. Además, los empleados de Fyffes deben asistir a la capacitación sobre derechos humanos o diversidad e inclusión proporcionada por la Compañía;
 - d. Estar al tanto de las diversas opciones y canales internos disponibles para informar y/o abordar de otro modo los casos de mala conducta; y
 - e. Respetar la confidencialidad y cooperar plenamente con los responsables de investigar los notificaciones de mala conducta, como se describe en los Procedimientos de Quejas de los *Principios Fyffes*.

ALCANCE

6. Esta política se aplica a los directores, trabajadores y empleados (ya sean permanentes, de plazo fijo o temporales) de Fyffes, nuestras subsidiarias y afiliadas (colectivamente, "Empleados"), los cuales deben comprender y respetar estos Principios independientemente de su puesto, ubicación geográfica o nivel de responsabilidad.

MALA CONDUCTA

7. Para los propósitos de esta política, la falta de respeto y tolerancia por la diversidad y la discriminación relacionada con las prácticas laborales se conoce como "mala conducta" y por lo tanto puede invocar procedimientos disciplinarios que incluyen el despido.
8. Fyffes no aplica, apoya ni tolera la discriminación: esto incluye cualquier trato injusto o distinción arbitraria en las prácticas laborales, como la contratación, la promoción, el acceso a la formación, la remuneración, la asignación de trabajo, la terminación del empleo, la jubilación, el trato general en el lugar de trabajo basado en las características personales.

RESPONSABILIDADES DE LOS GERENTES Y SUPERVISORES

13. Los gerentes y supervisores tienen obligaciones especiales para prevenir y disuadir la mala conducta y deben:
 - a. Crear un ambiente de trabajo seguro y armonioso, libre de discriminación y cualquier forma de mala conducta. Para lograr ese entorno, los gerentes y supervisores deben actuar como modelos a seguir defendiendo solo los más altos estándares de conducta.
 - b. Comunicar la presente política a todos los empleados de Fyffes, asegurarse de que tomen los cursos pertinentes y ser un apoyo para los empleados de Fyffes y para los empleados externos, tales como contratistas o consultores.
 - c. Abordar, informar y escalar los supuestos incidentes de mala conducta según la presente política. Cuando la política local no prevea un procedimiento de notificación, dirija los incidentes al personal de RR.HH. para su discusión.
 - d. Asegurarse de que los incidentes de mala conducta denunciados se aborden a través de los canales adecuados. En tales casos, los gerentes y supervisores deben demostrar justicia, imparcialidad y estar libres de intimidación o favoritismo.
 - e. Asegurarse de que todas las discusiones, comunicaciones y acciones se manejen con discreción, sensibilidad y confidencialidad; y
 - f. Asegurarse de que se tomen las medidas adecuadas para proteger a los empleados de Fyffes frente a represalias.

14. El hecho de que un gerente o supervisor no aborde algún acto de mala conducta que es de su conocimiento, o sobre el cual tiene sospechas razonables, puede resultar en la imposición de medidas administrativas o disciplinarias apropiadas al gerente o supervisor, incluyendo el despido entre otras.

RESPONSABILIDADES DE FYFFES

15. Fyffes pondrá a disposición de todos los empleados de Fyffes recursos de aprendizaje adecuados para garantizar el conocimiento de las disposiciones clave de esta política y de los estándares de conducta esperados.
16. Fyffes se asegurará de que se tomen las medidas oportunas y adecuadas cuando se informe de una mala conducta.

Anexo 1. Definiciones en relación con esta política y algunos ejemplos

Lugar de trabajo

El lugar de trabajo incluye cualquier instalación de Fyffes, evento patrocinado o cualquier lugar donde los empleados de Fyffes estén presentes durante o fuera del horario laboral, en algunas circunstancias. También incluye las comunidades donde los representantes de Fyffes realizan funciones oficiales, por ejemplo, contratación de empleados de campo, trabajadores temporales u otros.

Discriminación

La discriminación se refiere a tratar a una persona o a un grupo de personas de manera diferente; especialmente de una manera negativa en comparación con la forma en que se trata a los demás. La discriminación puede ser un evento aislado que afecte a una persona o a un grupo de personas en situación similar, o puede manifestarse mediante acoso o abuso de autoridad.

Los ejemplos de discriminación incluyen:

- No recomendar o considerar a un empleado para un ascenso u otra promoción, o tratar a alguien de manera diferente por cualquier otro propósito, por ejemplo, oportunidades de desarrollo, trabajar horas extras, vacaciones, horas de trabajo, exclusión de reuniones, etc. debido a su raza, sexo, identidad de género, religión, nacionalidad, origen étnico, orientación sexual, discapacidad, embarazo, edad, idioma, origen social u otro estado;
- Apodosos despectivos u ofensivos basados en la raza, sexo, identidad de género, religión, nacionalidad, origen étnico, orientación sexual, discapacidad, embarazo, edad, idioma, origen social u otro estado de una persona;
- Comentarios degradantes sobre el idioma, la vestimenta o las características físicas de una persona. Esto también incluye criticar a las personas por artículos usados por razones religiosas o culturales;

- Denigrar festivales culturales o religiosos específicos, o hacer comentarios irrisorios contra las creencias de un individuo;
- Exclusión social basada en la raza, sexo, identidad de género, religión, nacionalidad, origen étnico, orientación sexual, discapacidad, embarazo, edad, idioma, origen social u otra condición de una persona;
- Bromas o comentarios inapropiados y cuestionamientos sobre las habilidades de una persona;
- Interrogatorio injustificado, intrusivo o persistente sobre el origen étnico o racial de una persona, incluida su cultura o religión.

Diversidad

La diversidad se refiere a los rasgos y características que hacen que las personas sean únicas. Logrado a través del compromiso de reconocer y apreciar la variedad de características que hacen que las personas sean únicas en un ambiente que reconoce y celebra los logros individuales y colectivos.

La identidad depende de mucho más de una dimensión de los antecedentes de una persona. Al reconocer y apreciar las muchas características que hacen que las personas sean únicas, la diversidad brinda soluciones para eliminar la discriminación en el lugar de trabajo.¹ En pocas palabras, la diversidad es la presencia de diferencias dentro de un entorno determinado.

Igualdad

Igualdad se refiere al derecho de diferentes grupos de personas a ser tratados de la misma manera.

¹ Esta definición se basa en las que se encuentran en: Promoción de la equidad: diversidad étnica en el lugar de trabajo: una guía paso a paso, OIT, 2014, págs. 69–70, <http://www.ilo.org/declaration/info/publications/eliminationofdiscrimination/>

Igualdad entre mujeres y hombres (igualdad de género):

Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres. La igualdad significa que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de que hayan nacido hombre o mujer. La igualdad de género implica que se tomen en consideración los intereses, necesidades y prioridades tanto de mujeres como de hombres, reconociendo la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad entre mujeres y hombres se considera tanto una cuestión de derechos humanos como una condición previa y un indicador de una organización sostenible centrada en las personas.

Equidad

La equidad se refiere a oportunidades justas para que todos alcancen su máximo potencial de salud, independientemente del nivel demográfico, social, económico o geográfico.²

Inclusión

La inclusión implica lograr un entorno de trabajo en el que todas las personas sean tratadas de manera justa y respetuosa, tengan el mismo acceso a las oportunidades y los recursos, y puedan contribuir plenamente al éxito de la organización. La inclusión se refiere a los comportamientos y normas sociales que aseguran que las personas se sientan bienvenidas, esto se logra creando un entorno en el que las personas se sientan involucradas, respetadas, valoradas y conectadas, y al que las personas aportan su yo "auténtico" (sus ideas, antecedentes, y perspectivas) a su trabajo con colegas y clientes.

Personas con discapacidad

Las personas con discapacidad "incluyen a aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, pueden obstaculizar su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás".³

Mala conducta

Mala conducta se refiere a cualquier trato injusto o distinción arbitraria en las prácticas laborales, tales como contratación, promoción, acceso a la formación, remuneración, asignación de trabajo, terminación del empleo, jubilación, trato general en el lugar de trabajo basado en la raza, el sexo o la identidad de género de una persona, religión, nacionalidad, estado civil, origen étnico, casta, orientación sexual, discapacidad, enfermedades, embarazo, edad, idioma, origen social u otro estado, estado migratorio, membresía en organizaciones de trabajadores, incluidos sindicatos, afiliación política o cualquier otra característica personal. La discriminación puede ser un evento aislado que afecta a una persona, un grupo de personas en situación similar o puede manifestarse a través del acoso o abuso de autoridad interfiere con la capacidad de un trabajador para realizar un trabajo o tarea específico.

Ajustes razonables

Se refiere a las modificaciones y ajustes necesarios y apropiados que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando sea necesario en un caso, para garantizar a las personas con discapacidad el disfrute o el ejercicio en igualdad de condiciones con los demás de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

² <https://www.who.int/gender-equity-rights/understanding/equity-definition/en/>

³ <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>