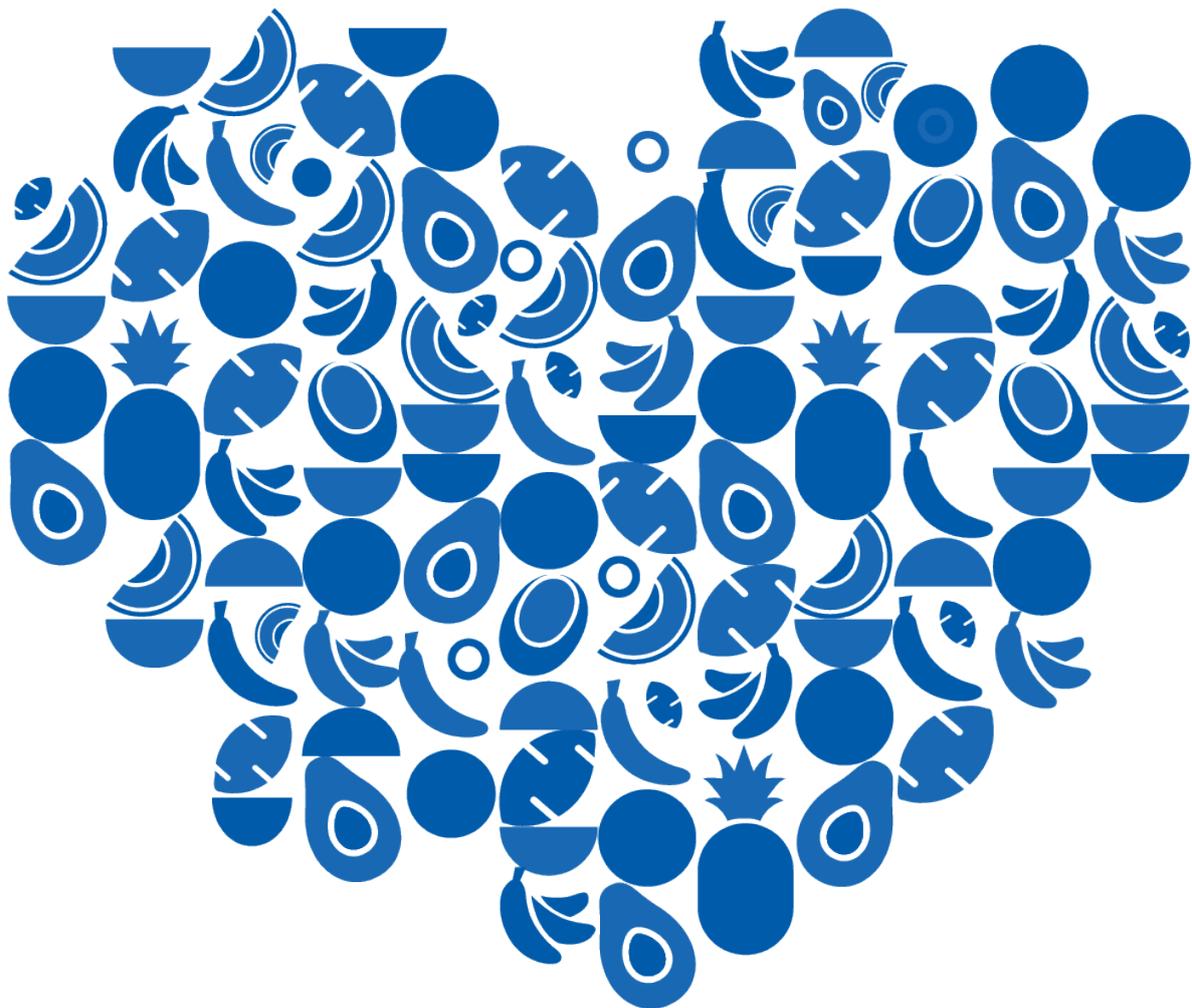




# Política Global de Diversidad e Inclusión

---



### INTRODUCCIÓN

Los Principios Fyffes describen nuestro compromiso con un entorno de trabajo que reconoce el valor de la diversidad de sus empleados, donde todos se sienten incluidos y valorados. En línea con los valores de nuestra empresa de Respeto y Prosperidad, 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. Refuerza nuestro compromiso con un entorno de trabajo que promueva la diversidad y la igualdad de oportunidades, donde exista confianza mutua y respeto por los derechos humanos. Se espera que nuestros empleados adopten el respeto y la tolerancia y que trabajen con compañeros de trabajo con distintas características y los incluyan. Ningún empleado debe tener miedo o vergüenza de ir a trabajar.

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

Para respaldar esta Política, la empresa proporciona capacitación y kits de herramientas para respaldar la comprensión, el monitoreo y la implementación de esta Política y los Principios Fyffes.

Por favor tómese el tiempo para leer y comprender esta Política y aproveche la capacitación brindada.



Helge H. Sparsoe  
Director Ejecutivo, Fyffes

### POLÍTICA

1. Fyffes se esfuerza por crear un entorno de trabajo diverso que promueva la dignidad y el respeto por cada empleado. Fyffes promueve prácticas y procedimientos laborales inclusivos.
2. Fyffes se compromete a apoyar un lugar de trabajo inclusivo y diverso que se adapte a los cambios demográficos, reconozca y valore las diferencias y evite la discriminación contra empleados vulnerables con 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 garantizará la implementación de políticas que describan medidas efectivas para eliminar o mitigar posibles barreras que los empleados puedan encontrar debido a sus diferencias.
5. Fyffes hará todo lo posible para promover la diversidad y la inclusión en todos los niveles de la empresa mediante la creación y el apoyo de programas y políticas que fomenten oportunidades de liderazgo para una fuerza laboral global diversa.
6. Fyffes se compromete a garantizar prácticas de compensación justas y equitativas y prohíbe tomar decisiones salariales basadas en criterios discriminatorios según las definiciones de esta Política.

### ALCANCE

7. Esta Política se aplica a los funcionarios, directores y empleados (ya sean permanentes, a plazo fijo o temporales) de Fyffes, nuestras subsidiarias y afiliadas (colectivamente, *empleados*), quienes deben comprender y respetar el contenido de esta Política independientemente de su puesto, ubicación geográfica o nivel de responsabilidad.
8. Esta Política se aplica a todos los empleados cuando Fyffes tiene control operativo de la entidad a la que están contratados los empleados.
9. Esta Política se aplica a proveedores, consultorías, agencias y contratistas en un sitio operativo de Fyffes, como una granja, una planta de empaque, un centro de maduración o una oficina corporativa.

### MALA CONDUCTA

10. A los efectos de esta Política, la falta de respeto y tolerancia hacia la diversidad y la discriminación relacionada en las prácticas de empleo se considera mala conducta y puede dar lugar a procedimientos disciplinarios que pueden llegar hasta el despido.
11. Fyffes no apoya ni tolera la discriminación, lo que incluye cualquier trato injusto o distinción arbitraria en las prácticas de empleo, como el reclutamiento,

- la promoción, el acceso a la capacitación, la remuneración, la asignación de trabajo, la terminación del empleo, la jubilación o el trato general en el lugar de trabajo basado en las características de un individuo.
12. En diferentes países, la legislación sobre discriminación cubre una amplia variedad 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 otra condición, estatus migratorio, membresía en organizaciones de trabajadores, incluidos sindicatos, casta, afiliación política o cualquier otra característica personal.
  13. La discriminación puede ser un hecho aislado que afecta a una persona o a un grupo de personas en situación similar o mediante acoso o abuso de autoridad que puede interferir en la capacidad de un trabajador para realizar un trabajo específico.

### COMUNICACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE ESTA POLÍTICA

14. Esta Política se comunica a los empleados por correo electrónico y se puede acceder a ella en el sitio web de Fyffes. Hay versiones impresas disponibles para los empleados que no tienen acceso a una computadora en el lugar de trabajo.

### RESPONSABILIDADES DE LOS EMPLEADOS DE FYFFES

15. Los empleados de Fyffes deben:
  - a. Ser respetuoso con los demás y mantener los más altos estándares de conducta.
  - b. Mantener un ambiente de trabajo armonioso comportándose de una manera libre de discriminación y de cualquier forma de mala conducta.
  - c. Familiarizarse con el contenido de esta Política, incluida la comprensión de lo que constituye una conducta indebida. Además, los empleados de Fyffes deben asistir a capacitaciones sobre derechos humanos o diversidad e inclusión.
  - d. Estar al tanto de las distintas opciones y canales internos que tienen a su disposición para denunciar y/o abordar de otro modo la mala conducta.
  - e. Respetar la confidencialidad y cooperar plenamente con los responsables de investigar los informes de mala conducta, tal como se describe en los Procedimientos de quejas de los Principios Fyffes.

### **RESPONSABILIDADES DE GERENTES Y SUPERVISORES**

16. Los gerentes y supervisores tienen obligaciones especiales para prevenir y disuadir la mala conducta y deben:

- a. Crear un entorno de trabajo seguro y armonioso, libre de discriminación y mala conducta. Para lograr ese entorno, los gerentes y supervisores deben actuar como modelos a seguir y mantener únicamente los más altos estándares de conducta.
- b. Comunicar esta Política a todos los empleados de Fyffes, asegurarse de que reciban la capacitación pertinente y actuar como un recurso de apoyo para los empleados de Fyffes y los empleados externos, como contratistas o consultores.
- c. Abordar, denunciar y escalar los presuntos incidentes de mala conducta de acuerdo con esta Política. Cuando la política local no prevea un procedimiento de denuncia, remita los incidentes al personal de RR. HH. para su análisis.
- d. Garantizar que los incidentes de mala conducta denunciados se resuelvan a través de los canales adecuados. En tales casos, los gerentes y supervisores deben demostrar equidad e imparcialidad y no ser objeto de intimidación ni favoritismo.
- e. Garantizar que todas las discusiones, comunicaciones y acciones se manejen con discreción, sensibilidad y confidencialidad.
- f. Garantizar que se tomen las medidas adecuadas para proteger a los empleados de Fyffes de represalias.

17. El hecho de que un gerente o supervisor no aborde cualquier acto conocido o razonablemente sospechado de mala conducta puede dar lugar a la imposición de medidas administrativas o disciplinarias apropiadas contra el gerente o supervisor, que pueden incluir el despido.

### **RESPONSABILIDADES DE FYFFES**

18. Fyffes pondrá a disposición de todos sus empleados recursos de aprendizaje adecuados para garantizar que conozcan las disposiciones clave de esta Política y los estándares de conducta esperados.

19. Fyffes garantizará que se tomen medidas oportunas y apropiadas cuando se informe de una mala conducta.

### **GOBERNANZA**

20. El Director de Recursos Humanos de Fyffes es responsable de actualizar, comunicar y brindar capacitación y procesos para garantizar que todos los empleados comprendan esta Política.

## ANEXO 1 - DEFINICIONES Y EJEMPLOS

### Lugar de trabajo

El lugar de trabajo incluye cualquier instalación de Fyffes, evento patrocinado o 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 al trato que se da a una persona o a un grupo de personas de manera diferente, especialmente negativa, en comparación con el trato que reciben otras personas. La discriminación puede ser un hecho aislado que afecta a una persona o a un grupo de personas en una situación similar o puede manifestarse a través del acoso o el abuso de autoridad. Algunos ejemplos de discriminación son:

- No recomendar ni considerar a un empleado para una promoción u otro avance, o tratar a alguien de manera diferente por cualquier otro motivo, por ejemplo, oportunidades de desarrollo, trabajo de horas extra, 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 denigrantes sobre el lenguaje, la vestimenta o las características físicas de una persona. Esto también incluye criticar a las personas por artículos que usan por razones religiosas o culturales.
- Denigrar festivales culturales o religiosos específicos o hacer comentarios despectivos contra las creencias de un individuo.
- Exclusión social basada en la raza, el sexo, la identidad de género, la religión, la nacionalidad, el origen étnico, la orientación sexual, la discapacidad, el embarazo, la edad, el idioma, el origen social u otra condición de una persona.
- Bromas o comentarios inapropiados y cuestionamiento de las habilidades de alguien.
- Preguntas injustificadas, intrusivas o persistentes 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. Se logra mediante el compromiso de reconocer y valorar la variedad de características que hacen que los individuos sean únicos en un ambiente que acoge y celebra los logros individuales y colectivos.

La identidad depende de más de una dimensión de los antecedentes de una persona. Al reconocer y valorar las numerosas características que hacen que las personas sean únicas, la diversidad ofrece soluciones para eliminar la discriminación en el lugar de trabajo<sup>1</sup>. En términos simples, la diversidad es la presencia de diferencias dentro de un entorno determinado.

### Igualdad

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

Igualdad entre mujeres y hombres (igualdad de género) La igualdad de género se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades entre mujeres y hombres. La igualdad significa que los derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres no dependerán de si nacieron hombres o mujeres. La igualdad de género implica que se tengan en cuenta 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 una cuestión de derechos humanos y una condición previa e indicadora de una organización sostenible centrada en las personas.

### Equidad

La equidad se refiere a la oportunidad justa para que todos alcancen su máximo potencial, independientemente del nivel demográfico, social, económico o geográfico<sup>2</sup>.

### Inclusión

La inclusión se refiere a un entorno de trabajo donde todas las personas son tratadas de manera justa y respetuosa, tienen igual acceso a oportunidades y recursos y pueden contribuir plenamente al éxito de la organización.

La inclusión se refiere a los comportamientos y normas sociales que garantizan que las personas se sientan bienvenidas; esto se logra creando un entorno en el que las personas se sienten involucradas, respetadas, valoradas y conectadas, y en el que los individuos aportan su yo auténtico (sus ideas, antecedentes y perspectivas) a su trabajo con colegas y clientes.

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>

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

### **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 impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás<sup>3</sup>.

### **Mala conducta**

La mala conducta se refiere a cualquier trato injusto o distinción arbitraria en las prácticas de empleo, 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 la raza, el sexo, la identidad de género, la religión, la nacionalidad, el estado civil, el origen étnico, la casta, la orientación sexual, la discapacidad, las enfermedades, el embarazo, la edad, el idioma, el origen social u otra condición, la situación migratoria, la afiliación a organizaciones de trabajadores, incluidos los sindicatos, la afiliación política o cualquier otra característica personal. La discriminación puede ser un hecho aislado que afecte a una persona o a un grupo de personas o mediante el acoso o el abuso de autoridad que interfiera en la capacidad de un trabajador para realizar una tarea o función específica.

### **Adaptación razonable**

Adaptación razonable significa 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 goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

3. <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/article-1-purpose.html>