



FAIRTRADE

Anexo 1 Código de Conducta

- **Explotación y abuso sexual**
- **Política contra el acoso y la intimidación**

(Fairtrade Ibérica, inscrita en el Registro de asociaciones del Ministerio del Interior con el número. 585589 y C.I.F. núm. G 20877437, con domicilio social en Impact Hub Madrid, c/Alameda 22, 28014 Madrid)

Código de conducta GA 7_FI Code v0.1 12_approved version 05072019 que ha sido aprobado en Asamblea General de Socios de Fairtrade Internacional en fecha 5 de Julio de 2019.

Actualización de código de conducta GA 7_FI Code v0.1 12_approved version 05072019 aprobado en Junta Directiva Fairtrade Ibérica en fecha 11 de abril de 2025.

Anexos Código de Conducta

Código de Conducta.

Fairtrade International & Fairtrade Ibérica

Principio 5.3 Explotación y abuso sexual

Fairtrade tiene una tolerancia cero hacia la explotación y el abuso sexual, y está comprometida con la prevención y protección de todas las personas contra todas las formas de explotación y abuso sexual. Entendemos la explotación sexual como el abuso real o intento de abuso de una persona en una posición de vulnerabilidad, poder diferencial o confianza, con fines sexuales, incluidos, entre otros, el beneficio monetario, social o político de la explotación sexual de otra persona. El abuso sexual se refiere a la intrusión física real o amenazada de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o en condiciones desiguales o coercitivas. Toda actividad sexual con un menor de edad se considera abuso sexual.

Los miembros de Fairtrade deben adoptar políticas que establezcan las responsabilidades del personal, los miembros de la Junta Directiva y del Comité, los consultores y contratistas, los voluntarios o los pasantes para contribuir a la prevención del abuso sexual. Estos incluirán procedimientos claros para abordar cualquier acusación o inquietud, garantizar la seguridad y la protección de cualquier posible víctima de abuso y prevenir cualquier daño futuro. El

compromiso de mantener las políticas y procedimientos debe formar parte del Código de Conducta de los Miembros.

Fairtrade Ibérica

Explotación, abuso y acoso sexual

Fairtrade Ibérica tiene tolerancia cero con el acoso sexual, la explotación o el abuso de cualquier tipo entre el personal, los socios, los voluntarios, los contratistas, las organizaciones asociadas o las comunidades beneficiarias. Fairtrade Ibérica se toma muy en serio su responsabilidad en este ámbito y tiene como objetivo proporcionar un entorno seguro para escuchar todas las inquietudes, contextos, quejas y posibles informes relativos a la explotación, el abuso y el acoso sexual que involucren a los empleados de la Fairtrade Ibérica, los miembros de la Junta Directiva, los consultores, los voluntarios, y los empleados.

La política se aplica a todo el personal y a los representantes de Fairtrade Ibérica.

Funciones y responsabilidades

La dirección se encargará de:

1. Garantizar que la salvaguardia forme parte de la contratación, incluida la selección de todo el personal;
2. Supervisar y garantizar el cumplimiento del Código de Conducta
3. Incorporar al nuevo personal, incluida la información y la formación en materia de salvaguardia;
4. Organizar una formación periódica
5. Llevar a cabo la selección y evaluación de riesgos
6. Reportar a la Junta Directiva – Fairtrade International o autoridades.

Todos los miembros de la Junta y representantes de la Fairtrade Ibérica

1. Cumplir con esta política y Código de Conducta;
2. Seguir los procedimientos
3. Estar alerta a los riesgos e incidentes de en su trabajo;

Las organizaciones asociadas (incluidas las organizaciones contratadas como contratistas y consultores):

1. Cumplir con esta política y Código de Conducta
2. Cumplir con el control y la evaluación de riesgos; .

La explotación, el abuso y el acoso sexuales son una violación de los derechos humanos básicos. Fairtrade Ibérica cree que todas las personas tienen derecho a vivir sus vidas libres de explotación, abuso y acoso sexual, independientemente de su género, raza, religión, discapacidad, origen social o cultural, o cualquier otra característica distintiva.

Principios básicos:

1. La responsabilidad y el cumplimiento son las expectativas rectoras de todo el personal que representa a la organización.
2. El compromiso y los procesos estrictos garantizan que se tomen medidas efectivas cuando surjan inquietudes e informes.
3. Evaluación de riesgos a través de procedimientos iterativos, guiar el seguimiento y la gestión de los diversos contextos globales.
4. La política y los procedimientos se alinean con la nueva política de FAIRTRADE INTERNATIONAL y los requisitos de su cumplimiento
5. La política y los procedimientos se alinean con el Código de Conducta actualizado.

Responsabilidades del personal y del programa

Todo el personal de FAIRTRADE IBÉRICA y es responsable de leer y firmar la política y seguir los procedimientos identificados y defender las mejores prácticas de en el lugar de trabajo diario.

A nivel de la alta dirección, esto incluye mantener una cultura organizativa que priorice la protección de FAIRTRADE IBÉRICA y fomente el bienestar de todas las personas.

Medidas de prevención y gestión

FAIRTRADE IBÉRICA se asegura de que todo el personal tenga acceso, esté familiarizado y conozca sus responsabilidades con respecto a la política y Código de Conducta

Asesoramiento y Mediación

Se puede considerar el asesoramiento o la mediación, en particular cuando la investigación no muestra motivos para la adopción de medidas disciplinarias, o cuando puede ser útil para ayudar a resolver el problema o ayudar a apoyar a la persona acusada y al denunciante.

Se podrá solicitar la participación del Comité de Supervisión y Cumplimiento de Fairtrade International.

Código de Conducta.

Fairtrade International & Fairtrade Ibérica

Principio 5.4 Política contra el acoso y la intimidación

Los Miembros de Comercio Justo se comprometen a proporcionar un entorno de trabajo seguro y adecuado, en el que exista confianza, respeto y seguridad mutuos. Los miembros deben tener tolerancia cero hacia cualquier forma de

acoso o intimidación que haga que los empleados u otras personas se sientan intimidados, inseguros u ofendidos.

El acoso puede ocurrir cara a cara, por correo electrónico, teléfono o carta y puede tomar la forma de la difusión de rumores maliciosos, trato injusto, comportamiento agresivo hacia otra persona, meterse con otra persona o socavarla regularmente, o negar injustamente a alguien oportunidades de capacitación o desarrollo. El acoso puede tener lugar entre personas mayores y jóvenes, o entre compañeros.

Los miembros se comprometen a adoptar políticas claras para prevenir el acoso y la intimidación, e integrarlas en el Código de Conducta de su personal. Las políticas de los miembros deben garantizar que existan mecanismos adecuados para detectar, denunciar y remediar cualquier denuncia de acoso o intimidación, con procedimientos claros que el personal y los gerentes deben seguir.

Fairtrade Ibérica

Intimidación y acoso

Política

Todos serán tratados con dignidad y respeto en Fairtrade Ibérica. La intimidación y el acoso de cualquier tipo no benefician a nadie y no serán tolerados.

Esta política se aplica a todos los miembros de la Gobernanza, voluntarios y personal de Fairtrade Ibérica dentro y fuera de las instalaciones, incluidos aquellos que trabajan fuera de su oficina principal, lugar de trabajo.

La intimidación y el acoso se tratarán como faltas disciplinarias.

¿Qué son la intimidación y el acoso?

Acoso, En términos generales, es una conducta no deseada que afecta la dignidad de hombres y mujeres en el lugar de trabajo, donde las acciones o comentarios se consideran degradantes e inaceptables para quien las recibe. Puede estar relacionado con la edad, el sexo, la raza, la discapacidad, la religión, las creencias, la sexualidad, la nacionalidad o cualquier característica personal del individuo, y puede ser persistente o un incidente aislado.

Intimidación sea un comportamiento ofensivo, intimidatorio, malicioso o insultante, un abuso o abuso de poder a través de medios destinados a socavar, humillar, denigrar o herir al destinatario.

La intimidación o el acoso pueden ser cometidos por un individuo contra otro individuo o involucrar a grupos de personas. Puede ser obvio o puede ser insidioso. Puede ser presencial o en comunicaciones escritas, correo electrónico, teléfono. Cualquiera que sea la forma que adopte, es injustificada y no deseada para el individuo. Puede tener lugar en privado o en público.

Algunos ejemplos de comportamiento de intimidación/acoso son los siguientes:

- difundir rumores malintencionados o insultar a alguien con palabras o comportamientos (especialmente por motivos de raza, sexo, edad, discapacidad, orientación sexual y religión o creencias);
- copiar memorandos que son críticos sobre alguien a otras personas que no necesitan saberlo;
- ridiculizar o degradar a alguien, metiéndose con él o preparándolo para que fracase;
- exclusión o victimización;
- trato injusto;
- supervisión autoritaria u otro abuso de poder o posición;
- insinuaciones sexuales no deseadas: tocamientos, estar demasiado cerca, exhibir materiales ofensivos;
- hacer amenazas o comentarios sobre la seguridad laboral sin fundamento;
- socavar deliberadamente a un trabajador competente mediante la sobrecarga y la crítica constante;
- Impedir el progreso de las personas bloqueando intencionadamente las oportunidades de promoción o formación.

Procedimientos

Las quejas de intimidación y/o acoso, o la información del personal relacionada con dichas quejas, se tratarán de manera justa, confidencial y sensible utilizando el formato general establecido en los procedimientos de quejas de Fairtrade Ibérica mediante su comunicación inmediata a la Dirección y/o Junta Directiva Investigación

Las quejas se tomarán en serio y se investigarán con prontitud, objetividad e independencia. A continuación, se pueden tomar decisiones sobre las medidas que hay que tomar.

Actuación formal

Los casos más graves de intimidación o acoso se tratarán según los procedimientos disciplinarios de la organización mediante reunión extraordinaria de Junta Directiva de Fairtrade Ibérica.

Cuando la intimidación o el acoso equivalen a una falta grave de conducta, se requerirá el soporte de Gabinete jurídico externo para evaluar posible medida disciplinar o despido.

Cualquier queja o denuncia será comunicada a Comité de Supervisión y Cumplimiento de Fairtrade International.

Asesoramiento y Mediación

Se puede considerar el asesoramiento o la mediación, en particular cuando la investigación no muestra motivos para la adopción de medidas disciplinarias, o cuando puede ser útil para ayudar a resolver el problema o ayudar a apoyar a la persona acusada y al denunciante.

Se podrá solicitar la participación del Comité de Supervisión y Cumplimiento de Fairtrade International.

En nombre de Junta Directiva