

# POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO Y ANTI DISCRIMINACIÓN



OCTUBRE 2020

V.1.0

BU ANDINA

Cervecería  
**ABInBev**   **CBN**   **≡ cervepar**

# INDICE

1. Objetivo y Alcance .....	3
2. Qué es el acoso .....	4
3. Reporte de acoso .....	6
4. Proceso de Investigación .....	7
5. Sin represalias .....	7
6. Confidencialidad .....	7
7. Relaciones personales .....	7
8. Responsabilidades del personal jerárquico .....	7
9. Acciones disciplinarias .....	8
10. Nuestros estándares .....	8
11. Contacto .....	8

## 1. OBJETIVO Y ALCANCE

En Anheuser-Busch InBev SA / NV ("AB InBev" o la "Compañía", incluidas sus filiales y filiales en las que Anheuser-Busch InBev SA / NV tiene control de gestión), nuestro sueño es unir a las personas por un mundo mejor. Al cumplir nuestro sueño, cada uno de nosotros es responsable de promover una cultura que resulte en un ambiente de trabajo seguro, positivo, diverso e inclusivo donde las personas puedan prosperar.

El propósito de esta Política contra el acoso y la discriminación ("Política") es garantizar que nuestros colegas puedan prosperar en un lugar de trabajo inclusivo libre de todas las formas de acoso, incluida la discriminación injusta, el acoso sexual y la conducta sexual inapropiada. Esta Política protege a nuestros colegas contra acciones inapropiadas que no son deseadas y no son bienvenidas y / o que crean un ambiente de trabajo intimidante, ofensivo u hostil.

AB InBev toma muy en serio el acoso y la discriminación y todas las denuncias/ quejas de acoso o discriminación serán investigadas de inmediato. AB InBev tomará medidas disciplinarias en casos de discriminación o acoso (pudiendo incluso las mismas llegar hasta el despido). AB InBev cree que el acoso y la discriminación no son comportamientos que se puedan tolerar o que puedan existir sin abordarse dentro de la organización. Además de ser una violación de esta Política, la discriminación, el acoso y ciertos tipos de acciones de este tipo pueden ser ilegales.

Todos los colegas de AB InBev son propietarios de esta Política. Los colegas que administran o supervisan a uno o más colegas tienen responsabilidades adicionales para informar violaciones y hacer cumplir esta Política y se supondrá que están familiarizados con el contenido de esta Política, independientemente de si han tenido entrenamiento formal sobre sus contenidos. Es obligación de estos colegas familiarizarse con el contenido de la presente política.

Las violaciones de esta o cualquier otra política de AB InBev se pueden informar a través de uno de los canales de informes disponibles. Si tiene alguna pregunta sobre sus obligaciones en virtud de esta Política, debe comunicarse con el equipo de Ética y Compliance o con su referente de People.

### 1.2. Quien se encuentra alcanzado

Esta Política se extiende a todos los colaboradores de AB InBev (a tiempo completo, a tiempo parcial y temporales, como los pasantes), incluidos los colegas de cualquier subsidiaria o empresa conjunta donde AB InBev tenga una participación mayoritaria o control de gestión. Esta Política también comprende a terceros cuando interactúan con colegas de AB InBev (por ejemplo, contratistas, subcontratistas, consultores, vendedores, proveedores, minoristas, clientes e invitados). No toleramos el acoso por parte de personas que no son empleados de la Compañía, ni toleramos el acoso a personas que no son empleados por parte de colegas nuestros en el lugar de trabajo. Si experimenta o es testigo de acoso que involucra a un tercero, debe informarlo a través de los mismos canales que informaría cualquier queja de acoso. AB InBev tomará las medidas adecuadas para investigar y remediar el problema.

### 1.3. Cuál es nuestro lugar

Nuestro compromiso con un lugar de trabajo libre de acoso se extiende más allá de las oficinas y edificios de AB InBev.

El acoso está prohibido tanto en el lugar de trabajo real como en cualquier lugar que pueda considerarse razonablemente como una extensión del lugar de trabajo, incluidos los baños, los alojamientos proporcionados por AB InBev, eventos sociales relacionados con el trabajo, fiestas en la oficina, eventos de entretenimiento para clientes, cualquier medio de transporte proporcionado por AB InBev (o un representante de AB InBev) para emprender un viaje hacia y desde los lugares antes mencionados, y cualquier otro lugar donde se realicen negocios de AB InBev o que puedan considerarse razonablemente como una extensión del lugar de trabajo (todo lo cual consideramos que es nuestro "Lugar de trabajo de la empresa" según esta Política).

El acoso también puede tener lugar en línea o mediante comunicaciones electrónicas. Si bien los mensajes y la publicación de información en línea pueden ser una excelente manera de conectarse con otros, siempre compórtese de una manera que sea coherente con esta Política y las directrices de redes sociales de AB InBev.

Debe tenerse en cuenta que se espera que todos los empleados se comporten de acuerdo con nuestros principios dentro y fuera del trabajo. Si usted es testigo o víctima de una situación de acoso y/o discriminación fuera del lugar de trabajo, también puede denunciarlo mediante los canales que corresponda.

## 2. QUÉ ES EL ACOSO

### 2.1. Acoso

El acoso incluye toda conducta inapropiada que crea un ambiente irrespetuoso, intimidante, hostil, degradante, humillante y/u ofensivo. El acoso puede involucrar conducta verbal o física, incluidos comentario y acciones o gestos que afectan la dignidad o la integridad psicológica o física de un colega. El acoso puede variar desde formas extremas como violencia, amenazas o contacto físico hasta acciones menos obvias como ridiculizar, burlarse o molestar repetidamente a colegas o subordinados. Un solo incidente que tiene un efecto nocivo duradero en un colega o una serie de incidentes puede ser acoso.

Ejemplos de comportamiento que pueden configurar acoso incluyen:

- a) Bromas o comentarios despectivos o insensibles.
- b) Insultos raciales, comentarios despectivos sobre el acento de una persona, exhibición de símbolos racialmente ofensivos.
- c) Comentarios sobre la vida privada de una persona o su aspecto.
- d) Ridiculizar o denigrar a una persona.
- e) Insinuaciones o amenazas verbales.
- f) Excluir injustificadamente a alguien de las conversaciones normales en el lugar de trabajo y hacer que se sientan menospreciados.
- g) Sabotear el trabajo de una persona.
- h) Comentarios que ridiculizan o estereotipan a las personas.
- i) Mostrar o compartir imágenes ofensivas como carteles, videos, fotos, dibujos animados, protectores de pantalla, correos electrónicos o dibujos que son despectivos.
- j) Agresión física o acoso.
- k) Falta de voluntad para capacitar, evaluar, ayudar o trabajar con un colega.
- l) Actos intimidantes intimidación o amenazas directas.
- m) Cualquier otra conducta que muestre hostilidad, falta de respeto o maltrato hacia un individuo.

Esta lista de ejemplos no es exhaustiva, y puede haber otros comportamientos que constituyen acoso bajo esta Política.

Las víctimas de acoso pueden ser del mismo sexo o de diferente sexo, orientación sexual, raza u otro estado que el acosador.

"Estaba bromeando", "no quise decirlo de esa manera", "esto es aceptable de dónde vengo", o "nadie se ha quejado de este comportamiento antes", no son excusas para el acoso, así como tampoco excusarse por haberlo hecho estando bajo la influencia del alcohol u otras sustancias.

### 2.2. Acoso Sexual

El acoso sexual es acoso específicamente basado en el sexo, la orientación sexual, la expresión de género, la identidad de género o el estado de ser transgénero de una persona, e incluye cualquier avance sexual verbal o físico no deseado, atención sexual no solicitada, demanda o solicitud de acceso o favores sexuales, insinuaciones sexuales, declaraciones derogatorias sexualmente explícitas, o comentarios sexualmente discriminatorios, u otra conducta verbal o física no deseada de naturaleza sexual. El acoso sexual es una forma ilegal de discriminación sexual y una forma de mala conducta de los empleados.

La conducta puede ser acoso sexual incluso cuando no está motivada por el deseo sexual.

La conducta puede ser acoso sexual independientemente del género o la expresión de género de la víctima y las víctimas pueden ser del mismo sexo que el acosador, así como del sexo opuesto.

Ejemplos de comportamiento que pueden constituir acoso sexual incluyen:

- a) Violación, agresión sexual, abuso sexual o intentos de cometer estos asaltos.
- b) Avances sexuales no deseados o solicitudes de citas.
- c) Comportamiento no verbal, como mirar fijamente, mirar de reajo, silbar o hacer gestos indecentes.
- d) Mostrar o compartir imágenes ofensivas como carteles, videos, fotos, dibujos animados, protectores de pantalla, correos electrónicos o dibujos que son sexuales;
- e) Comentarios ofensivos sobre la apariencia u otras características personales o físicas, como comentarios con carga sexual o comentarios sobre la discapacidad física de alguien.
- f) Contacto físico innecesario o no deseado, como tocar, pellizcar, acariciar, besar, andar a tientas o masajear, bloquear el movimiento normal o interferir físicamente con el trabajo de otro individuo.
- g) Amenazas o demandas que una persona presente a solicitudes sexuales como condición de contratación, promoción, empleo continuo o para evitar alguna otra pérdida, y ofertas de beneficios relacionados con el empleo a cambio de favores sexuales.
- h) Otras conductas de orientación sexual que no son bienvenidas y que tienen el efecto de crear un ambiente de trabajo que sea hostil, ofensivo, intimidante o humillante también pueden constituir acoso sexual, sea o no intencionado.

Cualquier persona puede participar en el acoso: un superior, un subordinado, un compañero de trabajo, un contratista independiente, trabajador por contrato, vendedor, cliente o visitante. El acoso sexual puede ser un solo incidente o una serie de actos de acoso. Cualquier conducta de acoso, incluso un solo incidente, puede abordarse bajo esta Política. Es una violación de esta Política participar en acoso sexual de cualquier tipo.

### 2.3. Discriminación

La discriminación es la negación injusta de la igualdad de trato y oportunidad a las personas o grupos en función de una o más de las características enumeradas a continuación:

- a) Raza, color, origen étnico o nacional.
- b) Edad.
- c) Religión o creencias religiosas.
- d) Sexo, incluido el embarazo, el parto o la lactancia.
- e) Orientación sexual.
- f) Género y expresión de género.
- g) Nacionalidad, estatus migratorio, ciudadanía o ascendencia.
- h) Estado militar o veterano protegido.
- i) Discapacidad física o mental, afección médica, información o características genéticas (o las de un miembro de la familia).
- j) Estado parental
- k) Estatus como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso; o cualquier otra base prohibida por las leyes locales aplicables.

Esta lista no es exhaustiva y puede haber otras circunstancias en las que a los colegas se les niegue injustamente la igualdad de trato. Es una violación de esta Política participar en cualquier tipo de discriminación.

### 3. REPORTE DE ACOSO

Si ha sido objeto de algún tipo de hostigamiento, o si ha sido testigo de que otros han sido hostigados, puede informar los incidentes en la Línea Ética de Compliance de AB InBev, por la página web <http://talkopenly.ab-inbev.com> o llamando al 0800-666-3420 (Argentina) o al 000-416-205-640 (Uruguay).

Nuestra línea de ayuda está disponible las 24 horas y es gratuita. Está disponible para todos los colegas y estos pueden CONFIDENCIALMENTE y, si lo desea, ANÓNIMAMENTE informar cualquier inquietud en relación con posibles incumplimientos de esta Política o de otras políticas de la Compañía. Es un medio seguro de presentación de denuncias, proporcionado por una empresa independiente. Asimismo, también puede denunciar el acoso a través de cualquiera de los siguientes canales: su gerente de línea, el gerente de su gerente de línea, Equipo de People; Equipo de Ética y Compliance.

#### 3.1. Acoso sexual

Para facilitar a los colegas la comprensión de sus derechos y obligaciones bajo esta Política, se ha implementado, en conjunto con People el programa de Champions. El papel del Champion es garantizar que las denuncias de acoso sexual se identifiquen de manera oportuna y se dirijan a través de los canales adecuados. Las denuncias de acoso sexual también pueden hacerse a través de un Champion.

El Comité de Ética y Compliance, junto con el Comité de Diversidad liderado por People designará a los Champions.

El Comité de Ética y Compliance y el Comité de Diversidad también se asegurarán que los Champions reciban capacitación especial con respecto a la identificación de comportamientos indicativos de acoso sexual, la interacción con posibles víctimas de acoso sexual, confidencialidad, sensibilidad y manejo de las fases iniciales de las denuncias de acoso sexual. Los Embajadores de la BU tienen el deber de garantizar que las denuncias de acoso sexual se presenten de manera adecuada y se informen de manera oportuna a través de la Línea Ética o se registren en un sistema de gestión de casos aprobado por un Director global de Ética y Compliance. La Compañía también buscará orientación y sugerencias para los Champions sobre cómo mejorar la implementación de esta Política, los procedimientos exigidos por esta Política y cualquier capacitación asociada. Cabe destacar que los Champions no son responsables de investigar las denuncias o las medidas disciplinarias, sino que están allí para ayudar a crear conciencia sobre la Política y proporcionar una vía alternativa a través de la cual las víctimas de acoso pueden plantear preguntas, inquietudes u otras consultas sobre comportamientos problemáticos.

El Comité de Ética y Compliance de la BU también será responsable de garantizar que los nombres y la información de contacto de los Champions se muestren de manera destacada en los canales de comunicación relevantes (incluyendo señalización digital, intranet, etc.) y que todos los colegas sean notificados y luego se actualiza periódicamente por correo electrónico con los nombres y la información de contacto de sus embajadores de la BU.

#### 3.2. Acciones a cargo de gerentes y supervisores

Los supervisores y gerentes que reciben comentarios/ denuncias de discriminación o acoso deben informar directamente a través de la Línea Ética (o al Embajador en casos de acoso sexual) lo antes posible, pero a más tardar dentro de los cinco días hábiles posteriores a la recepción de la denuncia.

Los supervisores y gerentes que se den cuenta o tengan conocimiento de una violación grave y / o sistémica de esta Política deben informar tan pronto como sea posible. Los supervisores y gerentes también pueden estar sujetos a medidas disciplinarias si participan o de alguna manera toleran conductas de acoso sexual. Si los supervisores y gerentes no informan oportunamente sobre posibles violaciones de esta Política, pueden estar sujetos a medidas disciplinarias.

## 4. PROCESO DE INVESTIGACIÓN

AB InBev investigará cualquier denuncia bajo esta Política de manera rápida, exhaustiva e imparcial, de acuerdo con los Lineamientos de Investigación. El equipo de Ética y Compliance, y los comités ad hoc que se conformen a tal efecto y/o el Comité de Ética y Compliance determinarán cualquier acción correctiva o disciplinaria.

Se espera que todos los colegas cooperen con las investigaciones realizadas de conformidad con esta Política. No cooperar en una investigación puede dar lugar a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

## 5. SIN REPRESALIAS

Reconocemos que los colaboradores pueden tener dificultades o temores en presentar denuncias sobre el acoso, por lo que esta Política tiene como objetivo alentar a los colegas a presentar sus inquietudes sin temor a represalias.

En consecuencia, es una violación de esta Política que cualquier colega tome represalias contra un individuo únicamente porque él o ella, de buena fe, se quejó o expresó la intención de informar, lo que cree de buena fe que es acoso, a la Compañía o a una agencia gubernamental, o por haber ayudado a otro colega a denunciar o por haber participado en una investigación o procedimiento relacionado con una denuncia de acoso, incluso como testigo.

## 6. CONFIDENCIALIDAD

AB InBev mantendrá todas las denuncias recibidas de manera confidencial en la medida de lo razonablemente posible mientras cumpla con su obligación de investigar y poner fin a cualquier conducta de acoso, discriminación o represalia. En cada investigación, haremos nuestro mejor esfuerzo para respetar la privacidad de todas las personas involucradas. Puede ser necesario discutir los reclamos con personas con conocimiento sobre el mismo y con las personas contra quienes se presentó la denuncia. Se puede requerir a las personas entrevistadas, incluidos los testigos, que no discutan ningún aspecto de la investigación con terceros y el incumplimiento de una directiva de confidencialidad puede dar lugar a medidas disciplinarias.

## 7. RELACIONES PERSONALES

Esta Política no se aplica a las decisiones privadas y consensuadas de los colegas con respecto a las relaciones personales. Sin embargo, las relaciones personales consensuadas entre colegas tienen el potencial de conflicto de interés. Para obtener más información sobre la política de la Compañía sobre las relaciones personales entre colegas, consulte la Política de Conflicto de Intereses.

## 8. RESPONSABILIDADES DEL PERSONAL JERÁRQUICO

La prevención es la mejor herramienta para eliminar el acoso en el lugar de trabajo. Sin embargo, ninguna persona por sí sola puede prevenir el acoso. Todos los colegas son propietarios de esta Política. Además de sus obligaciones de informar todos los incidentes de acoso establecidos en la Sección 2, todos los supervisores y gerentes de AB InBev deben:

- a) Leer y comprender esta Política y las implicaciones del incumplimiento.
- b) Asegurarse de que los colegas de su equipo entiendan y cumplan con esta Política.
- c) Asegurarse de que los colegas de su equipo sepan que pueden denunciar cualquier cuestión relacionada con el acoso o la discriminación, sin temor a la victimización o represalia.
- d) Saber cómo y dónde presentar denuncias/ consultas bajo esta Política e informar a los colegas de su equipo cómo y dónde presentarlas.

## 9. ACCIONES DISCIPLINARIAS

Cualquier colega que haya violado esta Política puede estar sujeto a medidas disciplinarias y / o correctivas apropiadas. Esto puede incluir, pero no se limita a:

- a) Reprimenda escrita o verbal.
- b) Suspensión.
- c) Fin de la relación laboral.

También puede ser necesaria la derivación a otra autoridad apropiada para su revisión por una posible violación de las leyes locales.

## 10. NUESTROS ESTÁNDARES

Esta Política establece los estándares mínimos de AB InBev para abordar y prevenir el acoso. Los países y / o las operaciones comerciales pueden implementar políticas adicionales que aborden el acoso, la discriminación y / o las represalias, pero solo en la medida en que esas políticas sean consistentes con la presente. Los estándares establecidos en esta Política pueden ser más altos y proporcionar una mayor protección a los colegas de AB InBev que algunas leyes locales. En consecuencia, un colega puede violar esta Política incluso si no viola las leyes locales.

Nada en esta Política está destinado a entrar en conflicto con la ley local, incluidas las leyes laborales, que pueden variar de un país a otro. En la medida en que perciba un conflicto entre esta Política y la ley local, solicite orientación a su equipo legal local sobre cómo resolver dicho conflicto.

Nada de lo contenido en estas reglas operará en derogación de ninguna ley en perjuicio de cualquier derecho de cualquier colega bajo otras reglas o leyes locales.

Todas las investigaciones realizadas por colegas de la Compañía, ya sea por acoso sexual o de otro tipo, se llevarán a cabo de conformidad con los Lineamientos de Investigación.

## 11. CONTACTO

Por cualquier pregunta sobre esta Política puedes contactar al equipo de Ética y Compliance, o también se pueden hacer online a través del Canal de Compliance: <http://compliancechannel.ab-inbev.com/>; o través del correo electrónico de andina cumple de tu país.

Las denuncias referidas a esta Política pueden realizarse utilizando la Línea Ética, y también pueden ser escaladas directamente a tu gerente de línea o a tu referente de People quienes deberán comunicarse de inmediato con el equipo de Ética y Compliance.



# POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO Y ANTI DISCRIMINACIÓN



OCTUBRE 2020

V.1.0

BU ANDINA

Cervecería  
**ABInBev**   **CBN**   **≡ cervepar**