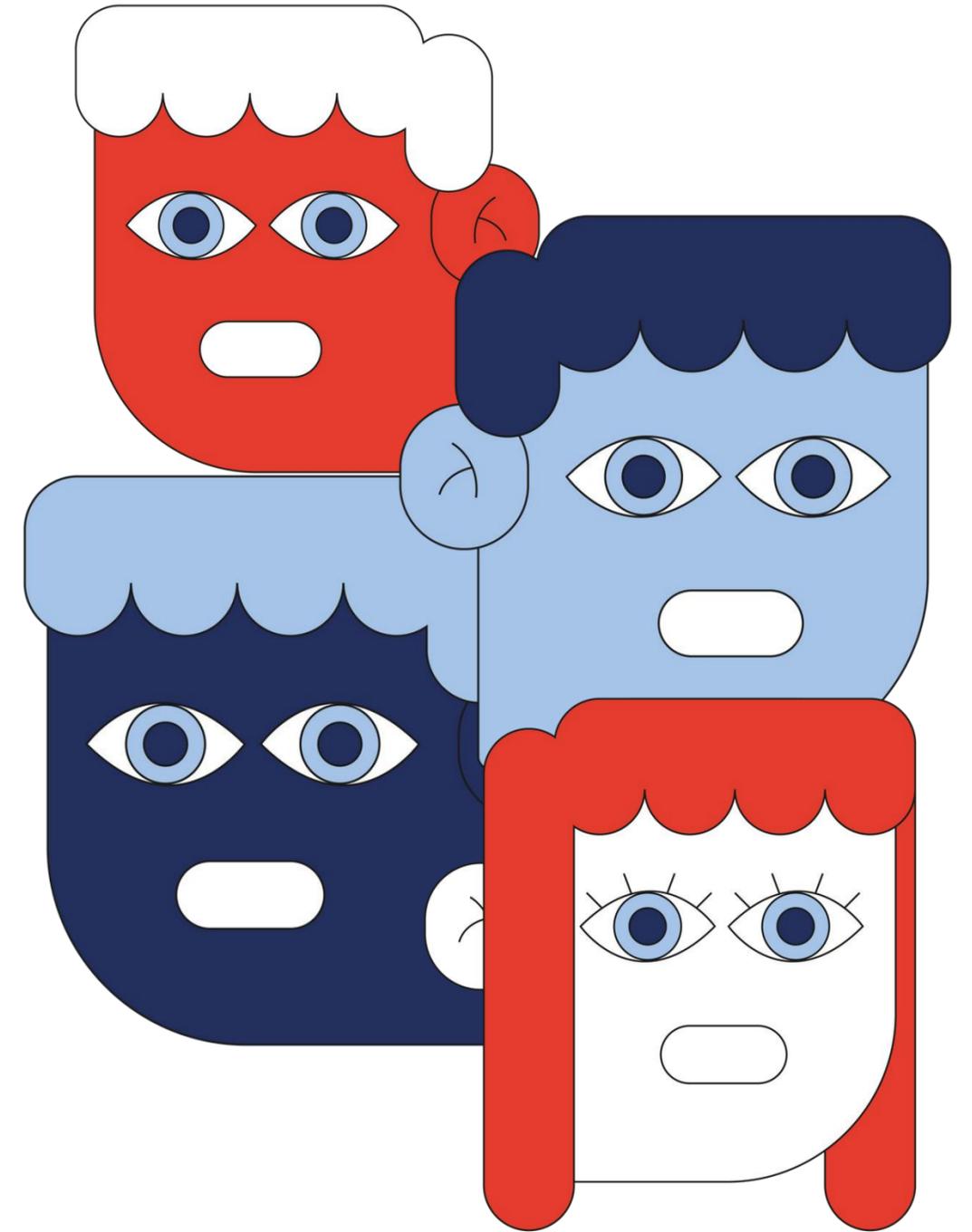


# POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

 **cervepar**  
*Uniendo a la gente  
por un mundo mejor*





## **RECONOCEMOS LA DIGNIDAD HUMANA**

Cervepar reconoce que todas las personas son iguales en dignidad y derechos, por lo que repudiamos cualquier tipo de discriminación por motivos étnicos, de sexo, de origen nacional o social, posición económica, idioma, edad, religión, preferencias políticas o sindicales, discapacidad, diversidad sexual, entre otros motivos.



## **NO TOLERAMOS EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN**

Cervepar toma muy en serio el respeto de los derechos y de la dignidad de las personas, ya que éstos son esenciales para lograr un ambiente laboral saludable y propicio para el desarrollo personal y profesional de nuestros colaboradores/as. Por tanto, implementamos acciones a fin de eliminar cualquier tipo de práctica que atente contra el derecho y dignidad de nuestros colaboradores y proveedores.

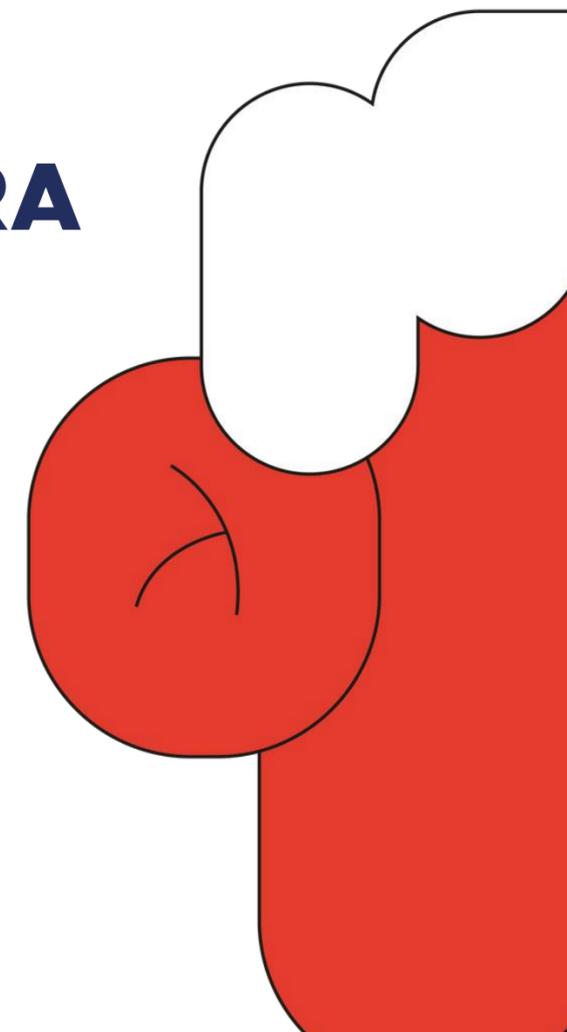


## **PROMOVEMOS UN AMBIENTE LABORAL SALUDABLE**

Cervepar no tolerará ningún acto de acoso y discriminación, estos actos se encuentran totalmente prohibidos y, previa investigación en el marco de un debido proceso, serán sancionados.

# LOS PRINCIPIOS **RECTORES**

- ✦ **IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**
- ✦ **DIGNIDAD DE LA PERSONA HUMANA**
- ✦ **AMBIENTE LABORAL SALUDABLE Y PROPICIO PARA EL DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL**
- ✦ **CONFIDENCIALIDAD**
- ✦ **RESPECTO AL DEBIDO PROCESO**





**¿QUÉ  
BUSCAMOS**

**CON ESTA  
POLÍTICA?**

**1.** **PROMOVER UNA CULTURA QUE GARANTICE UN AMBIENTE LABORAL SEGURO, SALUDABLE, POSITIVO E INCLUSIVO, PARA ASEGURAR QUE NUESTROS COLABORADORES/AS PUEDAN DESARROLLARSE EN UN AMBIENTE LABORAL ADECUADO LIBRE DE CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN.**

**2.** **PROTEGER A NUESTROS COLABORADORES/AS DE SITUACIONES GENERADAS POR ACCIONES INADECUADAS, NO DESEADAS Y DESAGRADABLES QUE CREAN UN AMBIENTE NO PROPICIO PARA EL DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL.**

# ALCANCE DE LA POLÍTICA

## **DISCRIMINACIÓN**

CUALQUIER TRATO DIFERENCIADO BASADO EN MOTIVOS ÉTNICOS, DE SEXO, DE ORIGEN NACIONAL O SOCIAL, POSICIÓN ECONÓMICA, IDIOMA, EDAD, RELIGIÓN, PREFERENCIAS POLÍTICAS O SINDICALES, DISCAPACIDAD, DIVERSIDAD SEXUAL, ENTRE OTROS MOTIVOS.

## **VIOLENCIA LABORAL**

TODA ACCIÓN EJERCIDA SOBRE EL COLABORADOR/A DE MANERA DIRECTA MEDIANTE ACTOS, COMENTARIOS, CONDUCTAS CON CONNOTACIÓN SEXUAL O NO, MOBBING O ACOSO SEXUAL NO CONSENTIDOS, EJERCIDA POR SUPERIORES O COMPAÑEROS DE IGUAL O INFERIOR JERARQUÍA

## **ACOSO LABORAL O "MOBBING"**

ES UN TIPO DE VIOLENCIA LABORAL QUE SE DA ANTE CONDUCTAS O PRÁCTICAS REALIZADAS DE MANERA SISTEMÁTICA Y RECURRENTE EN EL AMBIENTE LABORAL, MEDIANTE AGRESIONES PSICOLÓGICAS QUE ATENTAN A LA DIGNIDAD.

## **ACOSO SEXUAL**

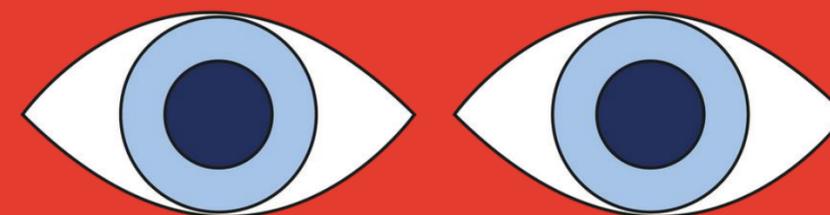
CONDUCTA O COMPORTAMIENTO DE ÍNDOLE SEXUAL QUE GENERA INTIMIDACIÓN O HUMILLACIÓN A LA VÍCTIMA.

- **CHANTAJE SEXUAL**
- **ACOSO SEXUAL AMBIENTAL**
- **ACOSO LABORAL SEXISTA**



# ACCIONES QUE DEBEMOS

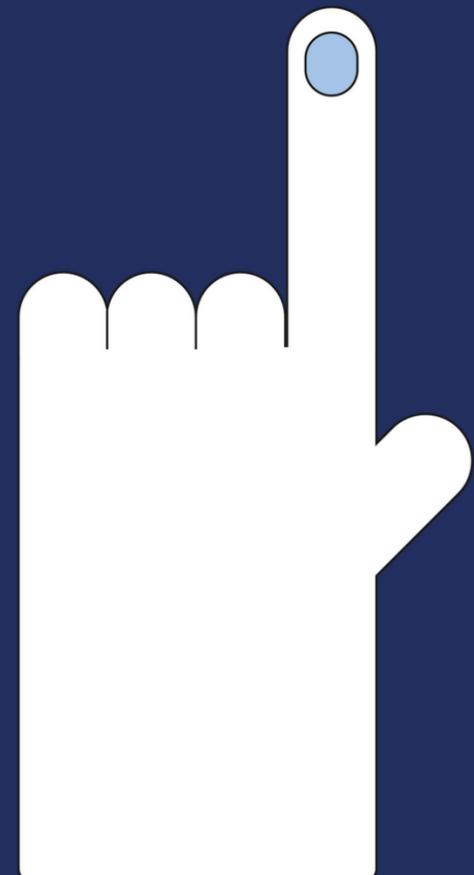
## **EVITAR Y ERRADICAR**



- **COMENTARIOS OFENSIVOS, BURLAS BASADAS EN DISCAPACIDADES O EN CUALQUIER CAUSA DISCRIMINATORIA**
- **AMENAZAS DE CUALQUIER TIPO.**
- **GRITOS O INSULTOS.**
- **COMENTARIOS O CHISTES DE TIPO SEXUAL.**
- **MANOSEOS, ACERCAMIENTO FÍSICO EXCESIVO, ABRAZOS O CARICIAS INDESEADAS O FORZADAS**
- **INSINUACIONES SEXUALES A TRAVÉS DE MIRADAS, MENSAJES, LLAMADAS, ENVÍO DE CORREOS ELECTRÓNICOS, O COMENTARIOS.**
- **CHISTES O BROMAS BASADOS EN EL SEXO O DIVERSIDAD SEXUAL DE LA PERSONA O ALGUNA DISCAPACIDAD FÍSICA, MENTAL O DE CUALQUIER TIPO.**
- **LIMITACIONES PARA ACCESO A PROMOCIONES, AUMENTOS O BENEFICIOS LABORALES POR RAZÓN DEL SEXO O DE CUALQUIER OTRO MOTIVO QUE NO FUERA LA CAPACIDAD LABORAL O PROFESIONAL DE LA PERSONA.**
- **TRATO DESFAVORABLE O COMENTARIOS OFENSIVOS O DISCRIMINATORIOS BASADOS EN EL EMBARAZO O PERMISOS DE MATERNIDAD.**

# ACCIONES QUE PUEDE TOMAR **LA VÍCTIMA**

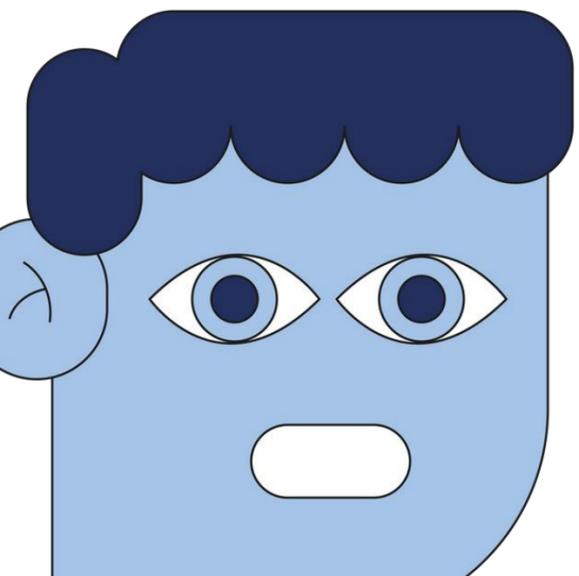
- REALIZAR LA DENUNCIA ANTE LA **LÍNEA ÉTICA (\*38422=\*ÉTICA)**  
GARANTIZAMOS TOTAL CONFIDENCIALIDAD Y AGILIDAD PARA  
RESOLVER EL CASO EN MENOS DE 30 DÍAS.
- REALIZAR LA DENUNCIA AL **COMITÉ DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN** DE  
CERVEPAR A DENISE CORONEL (DECORONEL@CERVEPAR.COM.PY) Y/O  
INÉS CÁCERES (INCACERE@CERVEPAR.COM.PY)
- RECURRIR A LA ASISTENCIA JURÍDICA Y/O PSICOLÓGICA DE EAP  
**WWW.PORTALDEBIENESTAR.COM**



# **¿QUÉ HAGO SI UNA VÍCTIMA ME COMENTA SU EXPERIENCIA, PERO NO QUIERE DENUNCIAR?**

EN CERVEPAR TENEMOS UN COMPROMISO REAL CON COMBATIR ESTA PROBLEMÁTICA Y ENTENDEMOS QUE NO EN TODOS LOS CASOS LA VÍCTIMA PODRÍA ANIMARSE A DENUNCIAR, PERO NO POR ESTO, NOS QUEDAREMOS CON LOS BRAZOS CRUZADOS.

DISEÑAMOS UN **PROTOCOLO DE REPORTE DE TERCEROS** PARA AQUELLOS CASOS EN LOS QUE TOMEMOS CONOCIMIENTO DE UNA EXPERIENCIA AJENA DE ACOSO O DISCRIMINACIÓN. EL OBJETO DE ESTE PROTOCOLO ES QUE EL CASO LLEGUE A CONOCIMIENTO DEL COMITÉ DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN Y SE PUEDAN TOMAR LAS ACCIONES APROPIADAS, GARANTIZANDO LA CONFIDENCIALIDAD Y SEGURIDAD DE LA VÍCTIMA EN TODO MOMENTO.



# PROTOCOLO DE ACCIÓN

**NUESTRA LÍNEA ÉTICA ESTÁ DISPONIBLE LAS 24 HORAS Y NO TIENE COSTO. ESTÁ DISPONIBLE PARA TODOS LOS COLABORADORES, QUIENES PUEDEN INFORMAR DE MANERA CONFIDENCIAL Y SI LO DESEAN, ANONIMAMENTE, CUALQUIER PREOCUPACIÓN EN RELACIÓN CON POTENCIALES VIOLACIONES A ESTA POLÍTICA U OTRAS POLÍTICAS DE LA COMPAÑÍA.**

**LA LÍNEA ÉTICA ES UNA MANERA SEGURA DE INFORMAR, Y ES MANEJADA POR UNA EMPRESA INDEPENDIENTE. ALTERNATIVAMENTE, TAMBIÉN PUEDE INFORMAR UN ACOSO A TRAVÉS DE CUALQUIERA DE LOS SIGUIENTES CANALES:**

- ✦ SU SUPERVISOR DIRECTO.**
- ✦ EL SUPERVISOR DE SU SUPERVISOR DIRECTO**
- ✦ EQUIPO DE PEOPLE**
- ✦ EQUIPO DE LEGALES**

**INÉS CACERES** - LÍDER DE LEGALES - [INCACERE@CERVEPAR.COM.PY](mailto:INCACERE@CERVEPAR.COM.PY) / **DENISE CORONEL** - PEOPLE DESIGN - [DECORONEL@CERVEPAR.COM.PY](mailto:DECORONEL@CERVEPAR.COM.PY)

# **TRATAMIENTO DE DENUNCIAS**

**CERVEPAR GARANTIZA QUE TODA DENUNCIA Y PROCESO INVESTIGATIVO SERÁ DESARROLLADO CON ABSOLUTA CONFIDENCIALIDAD, CON EL OBJETIVO DE RESPETAR LA INTIMIDAD DE LA VÍCTIMA Y GARANTIZAR SU PROTECCIÓN**

LAS DENUNCIAS SERÁN EVALUADAS POR EL COMITÉ DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DESIGNADOS POR EL DIRECTORIO, PARA LO CUAL SE CONSIDERARÁ LOS PERFILES QUE REÚNAN CARACTERÍSTICAS COMO CONFIABILIDAD, SENSIBILIDAD Y RESPONSABILIDAD.

# **SANCCIONES POR INCUMPLIMIENTO**

TODOS LOS COLABORADORES/AS, PROVEEDORES/AS, CLIENTES/AS, DIRECTORES/AS Y ALIADOS/AS SE ENCUENTRAN OBLIGADOS AL CUMPLIMIENTO DE ESTA POLÍTICA Y SUS PRINCIPIOS RECTORES.

**CUALQUIERA, SIN EXCEPCIÓN, QUE INCURRA EN UNA CONDUCTA IGUAL O SIMILAR A LAS MENCIONADAS ANTERIORMENTE SERÁ SANCIONADO POR CERVEPAR CON LAS MEDIDAS Y/O ACCIONES PERTINENTES, ENTRE LAS CUALES SE ENCUENTRAN LA DESVINCULACIÓN LABORAL Y/O COMERCIAL Y/O REPORTE A LAS INSTITUCIONES CORRESPONDIENTES.**

*Uniendo a la gente  
por un mundo mejor*



**cervepar**