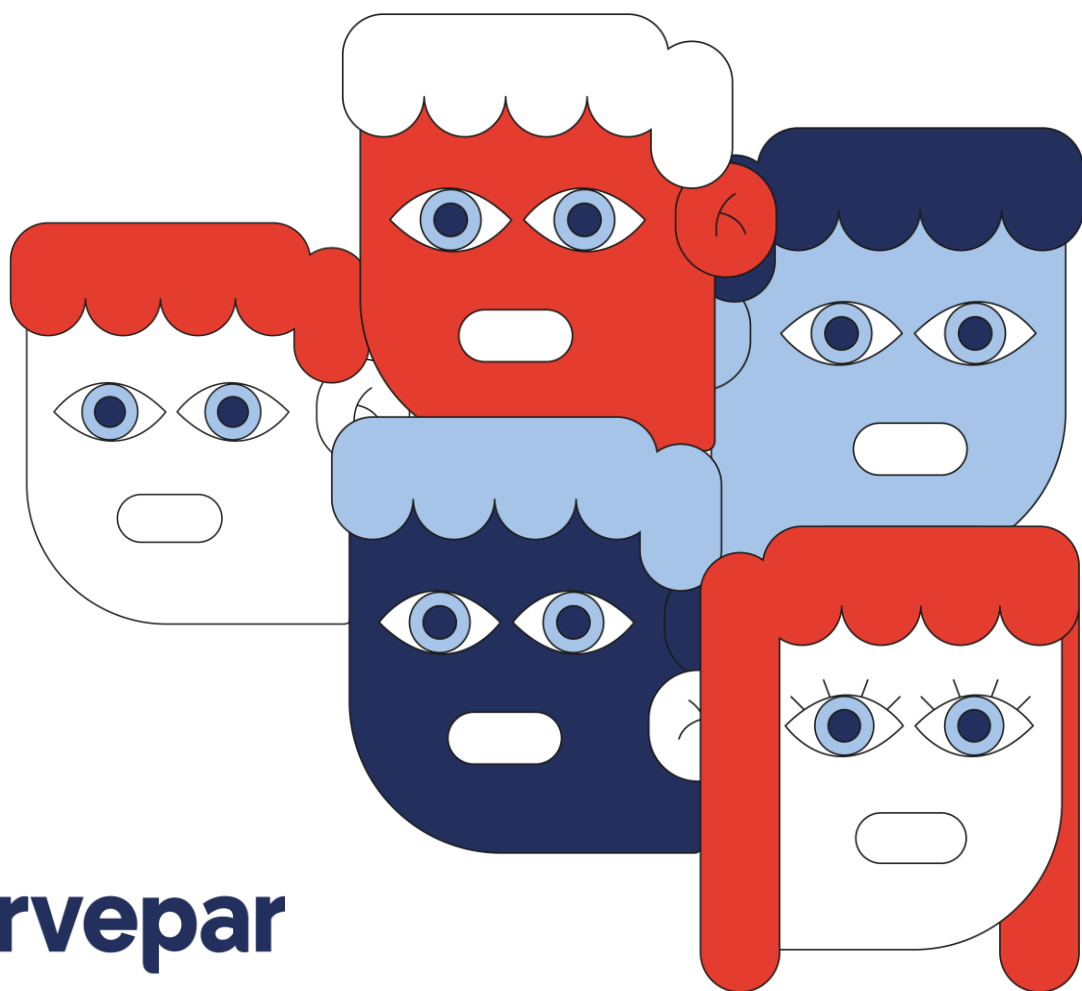


PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

ANTE CASOS DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN



 **cervepar**

*Uniendo a la gente
por un mundo mejor*

1. FUNDAMENTACIÓN

RECONOCEMOS LA DIGNIDAD HUMANA



Cervepar S.A., Cervecería Paraguaya S.A., Fábrica Paraguaya de Vidrios S.A. y FSB S.A. reconocen 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 S.A., Cervecería Paraguaya S.A., Fábrica Paraguaya de Vidrios S.A. y FSB S.A. toman 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 S.A., Cervecería Paraguaya S.A., Fábrica Paraguaya de Vidrios S.A. y FSB S.A. no tolerarán ningún acto de acoso y discriminación, estos actos se encuentran totalmente prohibidos y, previa investigación en el marco de un debido proceso, serán sancionados.

Cervepar S.A., Cervecería Paraguaya S.A., Fábrica Paraguaya de Vidrios S.A. y FSB S.A. quieren brindar a sus colaboradores un ambiente de trabajo seguro y libre de hostigamiento de cualquier índole en el cual, los colaboradores sean tratados con seguridad, protección, respeto y dignidad, por tanto, propiciaremos las medidas preventivas para evitar este tipo de situaciones.

2. OBJETIVO y ALCANCE

2.1. QUE BUSCAMOS CON ESTE PROTOCOLO

- 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.
- 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.
- Proveer a todos los colaboradores la información, formación y sensibilización en materia de violencia laboral, dando pautas concretas para prevenir dichas situaciones, identificarlas y reaccionar adecuadamente.
- Establecer procedimientos de intervención y de resolución de conflictos adecuados y eficaces para cada caso detectado de violencia laboral, garantizando en todo momento la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas.

2.2 . GLOSARIO

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:

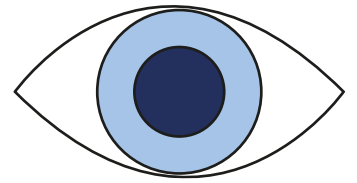
- **Chantaje sexual:** Es el que se realiza desde una posición de poder jerárquicamente superior y que consiste en condicionar la contratación, las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo, al sometimiento de la víctima a una propuesta de tipo sexual (explícita o implícita).
- **Acoso sexual ambiental:** Es el realizado por cualquier persona en el trabajo, (compañeros, superiores o inferiores jerárquicos), que tiene por efecto crear un ambiente de trabajo desagradable, intimidatorio, hostil, humillante, ofensivo e inseguro. En este tipo de acoso, el comportamiento sexual no está condicionado y la relación jerárquica no es necesaria.
- **Acoso laboral sexista:** Toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud que tiene como relación o como causa el género de la persona y que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de ésta, que se produce en el entorno laboral y que pone en peligro su salud y su empleo. Aunque el acoso sexista puede adoptar múltiples formas, quedan especialmente protegidas las situaciones de acoso por razón de embarazo y/o asunción de responsabilidades familiares, así como el acoso tras haber rechazado una propuesta de tipo sexual, puesto que en ambos casos lo que se suele perseguir es la renuncia de la persona.

2. OBJETIVO y ALCANCE

MOBBING	ACOSO SEXUAL	ACOSO LABORAL SEXISTA
Realizar comentarios injuriosos y ofensivos contra la persona.	Chistes, bromas o comentarios personales e íntimos de contenido sexual.	Chistes, bromas o comentarios sexistas e insultos basados en el sexo/ orientación sexual o identidad de género
Ridiculizaciones o reírse públicamente de la persona.	Solicitudes reiteradas de citas y encuentros fuera del horario laboral.	Gritos, amenazas y agresiones verbales en función del género de la persona.
Burlarse o magnificar posibles discapacidades.	Insinuaciones sobre la apariencia física(silbidos, susurros, guiños, gestos o miradas lascivas, etc.).	Obligar a la persona a realizar trabajos sin sentido o tareas peligrosas (por ejemplo, en situación de embarazo).
Sabotear el trabajo o impedir el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento, etc.).	Exhibición de material pornográfico: vídeos, imágenes y otras comunicaciones de carácter ofensivo.	Denegar de forma arbitraria los permisos a los cuales tiene derecho una persona, especialmente los relacionados con la maternidad y lactancia
Negar la palabra o ignorar cuando está presente.	Observación clandestina en lugares íntimos y privados (vestuarios, baños, etc.).	Dejar reiteradamente de informar sobre resultados de reuniones, sobredatos que guardan relación o son de interés.
Aislar a la persona del resto de compañeros/as.	Demanda de favores sexuales, acompañada o no de propuestas de recompensas o bajo coacción	Aislar a la persona: prohibir a las demás personas del equipo que hablen con ella o ubicarle aislada al resto.
No asignar tareas o asignar tareas excesivas o imposibles de cumplir.	Acercamiento físico excesivo, rozamientos o arrinconamientos.	Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio u hostil, persecuciones y/o vigilancia extrema
Se le critica o amenaza, no solo en temas laborales sino personales.	Manoseos: tocamientos, palmadas, pellizcos, caricias, abrazos y/o besos no deseados	Agresiones físicas leves, contra sus pertenencias o el entorno de trabajo
Se profieren gritos o insultos hacia la persona.	Agresiones sexuales.	

CUALQUIER OTRA CONDUCTA DE SIMILARES CARACTERÍSTICAS

3. DENUNCIAS & INVESTIGACIÓN



*Si usted se ha sido sometido(a) a cualquier forma de acoso, o si usted ha sido testigo de que otras personas hayan sido sometidas a acoso, puede informar el(los) incidente(s) a través de la **LÍNEA DE ÉTICA** ***ética***

NUESTRA Línea de Ética está disponible las 24 horas y no tiene costo. Está disponible para todos los colaboradores, quienes pueden informar CONFIDENCIALMENTE y, si lo desean, ANONIMAMENTE cualquier preocupación en relación con potenciales violaciones a esta Política u otras políticas de la compañía. La línea de ayuda es una manera segura de informar, y es proveído por una empresa independiente.

Alternativamente, usted 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 Legal.

Se recomienda que la denuncia (realizada por cualquier medio habilitado) contenga tus datos personales, cargo en la empresa, descripción de la forma de acoso sexual y/o violencia laboral sufrida y nombre de la persona quien te agredió o de la persona quien fue agredida, dejando un número telefónico en el que podamos comunicarnos contigo para obtener mayor información que nos ayude a evaluar el hecho o conducta denunciada y proceder a tomar las medidas correctivas en forma inmediata.

El uso de los medios institucionales le garantiza al trabajador/a absoluta confidencialidad, ya que la Gerencia de People y Legales recibirá directamente la denuncia y tomará las medidas apropiadas.

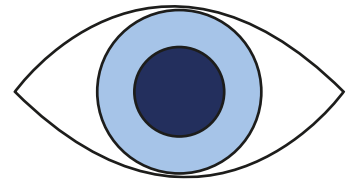
3.1 INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE UNA DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA LABORAL

Se garantiza que se realizará un proceso de investigación interna guardando estricta reserva, confidencialidad y discreción de los datos y hechos denunciados y resguardo absoluto de la identidad de todos los involucrados.

Toda denuncia realizada, deberá ser investigada por la empresa en un plazo máximo de 30 días.

Recibida la denuncia, la empresa tendrá un plazo de cinco días hábiles, contado desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual o discriminación y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos, garantizando así la legítima defensa.

3. DENUNCIAS & INVESTIGACIÓN



La persona encargada de la investigación conforme a los antecedentes iniciales que tenga, solicitará a la gerencia, disponer de algunas medidas precautorias, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, o la predestinación de una de los partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual y/o violencia laboral.

Las denuncias serán evaluadas por el Comité de Ética conformado por 3 integrantes designados por el Directorio, para lo cual se considerará los perfiles que reúnan características como confiabilidad, sensibilidad y responsabilidad.

A la luz de este procedimiento interno Cervepar S.A., Cervecería Paraguaya S.A., Fábrica Paraguaya de Vidrios S.A. y FSB S.A. podrán adoptar las medidas disciplinarias determinadas y en la Ley, que incluso, y dependiendo de la gravedad de los hechos, podrían constituir causa justificada de despido de conformidad a lo dispuesto en el Art. 81 inc. d, w del Código de Trabajo.

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 S.A., Cervecería Paraguaya S.A., Fábrica Paraguaya de Vidrios S.A. y FSB S.A. 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.

4. CONSIDERACIONES FINALES

4.1. ACLARACIONES DE REDACCIÓN

En este documento adoptamos la terminología del masculino genérico para referirnos siempre a hombres y mujeres. Este es un recurso que únicamente busca dar uniformidad, sencillez y fluidez a la lectura del texto. No disminuye en absoluto el compromiso y respeto a la igualdad de género.

4.2. HISTORIAL DE VERSIONES

Número de revisión	00
Fecha de revisión	01/09/2021
Descripción de cambios	Primera versión

4.3. DATOS DE CONTACTO

Para mayor información sobre esta política usted se puede comunicar con área de People o Legales en los siguientes datos de contacto:

- People Director Cervepar lucoucho@cervepar.com.py
- Corporate Affairs & Legal Director Cervepar anelibri@cervepar.com.py
- People Design Head Cervepar decoronel@cervepar.com.py
- Legal Head Cervepar incacere@cervepar.com.py

