



POLÍTICA Y PROTOCOLO DE ABORDAJE DE LA VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN LABORAL

2025



Querido equipo:

En Cervepar creemos firmemente en la importancia de construir un ambiente de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo para todas las personas que formamos parte de esta organización. Con ese compromiso como guía, hoy damos un paso fundamental con la implementación de la Política y Protocolo de Abordaje de la Violencia, el Acoso y la Discriminación Laboral.

Esta política no solo representa un marco de acción ante situaciones inaceptables, sino que también establece los principios, herramientas y canales que nos permitirán prevenir, detectar y actuar con firmeza y empatía frente a hechos que puedan dañar la integridad, la dignidad o el bienestar de cualquier persona en nuestro entorno laboral.

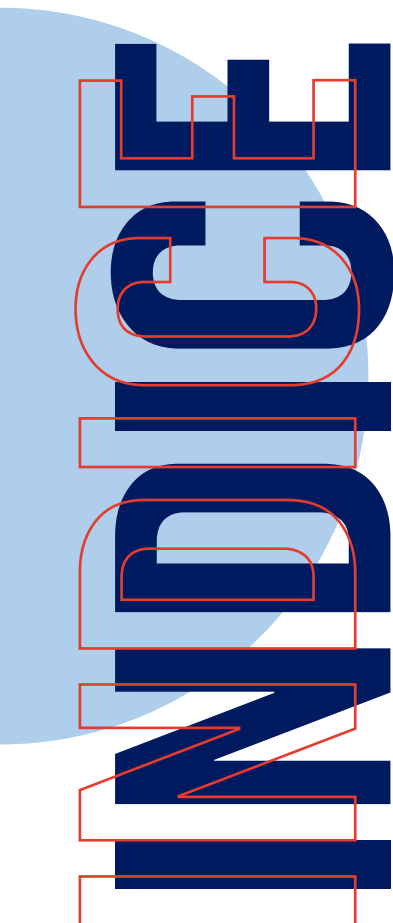
Queremos que sepas que no estás solo/a. Si alguna vez te sentís afectado/a, o sos testigo de una situación de violencia, acoso o discriminación, tenés a disposición canales confidenciales, seguros y profesionales para consultar o denunciar. También contás con el acompañamiento del equipo de People y de Ética & Compliance, capacitados para contener, asesorar y actuar.

El compromiso de cada uno/a de nosotros/as es clave. Te invitamos a leer esta política con atención, a interiorizar sus principios, y a ser un/a aliado/a en su cumplimiento. Desde tu lugar, podés hacer la diferencia para que nuestro lugar de trabajo sea verdaderamente un espacio de respeto, igualdad y libre de violencias.

Contamos contigo.



Mariana Denenne
Directora de People



FUNDAMENTACIÓN

1

OBJETIVO

2

PRINCIPIOS RECTORES

3

ALCANCE

4

DEFINICIONES Y CONCEPTOS APLICABLES

5

CONDUCTAS ALCANZADAS

6

MECANISMOS DE PREVENCIÓN

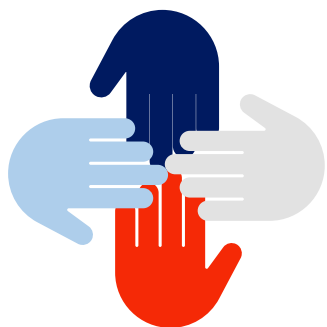
7

MECANISMOS DE ASISTENCIA

8



1 FUNDAMENTACIÓN



RECONOCEMOS LA DIGNIDAD HUMANA

Cervepar S.A., Cervecería Paraguaya S.A., Fabrica Paraguaya de Vidrios S.A. y FSB S.A. [en adelante “Cervepar” o la “Compañía”] 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.

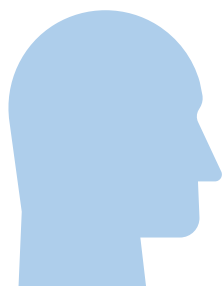
NO TOLERAMOS EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN

Cervepar toma muy en serio el respeto de los derechos y de la dignidad de las personas, ya que estos 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.

Cervepar quiere 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.

En este marco, Cervepar establece esta Política de abordaje de la violencia, el acoso y la discriminación laboral [en adelante “La Política”] la cual contiene pautas para la prevención y asistencia frente a situaciones y brinda herramientas para defender el respeto por los derechos humanos de las personas, promover un ambiente laboral respetuoso y proteger a las personas afectadas.

2 OBJETIVOS

El objetivo de esta Política es establecer de manera clara los estándares de respeto y dignidad que se promueven para las relaciones interpersonales dentro de Cervepar y generar un procedimiento que ofrezca lineamientos para la prevención, orientación, atención y resolución de las situaciones de violencia, acoso y discriminación laboral que pudieran suceder.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

CONSTRUIR EN CONJUNTO

Brindar herramientas para construir una cultura del trabajo respetuosa del derecho humano de las personas a vivir espacios laborales libres de discriminación, acoso y violencias, especialmente para las mujeres y diversidades que se encuentran desproporcionadamente afectadas.

SENSIBILIZAR Y CAPACITARNOS

Promover acciones formativas y de sensibilización en la materia, dando pautas generales y concretas para identificar dichas situaciones y prevenirlas mediante acciones de atención temprana.

Brindar herramientas para la disposición de medidas necesarias para la consulta y asistencia de las denuncias que se produzcan bajo los principios y enfoques que establece el C190.



3 PRINCIPIOS RECTORES

CONFIDENCIALIDAD

Las personas que participan en el proceso deben guardar estricta reserva de la información compartida por la persona afectada. Toda denuncia, información recibida y/o recolectada solo será compartida o comunicada a las personas que tengan necesidad legítima de intervenir en el proceso. Se tomarán las precauciones razonables para proteger toda la información recabada durante la investigación y en particular para resguardar la identidad de la persona denunciante, denunciada y de cualquier testigo o persona que proporcione información o participe en la misma. La obligación de resguardar confidencialidad también alcanza a todos aquellos que participan en la investigación y resolución.

RESPETO

Las personas involucradas deberán ser escuchadas de forma activa en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos.

NO REVICTIMIZACIÓN

Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, la exposición pública de la persona afectada y los datos que permitan identificarla.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La persona afectada tiene el derecho a conocer los procedimientos que tendrán lugar durante todo el proceso y brindar su conformidad.

ASISTENCIA

La persona denunciante, si lo desea, podrá recibir durante todo el procedimiento asesoramiento integral y acompañamiento psicológico. La persona denunciante, si lo desea, podrá recibir el servicio de acompañamiento psicológico.

Favor contactar con el equipo de People para más detalles.

LENGUAJE CLARO Y ACCESIBLE

Se fomentará la utilización de un lenguaje claro y accesible en todo el proceso, otorgando a las personas información clara respecto al procedimiento y sus alcances.

NO REPRESALIAS

Nadie que haya denunciado y/o comparecido como testigo en un caso de violencia y acoso laboral podrá sufrir perjuicio o menoscabo alguno en su empleo cuando el mismo le fuera ocasionado como represalia por su denuncia o testimonio.

ANONIMATO

El proceso de denuncia contempla la posibilidad de no compartir la identidad por la parte denunciante y que esto garantice igualmente un accionar por parte de la Compañía.

TRANSPARENCIA

Cervepar se compromete a generar mecanismos periódicos de información dirigidos a las personas que integran la organización, para dar cuenta de las medidas que se adoptan para avanzar en la prevención, abordaje y erradicación de las violencias y el acoso en el ámbito del empleo. Este compromiso con la transparencia se llevará adelante respetando la confidencialidad de las personas involucradas.



4 ALCANCE

A. EN RELACIÓN A LAS PERSONAS

Este Protocolo alcanza a todas las personas con vínculo laboral con Cervepar.

Quedan alcanzadas asimismo las personas externas como proveedores y prestadores y personas contratadas por empresas tercerizadas.

En caso de que alguna de las personas involucradas no tenga vínculo laboral con la Compañía, se acordará con la empresa contratante un abordaje conjunto alineado a los principios que esta Política define.

B. EN RELACIÓN CON EL LUGAR DE TRABAJO

Quedan alcanzadas las situaciones que ocurran durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este. Incluye el lugar de trabajo como oficinas, plantas, en las comunicaciones relacionadas con el trabajo por cualquier medio tecnológico, lugares de descanso, en los desplazamientos, viajes laborales, eventos vinculados al trabajo, o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.

5 DEFINICIONES Y CONCEPTOS APLICABLES

Las definiciones contempladas en esta Política buscan contribuir a brindar claridad respecto de las conductas que se propone prevenir y abordar. Sin embargo, estas definiciones no deben interpretarse en forma limitada o restringida, sino que corresponde entender que toda conducta que, en general, menoscabe la dignidad de la persona queda alcanzada por las disposiciones de esta Política.

VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO

Refiere a un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Violencia de género en el ámbito laboral es aquella que discrimina a las mujeres e identidades diversas, y/o cualquier individuo en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física. También constituye violencia de género en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función.

Asimismo, se considera hostigamiento psicológico a toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un/a trabajador/a, sea como amenaza o acción consumada, y que puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores.



ACOSO SEXUAL

Cualquier conducta de naturaleza sexual no correspondida ni deseada por quien la recibe y que afecte la dignidad de una persona. Como consecuencia de esta conducta la persona afectada puede sentirse amenazada, humillada y/o intimidada, generando un condicionamiento hostil en su situación de trabajo actual y/o sus posibilidades futuras de crecimiento.

DISCRIMINACIÓN

Cualquier práctica, distinción, obstrucción, exclusión o preferencia que anule o menoscabe la igualdad de oportunidades de una persona, motivado por razón de género, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad, aspecto físico, religión, etnia, religión, origen social y nivel socio económico, nacionalidad, condición de salud y/o cualquier otra condición arbitraria e injusta.

IDENTIDAD DE GÉNERO

Refiere a una vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ellos sean libremente escogidos. También incluye otras expresiones de género como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.



6 CONDUCTAS ALCANZADAS

Serán consideradas prácticas inaceptables las que generen daño físico, psicológico y/o sexual, indistintamente de si la persona agresora tuvo intención o no de generarlo [*].

Pueden presentarse bajo formas de agresión física, acoso u hostigamiento psicológico, acoso sexual, ciberacoso y/o discriminación. La manifestación de estas prácticas inaceptables puede presentarse de manera combinada. Pueden presentarse tanto en sentido jerárquico superior (vertical ascendente) o inferior (vertical descendente), así como entre pares (horizontal).

* La definición no incluye la intención como uno de los elementos constitutivos. Al no incluir la intención, el C190 adopta un enfoque pragmático y centrado en las víctimas, que se concentra en la inaceptabilidad de la conducta, las prácticas o las amenazas y en su impacto en las víctimas.

AGRESIÓN FÍSICA

Se entiende como toda conducta que directa o indirectamente ocasiona dolor, daño y/o lesión en el cuerpo de otra persona. A modo ilustrativo se ejemplifican las siguientes situaciones:

**Ataques físicos
(tales como
empujones,
patadas,
golpe de puño)**

**Romper objetos
o bienes
personales,
documentación,
teléfonos, etc**

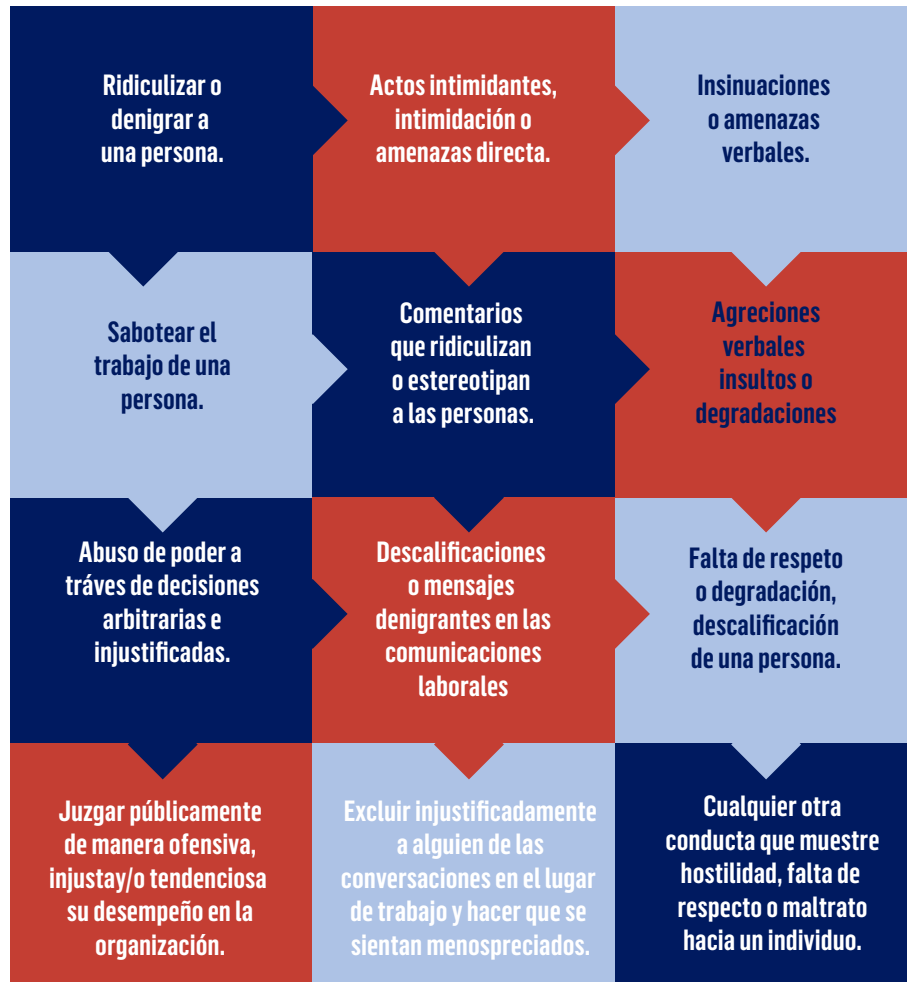
**Arrojar objetos
con el objetivo de
causar daños.**

**Contacto físico
no deseado**

ACOSO - HOSTIGAMIENTO PSICOLÓGICO

Se entiende como toda conducta, o la amenaza de esta, que ocasiona daño psicológico.

A modo ilustrativo, se ejemplifican las siguientes situaciones:



ACOSO SEXUAL

- Se entiende como toda conducta, o la amenaza de ésta, que ocasiona daño sexual.
- A modo ilustrativo, se ejemplifican las siguientes situaciones:
 - Agresión sexual, abuso sexual o intentos de cometer estos asaltos.
- Reiteradas invitaciones de naturaleza sexual o afectiva no deseados.
- Mostrar o compartir imágenes ofensivas como carteles, videos, fotos, dibujos animados, protectores de pantalla, correos electrónicos o dibujos que son sexuales.

- Comentarios ofensivos sobre la apariencia u otras características personales o físicas, como comentarios con carga sexual o comentarios sobre la discapacidad física de alguien.
- Contacto físico innecesario o no deseado, como tocar, acariciar, besar, andar a tientas o masajear, bloquear el movimiento normal o interferir físicamente con el trabajo de otra persona.
- 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.
- 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.

DISCRIMINACIÓN

Se entiende como prácticas inaceptables que restringen, obstruyen y/o limitan el acceso a derechos laborales y están basadas en razón de género u orientación sexual, discapacidad, características psicofísicas, nacionalidad u origen étnico y/o situación económica y social, afiliación, o cualquier otra condición social.

A modo ilustrativo, se ejemplifican situaciones:

- Realizar chistes o bromas con contenidos sexistas, machistas, homofóbicos y/o racistas.
- Comentarios despectivos sobre el acento de una persona, exhibición de símbolos racialmente ofensivos.
- Comentarios sobre la vida privada de una persona o su aspecto.
- Excluir o mostrar evidente indiferencia o aislamiento continuo a una persona en reuniones o actividades sociales del trabajo.
- Restringir arbitrariamente oportunidades laborales, ascensos y beneficios vinculados a algún motivo discriminatorio.

CIBER ACOSO

Se entiende como tal a aquellas prácticas inaceptables que generan daño psicológico y/o sexual utilizando medios digitales como redes sociales, SMS, WhatsApp, correos electrónicos, mensajería instantánea, redes sociales, foros, etc. (con connotaciones agresivas, humillantes, difamatorias) correo o cualquier otro medio electrónico.

- Mostrar o compartir imágenes ofensivas como carteles, videos, fotos, dibujos animados, protectores de pantalla, correos electrónicos o dibujos que son despectivos.
- Distribución de mensajes y/o publicaciones con mensajes ofensivos, dañinos, falsos.
- Distribución o publicar por redes sociales fotos y mensajes intervenidos (con connotaciones agresivas, humillantes, difamatorias).
- Difundir rumores y/o mentiras vinculadas a la vida privada a través de redes sociales y/o servicios de mensajería instantánea o cualquier otro medio.
- Dirigir mensajes amenazantes y/o de hostigamiento a través de WhatsApp, correo o cualquier otro medio electrónico.



7 MECANISMOS DE PREVENCIÓN

Se llevarán adelante acciones preventivas tales como campañas de difusión explicitando las conductas alcanzadas en esta Política y capacitando a todos los colaboradores de todas las jerarquías, sean directos o indirectos, con el propósito de detectar tempranamente estas prácticas y prevenir su manifestación en las relaciones laborales.

Además, se difundirán de manera periódica, sostenida y por diversos medios los canales de atención y denuncia establecidos en esta Política.

RESPONSABILIDADES DE LAS PERSONAS EN POSICIONES DE LIDERAZGO

- Asegurarse de que los miembros de su equipo entiendan y cumplan con esta Política.
- Asegurarse de que los miembros de su equipo sepan que pueden denunciar cualquier cuestión relacionada con la violencia, el acoso y/o la discriminación laboral, sin temor a la victimización o represalia.
- Saber cómo y dónde presentar denuncias/ consultas bajo esta Política e informar a los miembros de su equipo cómo y dónde presentarlas.
- Fomentar la participación de su equipo en las acciones y/o actividades relacionadas a esta Política.

RESPONSABILIDADES DE TODOS LOS COLABORADORES

La prevención es la mejor herramienta para eliminar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Sin embargo, ninguna persona por sí sola puede prevenir el acoso. Por ello, todas las personas que integran la Compañía deben conocer esta Política y comprender las implicancias de su incumplimiento.



8 MECANISMOS DE ASISTENCIA

A. INTERVENCIÓN ANTE UNA CONSULTA

A fin de evacuar consultas, todas las personas que trabajan en la Compañía en forma directa o indirecta pueden contactarse con los referentes de cada centro de trabajo, que son los HRBPs (en adelante "Referentes") y también con el equipo de Ética y Compliance.

MODALIDAD

El colaborador podrá formular libremente la consulta que considere necesaria a los fines de obtener el debido asesoramiento en relación a los hechos sobre violencia, acoso y discriminación laboral, por cualquiera de los medios disponibles al efecto

ENTREVISTA

Recibida la consulta, quien la realice será convocado a una entrevista personal, a los fines de tomar conocimiento pormenorizado de los hechos consultados, formular las aclaraciones necesarias y evacuar la consulta con todos los elementos necesarios.

En la entrevista se respetarán los principios rectores de esta Política para que la misma se desarrolle en un clima de privacidad e intimidad.

Esta primera entrevista puede ser tomada por el Referente de cada centro de trabajo o por la Gerencia de Ética y Compliance.

CONSULTAS

Luego de la entrevista, se realizará una evaluación de pertinencia efectuada y en caso que la situación planteada no configure una conducta alcanzada en esta Política se procederá a i) acompañar y asesorar sobre el caso o motivo de consulta, ii) informar sobre el alcance de la Política y sus posibles líneas de acción, iii) darle seguimiento y archivar en caso que no presente nuevos sucesos.

INFORME

Se realizará un informe sobre lo acontecido y además se llevará un registro de las consultas recibidas y se relevarán los datos para poder desarrollar estrategias de prevención.

B. INTERVENCIÓN ANTE UNA DENUNCIA

Todas las personas que trabajan en Cervepar tendrán a disposición los siguientes canales para realizar denuncias sobre situaciones de violencia, acoso y discriminación laboral:

Línea Ética de Compliance: es un medio seguro para realizar denuncias, proporcionado por una empresa independiente. Está disponible en cualquier parte del mundo, las 24 hs, los 7 días de la semana, en el idioma que la persona elija.

LINEA DE ATENCIÓN GRATUITA

 **PARAGUAY** [595] 21 728 90 34 **Línea Ética Local:** *etica [*38422]



Página web <http://talkopenly.ab-inbev.com>

Personalmente ante el Referente de cada centro de trabajo o ante el Equipo de Ética y Compliance de Cervepar. Las denuncias pueden ser realizadas por la persona colaboradora afectada, un colaborador/a no afectado en forma directa, un superior jerárquico, o un tercero que tome conocimiento de una situación de violencia, acoso o discriminación laboral. Recibida la denuncia se pondrá en conocimiento inmediato al Referente del centro de trabajo correspondiente y al Comité de Ética, quienes desarrollarán estrategias pertinentes para el abordaje y seguimiento del caso.

Según cada caso en particular, el Comité de Ética podrá evaluar la necesidad de un Comité Ad Hoc, en el cual participen miembros del área de People y de cualquier otra área que se considere pertinente. Asimismo, se analizará la necesidad de incluir en el proceso a especialistas y profesionales que conozcan cómo contener al colaborador afectado.

PROCEDIMIENTO ANTE UNA DENUNCIA

La denuncia será recibida por cualquiera de los canales dispuestos a este efecto, será comunicada de forma inmediata al Responsable de People y al Comité de Ética y se procederá con la entrevista personal. Concluida la primera entrevista con el denunciante, el Referente o el Comité de Ética, realizará un informe y para el caso que lo considere necesario solicitará la intervención de psicólogos especializados.

En ningún caso este procedimiento podrá depender del inicio o del resultado de las acciones civiles y/o penales.

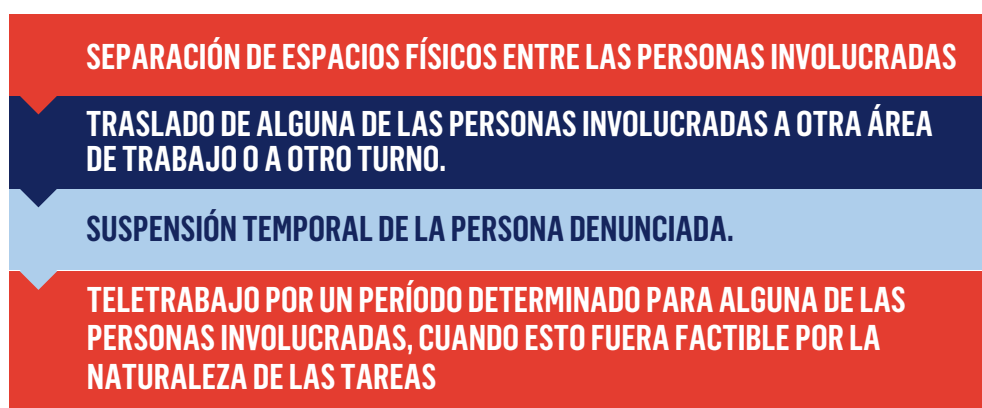
MEDIDAS DE PROTECCIÓN

CESE DEL RIESGO:

Se evaluará la adopción de medidas con el fin de que cese la exposición al riesgo de acoso y/o violencia laboral. Estas medidas serán especialmente evaluadas en casos donde la presencia de la persona denunciada pueda causar un mayor agravio o entorpecer la investigación y/o ejercer influencia en los eventuales testigos.

Las mismas deberán ser consensuadas por el Comité de Ética, de acuerdo con las disposiciones laborales y estatutos vigentes. Se procurará que las medidas se adopten con el consentimiento de la persona afectada, de modo que no representen un avasallamiento a su voluntad y que respondan de manera proporcionada a la problemática que buscan resolver.

Entre las medidas de protección que podrán disponer se encuentran:

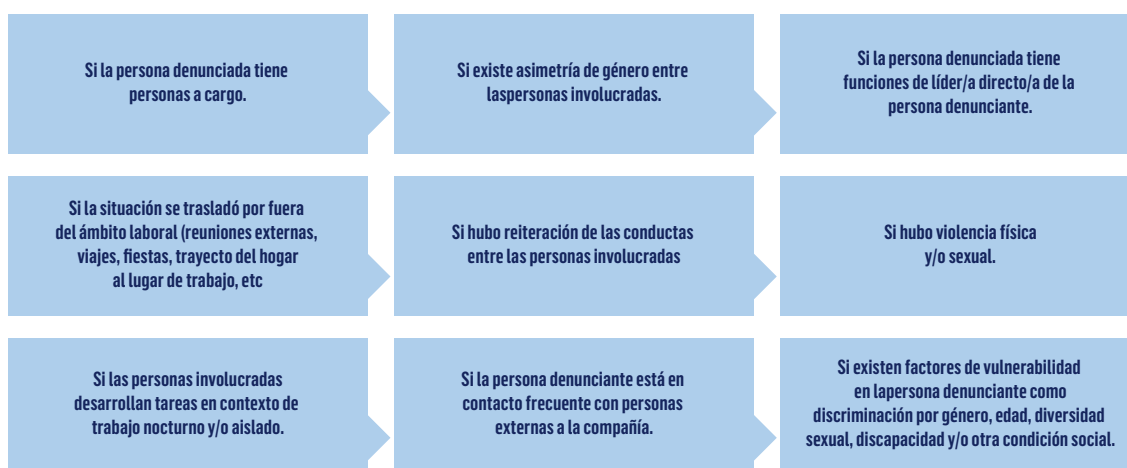


ACOMPañAMIENTO

En caso de que la persona afectada lo requiera podrá acceder al acompañamiento por parte del equipo de People y Ética y Compliance, que estarán debidamente capacitados en esta responsabilidad, asimismo, podrá tener asistencia de especialistas.

ANÁLISIS DE INDICADORES DE RIESGO

El Comité de Ética analizará la denuncia en función de los siguientes indicadores de riesgo:



INVESTIGACIÓN DE LA DENUNCIA

El Comité de Ética, asistido por el Referente de cada centro de trabajo, en caso de considerarse necesario, será quien lleve adelante el proceso de investigación correspondiente, siempre en un todo de acuerdo con las normas y estatutos vigentes. Se sustanciará el proceso respetando el derecho de defensa y prueba, cumpliendo los principios rectores descriptos en esta Política.

RESOLUCIÓN DE CASOS

Las respuestas o sanciones que se apliquen deberán guardar proporcionalidad ante la gravedad del hecho. A modo de ejemplo, se podrán aplicar llamado de atención, amonestación, suspensión sin goce de sueldo, o despido con causa y/o cualquiera otra sanción prevista en las normas vigentes y/o que pudieran crearse en el futuro.

Asimismo, la persona denunciada involucrada podrá tener una variación en su remuneración variable [bono], entre otras sanciones. Podrá considerarse implementar medidas reparatorias para dar respuestas a las situaciones planteadas, entre ellas sensibilización a los equipos de trabajo donde se manifestó la situación de violencia y acoso acompañamiento en el crecimiento de la carrera a la persona damnificada por el daño provocado por la situación de violencia y acoso sufrida pedido de disculpas pública a la persona damnificada, con el acuerdo de ésta capacitación/entrenamiento a la persona denunciada en temáticas relativas a la violencia y el acoso.

CONSIDERACIONES FINALES

ACLARACIÓN 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 uniformidad, sencillez y fluidez a la lectura del texto. No disminuye en absoluto el compromiso y respeto a la igualdad de género

HISTORIAL DE VERSIONES

Número de revisión 00

Fecha de revisión Mayo 2025

Descripción de cambios Primera versión



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

People Director: **Mariana Denenne** madenenn@cervepar.com.py
Compliance Director BU Andina: **Florencia Crespo** mfcrespo@quilmes.com.ar
People Design Manager: **Maria Jose Aveiro** maaveiro@cervepar.com.py
Compliance Manager: **Inés Cáceres Ratti** incacere@cervepar.com.py