

Política Global contra el Acoso y la Discriminación

Compañía Cervecería de Canarias

AB-InBev

Octubre 2019

Contenido

| | |
|---|---|
| 1. Objetivo y alcance | 2 |
| 2. ¿Qué entendemos por acoso? | 3 |
| 3. Denunciar el acoso | 5 |
| 4. Proceso de investigación | 7 |
| 5. Sin represalias | 7 |
| 6. Confidencialidad | 7 |
| 7. Relaciones personales | 8 |
| 8. Responsabilidad del mando o manager | 8 |
| 9. Medidas disciplinarias y/o correctivas | 8 |
| 10. Nuestras normas | 8 |
| 11. Contacto | 9 |

1. Objetivo y alcance

Introducción

- 1.1 En AB InBev, soñamos con unir a las personas para un mundo mejor. Para que este sueño se haga realidad, cada uno de nosotros debe promover una cultura que dé lugar a un entorno de trabajo seguro, positivo, diverso e inclusivo donde los trabajadores puedan desarrollarse plenamente.
- 1.2 El objetivo de la presente Política global contra el Acoso y la Discriminación (“Política”) consiste en asegurar que nuestros compañeros y compañeras de trabajo (en adelante, se denominarán conjuntamente como “compañeros” / asimismo, trabajadores y trabajadoras se denominarán, conjuntamente, como “trabajadores”) puedan prosperar en un entorno de trabajo inclusivo, libre de cualquier tipo de acoso, incluyendo la discriminación injusta, el acoso sexual y la conducta sexual inapropiada. La presente Política protege a nuestros compañeros de trabajo contra los actos inapropiados, no deseados y desagradables susceptibles de crear un entorno de trabajo intimidante, ofensivo u hostil.
- 1.3 Para AB InBev, el acoso y la discriminación son asuntos muy serios, y todas las quejas relativas al acoso serán investigadas inmediatamente. AB InBev tomará medidas disciplinarias en caso de acoso (hasta e incluyendo la terminación del contrato). **AB InBev cree firmemente que el acoso sexual y la discriminación constituyen comportamientos que no se pueden tolerar y que no pueden existir en la organización sin ser combatidos debidamente.**
- 1.4 Todos los trabajadores de AB InBev quedan sometidos a la presente Política. Los trabajadores que gestionen o supervisen a uno o a varios compañeros tendrán la responsabilidad adicional de denunciar las infracciones y de aplicar la presente Política de la forma explicada en las Secciones 3 y 8 expuestas a continuación. Se considerará que están familiarizados con el contenido de la presente Política, independientemente de si han seguido o no una formación formal en lo relativo a dicho contenido.
- 1.5 Las infracciones a la presente política, o a cualquier otra política de AB InBev, pueden denunciarse a través de uno de los canales de denuncia disponibles (como mencionado en la Sección 3, expuesta a continuación). Si Ud., tiene cualquier pregunta relativa a sus obligaciones en virtud de la presente Política, póngase en contacto con su People Business Partner, con el Equipo Jurídico, o con el Equipo Ethics & Compliance.

¿A quiénes se aplica la presente Política?

- 1.6 La presente Política se aplica a todos los trabajadores de AB InBev (a tiempo completo, a tiempo parcial y temporales), incluyendo aquellos de cualquier filial o empresa conjunta en la que AB InBev posea el interés mayoritario o ejerza el control sobre la gestión.
- 1.7 La presente Política también se aplica a terceros que tratan con los trabajadores de AB InBev (p. ej. contratistas, vendedores, proveedores, minoristas, clientes e invitados), y los trabajadores de AB InBev pueden invocar la presente Política en caso de acoso por terceros que tratan con AB InBev. No toleramos ni el acoso por parte de personas que no forman parte de la empresa hacia nuestros trabajadores, ni el acoso por parte de nuestros trabajadores hacia personas que no forman parte de la empresa. Si usted sufre o es testigo de acoso por parte de un tercero, debe denunciarlo a través de los mismos canales que los utilizados para denunciar cualquier otra denuncia de acoso. AB InBev tomará las medidas necesarias para investigar y solucionar el problema.

¿Qué entendemos por el “entorno de trabajo de la empresa”?

- 1.8 **Nuestro compromiso para crear un entorno de trabajo libre de acoso se extiende más allá de los edificios y las oficinas de AB InBev.**
- 1.9 El acoso queda prohibido tanto en el lugar de trabajo propiamente dicho, como en cualquier otro lugar que pueda considerarse razonablemente como una extensión del lugar de trabajo (ya sean edificios donde se lleven a cabo actividades de AB InBev, los lugares de alojamiento proporcionados por AB InBev, los eventos sociales relacionados con el trabajo, las fiestas de oficina, los eventos para clientes, cualquier medio de transporte proporcionado por AB InBev (o por un representante de AB InBev) y destinado a viajar desde y hacia los lugares citados, así como cualquier otro lugar donde AB InBev lleve a cabo sus actividades profesionales o que pueda considerarse razonablemente como una extensión del lugar de trabajo (esto es lo que entendemos por el “entorno de trabajo de la empresa” en la presente Política).
- 1.10 El acoso también puede darse en línea o a través de comunicaciones electrónicas. Si bien es cierto que los servicios de mensajería y la publicación de información en línea pueden constituir una buena forma de comunicarse con los demás, también en estos casos deberá respetar la presente Política y las Directivas relativas al Uso de las Redes sociales de AB InBev.

2. ¿Qué entendemos por acoso?

- 2.1 El término **acoso** hace referencia a cualquier comportamiento inapropiado susceptible de crear un entorno irrespetuoso, intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Puede tratarse de violencia verbal o física, e incluir, comentarios, acciones o gestos que afecten la dignidad o la integridad psíquica o física de trabajador. El acoso puede variar desde formas extremas tales como actos violentos, amenazas o contacto físico, hasta acciones menos evidentes tales como la ridiculización, la provocación o las burlas constantes hacia los compañeros de trabajo o los subordinados, así como el hecho de negarse a hablar con ellos. Pueden considerarse acoso tanto los incidentes aislados con efectos perjudiciales duraderos como de carácter puntual.
- 2.2 En lo sucesivo podrá encontrar algunos ejemplos de comportamientos que pueden considerarse acoso:
- Chistes, bromas o comentarios ofensivos degradantes o desconsiderados;
 - Insultos racistas, comentarios degradantes acerca del acento de un trabajador, o la exhibición de símbolos racistas;
 - Comentarios acerca de la vida privada de una persona o sobre su aspecto físico;
 - Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
 - Insinuaciones sexuales o invitaciones a citas indeseadas;
 - Comportamientos no verbales tales como miradas fijas o lascivas, silbidos o gestos indecentes;
 - Comentarios humillantes o degradantes;
 - Insinuaciones o amenazas veladas;
 - Excluir a una persona de conversaciones normales en el lugar de trabajo sin motivo o de forma irrazonable, y hacerle sentir que no es bienvenida;
 - Sabotear el trabajo de un compañero;
 - Comentarios que ridiculizan o estereotipan a ciertas personas;

- Mostrar y compartir imágenes ofensivas, tales como pósteres, vídeos, fotografías, dibujos animados, salvapantallas, correos electrónicos, o dibujos de índole degradante o sexual;
 - Comentarios ofensivos acerca del aspecto físico o de otras características personales, tales como comentarios de índole sexual o comentarios acerca de la discapacidad física de una persona;
 - Contacto físico innecesario o indeseado, tales como besar, manosear o masajear, bloquear los movimientos normales, o interferir de forma física en el trabajo de otra persona;
 - Amenazar a una persona o exigirle que acceda a ciertas propuestas sexuales para garantizar su puesto de trabajo o para evitar otro tipo de pérdida, u ofrecerle recompensas profesionales a cambio de favores sexuales.
 - Asalto o acoso físico;
 - Negativa a formar, evaluar, o asistir a un compañero o a trabajar con él/ella;
 - Actos intimidantes tales como el acoso moral o las amenazas; o
 - Cualquier otro comportamiento que muestre una actitud hostil, irrespetuosa o humillante hacia un individuo.
- 2.3 Esta lista de ejemplos no es exhaustiva. Puede haber otros comportamientos que constituyan un acto de acoso en virtud de la presente Política.
- 2.4 El género, la orientación sexual, la raza o el rango de la víctima del acoso puede ser igual o diferente al del acosador.
- 2.5 Las afirmaciones tales como "Es broma", "No quise decir eso", "esto es aceptable en mi país de origen" o "nadie se ha quejado nunca de este tipo de comportamiento", no son excusas que justifiquen el acoso, ni lo es el hecho de haber actuado bajo los efectos del alcohol o de otras sustancias.
- 2.6 **Cualquier forma de acoso constituye una violación de la presente Política.**

Acoso sexual

- 2.7 El acoso sexual se refiere específicamente a cualquier comportamiento verbal o físico, de índole sexual, desarrollado en el ámbito de la organización de ABInbev, que tenga el propósito de atentar contra la dignidad de una persona, creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- 2.8 Incluye cualquier avance sexual inoportuno, muestra de atención sexual no deseada, exigencia o propuesta de actos o favores sexuales, insinuación sexual o cualquier otro tipo de comportamiento verbal o físico inoportuno de índole sexual.
- 2.9 Un comportamiento puede considerarse como acoso sexual, incluso si no está motivado por un deseo sexual.
- 2.10 Un comportamiento puede considerarse como acoso sexual independientemente del género de la víctima o de su identidad sexual. Las víctimas pueden ser del mismo sexo que el acosador, o del sexo opuesto.
- 2.11 Un comportamiento puede considerarse como acoso sexual independientemente del puesto que el acosador o la víctima ocupa en AB InBev.
- 2.12 **Cualquier forma de acoso sexual constituye una violación de la presente Política.**

Discriminación

2.13 Por **discriminación** se entiende el rechazo injustificado de la igualdad de tratamiento y de oportunidades a individuos o grupos, basado en una o en varias de las características citadas a continuación, en lo que se refiere a los términos, condiciones o privilegios de empleo, incluyendo pero sin limitarse a la contratación, el despido, la promoción, la sanción, los horarios de trabajo, las formaciones, o la compensación del trabajador en cuestión:

- Raza, color, etnia o nacionalidad;
- Edad;
- Religión o creencias religiosas;
- Sexo, incluyendo el embarazo, el parto o la lactancia;
- Orientación sexual;
- Género e identidad de género;
- Nacionalidad, condición de inmigrante, ciudadanía o descendencia;
- Condición de militar o de veterano protegida;
- Discapacidad física o mental, condición médica, información o características genéticas (o las de un miembro de la familia);
- Estado parental;
- Condición de víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso físico; o basada en cualquier otro criterio prohibido en virtud de las leyes locales aplicables.

2.14 Esta lista no es exhaustiva y pueden existir otras circunstancias en las que a algún trabajador se le niegue un tratamiento igualitario de forma injustificada. **Cualquier forma de discriminación constituye una violación de la presente Política.**

3. Denunciar el acoso

3.1 Si usted ha sufrido cualquier forma de acoso, o si ha sido testigo de una situación en la que otra persona sufría acoso, puede denunciar el/los hecho(s) a través de la **Línea de asistencia de Compliance**, en la página web <http://talkopenly.ab-inbev.com> o llamando al 1-888-601-6762.

3.2 **Nuestra Línea de asistencia de Compliance está disponible las 24 horas del día y es completamente gratuita. Esta línea está disponible para todos los trabajadores. A través de esta línea podrá comunicar, con toda CONFIDENCIALIDAD, y si lo desea, DE FORMA ANÓNIMA, cualquier preocupación relacionada con las posibles infracciones a esta Política o a cualquier otra política de la Empresa. Es un canal de denuncia seguro, proporcionado por una empresa independiente.**

3.3 De forma alternativa, también puede denunciar casos de acoso a través de los siguientes canales:

- Su Gerente de primera Línea
- El Gerente de su Gerente de primera Línea
- People Team
- Equipo jurídico
- Equipo Ethics & Compliance

Denunciar acosos sexuales

- 3.4 AB InBev ha creado el programa Zone Ambassador para ayudar a los trabajadores a comprender sus derechos y obligaciones en virtud de la presente Política. El Zone Ambassador se encargará de que las denuncias de acoso sexual se identifiquen de manera oportuna y se comuniquen a través de los canales apropiados.
- 3.5 El Comité Ethics & Compliance de cada zona designará a dos personas para que ejerzan de Zone Ambassadors. Al seleccionar estos Zone Ambassadors, el comité debe tener en cuenta la antigüedad (cada Ambassador debe pertenecer al menos al Band IV) y la diversidad (debe haber tanto hombres como mujeres con funciones distintas (p. ej. People y Legal), que desempeñen el papel de expertos en la materia, y no papeles operacionales como el de Business Partner).
- 3.6 El Comité Ethics & Compliance también asegurará que los Zone Ambassadors reciban una formación especial destinada a la identificación de comportamientos que indiquen la existencia de acoso sexual, la interacción con víctimas potenciales, la confidencialidad, la sensibilidad y la gestión de las fases iniciales de las denuncias relacionadas con el acoso sexual. Los Zone Ambassadors se comprometen a garantizar que las denuncias relacionadas con el acoso sexual se comuniquen de manera adecuada y oportuna a través de la Línea de Asistencia de Compliance, o se registren de otra forma en un sistema de gestión de incidencias aprobado por un Global Ethics & Compliance Director. La Empresa también recurrirá a los Zone Ambassadors para recibir asistencia y consejos relativos a la mejor forma de reforzar la aplicación de la presente Política, los procedimientos impuestos por la presente Política, y las formaciones relacionadas. Para ser claros, los Zone Ambassadors no son responsables de la investigación de las denuncias ni de la toma de medidas disciplinarias. Se encargan más bien de concienciar a los trabajadores acerca de la Política y de proporcionar un canal alternativo por el que las víctimas de acoso pueden hacer preguntas o expresar sus preocupaciones relacionadas con comportamientos problemáticos.
- 3.7 El Comité Ethics & Compliance de cada zona también se hará responsable de asegurar que los nombres y la información de contacto de los Zone Ambassadors se reflejen adecuadamente en los canales de comunicación de la zona (p. ej. señalización digital, intranet, etc.). Asimismo, se encargan de que todos los trabajadores estén debidamente informados y reciban actualizaciones periódicas por correo electrónico con los nombres y la información de contacto de sus Zone Ambassadors.
- 3.8 Cuando un Zone Ambassador abandona la empresa, cambia de zona o no puede seguir ejerciendo de Zone Manager, el Comité Ethics & Compliance de la zona deberá designar a un nuevo Zone Ambassador tan pronto como sea posible.

Obligación de denuncia de los Gerentes y Supervisores

- 3.9 Los supervisores y gerentes que reciban denuncias relativas al acoso deberán comunicar la denuncia dentro de un plazo de cinco (5) días laborales a través de la Línea de asistencia de Compliance (o a través de un Zone Ambassador, en caso de acoso sexual).
- 3.10 Los supervisores y los gerentes que estén al tanto de la comisión de una infracción grave y/o sistemática a la presente Política deben comunicarla tan pronto como sea posible.

Obligación de denuncia de los Gerentes y Supervisores (continuación)

- 3.11 **En caso de que los supervisores y los gerentes no comuniquen en tiempo oportuno las infracciones potenciales a la presente Política, tal y como se establece en la Sección 3.2, quedarán sometidos a una medida disciplinaria.** Ningún elemento de la presente Política debe ser interpretado como una autorización o un incentivo a los gerentes

y supervisores para llevar a cabo sus propias investigaciones acerca de las denuncias. Las preocupaciones relativas a la presente Política deberían comunicarse más bien a los Zone Ambassadors (en caso de acoso sexual) o a los equipos People, jurídico o Ethics & Compliance.

4. Proceso de investigación

- 4.1 **AB InBev investigará inmediatamente cualquier denuncia relativa a la presente Política, de forma detallada e imparcial**, de acuerdo con las directivas globales de investigación. La zona o el Comité Global Compliance pertinente determinará las medidas correctivas o disciplinarias que han de tomarse.
- 4.2 Se espera de todos los trabajadores que colaboren con cualquier investigación realizada en virtud de la presente Política. La falta de cooperación en cualquier investigación puede dar lugar a medidas disciplinarias incluyendo la terminación del contrato.

5. Sin represalias

- 5.1 Sabemos que a los trabajadores puede resultarles difícil denunciar situaciones de acoso. Por ello, la presente Política pretende animar a los trabajadores a expresar sus preocupaciones sin miedo a posibles represalias.
- 5.2 Algunos ejemplos de represalias son: terminación del contrato, degradación, negativa al ascenso, traslado (en ciertas circunstancias), o cualquier otra acción adversa que desalentaría a una persona razonable a oponerse a la discriminación o al acoso percibido. Las represalias también incluyen acciones adversas contra los miembros de la familia u otras personas relacionadas con la persona que denuncia el acoso.
- 5.3 **Por ello, constituye una infracción a la presente Política el hecho de que cualquier trabajador tome represalias contra un individuo, únicamente porque éste, de buena fe, se quejó o expresó el deseo de denunciar a la Empresa o a un organismo gubernamental, una situación que a su juicio constituye un acto de acoso, ayudó a un compañero a formular una denuncia, o participó (como testigo) en una investigación, en un proceso judicial o en un pleito relacionado con una denuncia de acoso.**

6. Confidencialidad

- 6.1 AB InBev garantiza la confidencialidad de todas las denuncias en la medida en que sea razonablemente posible, cumpliendo en todo momento con su obligación de investigar y poner fin a cualquier comportamiento acosador, discriminatorio o vengativo. En cada investigación, nos esforzamos por respetar la privacidad y confidencialidad de todas las personas involucradas y la información compartida. Puede ser necesario discutir las denuncias con la(s) persona(s) que tenga(n) conocimiento de ello y la(s) persona(s) contra la(s) que se va dirigida la denuncia. Las personas entrevistadas, incluidos los testigos, pueden recibir las instrucciones de no comentar ningún aspecto de la investigación con terceros. La falta de respeto de una directiva de confidencialidad puede dar lugar a una medida disciplinaria.

7. Relaciones personales

- 7.1 La presente Política no se aplica a las relaciones consensuadas de los trabajadores. Sin embargo, las relaciones personales consensuadas entre compañeros de trabajo pueden dar lugar a conflictos de interés.
- 7.2 Para más información acerca de la política de la Empresa relativa a las relaciones personales entre compañeros de trabajo, consulte la Política relativa a los Conflictos de interés.

8. Responsabilidad del mando o manager

- 8.1 La prevención es la mejor manera de erradicar el acoso en el entorno de trabajo. Sin embargo, es un objetivo que una persona sola no puede alcanzar. Todos los trabajadores de AB InBev quedan sometidos a la presente Política. Además de su obligación de denunciar todos los casos de acoso, tal como se prevé en la Sección 3, todos los supervisores y gerentes de AB InBev deben:
 - Leer y comprender la presente Política, así como las consecuencias en caso de no respeto;
 - Asegurarse de que los trabajadores y sus equipos comprendan y respeten la presente Política;
 - Asegurar que los trabajadores de su propio equipo sepan cómo comunicar cualquier denuncia relacionada con el acoso o la discriminación sin temer posibles abusos o represalias.
 - Saber cómo y dónde presentar denuncias en virtud de la presente Política e informar de ello a los trabajadores en su equipo;
 - Asegurarse de que la presente Política forme parte de una formación de iniciación.

9. Medidas disciplinarias y/o correctivas

- 9.1 Se pueden imponer medidas disciplinarias y/o correctivas a cualquier trabajador que haya infringido la presente Política. Estas pueden incluir, sin limitarse a: reprimendas escritas o verbales, expulsión, reasignación, degradación o terminación del contrato laboral.
- 9.2 A veces será necesario remitir la causa a otra autoridad competente para examinar la posible infracción de la legislación local.

10. Nuestras normas

- 10.1 La presente Política contiene las normas mínimas de AB InBev relativas a la toma de medidas contra el acoso y a su prevención en el entorno de trabajo de AB InBev. Las zonas, los países y/o las actividades empresariales individuales pueden implementar políticas complementarias contra el acoso, la discriminación y/o las represalias, pero únicamente a condición de que sean compatibles con la presente Política.
- 10.2 Es posible que las normas definidas en la presente Política sean más estrictas y ofrezcan más protección a los trabajadores de AB InBev que la legislación local. De esta forma, es posible que un trabajador infrinja la presente Política sin infringir la legislación local.
- 10.3 Los trabajadores pueden recurrir a la presente Política o a la política o la legislación local, en función de lo que les ofrece una mayor protección.

- 10.4 Ningún elemento de la presente Política pretende ser incompatible con la legislación local, incluyendo la normativa laboral, que puede variar según el país. Si considera que existe una disconformidad entre la presente Política y la legislación local, infórmese en su equipo jurídico local para saber cómo se resolvió esta disconformidad.
- 10.5 Los trabajadores representados por un sindicato conservan todos los derechos previstos en sus convenios colectivos y en la normativa laboral, incluyendo el derecho de hacer uso del procedimiento de reclamación. La presente Política no prevalece sobre ninguna de las cláusulas de dichos convenios colectivos.
- 10.6 En caso de litigio o de ambigüedad en la interpretación de la presente Política, la decisión de AB InBev será definitiva e inmediatamente vinculante.
- 10.7 Ningún elemento de estas reglas podrá derogar cualquier ley en vigor o vulnerar los derechos de cualquier trabajador sujeto a otra norma o a otra ley.
- 10.8 Todas las investigaciones llevadas a cabo por los trabajadores de la Empresa, ya sea por acoso sexual o por otro tipo de comportamiento, se realizarán de conformidad con las directivas globales de investigación.

11. Contacto

- 11.1 Existen varias formas de ponerse en contacto con el equipo Compliance.
- 11.2 Las preguntas relativas a las políticas o a las divulgaciones pueden hacerse en línea a través de nuestro **Canal de Compliance**: <http://compliancechannelglobal.ab-inbev.com>.
- 11.3 Sabemos que ciertos trabajadores prefieren comunicar sus preocupaciones de forma anónima. Con este objetivo hemos creado nuestra **Línea de asistencia de Compliance**: acceda a <http://talkopenly.ab-inbev.com> o llame al número 1-888-601-6762. La **Línea de asistencia de Compliance** está disponible durante las 24 horas del día, se gestiona de forma independiente, y es completamente anónima (si así lo desea). La línea telefónica está operada por personas que hablan la mayoría de las lenguas que se utilizan en AB InBev.
- 11.4 También puede ponerse en contacto directamente con su Gerente de Primera Línea, con el People Business Partner o con el equipo Ethics & Compliance.

Dirección del equipo Ethics & Compliance:

- John Blood; john.blood@ab-inbev.com
- Martim Della Valle; martim.dellavalle@ab-inbev.com
- Matt Galvin; matthew.galvin@ab-inbev.com
- John Johnson; john.johnson@ab-inbev.com
- Rodrigo Cunha; rodrigo.cunha@ab-inbev.com

Equipo local en Compañía Cervecería de Canarias:

- Natalia Hernández; nhernandeze@ccc.es