



## **I. OBJETIVO**

En Anheuser-Busch InBev SA/NV («AB InBev» o la «Empresa», incluidas sus subsidiarias y filiales en las que Anheuser-Busch InBev SA/NV tiene un control de gestión), nuestro sueño es unir a las personas para conseguir un mundo mejor. Para hacer realidad nuestro sueño, cada uno de nosotros es responsable de promover una cultura que dé lugar a un entorno de trabajo seguro, positivo, diverso e inclusivo, en el que las personas puedan prosperar.

El objetivo de esta Política global contra el acoso y la discriminación («Política») es garantizar que nuestros colegas puedan prosperar en un lugar de trabajo inclusivo y libre de toda forma de acoso, incluida la discriminación injusta, el acoso sexual y las conductas sexuales inapropiadas. Esta Política protege a nuestros colegas contra acciones inapropiadas que no son deseadas ni bienvenidas o que crean un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.

AB InBev se toma muy en serio el acoso y la discriminación y se investigarán de inmediato todas las denuncias de acoso o discriminación. AB InBev tomará medidas disciplinarias en casos de discriminación o acoso (incluido el despido). **En AB InBev no se tolera el acoso o la discriminación, ni se permitirá que queden casos de acoso o discriminación sin abordar dentro de la organización. Además de constituir una violación de esta Política, la discriminación, el acoso y ciertos tipos de represalias pueden ser ilegales.**

Nuestro compromiso con un lugar de trabajo libre de acoso va 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 una extensión del lugar de trabajo, incluidos los baños, los lugares de trabajo de AB InBev, el alojamiento proporcionado 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 realizar un viaje desde o hacia los lugares antes mencionados y cualquier otro lugar donde se lleven a cabo negocios de AB InBev o que pueda considerarse razonablemente como una extensión del lugar de trabajo (todo lo cual consideramos nuestro «Lugar de trabajo de la Empresa» según esta Política).

El acoso también puede tener lugar en línea o mediante comunicaciones electrónicas. Si bien enviar mensajes y publicar información en línea puede ser una excelente manera de conectarse con otras personas, debe comportarse siempre de manera coherente con esta Política y las Pautas de redes sociales de AB InBev.

## **II. POLÍTICA**

### **A. ¿Qué es el acoso?**

El **acoso** incluye toda conducta inapropiada que crea un ambiente irrespetuoso, intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo. El acoso puede implicar la conducta verbal o física, incluidos los comentarios, las acciones o los gestos que afecten la dignidad o la integridad psicológica o física de un colega. El acoso puede variar desde formas extremas como el uso de violencia, amenazas o contacto físico hasta acciones menos obvias como la ridiculización, la burla, la molestia reiterada a colegas o subordinados, o la negación a hablar con ellos. Un solo incidente que tenga un efecto perjudicial duradero en un colega o una serie de incidentes pueden ser acoso.

Entre los ejemplos de comportamiento que pueden constituir acoso se incluyen:

1. los chistes, las bromas o los comentarios despectivos o insensibles;
2. los insultos raciales, los comentarios despectivos sobre el acento de una persona o la exhibición de símbolos racialmente ofensivos;
3. comentarios sobre la vida privada de una persona o su apariencia;
4. comentarios que ridiculicen o degraden;
5. las insinuaciones o amenazas encubiertas;
6. la exclusión de manera irrazonable o injustificada a una persona de las conversaciones normales en el lugar de trabajo y hacerla sentir que no es bienvenida;
7. el sabotaje del trabajo de una persona;
8. comentarios que ridiculizan o estereotipan a las personas;
9. la exhibición o el intercambio de imágenes ofensivas, como carteles, vídeos, fotos, dibujos animados, protectores de pantalla, mensajes de correo electrónico o dibujos despectivos;
10. la agresión física o el acoso;
11. la falta de voluntad para capacitar, evaluar, ayudar o trabajar con un colega;  
o
12. los actos intimidantes, como la intimidación o las amenazas.

Toda otra conducta que muestre hostilidad, falta de respeto o maltrato hacia una persona.

---

Esta lista de ejemplos no es exhaustiva. Puede haber otros comportamientos que constituyan acoso según esta Política.

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

«Estaba bromeando», «No quise decir eso de esa manera», «Esto es aceptable en el lugar de donde vengo» o «Nadie se ha quejado antes de este comportamiento» no son excusas para el acoso, ni tampoco lo es estar bajo los efectos del alcohol u otras sustancias. **El acoso de cualquier tipo constituye una violación de esta Política.**

## **B. Acoso sexual**

El acoso sexual es acoso específicamente basado en el sexo, la orientación sexual, la expresión de género, la identidad de género o la condición de ser transgénero, 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 despectivas 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 indebida de los empleados.

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

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

Entre los ejemplos de comportamiento que pueden constituir acoso sexual se incluyen:

1. la violación, la agresión sexual, el abuso sexual o los intentos de cometer estas agresiones;
2. las insinuaciones sexuales no deseadas o las solicitudes de citas;
3. cualquier comportamiento no verbal como las miradas fijas o lascivas, los silbidos o los gestos indecentes;
4. la exhibición o el intercambio de imágenes ofensivas, como carteles, vídeos, fotos, dibujos animados, protectores de pantalla, mensajes de correo electrónico o dibujos que sean sexuales;



5. cualquier comentario ofensivo sobre la apariencia u otras características personales o físicas, como los comentarios con carga sexual o sobre la discapacidad física de alguien;
6. cualquier forma de contacto físico innecesaria o no deseada, como tocar, pellizcar, acariciar, besar, manosear o masajear, bloquear el movimiento normal o interferir físicamente con el trabajo de otra persona;
7. las amenazas o exigencias de que una persona se someta a solicitudes sexuales como condición de contratación, ascenso, continuidad del empleo o para evitar alguna otra pérdida, y ofertas de beneficios relacionados con el empleo a cambio de favores sexuales;
8. cualquier otra conducta de orientación sexual que no sea bienvenida y que tenga el efecto de crear un ambiente laboral hostil, ofensivo, intimidante o humillante también puede constituir acoso sexual, ya sea intencionado o no.

Cualquier persona puede cometer un acto de acoso: un superior, un subordinado, un compañero de trabajo o cualquier persona en el lugar de trabajo, incluido un contratista independiente, un trabajador subcontratado, un proveedor, un cliente o un visitante. El acoso sexual puede ser un incidente único o una serie de actos. Cualquier conducta de acoso, incluso un solo incidente, puede abordarse conforme a esta Política. **El acoso sexual de cualquier tipo constituye una violación de esta Política.**

### **C. Discriminación**

La discriminación es la denegación injusta de igualdad de trato y oportunidades a personas o grupos, con respecto a los términos, condiciones o privilegios de empleo, incluidos, entre otros, la contratación, el despido, la promoción, la disciplina, la programación, la capacitación o la decisión sobre cómo compensar a ese colega, basada en una o más de las características enumeradas a continuación:

1. su raza, color, origen étnico o país de origen;
  2. su edad;
  3. su orientación o creencias religiosas;
  4. su vida sexual, incluido el embarazo, el parto o la lactancia;
  5. su orientación sexual;
  6. su género y expresión de género;
-



7. su nacionalidad, estatus migratorio, ciudadanía o ascendencia;
8. su condición de militar o veterano protegido;
9. cualquier discapacidad física o mental, condición médica, información o características genéticas (o las de un miembro de la familia) que pueda tener;
10. su situación parental; o
11. cualquier condición de víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso; o cualquier otra categoría prohibida según las leyes locales aplicables.

Esta lista no es exhaustiva y puede haber otras circunstancias en las que a los colegas se les niegue injustamente un trato igualitario. **La participación en actos de discriminación de cualquier tipo constituye una violación de esta Política.**

#### **D. Presentación de denuncias de acoso**

Si fue víctima de cualquier forma de acoso, o si fue testigo de que otras personas han sido víctimas de acoso, puede denunciar el o los incidentes a través de la [Línea de ayuda de cumplimiento](http://talkopenly.ab-inbev.com) en línea de AB InBev en <http://talkopenly.ab-inbev.com> o llamar a un número gratuito según el país desde el que llama, que se puede encontrar en el [sitio web](#) de la Línea de ayuda de cumplimiento.

Nuestra [Línea de ayuda de cumplimiento](#) está disponible las 24 horas y es gratuita. Se encuentra disponible para que todos los colegas, y usted si lo desea, puedan denunciar ANÓNIMAMENTE, toda inquietud relacionada con posibles incumplimientos de esta Política u de otras políticas de la Empresa. Es un medio seguro de presentación de denuncias, proporcionado por una empresa independiente.

Alternativamente, también puede denunciar el acoso a través de cualquiera de los siguientes canales:

- su superior directo;
- el gerente de su superior directo;
- el equipo de personal;
- el equipo legal; y
- el equipo de ética y cumplimiento.

#### **1. Presentación de denuncias de acoso sexual**



## POLÍTICA GLOBAL CONTRA EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN

Octubre de 2023

Página: 6 de 11

Estado: FINAL

Para facilitar que los colegas comprendan sus derechos y obligaciones según esta Política, AB InBev implementó el programa Embajador de Zona. La función del Embajador de Zona 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 se pueden realizar a través de un Embajador de Zona.

El Comité de Ética y Cumplimiento de cada Zona designará a dos personas como Embajadores de Zona. Al seleccionar a los Embajadores de Zona, el Comité debe tener en cuenta la diversidad en: antigüedad, género, función (por ejemplo, miembros del equipo de personal y legal) y roles de los expertos en la materia (no miembros operativos, como un Socio Comercial).

El Comité de Ética y Cumplimiento también deberá garantizar que los Embajadores de Zona reciban una capacitación especial con respecto a la identificación de comportamientos que indiquen que existe un acoso sexual, la interacción con posibles víctimas de acoso sexual, la confidencialidad, la sensibilidad y el manejo de las fases iniciales de las denuncias de acoso sexual. Los Embajadores de Zona tienen el deber de garantizar que las denuncias de acoso sexual se realicen de manera adecuada y oportuna a través de la [Línea de ayuda de cumplimiento](#) o se registren de otro modo en un sistema de gestión de casos aprobado por un Director Global de Ética y Cumplimiento. La Empresa también buscará asesoramiento y sugerencias de los Embajadores de Zona sobre cómo mejorar la implementación de esta Política, los procedimientos exigidos por esta Política y cualquier capacitación asociada. A fin de despejar todo tipo de duda, los Embajadores de Zona no son responsables de investigar denuncias o medidas disciplinarias; más bien, su función es ayudar a crear conciencia sobre la Política y proporcionar un conducto alternativo a través del cual las víctimas de acoso pueden plantear preguntas, inquietudes u otras consultas sobre comportamientos problemáticos.

El Comité de Ética y Cumplimiento de cada zona también será responsable de garantizar que los nombres y la información de contacto de los Embajadores de Zona se muestren de manera destacada en los canales de comunicación de Zona relevantes (incluida la señalización digital, intranet, etc.) y que todos los colegas sean notificados y luego actualizados periódicamente por correo electrónico con los nombres y la información de contacto de sus Embajadores de Zona.

Si un Embajador de Zona abandona la Empresa, se transfiere a otra Zona o ya no puede servir como Embajador de Zona, el Comité de Ética y



Cumplimiento de la Zona será responsable de nombrar un Embajador de Zona sustituto tan pronto como sea posible.

**2. Requisitos de denuncias de gerentes y supervisores**

Los supervisores y gerentes que reciben quejas de discriminación o acoso deben presentar la denuncia directamente a través de la [Línea de ayuda de cumplimiento](#) (o a un Embajador de Zona en casos de acoso sexual) lo antes posible, dentro de un plazo máximo de cinco días hábiles posteriores a la recepción de la denuncia.

Los supervisores y gerentes que toman conocimiento de una violación grave o sistémica de esta Política o tengan conocimiento de una deben denunciarla tan pronto como sea razonablemente posible. Los supervisores y gerentes también pueden estar sujetos a medidas disciplinarias si participan o toleran de alguna manera una conducta de acoso sexual.

**Si los supervisores y gerentes no denuncian oportunamente posibles violaciones de esta Política como se establece anteriormente, pueden estar sujetos a medidas disciplinarias.** Las disposiciones de esta Política debe interpretarse en el sentido de que justifica o fomenta la investigación independiente de las denuncias presentadas en virtud de esta Política por parte de directivos y supervisores. Más bien, las inquietudes en virtud de esta Política deben informarse a los Embajadores de Zona (en casos de acoso sexual) o a los Equipos de Personal, Legal o de Ética y Cumplimiento.

**E. Proceso de investigación**

**AB InBev investigará toda denuncia de conformidad con esta Política de manera rápida, exhaustiva e imparcial,** de acuerdo con las Pautas de investigación global. La Zona correspondiente o el Comité de Cumplimiento Global determinarán cualquier medida correctiva o disciplinaria.

Se espera que todos los colegas cooperen con las investigaciones realizadas de conformidad con esta Política. La falta de cooperación en una investigación puede dar lugar a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

**F. Prohibición de represalias**

Reconocemos que a los colegas puede resultarles difícil presentar denuncias de acoso, por lo que esta Política tiene como objetivo alentar a los colegas a presentar sus inquietudes sin temor a represalias.



Entre los ejemplos de represalias se incluyen el despido, la degradación, la negación de un ascenso, la transferencia (en algunas circunstancias) o cualquier otra acción adversa que disuadiera a una persona razonable de oponerse al acoso o la discriminación percibidos. Las represalias también incluyen acciones adversas tomadas contra familiares u otras personas asociadas con la persona que presenta denuncias de acoso.

**En consecuencia, constituye una violación de esta Política que un colega tome represalias contra una persona únicamente porque esa persona, de buena fe, se quejó o expresó su intención de denunciar lo que cree de buena fe que es acoso, para la Empresa o a una agencia gubernamental, ayudó a otro colega a informar o participó en una investigación, procedimiento o demanda protegida relacionada con una denuncia de acoso, incluso como testigo. Puede encontrar más detalles en nuestra Política de denuncia de irregularidades.**

#### **G. Confidencialidad**

AB InBev mantendrá la confidencialidad de todas las denuncias en la medida de lo razonablemente posible y al mismo tiempo cumplirá con su obligación de investigar y poner fin a las conductas de acoso, discriminación o represalia. En cada investigación, haremos todo lo posible para respetar la privacidad de todas las personas involucradas. Puede ser necesario discutir los reclamos con personas con conocimiento de las circunstancias y de las personas contra quienes se presentó la denuncia. Es posible que se indique a las personas consultadas que no comenten ningún aspecto del asunto con otras personas. El incumplimiento de una directiva de confidencialidad puede dar lugar a medidas disciplinarias.

#### **H. Relaciones personales**

Esta Política no cubre las decisiones privadas y consensuales de los colegas con respecto a las relaciones personales. Sin embargo, las relaciones personales consensuales entre colegas tienen el potencial de generar conflictos de intereses.

Para obtener más información sobre la política de la Empresa sobre las relaciones personales entre colegas, consulte la Política de conflictos de intereses.

#### **I. Responsabilidades de los gerentes**

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





1. leer y comprender esta Política y las implicaciones de su incumplimiento;
2. garantizar que los colegas de su equipo comprendan y cumplan esta Política;
3. garantizar que los colegas de su equipo sepan que pueden denunciar cualquier denuncia relacionada con acoso o discriminación, sin temor a victimización o represalias;
4. saber cómo y dónde presentar denuncias en virtud de esta Política e informar a los colegas de su equipo sobre cómo y dónde presentar denuncias; y
5. Garantizar que esta Política forme parte de la capacitación introductoria.

**J. Medidas disciplinarias o correctivas**

Cualquier colega que haya violado esta Política puede estar sujeto a las medidas disciplinarias o correctivas correspondientes. Estas pueden incluir, entre otras, la amonestación escrita o verbal, la suspensión, la reasignación, el descenso de categoría o la finalización de la relación laboral.

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

**K. Nuestras normas**

Esta Política establece las normas mínimas de AB InBev para abordar y prevenir el acoso en todos los lugares de trabajo de AB InBev. Las zonas, los países o las operaciones comerciales pueden implementar políticas adicionales que aborden los conflictos de intereses, pero solo en la medida en que tales políticas sean consecuentes con esta Política.

Las normas establecidas en esta Política pueden ser más estrictas y brindar 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.

Los colegas pueden basarse en esta Política o en sus políticas o leyes locales, la que les proporcione más derechos.

Las disposiciones de esta Política no pretenden entrar en conflicto con la legislación local, incluida la legislación laboral, que puede variar de un país a otro. En la medida en que perciba una incoherencia entre esta Política y la legislación local,



# POLÍTICA GLOBAL CONTRA EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN

Octubre de 2023

Página: 10 de 11

Estado: FINAL

solicite asesoramiento a su equipo jurídico local sobre cómo resolver esta incoherencia.

Los colegas representados por una organización sindical conservan todos los derechos que les confieren sus convenios colectivos y la legislación laboral, incluido el derecho a emplear el procedimiento de reclamación. Esta Política no anula las disposiciones de dichos convenios colectivos.

En caso de disputa o ambigüedad en la interpretación de esta Política, la misma será determinada por AB InBev, cuya decisión será definitiva y vinculante al respecto.

Las disposiciones del presente Reglamento no podrán derogar la ley vigente o ir en detrimento de los derechos de un colega en virtud de cualquier otra norma o ley. Todas las investigaciones realizadas por colegas de la Empresa, ya sea por acoso sexual o de otro tipo, se llevarán a cabo de acuerdo con las Directrices de Investigación Global.

### III. APLICABILIDAD

Esta Política se aplica a directores, funcionarios y a todos los empleados de tiempo completo, tiempo parcial y temporales de AB InBev (denominados en conjunto, «Empleados» o «colegas»), incluidos colegas de cualquier subsidiaria o empresa conjunta en la que AB InBev tenga una participación mayoritaria o control de gestión. Esta Política también cubre a terceros cuando celebran negocios con colegas de AB InBev (por ejemplo, contratistas, agencias, subcontratistas, consultores, vendedores, minoristas, clientes e invitados) (denominados en conjunto «Terceros») y los colegas de AB InBev pueden basarse en esta Política en caso de acoso por parte de terceros que traten con AB InBev. No toleramos el acoso de colegas por parte de personas que no son colegas, ni toleramos el acoso de personas que no son colegas por parte de colegas en el lugar de trabajo de nuestra Empresa. Si experimenta o es testigo de un acto de acoso que involucra a un tercero, debe denunciarlo a través de los mismos canales que denunciaría cualquier denuncia de acoso. AB InBev tomará las medidas adecuadas para investigar y solucionar el problema. Se espera que todos los terceros cumplan con esta Política, además de todas las demás políticas y leyes y regulaciones aplicables.

Todos los colegas de AB InBev son propietarios de esta Política. Los colegas que dirigen o supervisan a uno o más colegas tienen responsabilidades adicionales para denunciar violaciones y hacer cumplir esta Política, tal y como se establece en las Secciones II.D.2 y II, y se asumirá que están familiarizados con el contenido de esta Política, independientemente de si han recibido capacitación formal sobre su contenido.



El incumplimiento de los requisitos de la Política puede dar lugar a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido. De manera similar, el contrato de los terceros que representan a la Empresa se rescindirá si violan la Política.

#### **IV. ADMINISTRACIÓN**

La política es principalmente responsabilidad del director global de Ética y Cumplimiento. Si tiene alguna pregunta sobre sus obligaciones en virtud de esta Política, debe comunicarse con su Socio Comercial de Personal, el equipo legal o ética y cumplimiento.

Todas las preguntas relacionadas con la interpretación y administración de esta Política deben dirigirse al director de Asuntos Legales y Corporativos.

#### **V. PRESENTACIÓN DE UNA DENUNCIA POR CONDUCTA INDEBIDA**

Las violaciones de esta o cualquier otra política de AB InBev se pueden denunciar a través de uno de los canales de denuncia disponibles (como se enumeran en la sección II.D.2). Se anima a los Empleados y Terceros a comunicarle a la Empresa cualquier actividad o medida solicitada que crean que infringe, incluso potencialmente, las leyes aplicables o esta Política.

Hay muchas maneras de lograr el Cumplimiento.

Las preguntas sobre las políticas o divulgaciones se pueden realizar en línea a través de nuestro Canal de Cumplimiento: <http://compliancechannelglobal.ab-inbev.com>.

También somos conscientes de que es posible que los colegas quieran informar sus inquietudes de forma anónima. Para eso, contamos con una Línea de Ayuda de Cumplimiento: acceda a <http://talkopenly.ab-inbev.com> o llame a un número gratuito según el país desde el que llama, el cual puede encontrar en el sitio web de la [Línea de ayuda de cumplimiento](#). La Línea de ayuda de cumplimiento está disponible las 24 horas, se gestiona de forma independiente y anónima (a su elección). También puede comunicarse directamente con su superior directo, su Socio Comercial de Personal o el equipo de Ética y Cumplimiento.