



Empresa:

Cervecería Nacional, S de RL

Proyecto:

Una Cultura de Respeto, Cero Tolerancia Al Acoso

Categoría:

Gobernanza

image.pngimage.png

Bloque 1.

Presentación del programa.

Establecer el programa a postular: Identificar el programa que la empresa desea postular y la categoría que corresponde al mismo según los criterios ASG (Ambiente, Social y Gobernanza) y su contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS y sus metas. En esta etapa usted debe ofrecer de forma precisa la siguiente información:

1. Nombre del programa:

Una Cultura de Respeto, Cero Tolerancia Al Acoso

2. Perfil de la empresa:

Cervecería Nacional líder en la industria de bebidas en Panamá, con más de 100 años de historia. Elabora productos emblemáticos como Atlas, Balboa y Malta Vigor, y se destaca por su compromiso con la calidad, sostenibilidad e innovación, promoviendo el consumo responsable y desarrollo comunitario.

3. Descripción y propósito/objetivos del programa:

El programa "Una Cultura de Respeto, Cero Tolerancia Al Acoso" es una iniciativa integral diseñada para prevenir y erradicar cualquier forma de acoso, discriminación o conducta inapropiada en todos los espacios relacionados con la compañía. Su propósito es garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso, donde cada persona pueda desarrollarse plenamente, libre de acoso o represalias. Los principales objetivos del programa son: - Prevenir conductas inapropiadas mediante sensibilización y formación. - Establecer canales de denuncia confidenciales, accesibles y confiables. - Investigar de forma imparcial y sancionar conforme a la política. - Proteger a víctimas y testigos, asegurando su bienestar. - Cumplir con las leyes locales e internacionales en derechos humanos y laborales. - Mejorar continuamente los procesos a través de aprendizajes y alianzas estratégicas.

4. Fecha de inicio y en qué etapa está el programa:

El programa inició en el año 2018, alineado con la implementación de la Política Global Anti-Acoso y Anti-Discriminación de AB InBev, así como con la entrada en vigor de la Ley 7 del 18 de Febrero del 2018 en Panamá. Actualmente, el programa se encuentra en una etapa de consolidación y mejora continua. Esto significa que ya está completamente implementado en toda nuestra operación y cuenta con procesos sólidos de prevención, atención, sanción y seguimiento. La compañía trabaja activamente en actualizarlo de forma periódica, capacitar a sus colaboradores, monitorear indicadores clave y reforzar la cultura organizacional con un enfoque en respeto, inclusión y

tolerancia cero al acoso.

5. Razón por la cual se postula el programa en la categoría seleccionada (ASG):

El programa se postula en la categoría de Gobernanza porque constituye una práctica que fortalece el sistema de cumplimiento ético, transparencia y control interno de la organización. Basado en la política global de Anti-Acoso y Anti-Discriminación de AB InBev, este programa establece mecanismos formales para prevenir, detectar y sancionar el acoso y la discriminación, definiendo responsabilidades claras en todos los niveles jerárquicos. Su implementación refleja el compromiso del liderazgo con una cultura organizacional íntegra, y contribuye a mitigar riesgos legales, reputacionales y laborales, promoviendo ambientes seguros, equitativos y alineados con los más altos estándares de gobierno corporativo.

6. Explicar cómo el programa está alineado a la ISO 26.000 u otros estándares internacionales:

El programa “Una Cultura de Respeto, Cero Tolerancia al Acoso” está sólidamente alineado con la ISO 26000, ya que incorpora los principios clave de responsabilidad social que promueve la norma, tales como: gobernanza organizacional, el respeto a los derechos humanos, las prácticas laborales justas, la ética y la transparencia. Este programa establece políticas claras, procedimientos internos, canales de denuncia confidenciales y sanciones, asegurando la rendición de cuentas y la protección de los derechos de todos los colaboradores y terceros relacionados. Además, el programa promueve la igualdad de oportunidades, la no discriminación y un ambiente de trabajo seguro e inclusivo, en línea con los capítulos de derechos humanos y prácticas laborales de la ISO 26000. La capacitación obligatoria y continua para empleados, líderes y embajadores refuerza la cultura de prevención y cumplimiento, cumpliendo con la recomendación de la norma sobre desarrollo de competencias y sensibilización. El programa también está alineado con otros estándares internacionales, como el Pacto Global de las Naciones Unidas, los Convenios 111 y 190 de la OIT, reforzando el compromiso integral con la ética, la responsabilidad social y las mejores prácticas internacionales en materia de derechos humanos, gobernanza y ambiente laboral.

7. Establecer los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS y metas que impacta el programa. Sustente su afirmación:

ODS 5 - Igualdad de Género: El programa prohíbe y sanciona el acoso sexual y la discriminación por género, promueve la igualdad de oportunidades y protege a las mujeres de la violencia y el hostigamiento en el entorno laboral.
ODS 8 - Trabajo Decente y Crecimiento Económico: La política garantiza un ambiente de trabajo seguro, inclusivo y libre de acoso y discriminación, asegurando condiciones laborales dignas y la protección de los derechos de todos los empleados y terceros relacionados.

ODS 10 - Reducción de las Desigualdades: El programa abarca a todos los colaboradores, candidatos y terceros, sin distinción, y prohíbe cualquier forma de discriminación, promoviendo la inclusión y la equidad en el entorno laboral.

Bloque 2.

Integración del programa a la empresa y sus grupos de interés.

Identifique los protagonistas y roles: Identifique a los principales actores involucrados en el programa presentado (Tanto actores internos como externos):

8. Rol del Consejo Directivo en el programa:

Los directores son responsables de aprobar, respaldar y supervisar la política anti-acoso y anti-discriminación, asegurando su cumplimiento en toda la organización. Deben garantizar la rendición de cuentas, la transparencia y la mejora continua, así como promover una cultura de tolerancia cero. Además, son responsables de que todo su equipo conozca y participe activamente en los entrenamientos de antiacoso, reforzando la prevención y la sensibilización en todos los niveles de la empresa.

9. Equipo que integra el programa por parte de la empresa:

El programa está integrado por un equipo multidisciplinario que garantiza su implementación, seguimiento y mejora continua. Los principales integrantes son: -Directores: Aprueban, supervisan y respaldan la política, asegurando su cumplimiento y promoviendo la cultura de tolerancia cero. -Equipo de Ethics & Compliance: Administra los canales de denuncia, coordina investigaciones, da seguimiento a casos y reporta resultados. -Equipo Legal y de Recursos Humanos: Brindan asesoría, apoyo en investigaciones y aseguran el cumplimiento de la política. -Colaboradores: Todos los empleados son responsables de conocer, cumplir y promover la política, así como de reportar cualquier situación de acoso o discriminación.

10. Aliados estratégicos externos del programa:

Aliados: Infante & Perez Almillano (IPAL)

11. Actores beneficiados:

Los beneficiarios del programa son todos los colaboradores y terceros relacionados con la compañía. Esto incluye empleados, contratistas, proveedores y cualquier persona que interactúe con la organización. El programa protege y beneficia a estos actores al promover un entorno laboral seguro, respetuoso, inclusivo y libre de acoso y discriminación, garantizando condiciones equitativas para todos los involucrados.

Bloque 3.

Enfoque e impacto del programa.

Desarrolle el contexto del caso: Establece el contexto en el que se desarrolla el programa de sostenibilidad que se presenta.

12. Cuál es el problema o desafío central que se enfrenta en relación con su programa de sostenibilidad:

El principal desafío es lograr una transformación cultural profunda y sostenida en todos los niveles de la organización, es decir, que los lineamientos de la política no solo se conozcan, sino que se vivan de forma auténtica en el día a día de todos los colaboradores, más allá del cumplimiento normativo. Esto implica asegurar que el respeto, la inclusión y la tolerancia cero al acoso se vivan como valores cotidianos, promoviendo la confianza en los canales de denuncia, la capacitación continua, la adaptación cultural y legal en cada país, y una medición constante del impacto. Esto requiere insistencia continua a través de entrenamientos, comunicación clara, refrescamientos anuales y estrategias creativas que mantengan la política vigente en la mente de las personas. La oportunidad está en reinventar la forma de involucrar a los colaboradores: convertirlos en verdaderos embajadores del respeto y la inclusión mediante experiencias significativas, adaptadas a cada contexto y rol, que generen conexión, pertenencia y corresponsabilidad. El reto central, entonces, es asegurar una transformación cultural real y sostenible que convierta la política en una práctica viva, accesible y presente en todas las decisiones del entorno laboral.

13. Porqué es importante el programa para la empresa. Como se asocia a la estrategia de la empresa / negocio y cuáles son los riesgos y oportunidades que afronta la empresa en materia de sostenibilidad vinculadas al programa:

El programa “Una Cultura de Respeto, Cero Tolerancia Al Acoso” es fundamental para la estrategia de sostenibilidad y negocio de Cervecería Nacional, ya que fortalece una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad, la inclusión y el cumplimiento ético. Su implementación protege tanto al capital humano como a todas las personas que interactúan con la compañía, garantizando un entorno laboral en el que todos puedan desarrollarse plenamente. Desde la perspectiva del negocio, la política global de Anti-Acoso y Anti-Discriminación refuerza la estrategia de sostenibilidad, al contribuir a la construcción de espacios laborales seguros, diversos y comprometidos. Esto impacta positivamente en la productividad, la atracción y retención de talento, y en la reputación corporativa. En cuanto a los riesgos, el programa permite prevenir y gestionar posibles conflictos laborales, sanciones legales, pérdida de confianza o afectaciones reputacionales asociadas a situaciones de acoso o discriminación. Al mismo tiempo, representa una oportunidad estratégica para

posicionar a la empresa como referente en prácticas laborales responsables, consolidar su liderazgo en ESG y alinear su gestión con estándares internacionales de sostenibilidad.

14. Porqué es importante el programa para las audiencias externas y/o beneficiadas:

Este programa es de gran relevancia no solo para los colaboradores de Cervecería Nacional, sino también para sus audiencias externas y beneficiadas, como clientes, proveedores, socios comerciales y la comunidad en general. Su implementación refuerza la credibilidad y confianza hacia la compañía, al evidenciar un compromiso sólido con principios éticos, la equidad y el respeto por los derechos humanos. El programa busca promover relaciones comerciales responsables, al establecer expectativas claras hacia proveedores y aliados, fomentando una cadena de valor más justa. Además, su enfoque preventivo y formativo contribuye a crear un impacto positivo en la sociedad, ayudando a construir entornos más seguros y equitativos.

15. Objetivos del programa, situación actual y metas a corto, mediano y largo plazo:

Su objetivo es promover un entorno laboral seguro y respetuoso, libre de acoso, discriminación y conductas inapropiadas, donde todas las personas puedan desarrollarse plenamente.

Situación actual: La organización mantiene una política de tolerancia cero frente al acoso y la discriminación, con investigación inmediata de todas las denuncias y sanciones disciplinarias, incluyendo el despido en caso de violaciones. Esta política tiene una cobertura amplia, aplicando tanto al entorno laboral físico como a cualquier espacio relacionado, como eventos, transporte o comunicaciones electrónicas.

Metas:

Corto plazo: Asegurar la difusión y cumplimiento efectivo de la política en todos los espacios vinculados a la empresa y responder con agilidad ante cualquier denuncia.

Mediano plazo: Consolidar una cultura organizacional libre de acoso y discriminación, fortaleciendo la formación y sensibilización en diversidad e inclusión.

Largo plazo: Alcanzar un entorno laboral plenamente inclusivo, seguro y respetuoso, y posicionarse como referente en la industria en prevención y erradicación del acoso y la discriminación.

16. Recopile datos (línea base, diagnóstico socio-económico, estudios específicos si se tienen), estadísticas:

En el marco de la política de anti-acoso y anti-discriminación, la compañía implementó un sistema integral de recopilación y análisis de datos que incluye una línea base inicial para identificar percepciones sobre el ambiente laboral, prevalencia de conductas de acoso o discriminación y conocimiento de los

canales de denuncia. Se realizó un diagnóstico socioeconómico considerando variables como género, edad, jerarquía, antigüedad y área de trabajo, permitiendo identificar grupos de riesgo y diseñar acciones focalizadas. A esto se sumaron estudios específicos como encuestas de clima laboral, focus groups y entrevistas confidenciales. En los últimos 4 años se recibieron 140 denuncias a nivel regional, siendo el acoso laboral y sexual la categoría más reportada, con mayor incidencia hacia mujeres por parte de hombres en posiciones de liderazgo. El 80% los casos fueron resueltos en menos de 3 meses y el 87.2% los colaboradores encuestados afirma conocer los canales de denuncia. Las acciones tomadas incluyen desde medidas disciplinarias hasta mejoras en los canales de reporte y procesos de investigación. Toda la información recolectada es confidencial y se usa exclusivamente para fortalecer el programa, evaluar su impacto y tomar decisiones informadas que contribuyan a un entorno laboral más seguro, respetuoso e inclusivo.

17. Cómo la empresa ha decidido abordar el problema y sus posibles soluciones. (Resuma el plan de ejecución del programa y sus fases):

La empresa no parte de la existencia de un problema específico, sino que su enfoque está en prevenir, concientizar y responder adecuadamente ante cualquier situación de acoso o discriminación que pueda surgir. El objetivo es construir y mantener una cultura organizacional de respeto y tolerancia cero.

18. Describa cómo se lleva a cabo la estrategia de comunicación del programa:

La estrategia de comunicación del programa se desarrolla de manera integral, continua y multicanal, con el objetivo de garantizar que todos los colaboradores conozcan, comprendan y apliquen los principios de respeto y tolerancia cero en su entorno laboral. La estrategia de comunicación incluye diversas acciones, como: difusión constante y multicanal, ya que utiliza medios internos como correos, newsletters y materiales visuales para mantener la política visible y presente en el día a día; capacitación y sensibilización, en donde se brindan entrenamientos obligatorios anuales a todo el personal, especialmente durante el "Compliance Month"; visibilidad de los canales de denuncia, ya que durante todo el año se promueve activamente el uso de los canales de reporte, brindando información clara y accesible, incluyendo opciones anónimas y difusión de contactos clave como embajadores locales y el equipo de Compliance; participación activa del liderazgo, dado que la alta dirección y los líderes intermedios refuerzan el mensaje mediante comunicados, videos y espacios de diálogo en reuniones, mostrando un compromiso activo con la política; y actualización y retroalimentación, ya que regularmente se revisan y actualizan los contenidos, y se mantienen canales abiertos para resolver dudas o recibir sugerencias de mejora por parte del personal.

19. El programa ofrece innovaciones en su diseño, ejecución, documentación y reporte:

Sí, el programa incorpora innovaciones significativas en todas sus fases, destacando por el uso estratégico de herramientas tecnológicas y métodos de medición interna. Entre las principales innovaciones se encuentra la implementación del “Case Management System”, una plataforma global que permite gestionar y dar seguimiento en tiempo real a denuncias, generar reportes personalizados, analizar tendencias y facilitar una toma de decisiones preventiva basada en datos. Asimismo, se ha incorporado la medición del conocimiento organizacional mediante actividades interactivas como la trivía realizada durante el Compliance Month, que evalúa la comprensión de las políticas por parte de los colaboradores y permite ajustar las estrategias de formación. En cuanto a la documentación, se cuenta con un registro centralizado y seguro de todos los casos y acciones tomadas, lo que garantiza un seguimiento eficiente, el cumplimiento normativo y facilita auditorías internas y externas. En resumen, el programa destaca por integrar tecnología avanzada, análisis de datos y herramientas participativas, lo que permite una gestión más eficiente, transparente y alineada con estándares internacionales.

Bloque 4.

Monitoreo y reporte del programa.

Monitoreo y reportes: Establece cómo la empresa da seguimiento al programa y lo reporta a las distintas audiencias.

20. Cómo la empresa monitorea los avances del programa:

El programa cuenta con un sistema robusto y estructurado para monitorear sus avances, con enfoque en la mejora continua, la transparencia y la efectividad. Entre los principales mecanismos de monitoreo se encuentran:

- Plataforma de Gestión de Casos (Case Management System): Permite registrar denuncias, hacer seguimiento en tiempo real, analizar estadísticas clave y generar reportes periódicos para la toma de decisiones.
- Indicadores Clave de Desempeño (KPIs): Se mide el número de denuncias recibidas y resueltas, tiempos de respuesta, acciones disciplinarias aplicadas y participación en capacitaciones y actividades de sensibilización.
- Medición de clima y cultura organizacional: Se realizan encuestas internas y trivias durante el Compliance Month para evaluar la percepción del ambiente laboral y el conocimiento de la política.
- Revisión y retroalimentación continua: Se organizan reuniones periódicas con el equipo de Compliance y embajadores locales para analizar resultados, identificar mejoras y ajustar estrategias. También se recogen sugerencias de los colaboradores.
- Reportes a la alta dirección: Se presentan informes periódicos a comités de ética y cumplimiento para asegurar el compromiso del liderazgo. Estos mecanismos permiten un monitoreo constante y participativo, orientado a mantener un entorno laboral seguro, inclusivo y libre de acoso o discriminación.

21. Impactos actuales del programa. Incluya indicadores específicos que sustentan dichos impactos:

El programa “Una Cultura de Respeto, Cero Tolerancia Al Acoso” ha generado mejoras sustanciales en la cultura organizacional y el bienestar de los colaboradores, respaldadas por indicadores concretos: El 80% las denuncias se resuelven en menos de tres meses y el 100% los casos confirmados reciben sanciones proporcionales. Además, el 87.2% el personal conoce y confía en los canales de denuncia, y la percepción positiva sobre respeto. La cobertura de capacitación alcanza al 90% el personal activo. Estos avances han fortalecido la cultura organizacional, generando reconocimientos externos e integrando el programa a la estrategia de sostenibilidad corporativa.

22. Cómo puede validar su programa: entidades externas validadoras, auditorías, opinión de expertos, certificaciones, estudios ad hoc:

Actualmente, no contamos con certificaciones o validaciones externas, ya que, debido a la naturaleza confidencial y sensible de la información gestionada, la empresa ha optado por mantener el control y la validación del programa de manera interna. Esta decisión prioriza la protección de la privacidad de los colaboradores, la confidencialidad de los casos y el cumplimiento estricto de las normativas locales e internacionales de protección de datos. No obstante, el programa cuenta con mecanismos internos sólidos de seguimiento, evaluación y mejora continua. Se realizan revisiones periódicas a través de equipos interdisciplinarios, se aplican indicadores de desempeño específicos y se promueve la retroalimentación con grupos de interés clave. Además, el programa se encuentra alineado con las mejores prácticas internacionales en ética, compliance y sostenibilidad. Finalmente, se mantiene en evaluación la posibilidad de incorporar auditorías o validaciones externas en el futuro, siempre que se garantice la integridad, seguridad y confidencialidad de la información sensible involucrada.

23. Se cuenta con un reporte de sostenibilidad que refleje los avances y/o resultados del programa:

Actualmente, la empresa no cuenta con un reporte de sostenibilidad específico que refleje de manera pública los avances y resultados detallados. Sin embargo, los avances y resultados del programa son monitoreados y documentados de forma interna a través de herramientas especializadas, como el “Case Management System”, y mediante reportes periódicos a la alta dirección y comités de ética y cumplimiento. Esta gestión interna permite asegurar la confidencialidad de la información sensible y el cumplimiento de las normativas de protección de datos, priorizando la seguridad y privacidad de los colaboradores involucrados.

24. Cuáles son las lecciones aprendidas y planes de mejora continua:

Durante la implementación del programa, confirmamos que garantizar la confidencialidad y proteger la identidad de quienes denuncian es esencial para

generar confianza y fomentar el uso del sistema. La formación continua, adaptada a nuestro entorno y dirigida a todos los niveles, ha sido clave para prevenir situaciones de acoso y promover una cultura basada en el respeto. También aprendimos que contar con varios canales de denuncia, accesibles y disponibles en todo momento, facilita la participación y atención temprana de los casos. Además, la respuesta rápida y el seguimiento adecuado refuerzan la credibilidad del proceso y evitan la revictimización. Finalmente, el análisis constante de datos e indicadores nos ha permitido identificar patrones, ajustar estrategias y tomar decisiones más acertadas para seguir mejorando. Nos proponemos fortalecer la capacitación, incorporando casos reales, dinámicas participativas y ampliando su alcance a nuevos ingresos y contratistas. Queremos optimizar los canales de denuncia, haciendo énfasis en su visibilidad, especialmente en zonas operativas, e implementar herramientas tecnológicas que faciliten el reporte anónimo. Planeamos continuar evaluando el clima laboral a través de encuestas y focus groups, así como analizar los datos para identificar oportunidades de mejora.

Bloque 5.

Conclusiones

25. Explicar de forma concisa cómo se ha pasado de una situación determinada a los objetivos planteados en el programa:

La organización pasó de enfrentar situaciones de acoso, discriminación y desconfianza en los canales de denuncia, a consolidar un entorno laboral seguro e inclusivo gracias a la ejecución de un programa integral. Este incluyó un diagnóstico inicial para dimensionar el problema, la implementación de políticas de tolerancia cero, capacitaciones y campañas de sensibilización, la creación y optimización de canales confidenciales de denuncia, así como un proceso ágil y transparente para la gestión de casos. El seguimiento constante mediante indicadores permitió ajustar las acciones y garantizar su efectividad, logrando así reducir la reincidencia de incidentes, incrementar la confianza en los mecanismos de denuncia y fortalecer la percepción de respeto y seguridad entre los colaboradores.

Anexos

Incluya la información necesaria que sustenta el caso. Se podrán aportar un máximo 3 documentos complementarios tales como diagnósticos, auditorías, certificaciones, estudios, informes y auditorías certificadas por terceros, testimonios de terceros, etc.

Video



Entrenamiento a personal de Chitré



Entrenamiento a personal de Sabanas

#HablemosDe
SEGURIDAD

Sentirse seguro y segura es saber que este lugar también es tuyo.

Aquí la **seguridad física** es tan importante como la psicológica.

Es saber que puedes expresarte con libertad.

Es sentirte libre de ser quien eres, sin esconderte.

Tener la confianza de levantar la mano sin temor a juicios.

Nos comprometemos a crear un **entorno seguro** en lo físico, emocional y psicológico.

Porque cuando hay confianza, crecemos y cuando te sientes en un entorno seguro, también **sientes que perteneces**.

¡Comparte!
Te invito a activar conversaciones con tus compañeros y compañeras que fortalezcan **la cultura de seguridad** en todos los niveles.

ABE | BUCAC

Comunicados a colaboradores