

Política de Igualdad, Diversidad e Inclusión (EDI)

Política del Grupo



xstreco

Contenido

1 Introducción

1.1 Objeto y Alcance

2 Declaración de Política

2.1 Posición del Grupo frente a la Igualdad, la Diversidad y la Inclusión (EDI)

2.2 Implicancias Legales

3 Principios y Lineamientos Clave

3.1 Principios o Lineamientos Específicos

3.2 Ejemplos y Aplicaciones

4 Roles y Responsabilidades

4.1 El Consejo de Administración

4.2 La Dirección Ejecutiva

4.3 Responsabilidad sobre Esta Política

4.4 Quienes Dirigen el Trabajo de Otros

4.5 Todas las Personas Sujetas a Esta Política

4.6 Contrapartes

4.7 Los Responsables de la Contratación y de los Asuntos Laborales

5 Reporte y Monitoreo

5.1 Mecanismos de Reporte

5.2 Procedimientos de Monitoreo

6 Capacitación y Sensibilización

6.1 Sensibilización al Momento de la Incorporación

6.2 Sensibilización Continua

7 Cumplimiento y Consecuencias

7.1 Reporte de Incumplimientos

7.2 Consecuencias del Incumplimiento

8 Revisión y Actualización

8.1 Frecuencia de Revisión

8.2 Historial de Revisiones

9 Anexos

9.1 Glosario de Términos

9.2 Legislación Relacionada

Aprobado por	El Consejo de Administración de Xstreco AG
Emitido por	La dirección ejecutiva
Fecha de emisión	01.09.2026
Versión	2.1

1 Introducción

1.1 Objeto y Alcance

1.1.1 Objeto de la Política

Esta política establece los requisitos aplicables a la igualdad de trato, la diversidad y la inclusión en los lugares de trabajo del Grupo. Comprende la contratación, la remuneración, el desarrollo, la promoción, la adaptación por discapacidad y la prevención de la discriminación, el acoso laboral y el hostigamiento.

1.1.2 Alcance y Aplicabilidad

Esta política se aplica a todos los empleados, directores, directivos y contratistas bajo la supervisión directa de Xstreco, que trabajen para cualquier oficina o activo industrial de Xstreco controlado u operado, directa o indirectamente, por Xstreco en todo el mundo. Cuando el Grupo mantiene una participación en un negocio conjunto que no controla ni opera, ejerce su influencia para promover una conducta coherente con esta política.

2 Declaración de Política

2.1 Posición del Grupo frente a la Igualdad, la Diversidad y la Inclusión (EDI)

Están prohibidos la discriminación y el hostigamiento por motivo de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, situación familiar, embarazo, edad, origen nacional o ascendencia, discapacidad, afiliación sindical, convicción política o cualquier otra característica protegida por la ley aplicable. Se exige igualdad de oportunidades en la contratación, la remuneración, el desarrollo y la promoción, y las decisiones de empleo deben basarse en los requisitos del cargo.

2.2 Implicancias Legales

En Suiza, la Ley Federal sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres (SR 151.1) prohíbe la discriminación por motivo de sexo en el empleo y, en sus artículos 13a a 13i, exige que el empleador cuyo número de trabajadores alcanza el umbral que fija la Ley realice un análisis de igualdad salarial, lo someta a revisión por un órgano independiente e informe del resultado a sus trabajadores; dichos artículos rigen durante el periodo que la Ley establece. El artículo 328 del Código de Obligaciones exige al empleador proteger la personalidad del trabajador, y constituye el fundamento del deber de prevenir el hostigamiento; los artículos 336 y 336a de dicho Código califican como abusivo el despido fundado en un atributo personal o en el hecho de que el trabajador haya reclamado de buena fe un derecho, y prevén una indemnización. La Ley Federal sobre la Eliminación de la Discriminación contra las Personas con Discapacidad (SR 151.3) regula el acceso a edificios y servicios, y no el empleo en el sector privado. En el Perú, la Ley N.º 26772 prohíbe los requisitos discriminatorios en las ofertas de empleo, la Ley N.º 30709 prohíbe la discriminación remunerativa entre mujeres y hombres, la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y sus modificatorias, exige al empleador adoptar medidas para prevenir el hostigamiento sexual y seguir el procedimiento que ella prescribe cuando se presenta una queja, y la Ley N.º 29973 exige que el empleador privado que supera el umbral de trabajadores que ella fija emplee a personas con discapacidad en la proporción que ella prescribe. Los instrumentos enumerados bajo Estándares y Marcos Internacionales en la sección 9.2 no son directamente vinculantes para el Grupo. Los Convenios de la OIT obligan a los Estados que los han ratificado y surten efecto para el Grupo a través del derecho nacional citado más arriba; los demás instrumentos obligan al Grupo únicamente cuando un contrato o un acuerdo de financiamiento así lo exige. El incumplimiento de esta política, y la conducta que esta prohíbe, puede dar lugar a daño reputacional, sanciones legales y acciones disciplinarias internas.

3 Principios y Lineamientos Clave

3.1 Principios o Lineamientos Específicos

Esta política exige la aplicación de los siguientes principios:

- (a) Contratación y promoción inclusivas: Las decisiones de contratación y de promoción deben basarse en los requisitos del cargo y en el mérito, y el proceso por el que se adoptan debe diseñarse y aplicarse de modo que proteja frente a los sesgos.
- (b) Igualdad salarial y de progresión profesional: La remuneración no debe diferir por motivo de sexo ni por ninguna otra característica protegida cuando se trate de trabajo de igual valor, y el acceso a las oportunidades de desarrollo debe ser igualitario.
- (c) Accesibilidad y ajustes: Deben proporcionarse ajustes razonables a los empleados con discapacidad o con necesidades específicas, salvo que resulten desproporcionados.
- (d) Prevención de la discriminación y el hostigamiento: La discriminación, el acoso laboral y el hostigamiento están prohibidos. Todo reporte de tales conductas debe evaluarse con prontitud y, cuando requiera investigación, investigarse.
- (e) Liderazgo inclusivo y responsabilidad: Los gerentes responden por los estándares de conducta establecidos en esta política en los equipos que lideran.

3.2 Ejemplos y Aplicaciones

- (a) Prácticas de contratación inclusivas: Toda convocatoria de empleo debe revisarse en cuanto a su lenguaje inclusivo antes de su publicación y debe difundirse de modo que alcance un conjunto amplio de candidatos.
- (b) Atención de la discriminación en el lugar de trabajo: Toda queja por hostigamiento por razón de género debe evaluarse con prontitud y, cuando requiera investigación, investigarse mediante un proceso justo, con la confidencialidad que prevé la sección 7.1, y, de acreditarse, remediarse.
- (c) Promoción de la accesibilidad: A un empleado con una limitación de movilidad deben proporcionársele ajustes razonables, como una estación de trabajo ergonómica y modalidades de trabajo flexibles, salvo que el ajuste resulte desproporcionado.
- (d) Sesgo inconsciente en la promoción: Un candidato calificado es pasado por alto a causa de supuestos sobre su trayectoria o su origen. La decisión debe ser revisada, y quienes adoptan ese tipo de decisiones deben recibir capacitación sobre los requisitos de esta política conforme a la sección 6.
- (e) Trabajo flexible para la inclusión: Un empleado solicita un horario flexible para atender responsabilidades de cuidado. La solicitud debe ser considerada y atendida cuando el cargo lo permita.

4 Roles y Responsabilidades

4.1 El Consejo de Administración

La supervisión de esta política corresponde al consejo de administración. El consejo de administración aprueba esta política y cada una de sus revisiones.

4.2 La Dirección Ejecutiva

La dirección ejecutiva emite esta política, provee los medios necesarios para aplicarla y responde ante el consejo de administración por su aplicación. Cuando esta política exige que un asunto sea escalado, este se escala a la dirección ejecutiva.

4.3 Responsabilidad sobre Esta Política

La responsabilidad por la aplicación cotidiana de esta política se asigna dentro del Grupo. Esta política exige que dicha asignación se registre en el Registro de Asignaciones de Políticas, un documento interno, se mantenga actualizada y se dé a conocer a quienes están sujetos a esta política. Cuando esta política se refiere a la función de cumplimiento, se entiende la persona o las personas que ostentan esa asignación en el momento pertinente, exista o no un área independiente.

4.4 Quienes Dirigen el Trabajo de Otros

Toda persona que dirige el trabajo de otros es responsable de aplicar esta política en el trabajo que dirige, de darla a conocer a quienes dirige y de trasladar toda inquietud que se le plantee.

4.5 Todas las Personas Sujetas a Esta Política

Toda persona sujeta a esta política debe cumplirla, debe plantear una inquietud cuando considere que esta ha sido o puede ser incumplida, y debe cooperar con cualquier indagación sobre dicha inquietud.

4.6 Contrapartes

Las contrapartes deben cumplir los estándares de esta política cuando su contrato con el Grupo así lo disponga, y pueden plantear una inquietud a través de los canales indicados en la sección 5.1.

4.7 Los Responsables de la Contratación y de los Asuntos Laborales

Quienes son responsables de la contratación, de las condiciones de empleo, de la promoción y de la terminación del vínculo laboral son responsables de aplicar esta política en esas decisiones y de conservar los registros a partir de los cuales pueda acreditarse el cumplimiento.

5 Reporte y Monitoreo

5.1 Mecanismos de Reporte

5.1.1 Reporte Interno

Una inquietud bajo esta política puede plantearse ante un jefe directo, ante cualquier miembro de la dirección ejecutiva o ante la función de cumplimiento. Una inquietud también puede plantearse a través del formulario web de reporte en xstreco.com/report, escribiendo a compliance@xstreco.com o a codeofconduct@xstreco.com, direcciones que llegan ambas a la función de cumplimiento, o por teléfono al +41 41 562 32 90, preguntando por la función de cumplimiento. Está prohibida toda represalia contra la persona que plantee una inquietud de buena fe.

5.1.2 Reporte Externo

Una persona que no sea empleada del Grupo puede plantear una inquietud a través del formulario web de reporte en xstreco.com/report, escribiendo a compliance@xstreco.com o a codeofconduct@xstreco.com, por teléfono al +41 41 562 32 90, o por correo postal, con la indicación "Confidencial - Cumplimiento", a la dirección que figura al final de este documento. Una inquietud puede plantearse en inglés o en español. No se requiere un nombre ni datos de contacto, y una inquietud planteada sin ellos se evalúa de la misma manera. El proveedor del sitio web del Grupo registra datos técnicos básicos con cada envío, por lo que un reporte realizado mediante el formulario no es técnicamente anónimo, y una llamada tampoco lo es; un reporte enviado por correo postal sí puede serlo.

5.2 Procedimientos de Monitoreo

Esta política exige que su aplicación se mantenga bajo revisión y que se conserve un registro suficiente para acreditar cómo ha sido aplicada. En particular, esta política exige:

- (a) que el cumplimiento de esta política se revise en el ciclo indicado en la sección 8;
- (b) que se registren las inquietudes planteadas bajo esta política y la forma en que cada una fue resuelta;
- (c) que el riesgo que esta política aborda se reevalúe cada vez que las actividades del Grupo cambien de manera significativa;
- (d) que los asuntos no resueltos, los recurrentes o los sistémicos se escalen a la dirección ejecutiva y, cuando la ley lo exija o resulte apropiado por otras razones, a las autoridades competentes;
- (e) que quienes están sujetos a esta política puedan demostrar, a partir de los registros conservados, que sus requisitos fueron cumplidos.

Los medios utilizados para cumplir estos requisitos son proporcionales al tamaño del Grupo y a la escala y naturaleza de sus actividades en cada momento, y se amplían conforme estas cambian.

6 Capacitación y Sensibilización

6.1 Sensibilización al Momento de la Incorporación

Esta política exige que toda persona sujeta a ella sea informada de su existencia al momento de su incorporación y reciba la capacitación necesaria para aplicarla en su función. La forma y la profundidad de esa capacitación son proporcionales al cargo.

6.2 Sensibilización Continua

Esta política exige que la sensibilización sobre ella se actualice en el ciclo indicado en la sección 8, y cada vez que la política se revisa o un evento lo hace necesario, y que quienes ocupan cargos con mayor exposición al riesgo que esta política aborda reciban la capacitación apropiada a esa exposición.

7 Cumplimiento y Consecuencias

7.1 Reporte de Incumplimientos

Todas las personas sujetas a esta política deben reportar las presuntas infracciones, al igual que las contrapartes cuando su contrato con el Grupo así lo disponga. La identidad de la persona que realiza un reporte se trata como confidencial y no se divulga, salvo que la ley exija su divulgación o que esta sea necesaria para la investigación, y en tal caso solo en la medida necesaria. Se prohíbe la represalia contra una persona que reporta de buena fe.

7.2 Consecuencias del Incumplimiento

Las infracciones pueden dar lugar a medidas disciplinarias, incluida la terminación del vínculo laboral o contractual, y pueden originar procesos judiciales.

8 Revisión y Actualización

8.1 Frecuencia de Revisión

8.1.1 Ciclo de Revisión

Esta política se revisa al menos una vez cada dos años calendario.

8.1.2 Revisión Motivada por Eventos

Se realiza una revisión, corresponda o no según el ciclo, cada vez que un cambio en la ley, un cambio significativo en las actividades del Grupo o un evento surgido bajo esta política la hagan necesaria.

8.1.3 Realización y Resultado de la Revisión

La revisión es realizada por el titular de la responsabilidad descrita en la sección 4.3. Su resultado se somete al consejo de administración, y toda actualización derivada de ella es aprobada por el consejo de administración antes de su emisión.

8.2 Historial de Revisiones

8.2.1 Versión 2.1 - 01.09.2026

Aprobada por el consejo de administración y emitida por la dirección ejecutiva tras una revisión programada del conjunto de políticas. Las modificaciones son de carácter editorial y aclaratorio; las posiciones de política establecidas en la versión 2.0 se mantienen sin cambios.

8.2.2 Versión 2.0 - 01.01.2026

Aprobada por el consejo de administración y emitida por la dirección ejecutiva, en reemplazo de la primera emisión.

8.2.3 Versión 1.0 - 02.06.2025

Primera emisión.

8.2.4 Versiones Sustituidas

Las versiones sustituidas se conservan. Cada actualización se comunica a quienes están sujetos a esta política.

9 Anexos

9.1 Glosario de Términos

- (a) Diversidad: La presencia de diferencias, incluidas la edad, el sexo, la discapacidad y las demás características que protege la ley aplicable.
- (b) Inclusión: Las disposiciones bajo las cuales cada persona puede participar plenamente y es tratada con respeto.
- (c) Sesgo inconsciente: Los estereotipos sociales formados fuera de la conciencia que afectan las decisiones y el comportamiento.
- (d) Igualdad de oportunidades: El principio de tratar a todas las personas de manera justa y sin discriminación.
- (e) Accesibilidad: El diseño de entornos y procesos de modo que puedan ser utilizados por personas de todas las capacidades.

9.2 Legislación Relacionada

9.2.1 Legislación Local

En Suiza, la Ley Federal sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres (SR 151.1), incluido el deber de análisis de igualdad salarial de los artículos 13a a 13i, el artículo 328 del Código de Obligaciones sobre la protección de la personalidad del trabajador, los artículos 336 y 336a sobre el despido abusivo, y la Ley Federal sobre la Eliminación de la Discriminación contra las Personas con Discapacidad (SR 151.3). En el Perú, la Ley N.º 26772 sobre requisitos discriminatorios en las ofertas de empleo y en el acceso a la capacitación, la Ley N.º 30709 sobre la discriminación remunerativa entre mujeres y hombres con su reglamento Decreto Supremo N.º 002-2018-TR, la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y sus modificatorias, y la Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

9.2.2 Estándares y Marcos Internacionales

- (a) Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU: Los diecisiete objetivos adoptados por la Asamblea General de la ONU en 2015, incluidos el Objetivo 5 sobre igualdad de género y el Objetivo 8 sobre trabajo decente.
- (b) Convenios fundamentales de la OIT: Los diez Convenios que la OIT designa como fundamentales, incluidos el N.º 100 sobre igualdad de remuneración y el N.º 111 sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- (c) Pacto Mundial de las Naciones Unidas: Los diez principios sobre derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción.



"Las políticas de Xstreco establecen los estándares que rigen la manera en que el Grupo conduce sus actividades y la manera en que esa conducta es evaluada."

Xstreco AG
General-Guisan-Strasse 6
CH-6300 Zug
Suiza

Correo electrónico info@xstreco.com
Web xstreco.com