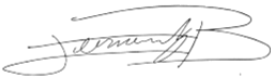


POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN Y
PREVENCIÓN DEL ACOSO
(Non-Discrimination & Harassment Policy)

Versión 01
REV. R0
2026

ELABORADO	REVISADO	APROBADO
Brandon Edward Fernandez Campos Representante de Alta Dirección (RAD) / Coordinador SIG	Brandon Edward Fernandez Campos Representante de Alta Dirección (RAD) / Coordinador SIG	LaVerne Allen Lawrence C.E.O.
Firma: 	Firma: 	Firma: 

	RECURSOS HUMANOS		RRH-POL-002	
			Fecha: 29/01/2026	
	POLÍTICA		Versión: 01	REV. R0
	POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO		PÁGINA	2 de 5

HISTORIAL DE CAMBIOS

VERSIÓN	REVISIÓN	FECHA	PÁGINA	CAPÍTULO / PÁRRAFO / FIGURA / TABLA / NOTA REVISADA	Realizado por	MOTIVOS / NATURALEZA DE LA REVISIÓN
1	R0	29/01/2026	N/A	Todo el documento	Brandon Fernandez (RAD) / (SIG)	Creación y emisión inicial de la “Política de no discriminación y prevención del acoso”.

	RECURSOS HUMANOS		RRH-POL-002	
			Fecha: 29/01/2026	
	POLÍTICA		Versión: 01	REV. R0
	POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO		PÁGINA	3 de 5

POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO

(Non-Discrimination & Harassment Policy)

1. OBJETIVO

Establecer el compromiso de la empresa con la **igualdad de oportunidades**, el **respeto a la dignidad humana** y la **prevención de toda forma de discriminación, acoso o hostigamiento**, promoviendo un ambiente de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo.

2. ALCANCE

Esta política aplica a:

- Colaboradores
- Directivos
- Proveedores
- Contratistas
- Clientes
- Cualquier parte interesada relacionada con la empresa

3. COMPROMISO DE LA EMPRESA

ZURICH PERÚ VALVES S.A.C. se compromete a:

- Proporcionar un entorno laboral **libre de discriminación y acoso**.
- Garantizar el **trato justo y equitativo** en todas las decisiones laborales.
- Actuar de manera inmediata y adecuada ante cualquier denuncia relacionada con estas conductas.

4. NO DISCRIMINACIÓN

La empresa **no tolera ningún tipo de discriminación**, directa o indirecta, basada en:

- Género
- Edad
- Origen étnico o nacionalidad

	RECURSOS HUMANOS		RRH-POL-002	
			Fecha: 29/01/2026	
	POLÍTICA		Versión: 01	REV. R0
	POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO		PÁGINA	4 de 5

- Raza o color de piel
- Religión o creencias
- Estado civil
- Orientación sexual o identidad de género
- Condición de discapacidad
- Opinión política
- Afiliación sindical
- Condición social o cualquier otra condición protegida por la ley

Las decisiones relacionadas con **reclutamiento, contratación, capacitación, promoción, remuneración y terminación laboral** se basan exclusivamente en criterios objetivos como competencias, desempeño y experiencia.

5. PREVENCIÓN DEL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO

La empresa prohíbe estrictamente cualquier forma de:

- **Acoso laboral**
- **Acoso sexual**
- **Hostigamiento verbal, físico o psicológico**
- Conductas intimidatorias, ofensivas o humillantes

Se considera acoso cualquier comportamiento no deseado que:

- Afecte la dignidad de una persona
- Genere un ambiente laboral hostil, intimidante u ofensivo
- Interfiera con el desempeño laboral

6. RESPONSABILIDADES

- **Todos los colaboradores** deben mantener una conducta respetuosa y profesional.
- **Supervisores y jefaturas** tienen la responsabilidad de prevenir, detectar y reportar situaciones de discriminación o acoso.
- El **área responsable designada por la empresa**, con apoyo del **Sistema Integrado de Gestión (SIG)**, gestionará las denuncias y el seguimiento correspondiente.

	RECURSOS HUMANOS		RRH-POL-002	
			Fecha: 29/01/2026	
	POLÍTICA		Versión: 01	REV. R0
	POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO		PÁGINA	5 de 5

7. CANAL DE DENUNCIAS

Cualquier persona que considere haber sido víctima o testigo de discriminación o acoso puede reportarlo a través del **canal de quejas y denuncias establecido por la empresa**, garantizando:

- Confidencialidad
- Imparcialidad
- Protección contra represalias

8. NO REPRESALIAS

La empresa prohíbe cualquier tipo de represalia contra personas que:

- Presenten denuncias de buena fe
- Participen en investigaciones internas

Cualquier represalia será considerada una falta grave.

9. CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

La empresa promoverá la prevención de la discriminación y el acoso mediante:

- Inducciones al personal
- Programas de capacitación periódicos
- Comunicación interna sobre buenas prácticas de convivencia laboral

10. CUMPLIMIENTO LEGAL

Esta política se implementa conforme a la legislación laboral vigente, los principios de derechos humanos y los estándares internacionales aplicables.

11. REVISIÓN Y MEJORA

La presente política será revisada periódicamente para asegurar su vigencia, eficacia y alineación con los requisitos legales y contractuales.

	RECURSOS HUMANOS		RRH-POL-002	
			Fecha: 29/01/2026	
	POLÍTICA		Versión: 01	REV. R0
	POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO		PÁGINA	6 de 5

- FIN DEL DOCUMENTO -