

Declaración de principios sobre el respeto de los derechos humanos

El ámbito de aplicación de la presente declaración abarca a todas las personas y comunidades afectadas por nuestras actividades y nuestra cadena de valor.

Compromiso con el respeto de los derechos humanos y las cuestiones medioambientales

Infomaniak reconoce el valor irrefutable del respeto de los derechos humanos y de la protección del medio ambiente. Situamos al ser humano en el centro de todas nuestras acciones y, como empresa, nos consideramos responsables ante nuestros empleados, así como ante todas las personas que trabajan con nosotros y para nosotros a lo largo de nuestra cadena de valor. La seguridad, la salud y el bienestar de todas las personas implicadas, así como la protección del medio ambiente, desempeñan un papel central y están profundamente arraigados en nuestra empresa sobre la base de normas nacionales e internacionales reconocidas.

El respeto mutuo, la confianza, la transparencia y la equidad —en nuestro propio ámbito de actividad y en nuestras interacciones con nuestros socios— constituyen principios fundamentales de nuestra cultura empresarial. A ello se suma un compromiso formal con las siguientes normas internacionales en materia de derechos humanos:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos
- Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo
- Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales

Estamos convencidos de que las prácticas comerciales sostenibles solo pueden tener éxito cuando implican a la totalidad de la cadena de valor. Por esta razón, esperamos no solo de todos nuestros colaboradores, sino también de nuestros socios comerciales, que respeten los principios y disposiciones vigentes, así como las normas internacionalmente reconocidas en materia de derechos humanos y de protección del medio ambiente.

Los derechos humanos son responsabilidad nuestra

En el marco de nuestro análisis de riesgos, examinamos, anualmente y de manera puntual, los impactos negativos potenciales y reales sobre los derechos humanos y el medio ambiente derivados de nuestras propias actividades comerciales, así como del actuar de nuestros socios. Para actuar de manera proactiva, prestamos la máxima atención a los ámbitos que presentan riesgos particulares en nuestros procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos. Ejercemos nuestra influencia tanto aguas arriba como aguas abajo de la cadena de valor y esperamos de nuestros socios actuales y futuros que aborden los siguientes riesgos y que, a su vez, exijan a sus propios socios el cumplimiento de las normas aplicables en todo el sector.

Prohibición del trabajo infantil

Rechazamos categóricamente toda forma de trabajo infantil de conformidad con los [convenios pertinentes de la OIT](#), con los Convenios internacionales relativos a los derechos humanos y a los derechos del niño, y trabajamos activamente por su eliminación ([Convenio 138](#), [Convenio 182](#)).

Nuestras directrices y disposiciones internas y externas se inspiran en todo momento en las [normas fundamentales del trabajo de la OIT](#). Tenemos el deber de garantizar la seguridad y la salud de los menores mediante medidas específicas. Por esta razón, comprobamos por ejemplo que los candidatos hayan alcanzado la edad mínima requerida para ser contratados y controlamos qué actividades pueden desempeñar las personas menores de 18 años.

Prohibición del trabajo forzoso

No toleramos ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio, ni ninguna otra forma de esclavitud moderna o de trata de seres humanos. De conformidad con las normas fundamentales de la OIT ([Convenio 29](#), [Convenio 105](#), [Protocolo de 2014](#)), rechazamos cualquier recurso al trabajo forzoso o ilícito en todos los ámbitos de nuestra actividad comercial y dentro de nuestra cadena de valor. Todos los contratos de trabajo, ya sea con Infomaniak o con los socios que hayamos contratado, deben celebrarse sobre una base voluntaria. Debe ser posible poner fin a cualquier relación laboral respetando un plazo de preaviso razonable y previsto por la ley.

Libertad de reunión, derecho a la negociación colectiva y derecho de huelga

Respetamos el derecho de nuestros empleados a constituir asociaciones y a llevar a cabo negociaciones colectivas sobre las condiciones de trabajo, así como a ejercer su derecho de huelga de conformidad con el Derecho nacional e internacional aplicable ([Convenio 87](#), [Convenio 98](#)). La empresa y las representaciones de los trabajadores se comprometen a colaborar en todo momento de forma constructiva y con plena confianza. La pertenencia o no pertenencia a un sindicato o a una representación de los trabajadores no acarrea entre nosotros ventaja ni desventaja alguna ([Convenio 135](#)).

Código de conducta, ética y prácticas anticorrupción

Hemos implantado un código de conducta, ética y prácticas anticorrupción.

Política de no discriminación y contra el acoso

La empresa respeta los principios de igualdad de oportunidades en el empleo y se compromete a tomar decisiones únicamente sobre la base del mérito. Nos comprometemos a respetar todas las leyes suizas en materia de igualdad de oportunidades en el empleo, así como toda ley que regule las condiciones de un contrato de trabajo. Nuestra principal preocupación es crear un entorno de trabajo libre de discriminación ([Convenio 111](#)) por razón de sexo, raza, religión, color, nacionalidad, orientación sexual, discapacidad física o mental, estado civil, edad o cualquier otra característica personal protegida por la ley. La empresa adoptará todas las medidas necesarias para tener en cuenta las discapacidades físicas o mentales de los candidatos cualificados en la medida de lo posible y de lo razonable.

En la medida en que la empresa sea responsable en virtud de la presente política, cada uno de nosotros deberá denunciar claramente cualquier forma de desprecio, ofensa o discriminación verbal o física dirigida contra cualquiera de nosotros. La Dirección es responsable del cumplimiento de la presente política y del compromiso de ofrecer a todos las mismas oportunidades de empleo. Las leyes sobre igualdad de oportunidades en el empleo permiten a cada uno de nosotros tener la posibilidad de triunfar o fracasar sobre la base del mérito individual.

El acoso sexual se define del siguiente modo: las insinuaciones sexuales no deseadas, las solicitudes de favores sexuales, el chantaje sexual y cualquier otra conducta física o verbal de naturaleza sexual no consentida constituyen acoso sexual. La empresa no tolerará ninguna forma de discriminación ni de acoso ([Convenio 190](#)).

Todo empleado que se considere testigo o víctima de cualquier forma de discriminación o de acoso deberá informar inmediatamente a su superior, al departamento de Recursos Humanos, a la persona de confianza o a cualquier responsable de la empresa. Es preferible presentar la queja por escrito. Su confidencialidad, así como la de los eventuales testigos y la del presunto autor, será protegida en la medida de lo posible frente a cualquier divulgación innecesaria. Procederemos de inmediato a investigar el caso y adoptaremos las medidas que correspondan. Aplicaremos las sanciones que procedan a toda persona considerada infractora de la presente política. Tales sanciones podrán adoptar, entre otras, la forma de amonestación, suspensión, descenso de categoría, traslado o despido.

La empresa prohíbe toda forma de represalia contra cualquier empleado que haya presentado una queja o que haya participado en una investigación relativa a una queja por discriminación o acoso sexual.

Si considera que su queja no ha sido tratada como corresponde, podrá, una vez seguido el procedimiento establecido por la empresa, presentar una queja ante cualquier asociación u organismo competente.

Compromiso con la diversidad, la equidad y la inclusión

- Todas nuestras ofertas de empleo incluyen una declaración que expresa nuestro compromiso con la diversidad, la equidad y la inclusión. Se utiliza un lenguaje inclusivo en cuanto al género.
- Analizamos la forma y los requisitos de nuestras descripciones de puesto para asegurarnos de que sean inclusivas y equitativas.
- La responsable de Recursos Humanos es designada expresamente como responsable de la diversidad, la equidad y la inclusión.

Derecho a la salud y a la seguridad en el lugar de trabajo

Infomaniak concede gran importancia a la seguridad en el trabajo y a la protección de la salud ([Convenio 155](#), [Convenio 187](#)). El sistema de gestión utilizado en todo el grupo permite aplicar disposiciones nacionales e internacionales en materia de seguridad en el trabajo en todos los ámbitos de actividad y en todas nuestras sedes. Infomaniak adopta un enfoque preventivo orientado a la mejora continua de las condiciones de trabajo y a la sensibilización de los empleados para que adopten comportamientos respetuosos con la salud y la seguridad.

Tiempo de trabajo

Las directrices de Infomaniak en materia de tiempo de trabajo tienen en cuenta tanto las exigencias de la empresa como las necesidades de los empleados. Para nosotros, la organización del tiempo de trabajo es un factor importante para ser un empleador atractivo. La conciliación de la vida profesional y la vida privada constituye un componente esencial de la política de Recursos Humanos de la empresa. A este respecto, nos guiamos por las normas fundamentales del trabajo de la OIT y respetamos todas las disposiciones nacionales vigentes en materia de tiempo de trabajo, permisos (vacaciones y enfermedad/accidente) y pausas. Ello incluye, en particular, la compensación de las horas extraordinarias realizadas, en forma de compensación en tiempo libre.

Derecho a una remuneración adecuada

Ofrecemos a nuestros empleados una remuneración competitiva y justa, complementada por prestaciones adicionales. Aplicamos el principio de igualdad de remuneración por un trabajo equivalente ([Convenio 100](#)). En la determinación del nivel salarial aplicamos, en su caso, los requisitos y las remuneraciones mínimas vigentes y garantizadas por la ley en el sector correspondiente. Los salarios y las cargas se abonan puntualmente y en su totalidad en monedas reconocidas y solo pueden ser retenidos sobre una base jurídica suficiente y con la justificación correspondiente en el marco de la contabilidad salarial.

Formación y cualificación

Infomaniak fomenta la formación y la formación continua de sus empleados con el fin de garantizar un nivel de calidad y de rendimiento competitivo. Los empleados son apoyados en su trayectoria profesional mediante numerosas iniciativas de formación y de formación continua. El objetivo es mejorar de manera continua la cualificación de los empleados, tanto para contribuir a la calidad del empleo como para arraigar el principio del aprendizaje a lo largo de toda la vida.

Protección de las comunidades locales y de los pueblos indígenas

En Infomaniak tenemos en cuenta los efectos locales de nuestra actividad comercial y respetamos los derechos de las comunidades locales y de los pueblos indígenas que pudieran verse afectados por nuestra actividad o por la de nuestros socios. Riesgos como la contaminación del aire, del agua y del suelo, la deforestación, la gestión inadecuada de residuos peligrosos o las extracciones de aguas subterráneas en regiones afectadas por la escasez hídrica se tienen en cuenta en nuestras actividades comerciales. Del mismo modo, nos oponemos categóricamente a la destrucción de lugares culturales y rituales, así como a los desalojos ilegales y a la confiscación de tierras, bosques y masas y cursos de agua.

Gestión de las materias primas de riesgo

Nuestro enfoque tiene por objeto reducir al mínimo los impactos negativos sobre los derechos humanos y el medio ambiente vinculados al tratamiento de las materias primas mediante un enfoque basado en el riesgo. La empresa es consciente de que algunas de las materias primas utilizadas en nuestros productos entrañan riesgos para el ser humano y para el medio ambiente en lo relativo a su obtención y tratamiento, por lo que requieren una atención particular. En este contexto actuamos de conformidad con las directrices y disposiciones nacionales e internacionales.

Protección de los datos de carácter personal

Concedemos la máxima importancia a la protección de los derechos individuales de todos los empleados, clientes y socios en relación con sus datos de carácter personal. Lo mismo se aplica a los datos de carácter personal de todos los terceros con los que la empresa esté en contacto. Nos centramos en el cumplimiento de las leyes de protección de datos vigentes y en la gestión justa y responsable de los datos de carácter personal en el marco de nuestros procesos operativos.

Gestión de la inteligencia artificial

En Infomaniak fijamos normas estrictas en lo que respecta al uso de la inteligencia artificial (IA). Velamos por que el ser humano siga estando en el centro de los procesos y tenemos en cuenta los posibles riesgos. Nuestros principios integran aspectos éticos ([estándares OpenAI](#)) y jurídicos en el desarrollo y el uso de la IA, con el fin de configurar de manera responsable la transición digital. Velamos por que se garanticen características como la transparencia, la protección de los datos y la seguridad y fiabilidad de la IA.

Derechos humanos y medio ambiente

En Infomaniak nos comprometemos activamente en favor de la [protección del medio ambiente](#) y somos conscientes de las posibles repercusiones de nuestros productos y de nuestros procesos de fabricación y de aprovisionamiento sobre el medio ambiente y el ser humano. Por esta razón, garantizamos una gestión responsable de los derechos humanos y del medio ambiente, tanto en nuestro propio ámbito de actividad como ante nuestros socios.

Con nuestra [política relativa a la gestión del medio ambiente y de la energía](#), nos comprometemos a actuar de manera sostenible en todos los ámbitos de actividad. Damos prioridad a una gestión responsable de los recursos y a un uso eficiente de las materias primas. Nos esforzamos activamente por evitar los impactos negativos sobre el medio ambiente.

Revisión del 05/05/2026