



# Política Corporativa contra el Acoso

Consejero Delegado  
25 abril 2023

**CONTROL DE VERSIONES**

Versión	Fecha	Cambios
V1	25/04/2023	Nueva Creación

# CONTENIDO

1. Declaración de principios .....	4
2. Objeto .....	4
3. Ámbito de Aplicación.....	5
4. Definiciones y Conceptos.....	5
5. Medidas para la prevención del acoso .....	6
6. Derechos y Obligaciones de la Empresa.....	7
7. Derechos y Obligaciones de las personas trabajadoras .....	7
8. Garantías.....	8
9. Tramitación de las Denuncias de Acoso por Región .....	8
10. Medidas Correctoras y Disciplinarias en caso de Comportamiento Discriminatorio y/ de Acoso .....	9
11. Medidas de Apoyo de la empresa por tipos de acoso .....	9
12. Formación .....	10
13. Revisión y actualización .....	10

# 1. Declaración de principios

Con la presente Política, Urbaser manifiesta su tolerancia cero en toda su organización ante conductas constitutivas de cualquier tipo de acoso y discriminación en el ámbito del trabajo. Urbaser apuesta por un entorno laboral libre de hostilidad, que permita a las personas alcanzar mayores niveles de satisfacción laboral y contribuir de forma más eficaz al éxito de la organización.

La dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso para evitar y resolver las posibles conductas de acoso en el trabajo y a tales efectos expresa que toda persona tiene derecho y obligación a ser tratada y tratar con dignidad y respeto, respectivamente. En virtud de ello, manifiesta su rechazo a todo tipo de conductas de acoso en el trabajo que suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, no permitiendo ni tolerando conductas de acoso en ninguno de los centros de trabajo.

Todas las personas que forman parte de Urbaser, en particular el personal con especial responsabilidad tiene encomendada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de ningún tipo de acoso.

Por ello, todas las personas dentro del ámbito de aplicación de la presente Política tienen derecho y obligación a utilizar el procedimiento establecido en cada país (en adelante “el procedimiento”) con todas las garantías y a no ser objeto de intimidación ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable como consecuencia de ello. Esta protección se extenderá a quienes intervengan en dicho procedimiento.

Asimismo, cualquier persona empleada que conozca la existencia de un presunto caso de acoso deberá comunicarlo a la mayor brevedad posible a través de alguno de los cauces señalados en la presente Política (**Anexo 1**). Es preciso destacar que, tanto la tolerancia de las conductas de acoso, como el encubrimiento de las mismas, si fueran conocidas, pueden tener efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa vigente y la presente Política.

## 2. Objeto

La finalidad de la presente Política es la de:

- Elaborar un documento de carácter corporativo y/o global de la empresa, siendo ésta la norma marco a considerar para la aprobación de cualquier procedimiento/protocolo/normativa local que establezca a este respecto.
- Dar a conocer las vías de comunicación y denuncia de cada país.
- Adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier situación de acoso y/o discriminación.
- Garantizar que toda la plantilla sea consciente de los tipos de comportamiento que representan acoso o intimidación y/o discriminación y sus responsabilidades para prevenir dichos comportamientos;
- Proporcionar orientación práctica sobre cómo hacer frente al acoso y la intimidación.

## 3. Ámbito de Aplicación

Esta Política es de aplicación en la totalidad de las entidades participadas (sociedades, UTEs, Joint Ventures o cualquier otra fórmula asociativa) en las que URBASER, S.A.U. sea el socio mayoritario o tenga el control (en adelante, la "Compañía" o "Urbaser").

En aquellas entidades participadas en las que esta Política no sea de aplicación, se promoverá, a través de sus representantes en los órganos de administración, el alineamiento de sus políticas propias con las de la presente Política.

La presente Política es de aplicación general y de carácter corporativo, todo ello sin perjuicio de la aplicación de las normas internacionales y nacionales que se apliquen en los respectivos países, así como las normas convencionales laborales aplicables.

Esta Política es de aplicación en las conductas que puedan producirse dentro del entorno y ámbito laboral.

## 4. Definiciones y Conceptos

Con la finalidad de evitar cualquier situación de acoso, se considera esencial el incorporar una breve explicación de qué se entiende por acoso moral, con el fin de diferenciarlo del sexual, y por razón de sexo, por orientación sexual, identidad o expresión de género. De esta forma, estamos contribuyendo a que la plantilla de Urbaser pueda tomar conciencia de que ciertos comportamientos o actitudes, en ocasiones aparentemente inofensivos, pudieran desembocar en una situación de acoso, permitiéndoles, asimismo, identificar dichas situaciones cuando sean las personas afectadas.

### Discriminación

En Urbaser no se tolera la discriminación negativa de una persona por motivos de sexo, origen cultural o étnico, afiliación religiosa, edad, lengua, orientación sexual, identidad de género y discapacidad, entre otros. Existen dos tipos de discriminación:

- **Discriminación directa:** cuando alguien se ve perjudicado al recibir un trato menos favorable que el que recibe, ha recibido o recibiría otra persona en una situación comparable, y la desventaja está relacionada con el sexo, la identidad o expresión de género, la etnia, la religión o las creencias, la discapacidad, la orientación sexual o la edad.
- **Discriminación indirecta:** cuando una persona resulta perjudicada por la aplicación de una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra, pero que puede poner en desventaja particular a personas de un sexo, identidad o expresión de género, origen étnico, religión o convicciones, discapacidad o grupo de personas concreto.

### Acoso

El acoso puede ser obvio o puede ser sutil. Puede ser realizado por un individuo contra otro o involucrar a grupos de personas. Cualquiera que sea la forma que tome la intimidación, es injustificada y no es bienvenida para la persona que lo sufre. El acoso y la intimidación no necesariamente tienen que ser cara a cara, puede ser mediante comunicación escrita, imágenes visuales, correo electrónico, acoso cibernético, etc.

No es la intención del autor del acoso lo que constituye la principal preocupación; sino más bien la conducta en sí misma y su impacto en los destinatarios que sufren acoso o intimidación. Sin embargo, la intención del autor es relevante para comprender el impacto del comportamiento en el individuo y para elegir las formas más efectivas de resolver la situación:

- **Acoso moral o mobbing:** el acoso moral en el trabajo constituye un comportamiento inapropiado, que se traduce en un continuo y deliberado maltrato, ya sea directo o indirecto, mediante acciones u omisiones, verbal, físico o de cualquier otra forma, ya sea por parte de una sola persona o por varias en contra de otra, en el lugar de trabajo o en el curso de la relación laboral, susceptible de afectar a la dignidad de la persona y tendente a lograr su aniquilación o destrucción psicológica, produciéndole un daño efectivo que, en muchas ocasiones, desemboca en que la persona

afectada termine abandonando su puesto de trabajo.

No obstante, lo anterior, se ha de tener presente que no todo conflicto que surja en el ámbito de la empresa, o situación aislada desagradable que se produzca entre los trabajadores y trabajadoras, puede calificarse como acoso moral o “mobbing”. Se trata de acciones producidas de manera sistemática que tienen continuidad en el tiempo, previamente diseñadas, con las que se pretende degradar psicológicamente a la persona afectada hasta el punto de producir una pérdida de autoestima y desinterés por el trabajo, favoreciendo de este modo, la creación de un ambiente hostil que puede desembocar en su salida voluntaria de la empresa.

- **Acoso sexual:** situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona creando un entorno intimidatorio degradante u ofensivo, siendo un agravante cuando el trabajador/a afectado ha manifestado su deseo de que cese tal comportamiento. La reiteración, permanencia en el tiempo o frecuencia no es nota imprescindible en este tipo de acoso, ya que bastaría un mero acto de ataque o chantaje para poderlo calificar como acoso.

Algunos ejemplos de este tipo de acoso son: el contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario, comentarios o gestos repetidos de carácter sexual, llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo, o la persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual, entre otras.

- **Acoso por razón de sexo:** comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se estaría ante situaciones en las que el sexo de la persona se utiliza como condicionante ante la toma de decisiones que le afectan personal o profesionalmente, produciéndose de este modo, una actitud discriminatoria.
- **Acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género:** el acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género se define como cualquier comportamiento motivado por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

**Niveles de acoso,** en función de los sujetos que intervienen, estas conductas pueden ser calificadas como:

- **Acoso descendente:** es el acoso realizado por el propio empleador, empleadora o sus representantes, alguien con poder sobre la víctima, normalmente por razón jerárquica.
- **Acoso horizontal:** es el acoso realizado por compañeros o compañeras de trabajo, sin ascendencia jerárquica sobre la víctima.
- **Acoso ascendente:** es el acoso realizado por una persona que está jerárquicamente subordinada a la víctima.

## 5. Medidas para la prevención del acoso

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso, Urbaser adoptará las siguientes medidas:

- Se dará publicidad a esta Política, de tal forma que se posibilite que toda la plantilla la conozca.
- Se desarrollarán campañas de sensibilización por cualquier medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual, identidad y expresión de género y acoso moral, no discriminación, así como en los valores de la compañía.
- Se dará formación específica a toda la plantilla sobre el acoso y la no discriminación, especialmente al personal con mayor responsabilidad (nivel supervisor/a, mando intermedio y dirección).
- La Compañía promoverá un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal

los valores de igualdad de trato, respeto a todas las personas y sus realidades, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

- Se realizarán actividades psicopedagógicas para establecer valores y hábitos que promuevan vida laboral sana.
- Se difundirá el procedimiento y los canales de comunicación y denuncia.

Dada la dispersión geográfica del negocio de Urbaser, se considerará la diversidad del contexto social y cultural a los efectos de eficacia de esta Política.

Ante todo, la empresa mantendrá una actitud proactiva y activa a cuantas medidas sean necesarias para una alcanzar los objetivos de esta Política, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

## 6. Derechos y Obligaciones de la Empresa

Urbaser tiene la responsabilidad de garantizar un ambiente laboral, profesional y ético, que respete la dignidad de las personas trabajadoras y de cualquier tercero con el que se pueda relacionar. En tal sentido, la Compañía deberá:

- Promover una cultura de respeto y dignidad en el lugar de trabajo, evitando cualquier comportamiento o actitud que pueda ser ofensiva, molesta o discriminatoria.
- Trasladar qué comportamientos ofensivos, molestos o discriminatorios no son tolerados.
- Garantizar el cumplimiento y el seguimiento del contenido de esta Política.
- Vigilar presumibles comportamientos o actitudes de discriminación o acoso y facilitar vías de información acerca de estas situaciones.
- En la consecución de un entorno libre de acoso e intimidación, velar por que las personas con especial responsabilidad sean un ejemplo a tal fin a través de su propio comportamiento.
- Facilitar el conocimiento y acceso a los protocolos y/o procedimientos de actuación ante situaciones de acoso o discriminación.
- Investigar todas las situaciones conocidas conforme a lo establecido en los procedimientos locales establecidos.
- Manteniendo la confidencialidad, responder adecuadamente a cualquier persona que comunique una queja o denuncia, investigar y poner las medidas oportunas cuando corresponda, hacer el seguimiento pertinente e informar al interesado al respecto del proceso de la denuncia.
- Obligación por parte de las personas responsables o mandos intermedios a notificar cualquier situación que consideren casos de posible acoso o trato discriminatorio que conozcan.
- Considerar cualquier incumplimiento de esta Política como una conducta reprochable que, por lo tanto, podría conllevar una consecuencia disciplinaria.

## 7. Derechos y Obligaciones de las personas trabajadoras

Las personas trabajadoras tienen los siguientes derechos y obligaciones:

- Derecho a un entorno de trabajo saludable y a no ser objeto de acoso o discriminación.
- Derecho a ser escuchado/a y recibir una respuesta ante la denuncia.

- Derecho a preservar su derecho a la intimidad y a que la denuncia se curse con confidencialidad.
- Derecho a comunicar la situación de acoso y/o trato discriminatorio a su responsable (u otro de mayor nivel jerárquico) y/o a través del canal ético.
- Derecho a informar sobre las situaciones de acoso y/o trato discriminatorio que tenga conocimiento.
- Obligación de tratar a los y las demás con respeto.
- Obligación y responsabilidad de cooperar en el proceso de investigación en caso de ocurrir una denuncia.

Así, las personas tienen la responsabilidad de comportarse de una manera que favorezca un entorno no hostil y de apoyo en el ámbito laboral. Deben estar preparadas para comprender qué comportamientos son inapropiados y tomar medidas si observan o tienen evidencia de que alguien está siendo acosado.

## 8. Garantías

El procedimiento debe cumplir con las siguientes garantías:

- **Diligencia y celeridad:** el procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben ser realizadas con profesionalidad, diligencia, seguridad y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible.
- **Respeto y protección a las personas:** la compañía adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluidos las personas presuntamente acosadas y acosadoras. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.
- **Respeto a los derechos de las partes:** la investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. Se ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral.
- **Imparcialidad y contradicción:** se debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Las personas intervinientes en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Confidencialidad y anonimato:** las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.
- **Sigilo:** Es el deber que tienen las personas implicadas en estos procedimientos de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

La utilización de esta Política no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación de la misma, pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional o administrativa correspondiente.

## 9. Tramitación de las Denuncias de Acoso por Región

La tramitación de las denuncias de acoso se realizará en los términos que establezca el protocolo de acoso existente para cada país en el que Urbaser opera (ver **Anexo 1**).



Todos estos procedimientos están adaptados a la legislación local aplicable en cada región.

Todo el Personal que tenga dudas o sospechas razonables de cualquier posible infracción de esta política, de cualquier procedimiento relacionado, o dudas sobre su aplicación, podrá consultar a su superior o al departamento de Recursos Humanos local para que se le informe sobre el protocolo concreto de aplicación en su región.

Toda posible situación de acoso tiene que ser comunicada a través del Canal Ético de Urbaser disponible en la página web (<https://www.urbaser.com/canal-etico/>) con la mayor inmediatez. En el caso de que la posible infracción haya sido informada a un superior o al departamento de Recursos Humanos, la persona que haya sido informada de la situación tiene la obligación de trasladarla formalmente a través del canal ético de Urbaser.

La compañía no tolera que se adopten represalias contra el personal por plantear preguntas o preocupaciones de buena fe. Las represalias están estrictamente prohibidas y pueden dar lugar a medidas disciplinarias

Se deberá publicitar y difundir a todas las personas trabajadoras el protocolo de acoso y no discriminación aplicable en cada país.

## 10. Medidas Correctoras y Disciplinarias en caso de Comportamiento Discriminatorio y/ de Acoso

A los efectos de aplicar medidas correctoras y/o disciplinarias, se considerarán las siguientes:

- 1) El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, turno, jornada o ubicación.
- 2) La suspensión de empleo y sueldo.
- 3) La limitación temporal para ascender.
- 4) El despido.
- 5) Otras medidas disciplinarias según legislación vigente en cada país.

## 11. Medidas de Protección de la empresa

Cada país determinará las medidas de protección correspondientes, observando en todo caso la legislación aplicable en cada región. Estas medidas, serán entre otras:

- Garantizar que no existan represalias contra cualquiera de las personas involucradas en el procedimiento y, en especial, contra la persona víctima de acoso y/o trato discriminatorio.
- La compañía velará por que tales comportamientos no se repitan en el futuro.
- Se garantizará, en aquellos expedientes en el que en su informe final se determine expresamente que ha existido una situación de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual, identidad y expresión de género, acoso moral y discriminación, la atención, asesoramiento y actuación jurídica que suponga no dejar en indefensión, desprotección o soledad a las víctimas.
- Cualquier testigo será entrevistado y será advertido sobre la obligatoriedad de mantener la confidencialidad de lo tratado. Cualquier incumplimiento de esta confidencialidad puede conllevar consecuencias disciplinarias.
- Se buscará la salvaguarda de la presunta víctima, pudiéndose aplicar medidas cautelares sobre el presunto acosador tales como la separación de sus funciones a otra área, cambio de horario, la separación física entre otras medidas preventivas. Estas acciones no recaerán sobre la víctima a no ser que ésta lo solicite.

## 12. Formación

Se promoverán las acciones de formación y concienciación necesarias para el conocimiento, implantación y seguimiento de la presente Política en materia de lucha contra el acoso y la discriminación.

## 13. Revisión y actualización

La Dirección Corporativa de Organización y Gestión de Personas revisará periódicamente el contenido de esta Política Corporativa, asegurándose de que recoge las recomendaciones y mejores prácticas, y propondrá las modificaciones y actualizaciones que contribuyan a su desarrollo y mejora continua.



[www.urbaser.com](http://www.urbaser.com)