



Política Corporativa de Diversidad, Igualdad e Inclusión

CEO
19 julio 2024

CONTROL DE VERSIONES

Versión	Fecha	Cambios
V1	01/07/2019	Nueva Creación
V2	19/07/2024	Actualización

CONTENIDO

1.	Introducción.....	4
2.	Objeto	4
3.	Ámbito de Aplicación.....	4
4.	Principios.....	4
5.	Compromisos y ejes de actuación	5
6.	Dudas, comunicaciones o denuncias.....	6
7.	Formación y difusión.....	7
8.	Incumplimientos	7
9.	Revisión y Aprobación de la Política	7
	ANEXO	8
	DEFINICIONES	8

1. Introducción

URBASER reconoce la importancia de considerar la diversidad como un activo esencial para las organizaciones. La sociedad es diversa porque las personas somos inherentemente diversas, y es precisamente esta cualidad la que ofrece a compañías como la nuestra la posibilidad de integrar y aprovechar todo el potencial, talento, entusiasmo y energía que contribuyen diariamente a la construcción de organizaciones mejores, seguras, más innovadoras, excelentes, sostenibles, capaces de afrontar los desafíos y transformaciones del entorno.

2. Objeto

El propósito de esta Política es establecer los compromisos de URBASER en términos de diversidad, igualdad e inclusión, y comunicar nuestro posicionamiento y marco de referencia a todos los grupos de interés.

Para URBASER sostenibilidad es el equilibrio entre la responsabilidad medioambiental, social y económica. Su presencia internacional en diversos entornos implica la existencia de diferentes realidades culturales, sociales y demográficas entre personas con distintas necesidades, actitudes, valores, motivaciones y conocimientos.

Esta Política refleja el compromiso en conseguir un entorno laboral basado en la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y el fomento de la inclusión y la diversidad en las plantillas, favoreciendo entornos de trabajo de entendimiento y aceptación, en los que todas las personas son respetadas y donde exista tolerancia cero frente a todo tipo de discriminación.

Queremos garantizar que todas las personas tengan igualdad de oportunidades, independientemente de su género, discapacidad, edad, origen étnico, cultural o racial, estado civil, así como la identidad y orientación sexual.

3. Ámbito de Aplicación

Esta Política es de aplicación para todos los consejeros/as, directivos/as y empleados/as, incluidos los/las gerentes y miembros de los órganos de gobierno de las distintas empresas que componen Urbaser, sus filiales y sociedades participadas total o mayoritariamente y las UTEs controladas por la dirección de Urbaser o en las que Urbaser participa mayoritariamente. Es responsabilidad de todas las personas que trabajan en URBASER actuar de un modo profesional y proteger la reputación de la Compañía.

4. Principios

Diversidad

Valoramos y fomentamos la diversidad como fuente de productividad. Reconocemos que la diversidad de antecedentes, habilidades y experiencias enriquece nuestro entorno de trabajo y contribuye al crecimiento de la empresa.

Igualdad de Oportunidades

Garantizamos que todas las decisiones relacionadas con el empleo, como la contratación, la promoción, la compensación y los despidos, se basen en criterios objetivos y meritocráticos, sin discriminación de ningún tipo.

Inclusión

Promovemos un ambiente inclusivo donde todas las personas se sientan valoradas y respetadas. Nos esforzamos por crear una cultura de pertenencia donde cada persona pueda aportar lo mejor de sí misma.

Prevención del Acoso y la Discriminación

No toleramos ninguna forma de acoso o discriminación en el lugar de trabajo. Mantenemos procedimientos claros para reportar y resolver cualquier incidente que contravenga nuestra política de diversidad, igualdad e inclusión.

5. Compromisos y ejes de actuación

URBASER asegura en todo momento el cumplimiento de los requisitos que establecen las leyes aplicables sobre Diversidad, Igualdad e Inclusión en los países en los que opera, garantizando la igualdad de oportunidades y el trato no discriminatorio de las personas, asumiendo y promoviendo los siguientes compromisos:

- Reconocer el valor absoluto de la Carta Internacional de los Derechos Humanos de Naciones Unidas; la Declaración relativa a los principios y derechos de en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y sus convenios aplicables; Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; el Convenio Europeo de los Derechos Humanos.
- Seguir las mejores prácticas internacionales para contribuir a lo dispuesto en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, concretamente en el nº 5 para la Igualdad de Género, nº 8 Trabajo decente y crecimiento económico y en el nº 10 Reducción de las Desigualdades.
- Velar por la defensa de la diversidad como un valor humano, sobre la base de la individualidad, singularidad, las diferencias y condiciones visibles e invisibles, respeto y dignidad de todas las personas, y como fuente de talento y contribución a la sociedad y a las organizaciones.
- Promover la diversidad de perfiles en todos los puestos o niveles dentro de la Compañía, garantizando el respeto y la integración de todas las personas con cada una de sus diversidades.
- Gestionar la diversidad desde la inclusión, como paso que va más allá del reconocimiento del hecho diverso, orientándonos al esfuerzo activo para que todas las personas y sus voces contribuyan, y nuestra organización se desarrolle en la confluencia de conocimientos, habilidades, experiencias y vivencias de quienes la componen.
- Proporcionar ambientes de trabajo seguros donde se no se tolere ningún tipo de conducta abusiva, hostil u ofensiva, ni de discriminación por razón de raza, sexo, orientación sexual, creencia, ideología, religión, origen social, discapacidad, nacionalidad, edad o circunstancia de cualquier otra índole entre cualquiera de los miembros integrantes de la Compañía independientemente del rango o cualificación que se posea.
- Desarrollar los mecanismos necesarios para que todos los profesionales reciban un trato equitativo con las mismas oportunidades, de forma que todos los procesos relativos al desarrollo profesional de las personas en la Compañía como son la selección y contratación, la formación, la promoción, las condiciones laborales y las medidas para favorecer la conciliación laboral y personal, se desarrollen sobre criterios de mérito y capacidad siendo siempre valorados de forma objetiva y respetado el principio de igualdad de oportunidades.
- Fomentar medidas que favorezcan el equilibrio entre la vida personal y profesional, dentro de un marco de competitividad empresarial, adaptándose en lo posible a las situaciones y circunstancias personales y familiares de sus profesionales.
- Trasladar el compromiso con la diversidad y la inclusión hacia todos nuestros grupos de interés, y en toda nuestra

cadena de valor, con un enfoque de excelencia, incluyendo a las personas trabajadoras, personas y entidades beneficiarias, entidades proveedoras, y a todo nuestro amplio ecosistema de organizaciones colaboradoras y aliadas.

- Desarrollar alianzas y colaboraciones específicas con entidades y plataformas de defensa de derechos y promoción de la diversidad, en sus diferentes vertientes, sumándonos a iniciativas, proyectos, reconocimientos y/o certificaciones que estén alineados con nuestro compromiso con la diversidad.
- Proveer de programas de formación continua sobre diversidad, igualdad e inclusión para todos los empleados y las empleadas, con el objetivo de sensibilizar y fomentar un comportamiento inclusivo y respetuoso promoviendo un entorno libre de prejuicios, estereotipos y trabajando en los posibles sesgos inconscientes.
- Impulsar un modelo de liderazgo inclusivo que fomenta una cultura organizativa inspirada en los principios de diversidad, igualdad e inclusión y que ponen en valor la contribución de la diversidad de la compañía para dar respuesta a los desafíos desde una perspectiva innovadora.

URBASER procura que las comunicaciones y publicaciones realizadas tanto interna como externamente, incluyan imágenes y lenguaje que reflejen la realidad diversa de las personas que forman parte de la compañía. Promueve el uso de lenguaje inclusivo en todo tipo de comunicaciones corporativas, internas y externas y, en cualquier caso, no utilizar lenguaje discriminatorio.

Teniendo en cuentas las diferentes dimensiones y variables de la diversidad, contemplamos:

Género - Proponer medidas de acción positiva y de reconocimiento que contribuyan a corregir las desigualdades que se presenten y para fomentar el acceso y la progresión del género menos representado. A su vez, colaborar en la lucha contra todo tipo de violencia contra las mujeres favoreciendo la participación y el apoyo a programas específicos que ayuden a combatirla, sensibilizando y dando el apoyo necesario a las víctimas.

Edad - Promover la colaboración y aprendizaje mutuo entre trabajadores y trabajadoras de las distintas generaciones que constituyen nuestra organización, aprovechando la diversidad generacional como elemento enriquecedor de nuestra compañía. Cultural - Fomentar la incorporación de personas de diferente origen étnico, cultural o racial impulsando la interculturalidad en los equipos de trabajo.

Identidad y orientación sexual - Favorecer un ambiente integrador de la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales del colectivo LGTBI, estableciendo los mecanismos adecuados para evitar cualquier tipo de discriminación.

Discapacidad - Incorporar a personas con certificado de discapacidad asegurando que se eliminen todas las barreras que puedan impedir su pleno desempeño.

Personas en situación de vulnerabilidad social - Generar oportunidades equitativas de trabajo a personas en situación de vulnerabilidad social.

6. Dudas, comunicaciones o denuncias

Las consultas en el ámbito de esta Política deben ser dirigidas a la Dirección de Recursos Humanos de URBASER.

Cualquier incidencia en relación con el incumplimiento de lo establecido en esta Política y procedimientos relacionados, o su alineamiento con lo establecido en el Código de Conducta del Grupo, deberá dirigirse al órgano de cumplimiento normativo correspondiente a través del Canal Ético habilitado en la página web del Grupo (<https://urbaser.canaletico.app/>).

7. Formación y difusión

Se promoverán las acciones de formación y concienciación necesarias para el conocimiento, implantación y seguimiento de la presente Política en materia de Igualdad, Diversidad e Inclusión, mediante la provisión de los recursos necesarios que permitan su promoción, cumplimiento y desarrollo.

8. Incumplimientos

La presente Política tiene la consideración de una norma de obligado cumplimiento, por lo que su vulneración supondrá una infracción de esta y, por tanto, la Compañía adoptará las medidas disciplinarias, contractuales o legales que sean procedentes, en su caso, sin perjuicio de otras responsabilidades en que el infractor hubiera podido incurrir.

9. Revisión y Aprobación de la Política

El Departamento de Recursos Humanos revisará periódicamente el contenido de esta Política para asegurar que cumpla la normativa e incluya las últimas recomendaciones y mejores prácticas, proponiendo cualquier actualización que contribuya a su desarrollo y mejora continua.

ANEXO

DEFINICIONES

1. **Igualdad de Oportunidades**: significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, toma de decisiones...) y actividades (educación, formación, empleo...) sobre bases de una igualdad real en derechos y obligaciones.
2. **Diversidad**: la diferencia o distinción que existe entre los diferentes y múltiples rasgos personales, a su variedad, infinidad o abundancia, desemejanza, disparidad o multiplicidad influidos por aspectos culturales, étnicos, lingüísticos, sexuales, biológicos y funcionales.
3. **Inclusión**: la inclusión es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades.
4. **Acoso**: maltrato continuado, ya sea directo o indirecto, verbal, físico o de cualquier otra forma, en contra de una persona, 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, produciéndose un daño efectivo que, en muchas ocasiones desemboca en que el empleado afectado termine abandonando su puesto de trabajo.
5. **Violencia de género**: se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.



www.urbaser.com