

InPost Group

Política de Prevención del Acoso y la Discriminación

Responsable de la política	Compliance Officer (Responsable de Cumplimiento) y RR. HH.
Órgano que la aprueba	Consejo de Administración
Versión	2.0
Fecha de adopción	Diciembre de 2025
Objetivo de la política	Documento que recoge los principios y las pautas fundamentales que rigen el enfoque del Grupo InPost para prevenir y eliminar el acoso y la discriminación en el trabajo.

ÍNDICE

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	3
2. A QUIÉN SE APLICA ESTA POLÍTICA.....	3
3. DE QUÉ TRATA ESTA POLÍTICA.....	3
4. QUÉ ES EL ACOSO LABORAL.....	3
5. QUÉ ES LA DISCRIMINACIÓN.....	4
6. QUÉ SON EL ACOSO LABORAL Y EL ACOSO SEXUAL.....	4
7. PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO LABORAL.....	5
8. PROCEDIMIENTO ANTE DENUNCIAS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL O ACOSO LABORAL	5
9. DISPOSICIONES FINALES.....	6

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta Política ha sido adoptada por el Grupo InPost y se aplica a todo el Grupo. En España forman parte del Grupo InPost y quedan sujetas a esta Política las siguientes entidades mercantiles:

- INPOST SPAIN, S.L.U.;
- MONDIAL RELAY SASU SUCURSAL EN ESPAÑA;
- SENDING TRANSPORTE Y COMUNICACIÓN, S.A.

Cuando en este documento empleamos expresiones como «Grupo InPost», «nosotros» o «nuestro», entendemos incluidas también estas tres entidades españolas. Cada una de ellas debe cumplir esta Política, sin perjuicio de la normativa local aplicable y de las políticas específicas que cada empresa pueda adoptar.

2. A QUIÉN SE APLICA ESTA POLÍTICA

Esta Política de Prevención del Acoso y la Discriminación, a la que en adelante llamamos la «Política», se aplica al personal de las empresas del Grupo InPost, es decir, a los empleados, colaboradores y socios comerciales de todos los niveles de la organización.

Cuando escribimos «**nosotros**» o «**nuestro**», nos referimos al Grupo InPost, es decir, a InPost S.A., con sede en Luxemburgo, y a sus empresas vinculadas.

3. DE QUÉ TRATA ESTA POLÍTICA

Queremos crear un entorno de trabajo sin discriminación, acoso, intimidación ni ningún otro abuso. En esta Política describimos los principios y procedimientos con los que buscamos prevenir estas situaciones.

Tu contribución para crear un entorno de trabajo seguro es esencial. Por eso te pedimos que cumplas la Política y, sobre todo, que te comportes de forma ética y respetuosa con los demás: compañeros, clientes, proveedores, socios comerciales, organismos públicos y su personal.

Si tienes cualquier duda sobre la Política, ponte en contacto con tu oficina local de RR. HH.

4. QUÉ ES EL ACOSO LABORAL

El acoso laboral son acciones o comportamientos:

- relativos a un empleado de una empresa del Grupo InPost o dirigidos contra él;
- que consisten en hostigar o intimidar a un empleado de forma persistente y prolongada;
- que hacen que el empleado tenga una baja opinión de su valía profesional, que buscan o provocan su humillación o ridículo, o que lo aíslan o excluyen del equipo.

A continuación encontrarás ejemplos de comportamientos inaceptables en el trabajo:

- contacto físico no deseado (desde tocamientos no deseados hasta la agresión física);
- bromas, lenguaje ofensivo o despectivo, miradas, gestos, rumores, calumnias o chantajes;
- presentaciones visuales (por ejemplo, calendarios con imágenes de personas desnudas o fotomontajes ofensivos);
- ofensas a los sentimientos religiosos;
- aislamiento y falta de cooperación en el trabajo;
- presionar a alguien para provocar un comportamiento que no acepta (por ejemplo, de tipo sexual, pero también gritos o insultos);
- invasión de la intimidad mediante intromisión, espionaje o acoso persistente (*stalking*).

Estos comportamientos están terminantemente prohibidos en el Grupo InPost.

Si las acciones o comportamientos descritos aquí son persistentes y prolongados, pueden considerarse acoso laboral. **Recuerda, no obstante, que aunque sean breves o esporádicos, pueden vulnerar igualmente nuestras políticas. En esos casos, aun cuando no exista formalmente acoso, podremos aplicar consecuencias disciplinarias a quien los cometa.**

La protección frente a estas conductas alcanza a todos nuestros empleados y colaboradores.

Ten en cuenta que no es acoso laboral que te pidamos cumplir nuestras normas y estándares de comportamiento, ni que te demos comentarios sobre tu trabajo, siempre que mantengamos una comunicación cuidada y respetuosa.

5. QUÉ ES LA DISCRIMINACIÓN

La discriminación es tratar a los empleados de forma injusta, por ejemplo:

- privar o limitar de forma ilícita los derechos laborales de alguien; o
- tratar de forma desigual al personal sin una razón objetiva y válida, por ejemplo por motivos de:
 - sexo;
 - identidad de género;
 - orientación sexual;
 - edad;
 - creencias religiosas o ausencia de ellas;
 - opiniones políticas;
 - estado civil;
 - raza;
 - origen étnico;
 - nacionalidad;
 - afiliación sindical;
 - tipo y duración del contrato (temporal o indefinido, a tiempo completo o parcial);
 - estado de salud; o
 - discapacidad.

La protección frente a estas conductas alcanza a todos nuestros empleados y colaboradores.

La prohibición de discriminar también protege a las personas candidatas durante los procesos de selección. Las oficinas de RR. HH. cuentan con directrices internas al respecto: toman las decisiones de contratación basándose solo en méritos, como la formación, la experiencia y las competencias necesarias para el puesto. Tratamos por igual a las personas candidatas con la misma cualificación, con independencia de sus circunstancias personales.

6. QUÉ SON EL ACOSO LABORAL Y EL ACOSO SEXUAL

6.1. Acoso laboral

El acoso laboral es una conducta no deseada que busca atentar (o que atenta) contra la dignidad del empleado y crea un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo hacia él.

Puede consistir en burlas, comentarios inapropiados o bromas no deseadas. Consideramos el lenguaje ofensivo un tipo de acoso especialmente dañino: no aceptamos el uso de expresiones ofensivas hacia otras personas.

6.2. Acoso sexual

El acoso sexual es un tipo de acoso de naturaleza sexual o relacionado con el sexo del empleado.

Puede consistir en solicitar contacto sexual, sobre todo cuando se aprovecha una posición de ventaja o una relación profesional (por ejemplo, entre un superior y un subordinado). También incluye las insinuaciones con connotaciones sexuales y la exhibición de contenido pornográfico (por ejemplo, dibujos o calendarios en las paredes).

6.3. Legislación local

La legislación local puede ser diferente, por ejemplo, en la definición del acoso laboral y la discriminación y en sus consecuencias. Dicha legislación prevalece sobre esta Política.

El acoso laboral, la discriminación y el acoso sexual están terminantemente prohibidos en el Grupo InPost.

7. PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO LABORAL

En InPost estás protegido frente al acoso, la discriminación, el acoso sexual y cualquier otra conducta indebida, tanto por la ley como por nuestras políticas de cumplimiento.

Adoptamos medidas de prevención de forma proactiva:

- ofrecemos formación periódica;
- promovemos comportamientos y valores acordes con esta Política;
- aplicamos una comunicación abierta en la gestión;
- fomentamos el respeto mutuo y nos oponemos a cualquier conducta que pueda derivar en abuso;
- integramos al personal para crear un entorno de trabajo abierto; y
- supervisamos con regularidad las relaciones entre las personas de la plantilla.

La supervisión incluye, por ejemplo:

- el análisis de los casos comunicados;
- encuestas anónimas;
- el análisis de la estructura y las relaciones dentro del Grupo InPost para detectar posibles riesgos.

El Director de RR. HH. es responsable de esta supervisión continua y debe comunicar al Responsable de Cumplimiento cualquier conducta indebida denunciada o detectada.

Nuestro objetivo es ofrecer un lugar de trabajo donde cada persona se sienta cómoda. Estamos abiertos a tus sugerencias para mejorarlo aún más.

8. PROCEDIMIENTO ANTE DENUNCIAS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL O ACOSO LABORAL

Si crees que se ha producido un caso de discriminación, acoso laboral, acoso sexual u otra conducta indebida, puedes comunicárnoslo.

8.1. Canales de denuncia

Comunica las conductas indebidas a través de los canales de denuncia del Grupo o locales. Estos pueden variar según la empresa del Grupo InPost. Encontrarás más información en las políticas locales.

Puedes comunicar la conducta **directamente al Consejo de Supervisión de InPost S.A.**, pero solo en asuntos que afecten a miembros de los órganos de administración o supervisión de empresas del Grupo InPost.

Puedes denunciar de forma anónima. Si decides dejar tus datos de contacto, nos ayudarás en la investigación, ya que podremos ponernos en contacto contigo y pedirte la información que falte si es necesario.

8.2. Investigación

Investigaremos las presuntas vulneraciones de esta Política que se nos comuniquen. Llevaremos a cabo el procedimiento con la debida diligencia, confidencialidad, imparcialidad y objetividad.

Para más detalles sobre los procedimientos concretos, consulta las políticas locales aplicables, incluidas las de prevención del acoso y la discriminación y las del canal de denuncias.

8.3. Protección de las personas denunciantes

Puedes denunciar sin temor a represalias, es decir, a acciones negativas como respuesta a tu denuncia. **Ahora bien, solo estás protegido si la comunicas de buena fe, es decir, con la convicción razonable de que se ha producido una vulneración.** Las personas que ayudan a tramitar el caso (por ejemplo, los testigos) también gozan de protección.

Podemos aplicar medidas disciplinarias a quienes hagan denuncias falsas de forma deliberada.

8.4. Apoyo a la persona que sufre acoso laboral, discriminación o acoso sexual

Somos conscientes de que el acoso laboral, la discriminación y el acoso sexual pueden provocar problemas de salud mental, como la pérdida de autoestima o la ansiedad. Te aseguramos que cualquier persona víctima de estas conductas recibirá un trato cuidadoso y empático por parte de quienes investiguen las denuncias. Siempre que sea posible, participará en la investigación un representante de RR. HH. con conocimientos de psicología para prestar el apoyo adecuado.

8.5. Medidas correctoras en caso de vulneración

Si concluimos que se han producido vulneraciones, aplicaremos las medidas disciplinarias proporcionadas a los hechos (por ejemplo, apercibimiento, amonestación o incluso la extinción de la relación laboral).

9. DISPOSICIONES FINALES

Esta Política forma parte del Sistema de Cumplimiento del Grupo InPost y es, además, un anexo del Código de Conducta del Grupo.

Cada empresa del Grupo InPost puede tener políticas propias que regulen las materias de esta Política de forma más estricta o detallada. Dichas políticas serán anexos de esta. Es tu responsabilidad cumplir la política adoptada por la empresa en la que trabajas.