DECLARACIÓN INSTITUCIONAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y GÉNERO

hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con ese compromiso, **DUNIAGRO, S.A.T.** declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo y género representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo y género.

- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.

- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.

- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.

- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso **DUNIAGRO, S.A.T.** exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc.…) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.

- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.

- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

MAYO 2022

Firmado Gerencia

COMPROMISO CONTRA EL ACOSO LABORAL O PSICOLÓGICO

La **Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales**, exige a las empresas privadas y a las Administraciones Públicas, la obligación de vigilar las condiciones de trabajo de sus plantillas y evitar o reducir, en su caso, los riesgos derivados de su actividad laboral.

La protección se debe abarcar no sólo los riesgos de carácter físico, sino también a aquellos riesgos que puedan causar un deterioro psíquico en la salud de sus empleados y empleadas.

DUNIAGRO, S.A.T. se compromete a poner en marcha procedimientos que permitan prevenir, detectar y erradicar los riesgos psicosociales de nuestra plantilla y en especial el procedimiento de actuación ante las conductas que supongan un acoso laboral (MOBBING)

Como hemos declarado anteriormente, existen una serie de principios fundamentales como son el ***derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad en el trabajo, a la intimidad e integridad*** etc.., por lo que todos los actos y conductas contrarios a los mismos serán tipificados como infracciones graves o muy graves dentro del régimen disciplinario de la empresa.

El acoso, ya sea sexual o psicológico, producido en el centro de trabajo o con ocasión del mismo, se considerará un riesgo laboral de carácter psicosocial, cualquiera que sea su modalidad. Estas conductas están totalmente prohibidas y se consideran inaceptables en nuestra empresa, comprometiéndonos a garantizar que nuestro equipo disfrute de un ambiente de trabajo saludable, tanto física, psíquica, como socialmente; en el que se respete la dignidad de las personas, adoptando, cuando si ocurriesen tales supuestos, las pertinentes medidas correctoras y de protección a las víctimas.

Con el fin de evitar la aparición o existencia de este tipo de prácticas en el seno de la empresa, la Comisión de Prevención del Acoso formada por representación de la empresa y de la plantilla, acuerdan desarrollar este protocolo de actuación que permita la **detección de las conductas de acoso psicológico**, su prevención, denuncia, sanción y erradicación.

MAYO 2022

Firmado Gerencia