

## DECLARACION DE PRINCIPIOS:

Todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social a la vez que presupuesto necesario para el libre ejercicio de los demás derechos constitucionalmente reconocidos.

Es un compromiso de **AGRICOLA NAVARRO DE HARO, S.L.** consecución de un clima laboral positivo y libre de cualquier actuación que de forma directa o indirecta, pudiera atentar contra la dignidad de los trabajadores o trabajadoras de la empresa. Así, como velar por los derechos fundamentales, en especial el respeto a la dignidad de la persona y la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

En este sentido, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen uno de los más reprochables ataques a la integridad moral del trabajador/a, impidiendo o dificultando su libre desarrollo personal y profesional, además, de provocar un deterioro en el entorno laboral y el bienestar psicosocial de los mismos.

Por ello, la Dirección de **AGRICOLA NAVARRO DE HARO, S.L.** junto con sus empleados/as se comprometen a responsabilizarse entre todos y todas, para garantizar un entorno laboral saludable, respetuoso y libre de cualquier situación de acoso sexual o de acoso por razón de género. Así como a difundir dentro de la empresa y ámbitos de influencia, incluyendo a las empresas colaboradoras, el contenido del presente Código de Buenas Prácticas.

El presente Código de Buenas Prácticas se encuadra dentro del conjunto de medidas preventivas de **AGRICOLA NAVARRO DE HARO, S.L.** y persigue el buen hacer profesional de los miembros de la empresa frente a posibles situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Su naturaleza es la de recomendación y sus objetivos básicos son la prevención y mejora de la seguridad jurídica a través de la identificación y puesta en conocimiento de todos los/las trabajadores/as de aquellos comportamientos o conductas que pudieran favorecer la aparición de supuestos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

## COMPORTAMIENTOS QUE PUEDEN FAVORECER LA APARICION DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL

### CONDUCTAS EJEMPLOS

- CONTACTO FÍSICO DELIBERADO.
- ACERCAMIENTO FÍSICO EXCESIVO E INNECESARIO.
- COACCIÓN PARA MANTENER RELACIONES SEXUALES, A CAMBIO DETERMINADOS BENEFICIOS PROFESIONALES.
- AGRESIONES SEXUALES O INTENTO DE VIOLACIÓN.
- OBSERVACIONES SUGERENTES.
- CHISTES, BROMAS O COMENTARIOS OFENSIVOS SOBRE LA APARIENCIA O CONDICIÓN SEXUAL DE LA PERSONA.
- PETICIÓN DE FAVORES SEXUALES.
- COMENTARIOS O INSINUACIONES OBSCENOS.
- LLAMADAS TELEFÓNICAS OFENSIVAS DE NATURALEZA SEXUAL.
- INVITACIONES PERSISTENTES QUE PERSIGUEN UNA RELACIÓN SEXUAL NO DESEADA.
- EXHIBICIÓN DE FOTOS PORNOGRÁFICAS.
- TRANSMISIÓN O ENTREGA DE MATERIALES ESCRITOS.
- MIRADAS O GESTOS OBSCENOS.
- USO DE GRÁFICOS, VIÑETAS O CONTENIDOS DE INTERNET DE CONTENIDO SEXUAL EXPLÍCITO.

### CONDUCTAS

CONTACTO FÍSICO DELIBERADO.

ACERCAMIENTO FÍSICO EXCESIVO E INNECESARIO.

### CONDUCTAS FÍSICAS DE NATURALEZA SEXUAL

COACCIÓN PARA MANTENER RELACIONES SEXUALES, A CAMBIO DETERMINADOS BENEFICIOS PROFESIONALES.

AGRESIONES SEXUALES O INTENTO DE VIOLACIÓN.

### CONDUCTAS VERBALES DE NATURALEZA SEXUAL

OBSERVACIONES SUGERENTES.

CHISTES, BROMAS O COMENTARIOS OFENSIVOS SOBRE LA APARIENCIA O CONDICIÓN SEXUAL DE LA PERSONA.

### CONDUCTAS VERBALES DE NATURALEZA SEXUAL

PETICIÓN DE FAVORES SEXUALES.

COMENTARIOS O INSINUACIONES OBSCENOS.

LLAMADAS TELEFÓNICAS OFENSIVAS DE NATURALEZA SEXUAL.

### CONDUCTAS NO VERBALES DE NATURALEZA SEXUAL

INVITACIONES PERSISTENTES QUE PERSIGUEN UNA RELACIÓN SEXUAL NO DESEADA.

EXHIBICIÓN DE FOTOS PORNOGRÁFICAS.

TRANSMISIÓN O ENTREGA DE MATERIALES ESCRITOS.

MIRADAS O GESTOS OBSCENOS.

USO DE GRÁFICOS, VIÑETAS O CONTENIDOS DE INTERNET DE CONTENIDO SEXUAL EXPLÍCITO.

## COMPORTAMIENTOS QUE PUEDEN FAVORECER LA APARICIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO

- CONDUCTAS QUE TRATEN DE IMPOSIBILITAR O DEJAR SIN EFECTO EL EJERCICIO POR LOS TRABAJADORES/AS DE LOS DERECHOS VINCULADOS A ALGUNA DE LAS SIGUIENTES SITUACIONES:
  - ⇒ CUIDADO DE FAMILIARES Y ASUNCIÓN DE CARGAS FAMILIARES.
  - ⇒ EMBARAZO Y MATERNIDAD.
- PRESENTACIÓN DE RECLAMACIONES DESTINADAS A IMPEDIR LA DISCRIMINACIÓN Y A EXIGIR LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.
- CUALQUIER OTRO COMPORTAMIENTO QUE EXPLÍCITA O IMPLÍCITAMENTE SUPONGA MENOSCABO, DISCRIMINACIÓN O ABUSO DE UNA PERSONA POR RAZÓN DE SU SEXO O CONDICIÓN SEXUAL.
- DIFUNDIR RUMORES SOBRE VIDA SEXUAL DE UNA PERSONA.
- COMENTARIOS O INSINUACIONES OBSCENOS REALIZADOS EN FUNCIÓN DEL SEXO DE LA PERSONA
- ESTABLECER DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

## OTRAS CONDUCTAS DE ACOSO MORAL QUE PUEDEN SER TIPIFICADAS COMO ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZON DE SEXO.

- EN CONTRA DE CONCIENCIA O CREENCIAS Falta delibada de ocupación efectiva, no asignando tareas, o asignando tareas inútiles.
- ENCOMIENDA DE TAREAS NO ACORDES CON LA CAPACIDAD PROFESIONAL O DE TRABAJADOS DENIGRANTES O PELIGROSOS.
- DESCONSIDERACIÓN PROFESIONAL.