

EL Grupo Banco Sabadell, ¿CONTRA EL ACOSO SEXUAL?

Hace unos días nos reunimos con la dirección de Recursos Humanos para explicar a la empresa nuestra propuesta para abordar el acoso sexual. Como no podía ser de otro modo, coincidieron con nosotros en que cualquier caso de acoso sexual es una situación inaceptable que se debe identificar y solucionar.

Por nuestra parte, les presentamos nuestro proyecto para abordar el tema. Un proyecto que contempla cuatro aspectos esenciales:

- **Una declaración política a toda la plantilla definiendo la posición de la empresa en contra del acoso sexual.**
- **Un procedimiento para las reclamaciones, que se concretaría en un protocolo de actuación y la designación de una persona para atender e investigar los casos de acoso sexual que se denuncien.**
- **Normas disciplinarias para los casos en que se constate que ha habido acoso sexual.**
- **Formación y comunicación a toda la plantilla sobre políticas, procedimientos y conductas que constituyen un comportamiento intolerable en el trabajo.**

En la reunión surgió la consideración de que estábamos tratando un tema delicado, del que desconocíamos la incidencia real en el grupo. Los últimos estudios (*) constatan un 18,3% en el mundo laboral, pero no tenemos datos concretos del sector financiero. Como hemos explicado en nuestra serie de 4 comunicados sobre el tema (que podéis encontrar en nuestra página web en "acción sindical/mujer"), en nuestro sector se dan suficientes factores de riesgo para temer que su incidencia pueda acercarse a este porcentaje.

Nuestra propuesta a la empresa tiene varios objetivos. Por un lado, asegurar la atención de los casos que se estén dando, lo que nos permitiría también conocer la incidencia del problema y constatar si el riesgo se corresponde con los datos que tenemos. Por otro lado, queremos poner en

marcha políticas de prevención, a través de la comunicación y la formación de toda la plantilla. Y, finalmente, queremos que la empresa se implique en este proyecto.

El acoso sexual no es un fenómeno nuevo. Lo que está cambiando es la percepción de que es un problema grave que tiene efectos importantes en quien lo padece y que afecta, además, a su entorno personal y laboral, con consecuencias sobre el trabajo. La diferencia entre la manera como se establecen las relaciones entre las personas en nuestra sociedad y el acoso sexual de que hablamos es que éste se da en el entorno laboral. A las circunstancias personales de cada uno se añade, así, un entorno donde las relaciones están normativamente estructuradas y que el trabajo, o, mejor dicho, el sueldo que cobramos es necesario para la mayoría de nosotros. Esto condiciona especialmente las respuestas y conductas que se podrían ejercer en otros ámbitos y potencia las circunstancias personales (timidez, ambigüedad, dudas, impotencia, etc.) de como se vive el suceso.

Es el hecho de que suceda en el ámbito laboral y que éste condicione de tal manera su ocurrencia lo que pone de relieve la responsabilidad que tenemos todos a la hora de afrontarlo, los representantes de los trabajadores y, muy especialmente, la dirección de la empresa, pues a ella corresponde garantizar un entorno laboral no discriminatorio y sin riesgos.

La empresa ha dado el primer paso de escucharnos y hemos coincidido en la importancia de este tema, sea cual sea su incidencia. Se ha comprometido a plantearlo en el Comité de Ética Corporativa. Es un paso, pero harán falta más y tarde o temprano se deberán dar. ¿Por qué no ahora?

Sabadell, febrero de 2005

(*) *El acoso sexual en el trabajo en España*, hecho por Fea 21, S.L.; Begoña Pernas, Josefina Olza y Marta Román y editado por la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. (2000)

Conéctate a nuestra web: People > Gestoría > Enlaces de interés > <http://bs.comfia.net>

Boletín de afiliación	Enviar a ➔	0901 – 0105 CC.OO.	Firma	
Nombre		Ofi.:		
Domicilio				
Población		C.P.:		
Cta. adeudo				
				Fecha / /
<small>Quedo informado de que los datos personales que facilito para la gestión solicitada se incorporarán a un fichero automatizado de datos de carácter personal para uso interno bajo responsabilidad de CC.OO., de que puedo ejercitar los derechos de acceso, rectificación y cancelación de los datos obrantes en dicho fichero en los términos previstos en la LOPD 15/99 y demás normativa complementaria a través de las sedes de CC.OO., y por tanto presto mi conformidad a la recogida de datos, así como a la cesión para la indicada finalidad que pueda realizar CC.OO. en los términos previstos en la indicada Ley.</small>				