

**PROPOSTA DE PROTOCOL PER A L'ESTABLIMENT D'UN PROCEDIMENT
ESPECIAL PER TRACTAR LES SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL**

A) PRINCIPIS

Ésser tractat amb dignitat és un dret inalienable de tota persona treballadora, raó per la qual és necessari crear un compromís entre l'empresa i els sindicats amb representació per promoure i mantenir un entorn laboral on es respecti la dignitat i la llibertat sexual del conjunt de les persones que treballen en el seu àmbit, així com en el conjunt d'empreses en les quals aquesta ostenti la posició majoritària del capital social i en la resta d'empreses participades.

Les empreses de l'àmbit d'aplicació d'aquest acord s'obliguen a incloure en les condicions de sots-contracció amb altres empreses el coneixement i la submissió als procediments establerts en el present protocol.

Com a primera concreció d'aquesta iniciativa, les parts han considerat oportú regular de manera expressa la problemàtica de l'assetjament sexual en les relacions, i així donar una nova dimensió a la vinculació existent entre drets fonamentals i contracte de treball, donat que aquest comportament pot afectar drets tan substancials com el de la no discriminació -art. 14 de la Constitució Espanyola- o al de la intimitat -art. 18.1 de la mateixa-, ambdós en clara connexió amb el respecte a la dignitat de la persona, i art. 3 de la Directiva 76/207/CEE del Consell, modificada per la directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell, que considera l'assetjament sexual com a discriminació per raó de sexe.

Aquest plantejament es fa per haver entès que l'assetjament no és tant una qüestió de sexualitat, tot i que es manifesta precisament **a través d'ella**, com, principalment, de discriminació laboral per raó de sexe, amb independència que després es generalitzi la protecció, incloent tant les dones com els homes com a eventuals subjectes passius. L'assetjament sexual es concep com una imposició no desitjada de requeriments sexuals en el context d'una relació de poder desigual.

Conseqüències de l'assetjament sexual

En essència, doncs, l'assetjament sexual discrimina fonamentalment un grup, les dones, sobre la base del seu sexe, i constitueix un comportament que afecta i agreuja decididament el seu status com a treballadores, raó per la qual representa un seriós obstacle per a la seva integració i permanència en el mercat laboral, ja que les limita d'una manera en la que els homes no es veuen normalment limitats, i aquest fet contradiu el principi d'igualtat. A més a més, aquestes actuacions no tenen només repercussions en l'àmbit laboral, sinó també en la salut de la persona afectada, així com en la seva vida privada.

L'assetjament sexual afecta negativament a la feina. **L'ansietat que provoca fa que les persones que el pateixen siguin menys eficaços en el treball, amb pitjor rendiment i menor motivació, i abandonin en molts**

casos el seu lloc, sense atrevir-se a denunciar la seva situació per por a represàlies o a la incomprensió.

També es veu afectada la salut psicològica de les víctimes, que veuen amenaçades i/o limitades les seves possibilitats en l'accés, la permanència i la promoció en l'empresa. Aquestes situacions afavoreixen, doncs, la frustració, l'absentisme i la menor productivitat.

Socialment, la impunitat de l'assetjament sexual en el treball empara la violència de gènere, atempta al dret a la seguretat i salut en l'ambient labora i impedeix l'assoliment de la igualtat.

Les conductes constitutives d'assetjament sexual ha de ser sancionades com a faltes molt greus i, en tot cas, en el seu grau màxim quan prevalgui la posició superior laboral i jeràrquica de l'agressor o assetjador.

Divulgació del protocol

S'acorda fer publicitat dintre de les empreses a aquests pactes per a prevenir les situacions d'assetjament sexual i per facilitar la denúncia dels casos existents. El subjecte actiu en un acte d'assetjament ha de saber que la seva conducta **és indesitjable i no desitjada** per la víctima de l'assetjament. Amb l'objecte de prevenir, desanimar, evitar i sancionar els comportaments d'assetjament sexual en aquesta empresa, els mecanismes per a divulgar el present Reglament seran:

- . Col·locar un exemplar en lloc visible de cada centre de treball.
- . Publicar el seu contingut a través dels mitjans de comunicació corporatius de l'organització.

B) CONCEPTE D'ASSETJAMENT SEXUAL

Per assetjament sexual s'entenen totes aquelles conductes de naturalesa sexual, exercides en l'àmbit de l'organització o direcció d'una empresa, o en relació o com a conseqüència d'una relació de treball, que són ofensives i no desitjades per al víctima, determinant una situació que afecta el treball, la formació, la promoció i les condicions de treball d'aquella.

A nivell comunitari segons la Directiva 76/207 CEE de 9 de febrer de 1976 i modificada per la Directiva 2002/73/CE de 23 de setembre de 2002 s'estableix la següent definició:

“ASSETJAMENT SEXUAL: la situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.”

Tanmateix, aquesta directiva estableix que:

“...l'assetjament sexual en el sentit de la present Directiva es considerarà discriminació per raó de sexe i, per tant, es prohibirà. El rebuig de tal comportament per part d'una persona o la seva submissió al mateix no podrà fer-se servir per a prendre una decisió que l'afecti.”

Aquesta situació es pot donar tan dintre com fora del treball, durant la selecció prèvia a la relació contractual, o dintre de la mateixa; la persona assetjadora acostuma a ser una persona superior en la jerarquia, però també pot ocupar una posició d'igual o inferior rang jeràrquic.

A manera d'exemple, es consideraran constitutives d'assetjament sexual les conductes següents:

- Observacions suggeridores, acudits o comentaris sobre l'aparença o condició sexual del treballador o de la treballadora.
- Peticions de favors sexuals, incloent totes aquelles insinuacions o actituds que associen la millora de les condicions de treball o l'estabilitat en la feina del treballador o treballadora, a l'aprovació o negació d'aquests favors.
- Qualsevol altre comportament que tingui com a causa o com a objectiu la discriminació, l'abús, la vexació o la humiliació de la persona per raó del seu sexe.
- Tota agressió sexual.

L'assetjament sexual es diferencia de les aproximacions personals lliurement acceptades i recíproques en la mesura que no són desitjades per la persona que les pateix. Un únic episodi no desitjat pot ser constitutiu d'assetjament sexual.

C) TIPUS D'ASSETJAMENT SEXUAL

Xantatge sexual

Es parla de xantatge sexual quan la negativa o la submissió d'una persona a aquesta conducta s'utilitza, implícitament o explícitament, com a fonament d'una decisió que repercuteix sobre l'accés d'aquesta persona a la formació professional, al treball, a la continuïtat del treball, la formació professional, el salari, etc.

Només són subjectes actius d'aquest tipus d'assetjament aquelles persones que tinguin poder de decidir sobre la relació laboral; és a dir, tota persona que tingui una posició de superioritat, no necessàriament jeràrquica, ja sigui l'empresari, el seu representant legal o personal directiu de l'empresa.

Assetjament sexual ambiental

La seva característica principal és que els subjectes actius mantenen una conducta de naturalesa sexual, de qualsevol tipus, que té com a conseqüència -buscada o no- produir un context intimidatori, hostil, ofensiu o humiliant. La condició afectada és l'entorn, l'ambient de treball.

En aquest cas, també poden ser subjectes actius els companys de feina o terceres persones, relacionades d'alguna manera amb l'empresa. Com a exemple d'aquest tipus de conductes, es poden citar els comentaris, insinuacions i acudits de naturalesa i contingut sexual, la decoració de l'entorn amb motius sexuals, l'exhibició de revistes amb contingut sexual, etc.

Altres tipus d'assetjament sexual

Qualsevol tipus d'assetjament sexual que es denunciï i que no s'ajusti als dos descrits anteriorment, com per exemple el que es produeixi entre iguals, d'un inferior a un superior, etc.

D) RECURSOS I PROCEDIMENTS EN ELS CASOS D'ASSETJAMENT SEXUAL

Recursos:

Per aconseguir una negociació que compleixi amb els objectius de controlar, prevenir i solucionar els casos d'assetjament sexual s'ha d'elaborar una proposta que contempli el consens entre sindicats i empresa per a la solució final dels casos i, a la vegada, que faciliti a la víctima solucions àgils i satisfactòries. Per tant, s'acorda la creació d'una comissió per al seguiment i investigació dels supòsits d'assetjament sexual: la Comissió per a la Igualtat d'Oportunitats i la No-discriminació (CIOND).

Comissió per a la Igualtat d'Oportunitats i la No-discriminació (CIOND)

Aquesta Comissió **estarà formada de manera paritària per** empresa i sindicats, participant aquests en funció dels percentatges que tinguin de representació en tot el Grup Banc Sabadell. Es garantirà que cap dels dos sexes tingui una participació inferior al 40% dels membres que composin aquesta Comissió. S'ha de reunir trimestralment amb caràcter ordinari, prèvia convocatòria; o quan ho sol·liciti, amb una setmana d'antelació, qualsevol de les parts, per pròpia iniciativa; o de manera immediata a instància de denúncia d'un cas d'assetjament sexual. Es redactarà acta de cada reunió, distribuint-la a tots els membres de la Comissió, un cop hi hagi consens entre les parts, en un termini no superior als 15 dies des de la data de realització de la reunió.

És funció de la Comissió promoure i desenvolupar mesures concretes i efectives en l'àmbit de l'empresa amb la voluntat de combatre aquest problema, assegurant un treball de prevenció (com alternativa més eficaç), informació, sensibilització i formació sobre aquest tema, així com assegurant la igualtat d'oportunitats i la no discriminació entre homes i dones. Per aconseguir tot això, aquesta Comissió haurà de rebre formació sobre habilitats socials, informació legal i formació exhaustiva sobre assetjament sexual. A més a més, haurà de disposar de dotació pressupostària (per a cursos, publicacions, reunions...), així com disponibilitat horària per poder realitzar les seves funcions. I s'haurà d'elaborar un Reglament Intern de Funcionament, que es començarà a redactar immediatament després de la signatura d'aquest pacte i haurà d'estar acabat en el termini màxim de tres mesos.

Qualsevol persona que formi part d'aquesta Comissió i estigui involucrada en un procediment d'assetjament o afectada per relació de parentiu, d'amistat o enemistat manifesta, o de superioritat o subordinació jeràrquica immediata respecte a la víctima o la persona denunciada, quedarà automàticament invalidada per formar part del procés. Si fos la persona denunciada, quedarà invalidada per a qualsevol procediment fins a

la resolució del seu cas. En aquestes situacions, la part corresponent substituirà aquesta persona per tal de restablir la paritat de la Comissió.

Les atribucions de la Comissió seran:

- Rebre totes les denúncies per assetjament sexual.
- Dur a terme la investigació de les denúncies d'acord amb l'establert en aquest Protocol, pel que disposarà per part de l'empresa dels mitjans necessaris i tindrà accés a tota la informació i documentació que pugui tenir relació amb el cas. Tindrà lliure accés a totes les dependències de l'empresa, i els empleats i les empleades hauran de prestar la col·laboració necessària requerida per la Comissió.
- Recomanar i gestionar davant la Direcció de Recursos Humans les mesures de precaució que cregui convenient.
- Elaborar un informe amb les conclusions sobre el cas d'assetjament investigat, que inclourà els indicis i medis de prova del cas, els seus possibles agreujants o atenuants, i instar, en el seu cas, a la Direcció de Recursos Humans de l'empresa l'obertura de procediment disciplinari contra la persona denunciada, essent informada de tal extrem i de la sanció imposada.
- Supervisar l'efectiu compliment de les sancions imposades com a conseqüència de casos d'assetjament sexual.
- Vetllar per les garanties esmentades en aquest Protocol.
- Vetllar per qualsevol altres que puguin derivar-se de la naturalesa de les seves funcions i del contemplat en el present Protocol.

La Comissió, davant un cas concret, delegarà en un dels seus membres (a elecció de la persona denunciant, si així ho manifesta) o en una tercera persona de consens i amb acreditada capacitat, les següents competències en matèria d'assetjament:

- Atendrà durant tot el procediment a la persona que denuncia ser víctima d'una situació d'assetjament sexual i iniciarà les actuacions que siguin necessàries.
- Tindrà capacitat de representació de la víctima davant la Comissió, sempre que aquesta així ho determini.
- Efectuarà les entrevistes amb les persones afectades, podrà demanar la intervenció de persones expertes (en psicologia, juristes, professional mèdic, etc.), mantindrà reunions amb les persones implicades que s'estimi oportú i tindrà accés als centres de treball.
- Si considera que no és convenient un procediment informal, podrà proposar altres vies, sense excloure la via penal si el comportament denunciat constitueix un delict.

- Assistirà la víctima durant tot el procés d'investigació, així com, en el seu cas, en la tramitació del procediment disciplinari posterior. Igualment, prestarà l'assistència necessària posterior que, raonablement, necessiti la víctima, inclosa la gestió davant la direcció de l'empresa d'aquelles mesures que fora convenient adoptar.
- Realitzarà i lliurarà a la Comissió informe preliminar.

E) PROCEDIMENT

El procediment ha de ser ràpid, clar i precís, i s'haurà de resoldre en el termini màxim de **7 dies naturals**. Ha d'atorgar credibilitat i ha de protegir la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades; igualment, procurarà la protecció suficient de la víctima quant a la seva seguretat i salut, tenint en compte les possibles conseqüències tant físiques com psicològiques que es derivin d'aquesta situació.

La víctima o qualsevol altra persona que tingui coneixement d'algun acte d'assetjament sexual podrà denunciar personalment o a través de tercers, de manera verbal o escrita, al presumpte agressor davant la Comissió, dirigint-se a qualsevol membre d'aquesta.

Si la denúncia o queixa fos interposada davant la Direcció de l'Empresa o algun dels seus representants, hauran de remetre-la de manera immediata al Secretari o Secretària de la Comissió per iniciar la investigació, per qualsevol mitjà disponible que garanteixi la confidencialitat.

Quan es tracti de denúncies verbals, la Comissió valorarà la font, la naturalesa i la serietat de la denúncia i, si troba indicis suficients, actuarà d'ofici investigant la situació denunciada.

Un cop iniciada la investigació, si la víctima així ho desitja, només tractarà amb la persona triada com interlocutora, i només explicarà la seva situació una vegada, llevat que fos imprescindible per a la resolució del cas, garantint la seva confidencialitat i l'agilitat en el tràmit.

En els casos de denúncia d'assetjament sexual i fins el tancament del procediment, la Comissió establirà cautelarment la separació de la víctima i el presumpte agressor, així com altres mesures cautelars que estimi oportunes i proporcionades a les circumstàncies del cas. Aquestes mesures en cap cas podran suposar un perjudici per a la víctima en les seves condicions de treball ni una modificació substancial de les mateixes.

Un cop rebuda la denúncia, la Comissió iniciarà les investigacions preliminars, i a continuació comunicarà la denúncia a la persona denunciada, amb notificació amb acusament de recepció. Simultàniament, posarà en coneixement del Departament de Recursos humans l'existència de la denúncia i l'inici d'actuacions.

La persona denunciada podrà dirigir-se al Secretari de la Comissió per escrit i aportar els elements que consideri necessaris per a la investigació del cas.

La Comissió acumularà les proves i testimonis necessaris per a l'esclariment del cas, bé d'ofici, bé a instància de qualsevol de les persones que intervinguin en ell. Igualment, deixarà constància dels termes de la denúncia de manera consensuada amb la persona que denunciï.

Quan la persona interessada consideri inadequada la temptativa de solució informal del problema (per la gravetat del mateix o la insatisfacció del procediment iniciat), pot optar pel procediment formal. S'ha de posar en coneixement de la CIOND de l'empresa. En aquest cas, amb independència de les accions legals que es puguin interposar en relació amb el cas davant qualsevol instància administrativa o judicial, el procediment intern de denúncia per assetjament que pugui haver iniciat voluntàriament la víctima s'haurà de fer sempre necessàriament per escrit -signat per la persona víctima de l'assetjament sexual- i s'ha de fer una exposició detallada dels fets i dels efectes que han suposat en la persona víctima de l'assetjament.

Totes les parts que intervinguin en el procés hauran de guardar confidencialitat i reserva respecte de les dades emparats per la Llei Orgànica 15/1999 15/1999 de 13 de desembre, de Protecció de Dades de Caràcter Personal, donat que afecta directament a la intimitat i honorabilitat de les persones, sense perjudici de que pugui fer-se servir la resta de la informació que arribi a coneixement d'aquesta Comissió amb finalitat estadística, informativa o de divulgació.

Acabada la investigació, la Comissió elaborarà i aprovarà l'informe sobre el supòsit d'assetjament investigat, on indicarà les conclusions a què s'arribi, les circumstàncies agreujants o atenuants observades en el mateix i instarà, en el seu cas, a l'obertura de procediment disciplinari contra la persona denunciada. Tot això es traslladarà, als efectes oportuns, a la Direcció de Recursos Humans de l'empresa.

F) EXPEDIENTS I SANCIONS

La constatació de l'existència d'assetjament sexual en el cas denunciat tindrà com a conseqüència, entre altres mesures, l'obertura d'expedient contradictori a qui resulti ser subjecte actiu, sempre que aquest pertanyi a l'àmbit de l'organització de l'empresa.

L'assetjament sexual es tipifica en el nostre Conveni Estatal com una falta molt greu.

Per tal de valorar la gravetat dels fets i determinar les sancions que, en el seu cas, es poguessin imposar, es tindran com a **circumstàncies agreujants** aquelles situacions en las quals:

- La persona denunciada sigui reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
- Hi hagi dos o més víctimes.
- Es demostrin conductes intimidatòries o represàlies per part de la persona agressora.
- La víctima pateixi algun tipus de discapacitat física o mental.
- L'estat psicològic o físic de la víctima hagi patit greus alteracions, mèdicament acreditades.
- El contracte de la víctima sigui no indefinit, o que la seva relació amb l'empresa no tingui caràcter laboral.
- L'assetjament s'hagi donat durant un procés de selecció de personal.

- Es pressioni o coaccioni la víctima, els testimonis o a persones del seu entorn laboral o familiar amb l'objecte d'evitar o entorpir el bon fi de la investigació.
- Que l'assetjador sigui una persona de superior nivell jeràrquic.

G) GARANTIES

Seguiment - La Comissió supervisarà la imposició i compliment efectiu de les sancions motivades per supòsits d'assetjament sexual, objectiu pel qual serà informada del que s'hagi decidit, conforme s'apliqui per part de la direcció de l'organització.

Anualment, la Comissió efectuarà un informe, sense dades concretes, del conjunt de les seves actuacions que trametrà a la Direcció de Recursos Humans i al Consell d'Administració de l'Entitat, del qual es donarà publicitat a través del mitjans de comunicació corporatius de l'Organització.

Restitució de la víctima - Si s'han produït represàlies o ha hagut perjudicis per a la víctima durant l'assetjament, aquesta tindrà dret a ser restituïda en les condicions en què es trobava abans del mateix.

Prohibició de represàlies - Es prohibeixen expressament represàlies contra les persones que participin en les actuacions següents:

- Fer una denúncia o testificar, ajudar o participar en una investigació sobre assetjament sexual.
- Oposar-se a qualsevol conducta que constitueixi assetjament sexual contra sí mateix o contra tercers.
- Realitzar una al·legació o denúncia de bona fe, fins i tot quan després de la investigació no s'ha pogut constatar. No obstant, les denúncies o al·legacions fetes que es demostrin com intencionadament no honestes o doloses podran ser constitutives d'actuacions disciplinàries, sense perjudici de totes les altres accions que en Dret poguessin correspondre.

H) REFERÈNCIES NORMATIVES

Normativa internacional

- Declaració Universal dels Drets Humans, Arts. 3 y 5.

Normativa europea

- Resolució del Consell de 29 de maig de 1990, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.
- Recomanació de la Comissió de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.

- Declaració del Consell de 19 de desembre de 1991, relativa a l'Aplicació de la Recomanació en la qual s'inclou un "Codi de Conducta" dirigit a combatre l'assetjament sexual en el treball en els països membres de la CE.
- Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en allò que es refereix a l'accés al treball, a la formació i a la promoció professional, i a les condicions del treball.

Normativa espanyola

- Constitució Espanyola: art. 1.1; art. 9.2; art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. 35.1; art. 53.2.
- Estatut dels Treballadors: art. 4.2; art. 50.1 a); art. 50.1 c); art. 54.2 c); art. 96.11; art. 96.12; art. 96.14; art. 97.
- Llei de Funcionaris Civils de l'Estat: art. 63.1.
- Llei 8/1988, de 7 d'abril, sobre infraccions i sancions de l'ordre social: art. 37.4.
- Llei e Procediment Laboral: art. 95.3; art. 96; art. 108.2; articles 180, 181 y 182.
- Codi Penal: art. 184; art. 191.
- Codi Civil: art. 1903.
- Resolució del Consell de Treball de la Generalitat de Catalunya, de febrer de 1994.
- XIX Conveni Col·lectiu de Banca
- Llei Orgànica 15/1999 de 13 de desembre, de Protecció de Dades de Caràcter Personal