

# **POLITICA CONTRA EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL GRUPO BANCO DE SABADELL**

## **Declaración de principios**

El Código de Conducta de Banco de Sabadell, se compromete a promover ambientes de trabajo en los que se trate con respeto y dignidad a las personas, procurando el mayor desarrollo profesional de sus empleados y empleadas y garantizando la igualdad de oportunidades en su contratación, formación y promoción, ofreciendo un entorno de trabajo libre de cualquier forma de discriminación o de hostigamiento y rechazando cualquier comportamiento indeseado que se considere acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral o discriminación.

Los integrantes de su plantilla tienen derecho a trabajar en un ambiente laboral en el que se promueva la igualdad de oportunidades y en el que no se toleren las prácticas discriminatorias, ni el acoso. En Banco de Sabadell existe una política de tolerancia cero ante cualquier supuesto de discriminación, abuso de autoridad, abuso verbal, violencia, de acoso o cualquier otra conducta laboral que pueda generar ofensa o intimidación de los derechos de las personas.

Nuestro objetivo es que las relaciones personales en el lugar de trabajo sean profesionales y libres de prejuicios, discriminaciones y/o acoso. Para ello Banco Sabadell, fomentará y garantizará el respeto, la consideración y el trato justo entre todo el personal y ofrecerá formación adecuada en esta materia. Asimismo, gestionará los conflictos derivados del acoso y la discriminación tanto con medidas preventivas, como con medidas de detección, investigación, resolución y correctivas.

Cualquier incumplimiento de esta política puede suponer una transgresión legal y por tanto, puede dar lugar a medidas disciplinarias según lo estipulado en la "Guía de Aplicación de la Política contra el Acoso y la Discriminación en el Grupo Banco Sabadell" anexa a la presente norma.

Banco Sabadell reconoce el principio de indemnidad y confidencialidad hacia las personas, ya sean víctimas o testigos, que denuncien conductas de acoso y/o discriminación.

## **Ámbito de aplicación y Definiciones**

La Política contra el Acoso y la Discriminación se aplicará en todas las empresas que integran el Grupo Banco Sabadell y a su plantilla.

Puesto que la empresa tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que preste servicios en las instalaciones a las que alcanza el poder de dirección, Banco Sabadell asegurará por todos los medios a su alcance la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la integridad física y psíquica. En consecuencia, esta Política se aplicará a toda persona que preste servicios en dichas empresas, incluido el personal directivo, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio que resulte de aplicación, el personal afecto a contratos o subcontratas y/o puesto a disposición por las ETTs y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa.

Además, será de aplicación a todas las personas que desarrollan su trabajo tanto dentro como fuera de los centros de trabajo, y tanto dentro como fuera de la jornada laboral, siempre que las personas se encuentren en dichas situaciones por razones profesionales o laborales.

Asimismo, la empresa asume la obligación de dar a conocer a la clientela y a las entidades suministradoras la política de la empresa para combatir el acoso sexual, por razón de sexo, laboral y discriminación y con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

En la medida en que Banco Sabadell no tenga, en un supuesto determinado, capacidad de aplicar esta política en su totalidad debido a que el sujeto activo del presunto acoso queda fuera de su poder de dirección o influencia, aquella se deberá dirigir a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, con advertencia de que de no hacerlo, puede condicionar la relación mercantil que une a ambas empresas.

Las definiciones legales de las diferentes situaciones de acoso y discriminación son las siguientes:

**ACOSO SEXUAL:** “toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de un empresario o empresaria o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo o de otro tipo, respecto de la que la posición de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su empleo”

**ACOSO SEXISTA o POR RAZÓN DE SEXO:** “toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares”.

**ACOSO LABORAL (Mobbing o Bullying):** “cualquier manifestación de una conducta, práctica o comportamiento abusivos (especialmente palabras, actos, gestos y escritos), que realizados de forma sistemática y recurrente, y dentro de la relación laboral, supongan, directa o indirectamente, un atentado o menoscabo contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona, intentado someterle emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente el entorno laboral y a la persona afectada.

**DISCRIMINACIÓN:** cualquier conducta que denigre o muestre hostilidad o aversión hacia un individuo, debido a su raza, religión, género, origen nacional, edad, discapacidad, estado civil, orientación sexual o cualquier otra característica protegida por la ley o la de sus familiares, amigos.

## **Responsabilidades y obligaciones**

### **Responsabilidad de la dirección del Grupo Banco Sabadell:**

El personal directivo es especialmente responsable de prevenir el acoso y la discriminación y de emprender las acciones necesarias en caso de que se produzcan.

Ello puede implicar para dicho personal:

- Tratar a las personas que componen sus equipos con respecto, profesionalidad y sentido de la no discriminación.
- Sensibilizar a todo su equipo sobre lo que significa un ambiente de trabajo libre de acoso y discriminación.
- No ignorar las situaciones de acoso de las que tenga conocimiento y dar apoyo a quien lo solicite.

- Garantizar que las personas denunciantes o testigos no sufran victimización.
- Cooperar en el proceso de instrucción si así se le requiere.

Responsabilidad del resto de la plantilla:

- Respetar los derechos y la dignidad de las compañeras y compañeros.
- Conocer las políticas contra el acoso y la discriminación del Grupo Banco Sabadell.
- Cooperar en los procesos de instrucción si así se le requiere.
- Denunciar cualquier situación de acoso y/o discriminación de la que sea conocedora por los canales establecidos.

**Procedimientos de actuación**

El Banco requiere a sus empleados/empleadas que cualquier supuesto de discriminación o acoso sean reportados por escrito al Comité de Prevención de acoso. Los procedimientos serán lo más rápidos, ágiles y eficaces posibles, buscando, en todo caso, la protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

En caso de sufrir o tener conocimiento de alguna situación de acoso y/o discriminación se ha de proceder según lo establecido en la “Guía de Aplicación de la Política contra el Acoso y la Discriminación en el Grupo Banco Sabadell” anexa a la presente norma.

La utilización de los procedimientos internos establecidos no impedirá en absoluto a la víctima la utilización, en el momento que considere conveniente, del procedimiento judicial de tutela correspondiente en base al derecho fundamental de “tutela judicial efectiva”.

Toda denuncia o queja por acoso y/o discriminación será gestionada por el **Comité de Prevención del Acoso**, el cual estará compuesto por:

- Una persona de RRHH de la empresa.
- Una persona del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- Una persona de la representación legal de la plantilla miembro de la Comisión de Igualdad.
- Una persona de la representación legal de la plantilla miembro del CESS.

Dicho Comité tendrá como **funciones** fundamentales:

- Velar por el cumplimiento y la plena efectividad de la Política contra el Acoso y la Discriminación en el Grupo Banco Sabadell.
- Investigar las denuncias y quejas recibidas.
- Aclarar las dudas que pueda haber sobre el ámbito y las definiciones establecidas tanto en la política como en la guía de actuación.
- Impulsar acciones preventivas y proporcionar asistencia y asesoramiento a las personas que puedan sufrir alguna situación de acoso.
- Proponer las medidas cautelares y correctoras necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias físicas y psicológicas de las víctimas.
- Proponer las medidas disciplinarias que se deriven de la investigación.
- Recibir quejas y denuncias, analizar los hechos y resolver el procedimiento.
- Informar de los derechos y obligaciones.
- Elaborar los correspondientes informes para la dirección de la empresa así como la Comisión de Igualdad y para el Comité de Seguridad y Salud.

Y se regirá por los siguiente **Principios**:

- Se debe partir de la credibilidad de la persona denunciante.
- Se protegerá la confidencialidad del procedimiento y la dignidad e intimidad de las personas asignando códigos numéricos a las partes afectadas.
- Se procurará la protección suficiente de la víctima o de la persona denunciante en lo que se refiere a su seguridad y salud.
- Se establecerán las medidas cautelares y correctoras necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias físicas o psicológicas.
- Se actuará con objetividad y trato igualitario con perspectiva de género

### **Medidas Preventivas**

Para prevenir y evitar situaciones de Acoso y/o discriminación en el trabajo, es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de esta Política por parte de todo el personal afectado. Para ello:

- Se publicará en la Intranet
- Se publicará en la revista interna CanalBS
- Cualquier otro medio que sirva para dicho objeto.

Se garantizará que la política informativa y formativa de la empresa en materia de riesgos laborales y de igualdad de género incluya la formación adecuada en materia de violencia de género y en particular sobre acoso sexual y sexista y en materia de acoso laboral y sus efectos en la salud de sus víctimas, a todos los niveles: personal trabajador, directivo, mandos intermedios, representación sindical, y específica en materia de prevención de riesgos laborales.

Al menos una vez al año, se actualizará la formación del personal en esta materia y especialmente del personal directivo y mandos intermedios mediante la programación de un curso formativo, en modalidad presencial o teleformación, de al menos una jornada de duración.

### **Medidas correctoras**

El Banco y las empresas del Grupo adoptarán las medidas correctoras necesarias en relación con la conducta de acoso y/o discriminación. Algunas de estas medidas pueden incluir, por ejemplo, formación, asesoramiento y/o acción disciplinaria como advertencia, suspensión de empleo y sueldo, o despido.

Todas las personas tienen derecho a la presunción de inocencia, por lo que no se tolerarán falsas denuncias, destinadas a causar un daño a otra persona. En caso de que se probara la existencia de falsa denuncia o testimonio, se tomarán igualmente las medidas disciplinarias que correspondan.

Esta política podrá ser desarrollada y completada de manera específica, en cada país con presencia del Grupo.

### Evaluación y Seguimiento

El Comité de Prevención del Acoso llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar anualmente un informe de seguimiento sobre la aplicación de la presente Política. Este informe se presentará a la dirección, a los órganos de representación sindical del personal y a los órganos de representación en materia de prevención de riesgos laborales y a la Comisión de Igualdad.

En Madrid, a xx de xxxxx de 2018

PROPUESTA CCOO

## ANEXO 1.

# GUÍA DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA CONTRA EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL GRUPO BANCO DE SABADELL

## 1. INTRODUCCIÓN

La Empresa y las Representaciones Sindicales firmantes manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado que se considere Acoso Sexual, Acoso Sexista y/o Acoso Laboral, tal y como se manifiesta en la Política contra el Acoso y la Discriminación en el Grupo Banco Sabadell.

Esta guía marca las pautas para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de acoso definido en la Política contra el Acoso y la Discriminación en el Grupo Banco Sabadell.

Es responsabilidad de todas y todos los miembros del Grupo Banco Sabadell, asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de las personas que la integran.

## 2. LISTADO NO EXHAUSTIVO DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

### ACOSO SEXUAL

- a) A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos:
- b) observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- c) invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- d) uso de imágenes o pósteres pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo;
- e) gestos obscenos;
- f) contacto físico innecesario, rozamientos;
- g) observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios;
- h) demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio);
- i) agresiones físicas.

### ACOSO SEXISTA

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas acosadoras:

- a) las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- b) los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
- c) impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;
- d) impartir órdenes vejatorias;
- e) las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;
- f) la orden de aislar e incomunicar a una persona;
- g) la agresión física.

## ACOSO LABORAL (Mobbing o Bullying)

Algunos de los comportamientos que constituyen acoso laboral son:

- a) Medidas destinadas a excluir o aislar de la actividad profesional a una persona.
- b) Ataques persistentes y negativos al rendimiento profesional y personal.
- c) Manipulación de la reputación profesional y personal de una persona a través del rumor, calumnia, la denigración o la ridiculización.
- d) El abuso de poder a través del menosprecio persistente de la labor de una persona, mediante la fijación de objetivos con plazos poco razonables, o la asignación de tareas irrealizables.
- e) Control de monitorización perversa. Control desmedido e inapropiado del rendimiento
- f) Denegación infundada de periodos de licencia o formación.
- g) El vaciamiento paulatino del ejercicio de las funciones inherentes al puesto de trabajo.
- h) Inducir intencionadamente a una persona a cometer errores en el puesto de trabajo.
- i) Destruir la autoestima de una persona y condicionar el auto concepto de esa persona desde un punto de vista negativo.
- j) Aislar a una persona y reducir las posibilidades de comunicación con otros.
- k) Sobrecargar de trabajo a una persona de manera sistemática.
- l) Asignación sistemática de las tareas más penosas.
- m) Usar medidas administrativas para bloquear el trabajo, imposibilitando el acceso informático.
- n) Alterar el entorno laboral de la persona.
- o) Crear un clima tenso en el lugar de trabajo a nivel relacional con los compañeros/as de trabajo, provocando que los/as mismos/as perciban a la persona acosada como "chivo expiatorio" de los problemas que puedan suceder en ese espacio.
- p) Cualquier otro tipo de actuaciones destinadas a degradar las condiciones de trabajo de la persona acosada.

## 3. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

### 3.1 PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS

Cualquier trabajador o trabajadora, ya sea la víctima u otra persona conocedora de la situación de acoso, puede plantear una queja escrita o verbal relativa a acoso sexual, sexista y/o laboral con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

El procedimiento será ágil y rápido y se garantizará la dignidad, intimidad y confidencialidad de las personas afectadas.

Este procedimiento se establece con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial. Se garantizará la participación de la Representación Sindical, cuando así lo solicite la víctima.

Las quejas o denuncias serán tramitadas, según corresponda, por correo electrónico a una de las siguientes direcciones:

- Para situaciones de acoso sexual o sexista o discriminación:  
**0901protocoloactuacionacoso@bancsabadell.com**
- Para situaciones de acosos laboral: **0901Psicosociales-Prevencion@bancsabadell.com**

### **3.2 PROCEDIMIENTO INFORMAL**

**Objetivo:** resolver el problema extraoficialmente para situaciones que se puedan valorar como leves; en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento es suficiente para que se solucione el problema.

**Fases:**

**a)** Enviar correo a **0901protocoloactuacionacoso** para comunicar el hecho causante. Esta comunicación la podrá realizar:

- La persona afecta,
- La Representación Sindical, o,
- Cualquier testigo.

**b)** Se inicia procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia por parte del Comité de Prevención del Acoso, accediendo a cualquier lugar de la empresa y en cualquier momento y recabando las declaraciones que considere necesarias.

**c)** Comprobado que existen indicios que doten de veracidad la denuncia, se contactará de forma confidencial con la persona denunciada para que aporte las explicaciones que considere conveniente, sola o en compañía de la persona denunciante, a elección de esta última, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que puede incurrir.

**d)** El Comité de Prevención del Acoso transmitirá la queja a Relaciones Laborales para que se la hagan llegar a la persona denunciada, informando a ésta de los cargos que se le imputan y de las eventuales medidas disciplinarias que puedan llevarse a cabo, en tanto en cuanto se resuelva el expediente.

**Plazos y resolución:**

En el plazo de siete días laborables, contados a partir de la presentación de la denuncia, se dará por finalizado el proceso. En casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

Si la solución propuesta no fuera admitida por ambas partes, y en todo caso, cuando no fuera admitida como satisfactoria por la víctima, se procederá a la apertura de un proceso formal.

Del resultado del procedimiento informal el Gestor/Gestora Confidencial dará conocimiento inmediato a la dirección de la empresa y a la representación del personal tanto unitaria como sindical y específica en materia de prevención de riesgos laborales. También dará conocimiento inmediato, en su caso, a la Comisión de Igualdad.

### **3.3 PROCEDIMIENTO FORMAL**

#### **Objetivo:**

- Resolver situaciones denunciadas que pudieran ser constitutivas de acoso grave o muy grave;
- Tratar situaciones tramitadas por el procedimiento informal cuya resolución no se considera satisfactoria para la persona denunciante; O gestionar casos en los que no se consideró aconsejable acudir al procedimiento informal de solución, y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo, así como en la vía civil, laboral o a querellarse en la vía penal, con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

#### **Fases:**

1. La denuncia por Acoso Sexual o Sexista o Discriminación será realizada por la víctima, la Representación Sindical o cualquier otra persona que sea conocedora de los hechos, mediante correo a **0901protocoloactuacionacoso**. Cuando se haya seguido procedimiento informal previo, la denuncia que dará comienzo al procedimiento formal deberá constar por escrito.

Las denuncias por Acoso Laboral se enviarán a **0901Psicosociales-Prevencion**.

2. Una vez recibida la denuncia, comenzada la investigación y confirmada su verosimilitud, el Comité de Prevención del Acoso, recabará por escrito y convenientemente firmada la denuncia de la víctima. En ese momento se comunicará de forma confidencial la situación a la Dirección de Relaciones Laborales para que adopte medidas cautelares como, si fuera posible, el alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo del acoso con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.
3. Relaciones Laborales notificará a la persona denunciada la existencia de la denuncia lo más rápidamente posible. Se deberá además darle audiencia en presencia o no de la víctima a elección de esta última. Ambas podrán solicitar la presencia de la Representación Sindical o de otros u otras trabajadoras a efectos de configurar la prueba testifical.

#### **Plazos y resolución:**

En el plazo máximo de quince días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, el Comité de Prevención del Acoso elaborará y aprobará un informe con las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas. Dicho informe se trasladará a la Dirección de Recursos Humanos de forma inmediata y a la Comisión de Igualdad o al Comité de Seguridad y Salud, según corresponda. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras. La existencia de dichas represalias será sancionada de acuerdo con el régimen disciplinario vigente.

Las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

Si el Comité de Prevención del Acoso no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la persona denunciante no podrá ser obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada. La dirección de la empresa estará obligada a facilitar el cambio de puesto de trabajo.

## **4. TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES**

### **4.1 FALTAS**

Serán consideradas como **MUY GRAVES** las siguientes FALTAS:

- a) El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
- b) El acoso ambiental y el acoso sexista, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave. Se considerará en todo caso muy grave la agresión física.
- c) La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
- d) Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.
- e) El acoso laboral.

Se considerarán como **GRAVES** las siguientes FALTAS:

- a) invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- b) gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras;
- c) contacto físico innecesario, rozamientos;
- d) observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios;
- e) realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- f) comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
- g) la impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;
- h) la impartición de órdenes vejatorias;
- i) las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;
- j) la orden de aislar e incomunicar a una persona;
- k) cualquier otra del mismo grado de gravedad.

Se considerarán **LEVES** las siguientes FALTAS:

- a) observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) uso de imágenes o pósteres pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.

Se considerará en todo caso **condición agravante cualificada**, el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución. También se considera agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo).

Son **circunstancias atenuantes**:

- a) No tener anotada sanción alguna en su expediente;
- b) Mostrar arrepentimiento espontáneo e intentar reparar o disminuir los efectos del daño causado a la víctima, o confesar el hecho.

#### 4.2 SANCIONES

Las SANCIONES correspondientes, en función del principio de proporcionalidad, serán las que se determinan por Ley y en el Convenio Colectivo de Banca vigente en cada momento.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización en el momento que considere conveniente del procedimiento judicial de tutela correspondiente en base al derecho fundamental de "tutela judicial efectiva".

En Madrid, a xx de xxxx de 2018

Firmas:

Por la empresa

Por la parte social