

## **Banc Sabadell, contra l'assetjament sexual?**

---

15 02 05 Els últims estudis constaten que la seva incidència en el món laboral és del 18,3%  
[\(PDF:Cat. / Cast.\)](#)

---

### **Banc Sabadell, contra l'assetjament sexual?**

Fa uns dies ens vam reunir amb la Direcció de Recursos Humans per explicar a l'empresa la nostra proposta per abordar l'assetjament sexual. Com no podia ser d'una altra manera, van coincidir amb nosaltres en el fet que qualsevol cas d'assetjament sexual és una situació inacceptable que s'ha d'identificar i solucionar.

Per part nostra, els vam presentar el nostre projecte per abordar aquesta qüestió. Es tracta d'un projecte que inclou quatre aspectes essencials:

Una declaració política a tota la plantilla definint la posició de l'empresa en contra de l'assetjament sexual.

Un procediment per a les reclamacions, que es concretaria en un protocol d'actuació, i la designació d'una persona per atendre i investigar els casos d'assetjament sexual que es denunciïn.

Normes disciplinàries per als casos en què es constati que hi ha hagut assetjament sexual.

Formació i comunicació a tota la plantilla sobre polítiques, procediments i conductes que constitueixen un comportament intolerable en el treball.

A la reunió, va sorgir la consideració que estàvem tractant un tema delicat, del qual desconeixíem la incidència real al grup. Els darrers estudis (\*) constaten un 18,3% d'incidència en el món laboral, però encara no tenim dades concretes del sector financer. Com hem explicat en la nostra sèrie de quatre comunicats sobre aquest tema (que podeu trobar a la nostra pàgina web a «acció sindical/dona»), en el nostre sector es donen prou factors de risc per témer que la seva incidència es pugui apropar a aquest percentatge.

La nostra proposta a l'empresa té diversos objectius. D'una banda, assegurar l'atenció dels casos que hi hagi, la qual cosa també ens permetria conèixer la incidència del problema i comprovar si el risc es correspon amb les dades que tenim. De l'altra, volem posar en marxa polítiques de prevenció, a través de la comunicació i la formació de tota la plantilla. I, finalment, volem que l'empresa s'impliqui en aquest projecte.

L'assetjament sexual no és un fenomen nou. El que està canviant és la percepció que és un

problema greu i que té efectes importants en qui ho pateix i que afecta, a més a més, el seu entorn personal i laboral, amb conseqüències sobre el treball. La diferència entre la manera com s'estableixen les relacions entre les persones en la nostra societat i l'assetjament sexual és que aquest es dona en l'entorn laboral. A les circumstàncies personals de cadascú s'afegeix, així, un entorn on les relacions estan normativament estructurades i que el treball, o, millor dit, el sou que cobrem, és necessari per a la majoria de nosaltres. Això condiciona especialment les respostes i conductes que hom podria exercir en altres àmbits i potencia les circumstàncies personals (timidesa, ambigüitat, dubtes, impotència, etc.) de com es viu el succés.

El fet que passi en l'àmbit laboral i que aquest en condicioni de tal manera l'ocurrència posa de relleu la responsabilitat que tenim tots a l'hora d'afrontar-lo, els representants dels treballadors i, molt especialment, la direcció de l'empresa, ja que a ella correspon garantir un entorn no discriminatori i sense riscos.

L'empresa ha fet el primer pas d'escoltar-nos i hem coincidit en la importància d'aquest tema, sigui quina sigui la incidència que té. S'ha compromès a plantejar-lo en el Comitè d'Ètica Corporativa. És un pas, però en caldran més i, tard o d'hora, s'hauran de fer. Per què no ara?

Sabadell, febrer de 2005

(\*) El acoso sexual en el trabajo en España, fet per Fea 21, S.L; Begoña Pernas, Josefina Olza i Marta Román i editat per la Secretaria Confederal de la Dona de CCOO (2000).

---

2019 © CCOO SERVICIOS.