

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.

Los integrantes de su plantilla, tienen derecho a trabajar en un ambiente laboral en el que promueva la igualdad de oportunidades y en el que no se toleren las prácticas discriminatorias, entre las que se incluye 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 personales de los/las empleados/as. Nuestro objetivo es que las relaciones personales en el lugar de trabajo sean profesionales y libres de prejuicios, discriminaciones y/o acoso.

Cualquier incumplimiento de esta política no es necesariamente una transgresión legal, pero puede dar lugar a medidas disciplinarias.

Acoso

La definición de acoso incluye, calumnias, amenazas, bromas ofensivas, intimidaciones, estereotipos negativos y exhibición o circulación en el lugar de trabajo de material escrito o gráfico que denigra o muestra de aversión o acción hostil hacia un individuo o grupo. El acoso, tanto laboral como sexual, no está tolerado por el Banco además de que son conductas ilegales.

Consideramos acoso laboral al trato hostil o vejatorio al que es sometida una persona en el ámbito laboral de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, que le provoca problemas psicológicos y profesionales.

Entendemos como acoso sexual el que define todas aquellas insinuaciones verbales o físicas no deseadas, solicitudes de relaciones sexuales o cualquier otra conducta, de naturaleza sexual, proposiciones, ya sean explícitas o implícitas, por causa directamente ligada al trabajo. Asimismo, tiene la misma consideración cuando el rechazo por una persona se usen para la toma de decisiones sobre el desarrollo profesional de esa persona, tanto si es del mismo como de diferente género.

Estos comportamientos, según circunstancias, pueden incluir pero no de forma limitativa a bromas e insinuaciones y/o solicitudes de favores sexuales no deseados, abuso verbal de contenido sexual; comentarios acerca del cuerpo, la potencia sexual; miradas impúdicas, silbidos, gestos o comentarios insultantes u obscenos; exhibición o puesta en circulación en el trabajo de objetos o imágenes sexualmente sugestivas (incluyendo las realizadas mediante el correo electrónico corporativo); y cualquier otra conducta física, verbal o visual de naturaleza sexual.

La discriminación también es ilegal y no esta tolerada por el Banco, entendiéndose por 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

Ámbito de actuación y comportamientos contemplados

Esta política es aplicable a las todas personas que tengan la condición de empleados/as, de Banco de Sabadell y de las sociedades que integran el Grupo Banco Sabadell, cualquiera que

sea la modalidad contractual, posición jerárquica, funcional o la sociedad del Grupo.

Los comportamientos no permitidos ni tolerados por esta política son inaceptables en el lugar de trabajo y en cualquier ámbito relacionado con el trabajo y a consecuencia del mismo.

Garantía de indemnidad

El Banco considera como grave una violación de esta política y será objeto de corrección disciplinaria, la represalia contra cualquier persona que reporte una conducta discriminatoria o de acoso o que participe activamente en la investigación de una denuncia.

Denuncia de un supuesto de acoso o discriminación

El Banco requiere a sus empleados/empleadas que cualquier supuesto de discriminación o acoso sean reportados por escrito. Las personas que crean que han sido víctimas de una conducta de acoso o discriminación, deben reportar la incidencia a la Comisión de Igualdad a través del correo:

0901protocoloactuacionacoso@bancsabadell.com.

En cada país con presencia del Grupo, la Comisión de Igualdad local investigará la denuncia de acuerdo a lo establecido en cada país para valorar la aplicación de un procedimiento informal (mediación que busca una resolución extraoficial) o formal, a través de una Comisión Instructora. En todo caso, se apoyará en el Servicio de Prevención Mancomunado del Grupo para la proposición de las medidas correctoras necesarias, por el origen psicosocial de estas situaciones.

Se pretende que el procedimiento sea lo más rápido, ágil y eficaz posible, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, ya que a denuncia e intervención rápida han demostrado ser el método más eficaz de resolución de los incidentes de acoso.

El Banco fomenta la rápida recepción y notificación de las posibles quejas y/o inquietudes, de manera que se pueda tomar una acción rápida y eficaz.

La existencia de esta política no es obstáculo para que las personas que crean que están siendo víctimas de estas situaciones, adviertan al agresor de que, su comportamiento, no es aceptado y soliciten el cese de la conducta no deseada.

Medidas correctoras

El Banco y las empresas del Grupo adoptarán las medidas correctoras necesarias en relación con la conducta de acoso 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.