

Compromiso conjunto SODEXO UITA para la prevención del acoso sexual
Anexo al Acuerdo Marco Internacional SODEXO-UITA
del 12 de diciembre de 2011

Preámbulo

- «Sodexo» se refiere a la compañía Sodexo SA y al conjunto de las compañías filiales controladas por ella misma;
- «La UITA» se refiere a la Unión Internacional de Trabajadores/as de la Alimentación, Agricultura, Hotelería, Restaurantes, Catering, Tabaco y Afines y al conjunto de las organizaciones sindicales afiliadas, dentro de los sectores de actividad de «Sodexo».

Conforme al Acuerdo Marco Internacional entre «Sodexo» y «la UITA», todas las partes implicadas se comprometen al respeto los derechos humanos fundamentales, en particular:

- la Declaración Universal de los Derechos Humanos;
- los Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT);
- las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la Organización de Cooperación y de Desarrollo Económico (OCDE) concernientes a los derechos humanos (Capítulo 4).

Según la OIT, el acoso sexual constituye una forma de discriminación a la que se refiere el Convenio 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y de ocupación, uno de los Convenios fundamentales de esta institución. Éste afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a buscar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

Prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo es una condición indispensable para el respecto de estos compromisos, y también refleja la importancia que «Sodexo» y «la UITA» atribuyen a la salud y la seguridad en el trabajo.

En el marco de este compromiso, «Sodexo» reconoce la obligación de respetar las leyes y reglamentaciones de los países en los cuales opera «Sodexo». Ciertas disposiciones contenidas en los compromisos acordados entre «Sodexo» y «la UITA» pueden ser más favorables que la de ciertos países en su legislación nacional. En este caso, Sodexo procurará, mediante el dialogo, los medios de promover los principios más ventajosos reconocidos en este compromiso para luchar contra el acoso sexual en el trabajo, sin que nada en este Acuerdo pueda obligar a «Sodexo» a no respetar las leyes de ninguno de esos países.

Este compromiso se basa sobre los esfuerzos desplegados por «Sodexo» y «la UITA» relativos a la diversidad y la inclusión para fomentar el desarrollo profesional de todos los individuos, sin distinción de sexo, edad, origen étnico, discapacidad u orientación sexual.

Declaración de intenciones

El acoso sexual en el mundo laboral es un delito y es ilegal en muchos países. El acoso sexual puede causar una profunda angustia y una alteración de la salud. El acoso sexual puede provocar la perturbación del trabajo de aquellos quienes son sus víctimas. Puede igualmente

conducir a estos últimos a abandonar su empleo, si el lugar de trabajo es la fuente de dicho acoso.

El acoso sexual es una forma de violencia que afecta de forma desproporcionada a la mujer en su lugar de trabajo, no obstante lo cual, debemos velar a la par para que sea igualmente tomado en cuenta y tratado de la misma forma el acoso sexual contra los hombres o basado en la orientación sexual, independientemente de la posición jerárquica de los trabajadores/as o su tipo de relación contractual con «Sodexo». Es más, los clientes, los consumidores/as y los subcontratistas que están en contacto cotidiano con los trabajadores/as de «Sodexo» pueden igualmente ser autores de acoso sexual contra los trabajadores/as de «Sodexo».

El acoso sexual vulnera el principio de igualdad y deteriora las relaciones de trabajo. Puede adoptar muchas formas:

- un insulto o un comentario o una insinuación inapropiados relativos a elementos tales como la vestimenta, el físico, la edad, etc.;
- una actitud condescendiente con implicaciones sexuales que menoscabe la dignidad;
- una invitación sexual o una solicitud inoportuna, implícita o explícita, sea acompañada por amenazas o no;
- todo gesto que pueda dar lugar a una interpretación sexual;
- y todo contacto físico injustificado como los toqueteos, las caricias, los pellizcos o la agresión física.

El acoso sexual en el trabajo puede tener circunstancias agravantes cuando se produce en una situación donde es una condición previa para la contratación, o como una condición para conservar un empleo y como un factor que influye sobre las condiciones de empleo y/o la evolución de la carrera laboral.

«Sodexo» y «la UITA» desean asegurarse que todos los trabajadores/as sean conscientes de los actos que constituyen un acoso sexual y que ellos/as comprendan plenamente lo que se espera de ellos/as, sepan cómo señalar un posible problema y puedan notificar con toda confianza los presuntos abusos.

«Sodexo» y «la UITA» han identificado conjuntamente las acciones y las mejores prácticas que deben ser comunicadas a las organizaciones afiliadas, para permitir acciones concretas y medidas de seguimiento.

Principios, procedimientos y procesos para poner término al acoso sexual en el lugar de trabajo

Los procedimientos convenidos entre «Sodexo» y «la UITA» están basados sobre los siguientes principios:

- el acoso sexual es objeto de «tolerancia cero» por parte de «Sodexo», de «la UITA» y de sus organizaciones afiliadas;
- el acoso sexual es una infracción que puede dar lugar a una sanción disciplinaria;
- en caso de acoso sexual, el autor del acoso, si fuera necesario, será trasladado o será sujeto de toda otra sanción que puede llegar hasta su despido de la compañía, de conformidad con la legislación del país, e independientemente de su posición jerárquica dentro de la compañía;

- «Sodexo» asegurará que todos sus trabajadores/as reciban información relativa a esta política y a las responsabilidades que les incumben y podrá asimismo organizar capacitación sobre este tema;
- los sindicatos afiliados a «la UITA» que representan a los trabajadores/as de «Sodexo» podrán asegurar las actividades de concientización y capacitación de sus propios miembros.

«Sodexo» reconoce la importancia de la puesta en práctica de un procedimiento local concerniente al acoso sexual en el trabajo, en conocimiento de los trabajadores/as y específico de cada país, con el fin de denunciar los incidentes de acoso sexual y permitir que tales incidentes sean investigados y tratados con total confidencialidad y neutralidad. La información recogida en el marco de estos procedimientos será tratada por personas de confianza con formación específica, con el propósito de poder efectuar una encuesta honesta e imparcial respecto a los casos señalados.

«Sodexo» no tolerará represalias o intimidaciones contra un trabajador/a que constata y da cuenta de problemas vinculados a una u otra forma de acoso sexual, que los denuncie y/o que participe en los procedimientos concernientes a un presunto caso de acoso sexual, bajo la condición que ello sea de buena fe y sobre la base de hechos reales.

«Sodexo» trabajará con los sindicatos representativos afiliados a «la UITA» para garantizar que sea tenida en cuenta la información referida a sus compromisos de luchar contra el acoso.

En los países donde no hay afiliados de la UITA, «Sodexo» podrá utilizar este compromiso como punto de referencia para implementar, en los países donde «Sodexo» interviene, las medidas para prevenir el acoso sexual.

Sodexo se compromete a incluir una cláusula contra el acoso sexual en el Código de Conducta de Proveedores, informar a sus subcontratistas y proveedores de esta política, y utilizar su influencia para resolver cualquier caso de acoso sexual que pudiera surgir en el marco de sus relaciones con subcontratistas/proveedores.

Próximas etapas

«Sodexo» y «la UITA» consideran que se requieren acciones concretas para prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo. «Sodexo» acoge con satisfacción la participación de «la UITA» en la constitución de sus compromisos y de un intercambio sobre las mejores prácticas, la concientización y el seguimiento.

A efectos de garantizar la eficacia de las medidas destinadas a combatir el acoso sexual en el lugar de trabajo en cada país y asegurarse que sean conocidas las bases de los principios enunciadas precedentemente, las partes acordarán procedimientos periódicos de examen para evaluar los avances de sus diferentes acciones (reunión anual).

La versión francesa de este acuerdo será la auténtica y prevalecerá sobre toda versión en otro idioma.

En París
El 21 de junio de 2017
En 2 ejemplares

UITA
Ron OSWALD
Secretario General

SODEXO
Michel LANDEL
Director General