

Wspólne zobowiązanie SODEXO i UITA dotyczące zapobiegania molestowaniu seksualnemu Aneks do międzynarodowej umowy ramowej SODEXO-UITA z dnia 12 grudnia 2011 r.

Wstęp

- „Sodexo” oznacza spółkę Sodexo SA i wszystkie spółki zależne przez nią kontrolowane;
- „UITA” oznacza Międzynarodowy związek pracowników branży żywnościowej, rolnictwa, hotelarstwa i restauracji, tytoniu i dziedzin pokrewnych oraz wszystkie stowarzyszone związki zawodowe w sektorze działalności spółki „Sodexo”.

Zgodnie z międzynarodową umową ramową zawartą pomiędzy „Sodexo” i „UITA”, wszystkie strony potwierdzają swoje zobowiązanie do poszanowania podstawowych praw człowieka, a w szczególności:

- Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka;
- Podstawowych konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP);
- Wytycznych dla przedsiębiorstw wielonarodowych Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) dotyczących praw człowieka (rozdział 4).

Według MOP, molestowanie seksualne jest formą dyskryminacji, zgodnie z konwencją 111 MOP, jedną z podstawowych konwencji tej instytucji, dotyczącą dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu. Mówi ona, że wszystkie istoty ludzkie, bez względu na ich rasę, wyznanie lub płeć, mają prawo do osiągania postępu materialnego i rozwoju duchowego w warunkach wolności i godności, zabezpieczenia ekonomicznego i z równymi szansami.

Zapobieganie molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy jest warunkiem niezbędnym do przestrzegania tych zobowiązań i świadczy także o znaczeniu jakie „Sodexo” i „UITA” nadają zagadnieniom dotyczącym zdrowia i bezpieczeństwa pracy.

Przez to zobowiązanie, „Sodexo” uznaje obowiązek przestrzegania przepisów ustawowych i wykonawczych państw, w których „Sodexo” prowadzi swoją działalność. Niektóre przepisy zawarte w zobowiązaniach między „Sodexo” i „UITA” mogą być bardziej korzystne niż pewnie prawa jakiegoś kraju. W takim przypadku Sodexo postara się, na drodze dialogu, promować w walce z molestowaniem seksualnym w miejscu pracy najkorzystniejsze zasady uznane w tym zobowiązaniu, przy czym nic w niniejszej umowie nie może zobowiązać spółki „Sodexo” do naruszenia praw któregoś z tych państw.

To zobowiązanie opiera się na staraniach włożonych przez "Sodexo" i "UITA" dotyczących różnorodności i zasad włączania, które sprzyjają promocji osób bez względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, niepełnosprawność lub orientację seksualną .

Deklaracja intencji

Molestowanie seksualne w świecie pracy jest przestępstwem i jest nielegalne w wielu krajach. Molestowanie seksualne może powodować głęboki stres i uszczerbek na zdrowiu. Molestowanie seksualne może spowodować problemy w pracy tych osób, które padną jego ofiarą. Może również prowadzić do tego, że osoby te zrezygnują ze swojego zatrudnienia, jeśli miejsce pracy jest źródłem tego molestowania.

Molestowanie seksualne jest formą przemocy, która zdecydowanie częściej dotyczy kobiet w miejscu pracy, tym niemniej musimy mieć na uwadze także molestowanie seksualne mężczyzn lub spowodowane orientacją seksualną, i bez względu na stanowisko zajmowane przez pracowników czy rodzaju umowy wiążącej ich z „Sodexo”, uwzględniać je i traktować w taki sam sposób. Ponadto klienci/klientki, konsumenci/konsumentki oraz podwykonawcy, którzy mają codzienny kontakt z pracownikami/pracownicami spółki „Sodexo”, mogą także być sprawcami molestowania seksualnego pracowników/pracownic „Sodexo”.

Molestowanie seksualne narusza zasadę równości i pogarsza stosunki w miejscu pracy. Może ono przybierać różne formy:

- obelgi lub nieodpowiednie uwagi lub insynuacje dotyczące takich spraw jak ubranie, wygląd fizyczny, wiek, itp.;
- protekcyjny stosunek z podtekstem seksualnym, co dotyka czyjejś godności;
- propozycja seksualna lub niewłaściwe żądanie, wyraźne bądź zwoalowane, poparte bądź nie groźbami;
- wszelkie gesty, którym można nadać interpretację seksualną;
- i każdy nieuzasadniony kontakt fizyczny, taki jak dotykanie, głaskanie, szczypanie czy atak fizyczny.

Molestowanie seksualne w miejscu pracy może odbywać się w warunkach szczególnie obciążających, jeśli ma miejsce sytuacja, w której jest ono warunkiem wstępnym do zatrudnienia lub też warunkiem utrzymania miejsca pracy oraz występuje jako czynnik wpływający na warunki zatrudnienia i / lub rozwoju kariery.

„Sodexo” i „UITA” pragną upewnić się, że wszyscy/wszystkie pracownicy/pracownice wiedzą jakie czyny stanowią molestowanie seksualne oraz że rozumieją oni/one w pełni, czego się od nich oczekuje i wiedzą, jak zgłaszać ewentualne problemy i że mogą zdać sprawę z domniemanego nadużycia w całkowitej dyskrecji.

„Sodexo” i „UITA” wspólnie określiły czynności i najlepsze praktyki, które mają zostać przekazane powiązanim firmom, aby można było podjąć konkretne środki i działania następcze.

Zasady, procedury i sposoby postępowania, aby zakończyć molestowanie seksualne w miejscu pracy

Procedury ustalone pomiędzy „Sodexo” i „UITA” opierają się na następujących zasadach:

- molestowanie seksualne objęte jest warunkiem "zero tolerancji" ze strony "Sodexo", „UITA” i oraz powiązanych z nimi firm;
- molestowanie seksualne jest przestępstwem, które może doprowadzić do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego;
- w przypadkach molestowania seksualnego, jego sprawca zostanie dyscyplinarnie przeniesiony, jeśli to konieczne, lub poniesie inne sankcje, aż do wykluczenia ze społeczności włącznie, zgodnie z prawem obowiązującym w danym kraju, niezależnie od swojej pozycji społecznej;
- „Sodexo” dostarczy wszystkim pracownikom/pracownicom informacje na temat tej polityki oraz spoczywających na nich obowiązków, może nawet zorganizować szkolenia w tym zakresie;
- związki stowarzyszone w „UITA”, reprezentujące pracowników/pracownice „Sodexo”, mogą zapewnić zajęcia mające na celu podniesienie poziomu wrażliwości oraz szkolenia dla swoich członków.

„Sodexo” uznaje znaczenie wprowadzenia lokalnej procedury dotyczącej molestowania seksualnego w miejscu pracy, znanej pracownikom/pracownicom i biorącej pod uwagę specyfikę danego kraju, co pozwala zebrać fakty na temat molestowania, aby mogły one zastać wzięte pod uwagę, przeanalizowane i poruszane w warunkach ścisłej poufności i neutralności. Informacje

zebrane w ramach tych procedur będą przekazywane zaufanym osobom, posiadającym specjalne szkolenie, w celu przeprowadzenia wiarygodnego i rzetelnego śledztwa w sprawie zgłoszonych przypadków.

„Sodexo” nie będzie tolerować odwetu lub szykan wobec pracownika/pracownicy, który/a stwierdził/a i zgłosił/a problemy związane z jakąś formą molestowania seksualnego, wniósł/wniosiła skargę i/lub uczestniczy w postępowaniu dotyczącym domniemanego przypadku molestowania seksualnego, pod warunkiem, że zostało to dokonane to w dobrej wierze i na podstawie rzeczywistych wydarzeń.

„Sodexo” będzie współpracować z przedstawicielami związków zawodowych zrzeszonych w „UITA”, aby zapewnić, że informacje na temat naszych zobowiązań do walki z molestowaniem zostaną wzięte pod uwagę.

Jeśli w jakimś kraju nie ma związków zrzeszonych w „UITA”, spółka „Sodexo” będzie mogła wykorzystać to zobowiązanie jako tekst odniesienia do wdrożenia, we wszystkich krajach, w których „Sodexo” prowadzi działalność, środków zaradczych przeciwko molestowaniu seksualnemu.

Spółka „Sodexo” zobowiązuje się zawrzeć klauzulę przeciwko molestowaniu seksualnemu w kodeksie postępowania, przekazywać ją swoim podwykonawcom i dostawcom oraz użyć swoich wpływów, aby rozwiązać wszelkie przypadki molestowania seksualnego, które pojawiają się w kontekście jej relacji ze świadczeniodawcami/dostawcami.

Kolejne etapy

„Sodexo” i „UITA” uważają, że konkretne działania są konieczne, aby zapobiec molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy. „Sodexo” z zadowoleniem przyjmuje udział „UITA” w tworzeniu tych zobowiązań oraz wymianę doświadczeń dotyczącą najlepszych praktyk, uwrażliwienia i dalszych działań.

Aby zagwarantować skuteczność środków podjętych w celu zwalczania molestowania seksualnego w miejscu pracy w danym kraju oraz upewnić się, że podstawy powyższych zasad są znane, strony ustalą procedury regularnych kontroli, aby ocenić postępy różnych swoich działań (doroczne spotkanie).

Francuska wersja niniejszej umowy jest wersją obowiązującą i jest rozstrzygająca wobec każdej wersji w innym języku.

Sporządzono w Paryżu
Dnia 21 czerwca 2017 r.
W 2 egzemplarzach

UITA
Ron OSWALD
Sekretarz
Generalny

SODEXO
Michel LANDEL
Dyrektor
generalny