

Declaración conjunta de SODEXO y UITA para la prevención del acoso sexual **Anexo del acuerdo marco internacional SODEXO-UITA del 12 de diciembre de 2011**

Preámbulo

- «Sodexo» designa a la sociedad Sodexo SA y al conjunto de sociedades filiales por ella controladas;
- «UITA» designa a la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, la agricultura, la hotelería y la restauración, del tabaco y ramos conexos y a todas las organizaciones sindicales a ella afiliadas, en los sectores de actividad de «Sodexo».

De conformidad con lo estipulado en el acuerdo marco internacional entre «Sodexo» y la «UITA» todas las partes afirman su compromiso a favor del respeto de los derechos fundamentales del ser humano, en particular:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos;
- Los Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT);
- Los Principios Rectores para las empresas multinacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) relativos a los Derechos Humanos (capítulo 4).

El acoso sexual constituye para la OIT una forma de discriminación, en virtud del convenio 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación -uno de los convenios fundamentales de esta institución. La OIT afirma que todos los seres humanos, cualesquiera sean su raza, creencias o sexo, tienen derecho a buscar su progreso material y su desarrollo espiritual libre y dignamente, en un marco de seguridad económica y de igualdad de oportunidades.

Prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo es una condición indispensable para el respeto de estos diferentes compromisos, en especial teniendo en cuenta la importancia que «Sodexo» y la «UITA» conceden a la salud y la seguridad en el trabajo.

Con este compromiso, «Sodexo» reconoce la obligación de respetar las leyes y reglamentos de los países en los que opera. Algunas disposiciones incluidas en los compromisos entre «Sodexo» y la «UITA» pueden ser más favorables que las leyes de un país en particular. En ese caso, Sodexo buscará, a través del diálogo, la manera de promover los principios más ventajosos reconocidos en los mismos para luchar contra el acoso sexual en el trabajo, sin que nada en el presente acuerdo pueda obligar a «Sodexo» a sustraerse a las leyes de alguno de tales países.

Este compromiso se apoya en el esfuerzo realizado por «Sodexo» y la «UITA» a favor de la diversidad y la inclusión, que favorecen la promoción de las personas cualesquiera sean su sexo, edad, origen étnico, discapacidad u orientación sexual.

Declaración de intención

El acoso sexual en el ámbito laboral es un delito y en muchos países es ilegal. El acoso sexual puede engendrar un profundo sufrimiento y alterar la salud. Asimismo, puede producir perturbaciones en el trabajo de las víctimas. También puede conducir a estas últimas a abandonar su empleo, si el lugar de trabajo es la fuente del acoso.

El acoso sexual en el lugar de trabajo es una forma de violencia que afecta de forma desproporcionada a las mujeres. No obstante, también debemos asegurarnos de que el acoso sexual contra los hombres o fundado en la orientación sexual sea tomado en cuenta y tratado del mismo modo, cualesquiera sean la posición jerárquica de los empleados o el tipo de relación contractual que tengan con «Sodexo». Además, los clientes, consumidores y subcontratistas que están

cotidianamente en contacto con los empleados de «Sodexo» también pueden ser autores de acoso sexual hacia el personal de «Sodexo».

El acoso sexual vulnera el principio de igualdad y deteriora las relaciones de trabajo. Dicho acoso puede tomar diversas formas:

- Un insulto, una insinuación o un comentario inapropiados sobre cuestiones tales como la vestimenta, el físico, la edad, etc.
- Una actitud condescendiente con implicaciones sexuales que vulneren la dignidad.
- Una invitación sexual o una solicitud inoportuna, implícita o explícita, esté o no acompañada de amenazas.
- Todo gesto que pueda dar lugar a una interpretación sexual.
- Y todo contacto físico injustificado como el manoseo, las caricias, los pellizcos o la agresión física.

El acoso sexual en el trabajo puede tener circunstancias agravantes cuando se produce en una situación en la que constituye una condición previa a la contratación o al mantenimiento en el empleo y como un factor que influirá en las condiciones de empleo y/o de evolución de carrera.

«Sodexo» y la «UITA» desean asegurarse de que todos los empleados sean conscientes de qué actos constituyen un acoso sexual, que comprendan plenamente lo que se espera de ellos, y que sepan cómo detectar un eventual problema y comunicar el presunto abuso con total confianza.

«Sodexo» y la «UITA» han identificado de forma conjunta las acciones y mejores prácticas que se deben comunicar a las organizaciones afiliadas para permitir una acción concreta y medidas de seguimiento.

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

Los procedimientos sobre los que «Sodexo» y la «UITA» se han puesto de acuerdo se basan en los siguientes principios:

- Ante el acoso sexual habrá una «tolerancia cero» por parte de «Sodexo» y la «UITA», así como de sus organizaciones afiliadas.
- El acoso sexual es una infracción que podrá dar lugar a una sanción disciplinaria.
- En caso de acoso sexual, su autor será quien, si es necesario, será trasladado o recibirá una sanción que podrá llegar hasta la exclusión de la empresa, de conformidad con la legislación del país en cuestión, cualquiera sea su posición jerárquica en la sociedad.
- «Sodexo» se asegurará de informar a todos sus empleados sobre esta política y las responsabilidades que en virtud de ella les incumben, y podrá incluso organizar formaciones sobre el tema.
- Los sindicatos afiliados a la «UITA» que representan a los empleados de «Sodexo» podrán llevar a cabo actividades de sensibilización y formación para sus propios miembros.

«Sodexo» reconoce la importancia de poner en práctica un procedimiento local en materia de acoso sexual en el trabajo, conocido por los empleados y específico a cada país, que permita transmitir a la jerarquía los casos de acoso de manera que puedan ser tenidos en cuenta, analizados y tratados con total confidencialidad y neutralidad. La información recabada en el marco de estos procedimientos será tratada por personas de confianza que hayan recibido una formación específica, a fin de poder efectuar una encuesta fiable y equitativa sobre los casos denunciados.

«Sodexo» no tolerará represalias o intimidaciones a un empleado que haya constatado y comunicado problemas relacionados de alguna u otra manera con el acoso sexual, que presente una denuncia y/o participe en los procedimientos relativos a un presunto caso de acoso sexual, siempre que ello se haga de buena fe, sobre la base de hechos reales.

«Sodexo» trabajará con los sindicatos representativos afiliados a la «UITA» para asegurarse de que la información sobre nuestro compromiso de luchar contra el acoso sexual se tome realmente en cuenta.

Cuando en algún país no haya ninguna organización afiliada a la «UITA», «Sodexo» podrá utilizar el presente compromiso como texto de referencia, a fin de poner en marcha medios de prevención contra el acoso sexual en todos los países en los que «Sodexo» opera.

«Sodexo» se compromete a incluir una cláusula contra el acoso sexual en el Código de conducta, a comunicarla a sus subcontratistas y proveedores, y a utilizar toda su influencia para resolver cualquier caso de acoso sexual que tenga lugar en el marco de su relación entre proveedores y prestadores de servicios.

Próximas etapas

«Sodexo» y la «UITA» estiman que es necesario llevar a cabo acciones concretas para prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo. «Sodexo» se congratula de la participación de la «UITA» en la elaboración de los presentes compromisos, así como del intercambio de opiniones sobre las mejores prácticas, sin olvidar la sensibilización y el seguimiento en la materia.

Para garantizar la eficacia de las medidas destinadas a luchar contra el acoso sexual en el lugar de trabajo en cada país y asegurarse de que se conozcan los fundamentos de los principios antes enunciados, las partes convendrán procedimientos de examen regulares para evaluar el progreso realizado por sus diferentes acciones (reunión anual).

La versión francesa del presente acuerdo dará fe y prevalecerá sobre cualquier otra versión en otro idioma.

Hecho en París,
El 21 de junio de 2017
En dos ejemplares



UITA
Ron OSWALD
Secretario General



SODEXO
Michel LANDEL
Director General