Accordo congiunto per la prevenzione delle molestie sessuali

Allegato all'accordo quadro internazionale MELIA-IUF del 9 dicembre 2013

Preambolo

Prevenire le molestie sessuali sul posto di lavoro è una condizione indispensabile per il rispetto dei diritti umani fondamentali, che riflette l'importanza che Melia e IUF attribuiscono alla salute e alla sicurezza sul lavoro.

Secondo l'OIL, le molestie sessuali costituiscono una forma di discriminazione a cui fa riferimento la Convenzione 111 dell'OIL riguardante la discriminazione in materia di impiego ed occupazione una delle convenzioni fondamentali di questa istituzione. Questa afferma che tutti gli esseri umani, senza distinzione di razza, credo o sesso, hanno il diritto di cercare il loro benessere materiale e il loro sviluppo spirituale in condizioni di libertà e dignità, sicurezza economica e pari opportunità.

La Commissione di esperti per l'applicazione della convenzione e delle raccomandazioni dell'OIL, ha definito le molestie sessuali come una particolare forma di discriminazione basata sul sesso ed ha specificato che nella sua definizione dovrebbe essere incluso il “quid pro quo” nel caso di molestie in un ambiente di lavoro ostile. La dimensione "quid pro quo" di molestia è definita come "qualsiasi comportamento verbale, non verbale o fisico di natura sessuale o altro comportamento basato sul sesso, che influisce sulla dignità di donne e uomini, che è indesiderato, irragionevole e offensivo per il destinatario; il rifiuto di una persona o la sottomissione ad esso, quando viene usato questo comportamento, esplicito o implicito, che va ad influire sul lavoro di quella persona”. L'"ambiente di lavoro ostile" consiste in "un comportamento che crea un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante per il destinatario. "

Nell'ambito di questo impegno, Melia riconosce l'obbligo di rispettare le leggi e regolamenti dei Paesi in cui opera Melia. Alcune disposizioni contenute negli impegni concordati tra Melia e l'IUF possono essere più favorevoli rispetto alle disposizione legislative di alcuni paesi. In questo caso, Melia si impegna, attraverso il dialogo, ad adoperarsi per promuovere i principi più vantaggiosi riconosciuti in questo accordo, per combattere le molestie sessuali sul posto di lavoro, nei propri centri aziendali e negli uffici, come nelle strutture in cui opera con i propri marchi.

Dichiarazione di intenti

Questo accordo si basa sugli sforzi di Melia e dell'IUF relativi all’integrazione ed inclusione, per incoraggiare lo sviluppo professionale di tutti gli individui, senza distinzione di sesso, età, origine etnica, disabilità o orientamento sessuale.

E’ intenzione di Melia e dell'IUF di salvaguardare la dignità del gruppo di persone che lavorano nel campo di Melia, così come i diritti relativi alla loro integrità fisica e morale e alla non discriminazione.

Per questo motivo, considerano opportuno affrontare la problematica dell’auso sessuale nei rapporti di lavoro, partendo dal fatto che di base l’abuso e non è permesso.

Le molestie sessuali possono causare profonda angoscia e un'alterazione della salute. Le molestie sessuali possono causare l'interruzione del lavoro di coloro che ne sono vittime.

Può anche indurre quest'ultimo a rinunciare al proprio impiego, se il posto di lavoro è la fonte di tali molestie.

Le molestie sessuali sono una forma di violenza fisica o verbale che colpisce in maniera sproporzionata sia le donne che gli uomini. Pertanto occorre prendere in considerazione e trattarle allo stesso modo, indipendentemente della posizione gerarchica dei lavoratori o del loro tipo di rapporto contrattuale con
Melia, considerando che le molestie possono provenire da diversi ambiti compresi i clienti o i fornitori.
Le molestie sessuali sul lavoro possono avere circostanze aggravanti quando si verificano, in forma implicita o esplicita, quando è manifestata in caso di selezione per l'assunzione, per mantenere un lavoro o come fattore che influenzino le condizioni di impiego e/o l'evoluzione della carriera.

Melia e IUF vogliono assicurarsi che tutti i lavoratori siano a conoscenza che tali atti costituiscono molestie sessuali e che comprendano pienamente cosa che ci si aspetta da loro, e sappiano come identificare un possibile problema e possano denunciare con piena fiducia i presunti abusi, attraverso un canale di denuncia dedicato come uno dei canali di prevenzione.

Melia e IUF hanno identificato congiuntamente le azioni e le migliori pratiche che debbono essere comunicate alle organizzazioni affiliate, per consentire azioni concrete e di follow-up.

Principi, procedure e processi per prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro

Le migliori pratiche e azioni concordate tra Melia e IUF sono basate sui seguenti principi:

• le molestie sessuali sono definite a "tolleranza zero " da parte di Melia, della IUF e delle organizzazioni affiliate;

• Le molestie sessuali sono un reato che se dimostrato, comporterà la massima sanzione disciplinare secondo i regolamenti locali applicabili;

• in caso di molestie sessuali, quando l'aggressore è parte dello staff di Melia, se ritenuto colpevole potrà essere trasferito senza preavviso e essere soggetto a qualsiasi altra sanzione, che può andare fino al suo licenziamento dalla società. Questo in conformità con la legislazione del paese e indipendentemente dalla sua posizione gerarchica all'interno dell'azienda;

• Melia farà in modo che tutti i suoi lavoratori ricevano informazioni relative a questa politica e ai diritti e responsabilità incombenti su di loro e ad organizzare corsi di formazione su questo argomento;

• False denunce riguardanti le molestie sessuali produrranno le stesse conseguenze sopra menzionate;

• i sindacati affiliati alla IUF che rappresentano i lavoratori di Melia dovranno garantire la diffusione di tale accordo e le attività di formazione.

Melia riconosce l'importanza di mettere in pratica un protocollo d'azione a livello locale riguardo alle molestie sessuali sul lavoro, la conoscenza tra i lavoratori tenendo conto della

specificità legislativa nei singoli paesi, al fine di denunciare episodi di molestie sessuali e consentire che tali episodi siano condannati e trattati con totale riservatezza e neutralità. Le informazioni raccolte nel quadro di queste procedure saranno trattate da persone di fiducia con formazione specifica, allo scopo di poter condurre un'indagine onesta, imparziale rispetto ai casi segnalati.

Melia non tollererà ritorsioni o intimidazioni nei confronti di un lavoratore che denuncerà e segnalerà problemi relativi alle molestie sessuali in una delle sue forme, e/o parteciperà al procedimento riguardante il presunto caso di molestie sessuali, a condizione che questo sia in buona fede e sulla base di fatti reali.

Melia lavorerà con i sindacati rappresentativi affiliati alla IUF per garantire che tali informazioni siano messe in pratica.

Nei paesi in cui non ci sono affiliati IUF ma Melia ha centri di attività, quest'ultima si impegna a utilizzare questo accordo come punto di riferimento e ad implementarne le misure per prevenire le molestie sessuali.

Melia accetta di usare la sua influenza per risolvere qualsiasi caso di molestie che potrebbe sorgere nel contesto delle loro relazioni con i detentori dell'Aziende gestite o in franchising, subappaltatori, fornitori di beni o servizi o qualsiasi altro tipo di rapporto commerciale che operi per/con o sotto i loro marchi.

Allo stesso modo, Melia si impegna a diffondere tale accordo a tutti i suoi gruppi di interesse, inclusa la clientela, attraverso i canali di informazione più importanti. Tutto questo tenuto conto delle disposizioni legislative locali in cui si è verificata la situazione riportata.

Melia chiarirà la sua politica di tolleranza zero per le molestie sessuali, quale pilastro fondamentale della sua politica di RSC e raccolto tra i principi guida dei diritti umani Politica di Melia.

Prossime tappe

Melia e UITA ritengono che siano necessarie azioni concrete per prevenire le molestie sessuali sul posto di lavoro. Melia dà il benvenuto alla partecipazione di IUF nell'assistenza alla materializzazione degli impegni e a scambio di migliori pratiche, consapevolezza e monitoraggio.

Al fine di garantire l'efficacia delle misure volte a combattere le molestie sessuali sul posto di lavoro in ciascun paese e garantire che siano conosciuti i principi sopra esposti, le parti concordano di rivedere le procedure qui esposte e valutarne i progressi delle loro diverse azioni (incontro annuale).

Il presente documento sarà tradotto in inglese, tenendo conto che la versione prevalente sarà la spagnola.

Firmato a Palma il 17 gennaio, 2019.