

Gemeinsame Verpflichtung von SODEXO und IUL zur Verhinderung von sexueller Belästigung

Anhang zum internationalen Rahmenabkommen SODEXO-IUL vom 12. Dezember 2011

Präambel

- Sodexo: die Gesellschaft Sodexo SA und alle von ihr selbst kontrollierten Tochtergesellschaften;
- IUL: die Internationale Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Café- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften (IUL) sowie alle ihre Mitgliedsgewerkschaften in den Tätigkeitssektoren von Sodexo.

Gemäß dem internationalen Rahmenabkommen zwischen Sodexo und der IUL bekräftigen alle Parteien, dass sie an den grundlegenden Menschenrechten festhalten, insbesondere an:

- der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte;
- den Kernübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO);
- den Leitlinien für multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) betreffend die Menschenrechte (Kapitel 4).

Laut der IAO stellt sexuelle Belästigung eine Form der Diskriminierung nach dem Übereinkommen Nr. 111 der IAO über die Diskriminierung in Beschäftigung und Arbeit dar, welche zu den Kernübereinkommen dieser Institution gehört. Dieses Übereinkommen bestätigt, dass alle Menschen, ungeachtet ihrer Rasse, ihres Glaubens und ihres Geschlechts, das Recht haben, materiellen Wohlstand und geistige Entwicklung in Freiheit und Würde, in wirtschaftlicher Sicherheit und unter gleich günstigen Bedingungen zu erstreben.

Die Verhinderung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist eine unverzichtbare Voraussetzung, nicht nur für die Einhaltung dieser verschiedenen Verpflichtungen, sondern auch für die Bedeutung, die Sodexo und die IUL der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz beimessen.

Im Rahmen dieser Verpflichtung erkennt Sodexo die Verpflichtung an, die Gesetze und Regelungen der Länder zu respektieren, in denen Sodexo tätig ist. Einige der in den Verpflichtungen zwischen Sodexo und der IUL enthaltenen Bestimmungen sind möglicherweise vorteilhafter als bestimmte Gesetze eines Landes. In diesem Fall wird Sodexo im Dialog nach Wegen suchen, um die günstigsten, im Rahmen dieser Verpflichtung zur Bekämpfung der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz anerkannten Grundsätze zu fördern, ohne dass eine Bestimmung dieser Vereinbarung Sodexo dazu verpflichten könnte, die Gesetze dieser Länder zu missachten.

Diese Verpflichtung stützt sich auf die Bemühungen von Sodexo und der IUL um Diversität und Inklusion, die die Förderung der Personen unabhängig von Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, Behinderung oder sexuellen Orientierung begünstigen.

Absichtserklärung

Sexuelle Belästigung in der Arbeitswelt ist eine Straftat und in mehreren Ländern verboten. Sexuelle Belästigung kann zu einer schweren seelischen Notlage und einer Verschlechterung der Gesundheit führen. Sexuelle Belästigung kann zu einer Störung des Arbeitens der Frauen und Männer führen, die Opfer sexueller Belästigung wurden. Sie kann diese Männer und Frauen ebenfalls veranlassen, den Arbeitsplatz aufzugeben, wenn der Arbeitsort die Quelle dieser Belästigung ist.

Sexuelle Belästigung ist eine Form der Gewalt, von der Frauen am Arbeitsplatz unverhältnismäßig oft betroffen sind; dennoch müssen wir ebenfalls darauf achten, auch die sexuelle Belästigung von Männern oder aufgrund der sexuellen Orientierung unabhängig von der hierarchischen Stellung der Arbeitnehmer/-innen oder der Art ihrer vertraglichen Beziehungen mit Sodexo zu berücksichtigen und in derselben Weise zu behandeln. Ferner kann sexuelle Belästigung auch von Kunden, Verbrauchern und Subunternehmern ausgehen, die täglich Kontakt mit den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen von Sodexo haben.

Sexuelle Belästigung beeinträchtigt den Gleichheitsgrundsatz und verschlechtert die Arbeitsbeziehungen. Sie kann mehrere Formen annehmen:

- eine Beleidigung oder Bemerkung oder eine unangemessene Anspielung auf Dinge wie Kleidung, Aussehen, Alter usw.;
- eine herablassende Einstellung mit sexuellen, die Würde der betroffenen Person verletzenden Implikationen;
- eine sexuelle Einladung oder eine implizit oder explizit unangemessene Aufforderung, unabhängig davon, ob diese mit Drohungen verbunden ist;
- jede Geste, die sexuell interpretiert werden kann;
- und jeder ungerechtfertigte körperliche Kontakt wie Berührungen, Zärtlichkeiten, Zwicken oder körperliche Aggression.

Bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz können erschwerende Umstände vorliegen, wenn sie in einer Situation erfolgt, wo die Belästigung eine Voraussetzung für die Einstellung oder eine Bedingung für den Verbleib an einem Arbeitsplatz oder einen Faktor darstellt, der die Beschäftigungsbedingungen und/oder die Laufbahnentwicklung beeinflusst.

Sodexo und die IUL wollen sicherstellen, dass alle Arbeitnehmer/-innen sich der Handlungen bewusst sind, die eine sexuelle Belästigung darstellen, dass sie voll und ganz verstehen, was von ihnen erwartet wird und wissen, wie ein eventuelles Problem zu melden ist und wie sie mutmaßliche Missbräuche vertrauensvoll berichten können.

Sodexo und die IUL haben gemeinsam die Maßnahmen und besten Praktiken identifiziert, die den Mitgliedsorganisationen kommuniziert werden müssen, um eine konkrete Aktion und Begleitmaßnahmen zu ermöglichen.

Grundsätze, Verfahren und Prozesse, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu beenden

Die zwischen Sodexo und der IUL vereinbarten Verfahren basieren auf folgenden Grundsätzen:

- Sodexo und die IUL und deren Mitgliedsorganisationen kennen „Nulltoleranz“ bei sexueller Belästigung;
- sexuelle Belästigung ist eine Straftat, die zu einer Disziplinarmaßnahme führen kann;
- im Falle von sexueller Belästigung ist es der Belästiger, der gegebenenfalls versetzt wird oder jede andere Sanktion bis hin zu seinem Ausschluss aus dem Unternehmen im Einklang mit den Gesetzen des Landes und unabhängig von seiner hierarchischen Position im Unternehmen hinnehmen muss;
- Sodexo sorgt dafür, dass alle Arbeitnehmer/-innen über diese Politik und ihre Verantwortlichkeiten informiert werden, und kann sogar Schulungen zu diesem Thema organisieren;
- die Mitgliedsgewerkschaften der IUL, die die Arbeitnehmer/-innen von Sodexo vertreten, können für Sensibilisierungs- und Schulungsaktivitäten ihrer eigenen Mitglieder sorgen.

Sodexo anerkennt, wie wichtig es ist, ein lokales Verfahren in Bezug auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz einzuführen, das den Arbeitnehmer/-innen bekannt und für jedes Land spezifisch ist, damit Vorfälle sexueller Belästigung gemeldet, berücksichtigt, analysiert und vertraulich und neutral behandelt werden können. Die im Rahmen dieser Verfahren erfassten Informationen werden von Vertrauenspersonen bearbeitet, die besonders geschult wurden, um in den gemeldeten Fällen eine seriöse und faire Untersuchung durchführen zu können.

Sodexo duldet keine Repressalien oder Schikanen gegenüber einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin, die Probleme im Zusammenhang mit der einen oder anderen Form sexueller Belästigung feststellt und berichtet, Beschwerde einreicht und/oder an den Verfahren betreffend einen mutmaßlichen Fall sexueller Belästigung beteiligt ist, wenn dies gutgläubig und auf der Basis der wahren Fakten geschieht.

Sodexo arbeitet mit den repräsentativen Mitgliedsgewerkschaften der IUL zusammen, um sich davon zu überzeugen, dass die Informationen über unsere Verpflichtungen zur Bekämpfung sexueller Belästigung berücksichtigt werden.

Sofern es in bestimmten Ländern keine IUL-Mitgliedsorganisationen gibt, kann Sodexo diese Verpflichtung als Referenztext nutzen, um in allen Ländern, in denen Sodexo tätig ist, Präventionsmaßnahmen gegen sexuelle Belästigung umzusetzen.

Sodexo verpflichtet sich, in den Verhaltenskodex eine Klausel gegen sexuelle Belästigung aufzunehmen und diese seinen Subunternehmern und Lieferanten zu kommunizieren; Sodexo wird seinen gesamten Einfluss geltend machen, um jeden Fall sexueller Belästigung im Rahmen seiner Geschäftsbeziehung mit Dienst Anbietern/Lieferanten zu lösen.

Nächste Schritte

Sodexo und die IUL sind der Auffassung, dass konkrete Maßnahmen nötig sind, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern. Sodexo begrüßt, dass die IUL sich an der Erarbeitung der Verpflichtungen von Sodexo, der Bildung eines Austauschs über die besten Praktiken, der Sensibilisierung und Weiterverfolgung beteiligt.

Um die Wirksamkeit der Maßnahmen zur Bekämpfung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in jedem Land sicherzustellen und dafür zu sorgen, dass die Grundlagen der vorstehend genannten Grundsätze bekannt sind, vereinbaren die Parteien regelmäßige Verfahren, um die Fortschritte ihrer verschiedenen Aktionen zu bewerten (jährliches Treffen).

Es gilt die französische Fassung dieser Vereinbarung; sie hat Vorrang vor allen anderen Sprachfassungen.

Ausgestellt in Paris,
am 21. Juni 2017
in zwei Exemplaren

IUL
Ron OSWALD
Generalsekretär

SODEXO
Michel LANDEL
CEO