UITA-RIU Hotels & Resorts

Acuerdo para eliminar el acoso sexual

Preámbulo

- Por "RIU" se hace referencia a RIU Hotels & Resorts y sus subsidiarias, con independencia de los países en que las mismas operan.

- Por "la UITA" se hace referencia a la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agricultura, Hotelería, Restaurantes, Catering, Tabaco y Afines, así como a sus sindicatos afiliados en los sectores comerciales de RIU.

El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la violencia y del acoso afirma el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Este derecho está vinculado los derechos a la igualdad y la non-discriminación. El Convenio 190 de la OIT está en proceso de ratificación por los Estados miembros de la OIT y sus principios establecen el marco de este acuerdo.

Según la OIT, el acoso sexual es una forma de discriminación en virtud de uno de los convenios fundamentales de la OIT, el Convenio 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT indica que la definición de acoso sexual contiene "los siguientes elementos clave: 1) (quid pro quo) cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual u otro comportamiento basado en el sexo, que afecta la dignidad de las mujeres y de los hombres, el cual es no deseado, irrazonable y ofensivo para el destinatario; el rechazo de una persona, o la sumisión a ella, siendo este comportamiento utilizado, explícita o implícitamente, como el fundamento de una decisión que afecta el trabajo de esa persona; o 2) (entorno de trabajo hostil) un comportamiento que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el destinatario."[1]

A modo de ejemplo, los siguientes tipos de comportamiento son característicos del acoso sexual, de conformidad con este acuerdo:

- cualquier insulto, comentario o insinuación inapropiada que conlleve una connotación sexual;

- una actitud condescendiente que implique el menoscabo de la dignidad de una persona;

- toda invitación o solicitud sexual inapropiada, sea explícita o implícita, con o sin amenazas;

---

[1] *OIT: Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones,* Informe III (Parte 1A), CIT, 91ª Sesión, 2003, p. 504.

- todo gesto que pueda contener una connotación sexual;

- y todo contacto físico innecesario, como tocar, acariciar o agredir.

El acoso sexual puede ocurrir en el lugar del trabajo sino también más allá, por ejemplo en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios, durante los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo; o en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

En general, se reconoce que el acoso sexual puede causar profundo malestar y repercusiones negativas para la salud de la persona. Puede ocasionar perturbaciones en el entorno laboral y en las condiciones de trabajo de quienes son sus víctimas y conducirlas a abandonar sus empleos, si la fuente del acoso se encuentra en el lugar de trabajo.

E acoso sexual afecta de manera desproporcionada a las mujeres en sus lugares de trabajo. Sin embargo, el acoso sexual también puede afectar a los hombres o estar basado en la orientación sexual y estos casos deben tratarse dentro del mismo marco.

Si bien los empleados y empleadas de RIU, independientemente de sus cargos dentro de la empresa, pueden ser autores de acoso sexual, el acoso también puede provenir de clientes o proveedores que proporcionan bienes o servicios a los establecimientos de RIU.

Declaración de intenciones

Las partes manifiestan su compromiso de garantizar que todas las personas empleadas por el Grupo o que operan en nombre de RIU puedan acceder plenamente y ejercer efectivamente sus derechos humanos internacionalmente reconocidos, en particular los establecidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas[2] y los Convenios fundamentales de la OIT. RIU y la UITA reconocen el papel indispensable que juegan los sindicatos y el diálogo social[3] en la protección y habilitación de los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras dentro del marco de la debida diligencia en materia de derechos humanos de las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales.

---

[2] La Carta Internacional de Derechos Humanos se compone de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (adoptada por las Naciones Unidas en 1948), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).

[3] "Las condiciones que permiten el diálogo social son las siguientes:
- La existencia de organizaciones de trabajadores y de empleadores sólidas e independientes, con la capacidad técnica y el acceso a la información necesarios para participar en el diálogo social;
- La voluntad política y el compromiso de todas las partes interesadas;
- El respeto de los derechos fundamentales de la libertad sindical y la negociación colectiva;
- y Un apoyo institucional adecuado. "https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--es/index.htm

RIU está comprometido a acabar con el acoso sexual en el trabajo. Significa que se tiene que prevenir y abordar los comportamientos que fomentan un entorno de trabajo hostil.

RIU y la UITA consideran que es necesaria una política de tolerancia cero para el acoso sexual a fin de prevenir el acoso sexual en el trabajo y proporcionar soluciones. Dicha política tiene en cuenta la importancia de la salud y la seguridad en el trabajo y la necesidad de proteger la dignidad y los derechos de todas las personas empleadas por el Grupo o que operan en nombre de RIU.

El acoso sexual, que es un delito y como tal es considerado ilícito en muchos países, continúa representando un riesgo en el sector hotelero. RIU y la UITA desean implementar acciones concretas para combatir con eficacia el acoso sexual en el trabajo. Con este propósito, RIU y la UITA identificarán en conjunto, las medidas y las mejores prácticas, las que se transmitirán incluso a los sindicatos afiliados a la UITA, para que estas acciones puedan implementarse.

Principios y procedimientos para combatir el acoso sexual en el trabajo

Si bien la prevención (1) es un factor clave para lograr el objetivo de tolerancia cero, también es necesario penalizar cualquier conducta que sea contraria a los principios establecidos en este acuerdo (2).

1. Con el propósito de prevenir el acoso sexual, RIU y la UITA convienen:

- difundir información detallada sobre la política de tolerancia cero, así como sobre los derechos y responsabilidades de todas las personas empleadas por RIU y de los proveedores de bienes o servicios que operan en nombre de RIU;

- garantizar que esta política se dé a conocer, que las personas empleadas por RIU y los proveedores de bienes o servicios que operan en nombre de RIU entiendan plenamente lo que se espera de ellos y que pueden denunciar los casos de acoso sexual de manera estrictamente confidencial;

- organizar actividades de capacitación y sensibilización;

- reconocer la importancia de incluir el acoso sexual, así como sus riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo; de identificar los peligros y evaluación de los riesgos de acoso sexual, como la identificación de las ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y las trabajadoras están más expuestos al acoso sexual; y de adoptar las medidas para prevenir y controlarlos.

2. Los casos comprobados de acoso sexual serán objeto de sanciones disciplinarias de acuerdo con los convenios colectivos pertinentes y/o las reglamentaciones locales, incluida la normativa interna. En el caso de que una persona empleada de RIU sea culpable de acoso sexual, la persona responsable del acoso estará sujeta a sanciones, incluida la posibilidad de despido, con independencia de su cargo dentro de la empresa. Podrá también ser remitida a servicios de terapia cuando corresponda. RIU comunicará a la UITA, anualmente, el número de sanciones disciplinarias relacionadas con casos de acoso sexual o comentarios sexistas y, en particular, sobre aquellas que han tenido como resultado la rescisión del contrato laboral.

RIU definirá la aplicación local de este acuerdo con los sindicatos, en especial, las afiliadas de la UITA en cada país, cuando corresponda, mediante un proceso de negociación. En este ámbito local, los sindicatos serán implicados en el diseño, la implementación y el monitoreo de esta aplicación local y en la integración del acoso sexual en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Esta aplicación local se inspirará de los principios enunciados en este acuerdo internacional y contará con un procedimiento local que tenga en cuenta las consideraciones de género y sea conocido por todos los empleados y empleadas, que pueda adaptarse a cada país en particular y que permita denunciar y abordar los incidentes de acoso sexual de acuerdo con los principios de confidencialidad y neutralidad. La información recopilada bajo este procedimiento siempre será examinada por personas de confianza que hayan recibido capacitación específica, que les permita llevar a cabo una investigación fiable y justa de los casos denunciados.

RIU procurará la colaboración de las compañías que gestionan sus establecimientos a fin de garantizar que la clientela esté informada, por todos los medios necesarios, sobre la política de tolerancia cero en materia de acoso sexual y de que se les podrá imponer medidas que vayan más allá de las estipuladas por la ley, incluida la expulsión, como consecuencia de la denuncia de acoso sexual realizada por un trabajador o trabajadora o por un/a cliente.

RIU no tolerará represalia o intimidación alguna contra el empleado o empleada que perciba y denuncie problemas o incidentes relacionados con cualquier forma de acoso sexual, que presente una queja o que participe en los procedimientos relacionados con un caso de presunto acoso sexual, siempre y cuando esto se haga de buena fe y sobre la base de hechos reales. En esas situaciones y en cualquier caso de acoso sexual que surja en el contexto de sus relaciones con sus proveedores de bienes o servicios, RIU lo notificará y buscará la solución de conformidad con las obligaciones contraídas en virtud del principio de la debida diligencia, según se especifica en las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

En los países en los que RIU opera y en los que no hay sindicatos afiliados a la UITA y donde no existen medidas vigentes para tratar el acoso sexual, este acuerdo puede ser utilizado como texto de referencia para instaurar los medios necesarios para combatir el acoso sexual, de acuerdo con la política general de tolerancia cero del Grupo.

RIU y la UITA reconocen la necesidad de que la gerencia y quienes representan a los sindicatos afiliados a la UITA estén específicamente capacitados sobre esta cuestión para que puedan brindar apoyo a las víctimas de acoso sexual.

En el marco de este acuerdo, RIU reconoce la obligación de respetar las leyes y reglamentaciones de los países en los que opera. Si ciertas disposiciones contenidas en el presente acuerdo son más favorables que las leyes y reglamentaciones nacionales, RIU procurará promover los principios más favorables reconocidos en este acuerdo para combatir el acoso sexual en el lugar de trabajo.

Próximos pasos

A los efectos de asegurarse que el contenido de este acuerdo sea conocido por las gerencias locales y la representación sindical en todas las operaciones de la compañía, y que se han implementado procedimientos efectivos para prevenir el acoso sexual en los lugares de trabajo, RIU y la UITA acordarán evaluar el progreso de sus acciones mediante reuniones anuales.

La versión en español se considerará la autorizada y prevalecerá sobre cualquier versión en otros idiomas.

Firmado en Palma de Mallorca, España, el 4 de noviembre de 20021

RIU Hotels & Resorts
Carmen Riu
Consejera Delegada

UITA
Sue Longley
Secretaria General