



## Compromiso conjunto para la prevención del acoso sexual

### Anexo al Acuerdo Marco Internacional MELIÁ-UITA Del 9 de diciembre de 2013

#### **Preámbulo**

Prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo es una condición indispensable para el respeto de los derechos humanos fundamentales, y también refleja la importancia que Meliá y la UITA atribuyen a la salud y la seguridad en el trabajo.

Según la OIT, el acoso sexual constituye una forma de discriminación a la que se refiere el Convenio 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y de ocupación, uno de los Convenios fundamentales de esta institución. Éste afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a buscar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, ha definido el acoso sexual como una forma particular de discriminación fundada en el sexo, y ha precisado que en su definición se deberían incluir tanto el acoso *quid pro quo* y el acoso en un entorno de trabajo hostil. La dimensión "*quid pro quo*" del acoso está definida como "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". Y el "entorno de trabajo hostil" consiste en un "un comportamiento que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el destinatario".

En el marco de este compromiso, Meliá reconoce la obligación de respetar las leyes y reglamentaciones de los países en los cuales opera Meliá. Ciertas disposiciones contenidas en los compromisos acordados entre Meliá y la UITA pueden ser más favorables que la de ciertos países en su legislación nacional. En este caso, Meliá procurará, mediante el diálogo, realizar sus mejores esfuerzos para promover los principios más ventajosos reconocidos en este compromiso, para luchar contra el acoso sexual en el trabajo, tanto en sus centros y oficinas corporativas, como en los establecimientos en los que opere bajo sus marcas.

#### **Declaración de intenciones**

Este compromiso se fundamenta en los esfuerzos desplegados por Meliá y la UITA relativos a la diversidad y la inclusión para fomentar el desarrollo profesional de todos los individuos, sin distinción de sexo, edad, origen étnico, discapacidad u



orientación sexual.

Y se enmarca en la preocupación de Meliá y de la UTA por salvaguardar la dignidad del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de Meliá, así como de sus derechos relacionados con su integridad física y moral y no discriminación.

Por este motivo, consideran oportuno abordar la problemática del acoso sexual en las relaciones laborales, partiendo de la base de que no está permitido.

El acoso sexual puede causar una profunda angustia y una alteración de la salud. El acoso sexual puede provocar la perturbación del trabajo de quienes son sus víctimas. Puede igualmente conducir a estas últimas a abandonar su empleo, si el lugar de trabajo es la fuente de dicho acoso.

El acoso sexual es una forma de violencia física o verbal que afecta de forma desproporcionada a las mujeres en su lugar de trabajo. No obstante, debemos velar para que sea igualmente tomado en cuenta y tratado de la misma forma el acoso sexual contra los hombres o basado en la orientación sexual, independientemente de la posición jerárquica de los trabajadores/as o su tipo de relación contractual con Meliá, teniendo en cuenta que el acoso puede provenir de distintos ámbitos, incluyendo los propios clientes o los proveedores.

El acoso sexual en el trabajo puede tener circunstancias agravantes cuando se produce en una situación donde es una condición, implícita o explícita, para la contratación, como una condición para conservar un empleo o como un factor que influye sobre las condiciones de empleo y/o la evolución de la carrera laboral.

Meliá y la UTA desean asegurarse que todos los trabajadores/as sean conscientes de los actos que constituyen acoso sexual y que ellos/as comprendan plenamente lo que se espera de ellos/as, sepan cómo identificar un posible problema y puedan denunciar con toda confianza los presuntos abusos, contando Meliá con un canal de denuncias propio, como uno de los medios de prevención.

Meliá y la UTA han identificado conjuntamente las acciones y las mejores prácticas que deben ser comunicadas a las organizaciones afiliadas, para permitir acciones concretas y medidas de seguimiento.

### **Principios, procedimientos y procesos para prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo**

Las mejores prácticas y acciones convenidas entre Meliá y la UTA están basadas sobre los siguientes principios:

- el acoso sexual es objeto de "tolerancia cero" por parte de Meliá, de la UTA y de sus organizaciones afiliadas;
- el acoso sexual es una infracción que, demostrada, dará lugar a la máxima sanción disciplinaria que conforme a la normativa local aplicable





corresponda;

- en caso de acoso sexual, cuando el agresor sea parte del personal de Meliá, será dicho agresor, cuando sea necesario, quien será reubicado sin perjuicio de quedar sujeto a toda otra sanción, que puede llegar hasta su despido de la compañía, y ello de conformidad con la legislación del país, e independientemente de su posición jerárquica dentro de la compañía;
- Meliá asegurará que todos sus trabajadores/as reciban información relativa a esta política y a los derechos y responsabilidades que les incumben y podrá asimismo organizar capacitación sobre este tema;
- Las falsas denuncias sobre acoso sexual producirán las mismas consecuencias arriba mencionadas;
- los sindicatos afiliados a la UITA que representan a los trabajadores/as de Meliá podrán asegurar las actividades de concienciación y capacitación de sus propios afiliados.

Meliá reconoce la importancia de la puesta en práctica de un protocolo de actuación local concerniente al acoso sexual en el trabajo, en conocimiento de los trabajadores/as y específico para cada país y su legislación, con el fin de denunciar los incidentes de acoso sexual y permitir que tales incidentes sean investigados y tratados con total confidencialidad y neutralidad. La información recogida en el marco de estos procedimientos será tratada por personas de confianza con formación específica, con el propósito de poder efectuar una investigación honesta e imparcial respecto a los casos señalados.

Meliá no tolerará represalias o intimidaciones contra un trabajador/a que constata y da cuenta de problemas vinculados con el acoso sexual en cualquiera de sus formas, que los denuncie y/o que participe en los procedimientos concernientes a un presunto caso de acoso sexual, bajo la condición que ello sea de buena fe y sobre la base de hechos reales.

Meliá trabajará con los sindicatos representativos afiliados a la UITA para garantizar que sea tenida en cuenta la información referida a sus compromisos de luchar contra el acoso.

En los países donde no hay afiliados de la UITA, y Meliá desarrolla su actividad, Meliá deberá utilizar este compromiso como punto de referencia para implementar estas medidas para prevenir el acoso sexual.

Meliá se compromete a utilizar su influencia para resolver cualquier caso de acoso sexual que pudiera surgir en el marco de sus relaciones con los titulares de los establecimientos gestionados o franquiciados, subcontratistas, proveedores de bienes o servicios o cualquier otro tipo de relación empresarial que opere para, con o bajo sus marcas.



Igualmente, Meliá se compromete a darlo a conocer a todos y cada uno de sus grupos de interés, incluidos los clientes, a través de los canales de información más adecuados. Todo ello con independencia de las medidas que sean de aplicación conforme al derecho local donde se haya producido la situación denunciada.

Meliá dejará clara su política de tolerancia cero para el acoso sexual, entendida como pilar fundamental de su política de RSC y recogida entre los principios rectores de la Política de Derechos Humanos de Meliá.

#### **Próximas etapas**

Meliá y la UITA consideran que se requieren acciones concretas para prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo. Meliá acoge con satisfacción la participación de la UITA en su asistencia en la materialización de los compromisos y de un intercambio sobre las mejores prácticas, la concienciación y el seguimiento.

A efectos de garantizar la eficacia de las medidas destinadas a combatir el acoso sexual en el lugar de trabajo en cada país y asegurarse que sean conocidas las bases de los principios enunciadas precedentemente, las partes acordarán procedimientos periódicos de examen para evaluar los avances de sus diferentes acciones (reunión anual).

El presente documento será traducido al inglés, teniendo en cuenta que la versión prevalente será la española.

Firmado en Palma a 17 de enero de 2.019.

UITA  
Sue Longley  
Secretaria General

Meliá Hotels International  
Gabriel Escarrer Jaume.  
CEO.