

DEMANDAS MUNDIALES A MARRIOTT RESPECTO AL ACOSO SEXUAL

Tras su adquisición de Starwood, Marriott se ha convertido en la mayor compañía hotelera del mundo, con más de 6.400 hoteles en 126 países, más de 220.000 empleados/as e ingresos mundiales cercanos a USD 1000 millones. La expansión de Marriott continúa registrándose al menos con la apertura de un nuevo hotel diariamente.

Hoy en día, el mundo está centrado en eliminar el acoso sexual y la violencia de género en el trabajo. En nuestro carácter de afiliadas de la UITA—la organización mundial que representa más de 10 millones de trabajadores/as en sectores que abarcan hoteles, restaurantes y servicios de catering—exhortamos a Marriott a asociarse con nosotros para alcanzar esa meta.

Los trabajadores/as de Marriott, en una encuesta realizada por las afiliadas de la UITA en todo el mundo, expresaron claramente que el acoso sexual es endémico en la industria hotelera y que son inadecuadas las medidas existentes para prevenir o remediar el problema. Su experiencia es confirmada por los informes de los medios de comunicación (incluidos The Guardian y The New York Times); estudios académicos en publicaciones tales como Harvard Business Review; organizaciones sin fines de lucro como la Unión de Libertades Civiles de los Estados Unidos y agencias gubernamentales.

Definición de acoso sexual:

- Conducta verbal ofensiva, tales como comentarios, bromas o insultos con connotaciones sexuales.
- Comentarios sexuales ofensivos, insinuaciones sexuales o solicitudes de favores sexuales, independientemente del género de las personas afectadas.
- Mostrar material visual ofensivo, incluyendo figuras, caricaturas, dibujos o fotografías, videgrabaciones, correos electrónicos, programas de internet o sitios web.
- Conducta física ofensiva, abarcando manoseos, miradas fijas e impedir la marcha de otra persona, independientemente del género de las personas afectadas.
- Amenazas a los trabajadores/as que se niegan a responder a las solicitudes de favores sexuales o a quienes quieren notificar las infracciones.

La UITA confía en identificar vías tendientes a un mayor compromiso mundial con la compañía e inducir a ser un líder en importantes temas de los derechos humanos y laborales. En particular, quisiéramos que Marriott liderara la eliminación del acoso sexual en la industria hotelera mundial creando un entorno de trabajo seguro en todos sus hoteles del mundo. Nuestros reclamos incluyen la negociación de medidas para prevenir o desalentar el acoso sexual; medidas para responder a los incidentes de acoso sexual inmediatamente; y medidas para asegurar que los trabajadores/as que han experimentado incidentes de acoso sexual sean estimulados a presentar las quejas pertinentes y que dichas reclamaciones sean atendidas con justicia y rapidez.

1. Medidas para prevenir o desalentar el acoso sexual

Una política del lugar de trabajo sobre acoso sexual que alerte a las compañeras/os de trabajo (incluidos los gerentes), los clientes y los proveedores de servicios, anunciada en áreas visibles, y diseminada mediante otros posibles canales de información dentro del hotel: en el registro de llegada, etc.

Consultas a nivel del lugar de trabajo entre la gerencia local y los representantes sindicales respecto a las cargas de trabajo, las condiciones laborales y las medidas para prevenir o desalentar el acoso sexual.

Capacitaciones periódicas sobre acoso sexual para todas las empleadas/os del hotel, con cierta capacitación exclusiva para las empleadas.

El empleo indirecto e inseguro aumenta la vulnerabilidad de las trabajadoras/es inhibiendo su voluntad de formular quejas, por razones que incluyen la incertidumbre sobre quién es responsable por la violación, en el caso del empleo indirecto, y el temor a la represalia de la finalización de la relación laboral, que es particularmente común cuando las relaciones laborales son informales, a tiempo parcial o temporal. El empleo directo y estable contribuye a un entorno donde los trabajadores/as puedan resistir y reaccionar apropiadamente a incidentes de acoso sexual.

La presencia de menores (trabajadores/as con menos de 18 años) debe estar limitada a aquellos departamentos y tareas que no presentan riesgos de acoso sexual y en ningún caso deben emplearse menores en puestos o tareas que impliquen contacto con clientes, excepto con la presencia de un colega adulto.

Como una medida preventiva, reclamamos:

- Poner fin al trabajo aislado como sucede frecuentemente con las camareras de piso;
- Entrenamientos regulares, desarrollados en consulta con los representantes de los trabajadores;
- El predominio del empleo directo y estable.

2. Medidas para responder inmediatamente ante incidentes de acoso sexual

Botones de pánico, los cuales pueden llevar consigo los trabajadores/as de hoteles y que alertan inmediatamente a la seguridad del hotel cuando se presionan.

El derecho de abandonar una situación peligrosa o incómoda, sin hacer frente a sanciones por parte del empleador o la gerencia por no haber realizado las tareas.

3. Medidas para asegurar que los trabajadores y trabajadoras se sientan alentados y seguros a presentar quejas sobre acoso sexual y que dichas quejas sean atendidas de modo justo y prontamente

Un órgano de supervisión independiente, integrado por investigadores experimentados, representantes de organizaciones de mujeres, y otras personas adiestradas para manejar problemas de acoso sexual, facultado para recibir quejas, investigarlas rigurosamente y hacer recomendaciones vinculantes a la gerencia. Para asegurar que ese órgano tenga la confianza de las trabajadoras/es, los miembros del mismo deben ser elegidos a través de la organización sindical, si existe, o designado directamente por los trabajadores/as en ausencia de un sindicato.

Garantías por escrito del empleador respecto a que no habrá represalia alguna contra los trabajadores y trabajadoras que planteen problemas de acoso sexual, ya sea ante la gerencia o ante la policía.

El compromiso del empleador respecto a que no se permitirá regresar al hotel a huéspedes que tengan antecedentes de acosar o maltratar a los trabajadores o trabajadoras.

Todas estas medidas deben incluir compromisos exigibles, con verificación independiente. Los compromisos voluntarios y la auto-política corporativa no serán válidos.

* * *

Esta situación no es exclusiva de Marriott, pero Marriott está en una posición única para transformarla y determinar una nueva norma para la industria hotelera mundial. Los principios establecidos de responsabilidad empresarial mundial, así como la propia declaración de apoyo de la compañía a las normas de derechos humanos reconocidas universalmente, requieren que desarrolle una solución mundial para un problema internacional. No son suficientes las soluciones en retazos.

Marriott debe actuar bajo el marco de los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos a fin de evaluar y abordar la situación dentro de sus operaciones en todo el mundo y dar un ejemplo para que otros la imiten mediante:

- 1) Calibrar y rastrear los riesgos de derechos humanos, como lo requieren los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos 18(b) y 20 respectivamente. Una política genérica no resultará -los trabajadores/as de hotelería tienen vulnerabilidades únicas y una exposición al acoso sexual que sólo pueden ser comprendidas mediante **"consultas significativas con los grupos potencialmente afectados y otros interesados pertinentes."**
- 2) Establecer "Procesos legítimos" para brindar soluciones, como se describen bajo PR 22. Nuevamente, esto debe ser receptivo a las experiencias y las perspectivas reales de los trabajadores/as afectados.
- 3) Mecanismos de nivel operativo diseñados en consulta con las organizaciones sindicales y otros interesados, según delineados en PR 31(h), basados en el principio del **"diálogo como un medio para encarar y resolver las quejas."**

Como lo clarifican los citados Principios Rectores, un proceso que verdaderamente aborde los problemas, según lo entienden los interesados requiere la intervención y confianza de dichos interlocutores a todos los niveles.

En vista del tamaño de Marriott y su alcance mundial, nosotros -las afiliadas de la UITA- creemos que el único medio plausible de intervención por parte de los interesados a este nivel exige que Marriott se asocie con nuestra Federación Internacional. La UITA es la mejor ubicada para aprovechar y representar la experiencia y los conocimientos especializados de los trabajadores/as hoteleros a través del mundo.

