

Глобальные требования к корпорации «Marriott» в отношении сексуальных домогательств

После слияния компаний «Marriott International» и «Starwood Hotels & Resorts», гостиничная сеть «Marriott» стала крупнейшей в мире. Она насчитывает более 6400 отелей в 126 странах, более 220 000 сотрудников по всему миру и получает почти 1 миллиард долларов общей прибыли. Сеть продолжает расти, ежедневно открывая, как минимум, один новый отель.

Сегодня борьба с сексуальными домогательствами и гендерно обусловленным насилием на рабочем месте стала одной из центральных проблем в мире. Членские организации IUF, представляющие более 10 миллионов работников, в том числе в секторах гостиничного и ресторанного обслуживания и кейтеринга, призывают компанию «Marriott» к сотрудничеству в этой борьбе.

Работники «Marriott», опрошенные членскими организациями IUF в разных странах мира, отмечают, что сексуальные домогательства широко распространены в гостиничной индустрии, а существующие меры по их предотвращению или устранению недостаточны и неэффективны. Их опыт подтверждается информацией из СМИ (включая данные таких авторитетных изданий, как «Guardian» и «New York Times»), академическими исследованиями, опубликованными в научно-популярных изданиях, например, «Harvard Business Review», информацией, поступающей от некоммерческих организаций (например, «Американского союза защиты гражданских свобод»), а также данными государственных органов.

Определение сексуального домогательства:

- оскорбительные словесные замечания, шутки или оскорбления с сексуальным подтекстом;
- оскорбительные высказывания и намеки с сексуальным подтекстом, намеки на оказание интимных услуг;
- показ оскорбительных визуальных материалов, в том числе в виде картинок, мультфильмов, рисунков или фотографий, видео, писем, интернет-программ или веб-сайтов;
- оскорбительный физический контакт, в том числе прикосновения, разглядывание, препятствование проходу, вне зависимости от гендерной принадлежности сторон;
- угрозы работникам, ответившим отказом на неприемлемые предложения о сексуальной близости, или тем, кто намерен сообщить о произошедшем.

IUF надеется определить пути более активного дальнейшего взаимодействия с компанией на глобальном уровне, чтобы побудить ее стать лидером в важнейших вопросах трудовых прав и прав человека. В частности, мы бы хотели видеть «Marriott» лидером в борьбе с сексуальными домогательствами в мировой гостиничной индустрии и за безопасные условия труда во всех своих отелях по всему миру. Наши требования включают в себя переговоры о мерах по предотвращению или пресечению сексуальных домогательств, о мерах реагирования на случаи сексуальных домогательств, а также обеспечение справедливого и своевременного рассмотрения жалоб, поданных сотрудниками, столкнувшимися с сексуальными домогательствами.

1. Меры по предотвращению или пресечению сексуальных домогательств

Разработка политики в отношении сексуальных домогательств на рабочем месте, о которой своевременно проинформированы работники (включая руководителей), клиенты и поставщики услуг. Информация об этой политике должна быть размещена на видных местах и распространяться по другим информационным каналам внутри отеля (например, на стойке регистрации).

Консультации между местным руководством отелей и представителями профсоюзов по вопросам рабочей нагрузки, условиям труда и мерам по предотвращению или пресечению сексуальных домогательств.

Регулярное информирование всех сотрудников отеля о способах предотвращения сексуальных домогательств, отдельные тренинги со специальной программой для женщин.

Неформальная и неустойчивая занятость повышает уязвимость работников, снижая их готовность подавать жалобы в связи с неуверенностью в том, кто, в случае отсутствия прямого контракта работника с отелем, несет ответственность за нарушение, и страхом перед увольнением, когда работник устроен неофициально, на неполной ставке или временно. Прямая устойчивая занятость способствует созданию условий, при которых работники могут отстаивать свои права и адекватно реагировать на случаи сексуальных домогательств.

Присутствие несовершеннолетних (сотрудников моложе 18 лет) должно быть ограничено департаментами и обязанностями, исключающими риск сексуальных домогательств. В любом случае, несовершеннолетние не должны выполнять

обязанности, предполагающие контакт с клиентами без присутствия совершеннолетнего коллеги.

В качестве превентивных мер мы призываем к:

- прекращению работы поодиночке, что характерно для работы горничных в отелях;
- проведению регулярных тренингов, разработанных совместно с представителями работников;
- преобладанию прямой и устойчивой занятости.

2. Меры по оперативному реагированию на случаи сексуальных домогательств

Тревожные кнопки, которые могут носить с собой гостиничные работники. Нажатие на такую кнопку передает сигнал в службу безопасности отеля.

Право покинуть опасную или некомфортную ситуацию без каких-либо штрафов со стороны работодателя или руководства за невыполненную работу.

3. Меры, обеспечивающие безопасность работников при подаче жалоб на сексуальные домогательства, и справедливое и своевременное рассмотрение этих жалоб

Независимый надзорный орган, состоящий из опытных расследователей, представителей женских организаций и других лиц, специально обученных для решения проблем, связанных с сексуальными домогательствами, уполномоченных получать жалобы, тщательно расследовать их и предоставлять руководству обязательные для исполнения рекомендации. Для того, чтобы работники доверяли этому органу, его члены должны быть выбраны профсоюзом, если он есть в отеле, или, при отсутствии профсоюза, номинированы непосредственно работниками.

Письменные гарантии работодателя об отсутствии репрессивных мер против работников, сообщающих о сексуальных домогательствах, вне зависимости от того, подадут они жалобу менеджменту отеля или в полицию.

Работодатель гарантирует, что гостям отеля, обвиненным в домогательствах, поведение которых было признано оскорбительным для работников, будет отказано в обслуживании в дальнейшем.

Все эти меры должны включать обязательства, выполнение которых должно быть подтверждено независимой проверкой. Добровольных обязательств и собственного корпоративного контроля недостаточно.

Эта ситуация не уникальна для компании «Marriott», но именно эта компания уникальна по своим возможностям изменить ситуацию и установить новый стандарт для мировой гостиничной индустрии. Установление принципов глобальной корпоративной ответственности, а также заявленная компанией поддержка общепризнанных норм в области прав человека требует от нее разработки по-настоящему глобального решения для этой глобальной проблемы. Разрозненных мер недостаточно.

Компания «Marriott» должна действовать в рамках «Руководящих принципов ООН по вопросам предпринимательской деятельности и прав человека», чтобы оценивать ситуацию и решать проблему сексуальных домогательств в своих отелях по всему миру, а также подавать пример другим компаниям, ставя перед собой следующие задачи:

- 1) Оценивать и отслеживать риски для прав человека, как того требуют «Руководящие принципы ООН по вопросам предпринимательской деятельности и прав человека», пункты 18(b) и 20 соответственно. Единые для всех меры не подходят: работники сектора гостеприимства особенно уязвимы для сексуальных домогательств, что может быть осознано только посредством «содержательной консультации с теми, кто находится в группе риска и другими заинтересованными сторонами».
- 2) Установление законных процессов для предоставления средств правовой защиты, как это описано в пункте 22 Руководящих принципов ООН. Кроме того, эти средства должны соответствовать конкретной ситуации и потребностям пострадавших работников.
- 3) Создание на уровне отеля при участии профсоюзов и других заинтересованных сторон механизмов, описанных в Руководящих принципах ООН в пункте 31(h) и основанных на принципе «диалога как способа рассмотрения и разрешения жалоб».

Как разъясняют Руководящие принципы ООН, процесс, который решает проблемы, как их понимают заинтересованные стороны, требует участия в нем самих заинтересованных сторон и их доверия на каждом уровне.

Учитывая масштабы корпорации «Marriott» и ее влияния, мы – членские организации IUF – считаем сотрудничество «Marriott» с Международным союзом пищевиков и работников смежных отраслей (IUF) единственным заслуживающим доверия способом взаимодействия заинтересованных сторон. IUF является наиболее компетентным представителем опыта и интересов работников гостиничного сектора всего мира.

