

Globalne rządania dla Marriott odnośnie molestowania seksualnego

Dzięki przejściu przez Marriott Starwooda, Marriott stał się największą firmą hotelarską na świecie, z ponad 6400 hotelami w 126 krajach, ponad 220 000 pracownikami na całym świecie i zyskami w wysokości prawie 1 miliarda dolarów. Sieć Marriott otwiera codziennie przynajmniej jeden nowy hotel.

Dzisiaj świat koncentruje się na zakończeniu molestowania seksualnego i przemocy na tle płciowym w pracy. Jako podmioty stowarzyszone w IUF- globalnej federacji reprezentującej ponad 10 milionów pracowników w różnych sektorach, w tym w : hotelach, restauracjach i usługach gastronomicznych, wzywamy Marriott do współpracy z nami w celu osiągnięcia tego założenia.

Pracownicy Marriott, ankietowani przez afiliantów IUF na całym świecie, jasno stwierdzili, że molestowanie seksualne jest powszechne w branży hotelarskiej i że istniejące środki zapobiegawcze i zaradcze są nieodpowiednie. Ich doświadczenie potwierdzają doniesienia medialne (w tym w "Guardian" i "New York Times"); studia akademickie w publikacjach takich jak Harvard Business Review; organizacje non-profit, takie jak American Civil Liberties Union i agencje rządowe.

Definicja molestowania seksualnego:

- Obrażliwe zachowanie werbalne, takie jak uwagi, żarty lub zniewagi związane z seksualnością;
- Obrażliwe uwagi seksualne, zaloty seksualne lub prośby o względy seksualne, niezależnie od płci zaangażowanych osób;
- Pokazywanie obraźliwych materiałów wizualnych, w tym zdjęć, kreskówek, rysunków lub fotografii, taśm wideo, poczty elektronicznej, programów internetowych lub stron internetowych;
- Obrażliwe zachowanie fizyczne, w tym dotykanie, gapienie się i blokowanie przejścia innej osobie, niezależnie od płci zaangażowanych osób;
- Groźby dla pracowników, którzy odmawiają odpowiedzi na prośby o przysługę seksualną lub którzy chcą zgłosić naruszenie.

IUF ma nadzieję na większe, globalne zaangażowanie w firmie, tak aby stała się ona liderem w ważnych kwestiach dotyczących standardów pracy i praw człowieka.

W szczególności chcielibyśmy, aby Marriott był liderem w eliminowaniu molestowania seksualnego w globalnej branży hotelarskiej poprzez tworzenie bezpiecznego środowiska pracy we wszystkich swoich hotelach na całym świecie. Nasze żądania obejmują wynegocjowanie środków zapobiegających lub zniechęcających do molestowania seksualnego, środków natychmiastowej reakcji na przypadki molestowania seksualnego. Ponadto powinny być stosowane środki zachęcające pracowników, którzy doświadczyli molestowania seksualnego do zgłaszania skarg oraz, że zgłoszenia te będą rozpatrywane sprawiedliwie i szybko.

1. Środki zapobiegające lub zniechęcające do molestowania seksualnego.

Zasady dotyczące molestowania seksualnego w miejscu pracy, o których powiadamiani są współpracownicy (w tym kierownicy), klienci i usługodawcy, i które są publikowane w widocznych miejscach i rozpowszechniane przez inne możliwe kanały informacyjne w hotelu (np. przy zameldowaniu).

Konsultacje na poziomie hotelu między lokalnym kierownictwem a przedstawicielami związków w sprawie obciążeń, warunków pracy i środków zapobiegania lub zniechęcania do molestowania seksualnego.

Pośrednie i niepewne zatrudnienie zwiększa podatność pracowników, hamując ich gotowość do składania skarg. Nie wiedzą kto jest odpowiedzialny za naruszenie, ani komu powinni je zgłosić. W przypadku zatrudnienia pośredniego jest obawa przed rozwiązaniem odwetowym, które jest szczególnie powszechne, gdy stosunki pracy są nieformalne, w niepełnym wymiarze godzin lub tymczasowym. Bezpośrednie, regularne zatrudnienie przyczynia się do powstania środowiska, w którym pracownicy opierają się na zasadach i reagują na przypadki molestowania seksualnego.

Powinny być przeprowadzane regularne szkolenia dla wszystkich pracowników hotelu dotyczące molestowania seksualnego, a niektóre szkolenia tylko dla kobiet.

Pośrednie i niepewne zatrudnienie zwiększa podatność pracowników, hamując gotowość pracowników do składania skarg, z powodów takich jak niepewność, kto jest odpowiedzialny za naruszenie, w przypadku zatrudnienia pośredniego oraz obawa przed rozwiązaniem odwetowym, które jest szczególnie powszechne, gdy stosunki pracy są nieformalne, w niepełnym wymiarze godzin lub tymczasowe. Regularne bezpośrednie za-

trudnienie przyczynia się do powstania środowiska, w którym pracownicy mogą się odpowiednio opierać i reagować na przypadki molestowania seksualnego.

Obecność nieletnich (pracowników w wieku poniżej 18 lat) należy ograniczyć do tych działów i obowiązków, które nie są narażone na molestowanie seksualne, a w żadnym wypadku nie należy zatrudniać osób niepełnoletnich do prac lub zadań wymagających kontaktu z klientami, z wyjątkiem obecności dorosłego kolegi.

Jako środek zapobiegawczy wzywamy do :

- Zakończenia pracy w izolacji, jak to często robią pokoje w hotelach;
- Regularne szkolenia opracowane w porozumieniu z przedstawicielami pracowników ;
- Wzrost bezpośredniego i stałego zatrudnienia.

2. Środki natychmiastowej reakcji na przypadki molestowania seksualnego

Przyciski alarmowe, mogą nosić przy sobie pracownicy hotelu, które w wypadku naciśnięcia natychmiast uruchamiają alarm bezpieczeństwa hotelu.

Prawo do pozostawienia niebezpiecznej lub niewygodnej sytuacji (w miejscu pracy) bez ponoszenia kary za niewykonanie pracy.

3. Środki mające na celu zachęcenie pracowników do zgłaszania skarg dotyczących molestowania seksualnego oraz rozpatrywanie tych skarg w sposób sprawiedliwy i szybki, tak aby pracownicy czuli się bezpiecznie.

Niezależny organ nadzorczy, złożony z doświadczonych śledczych, przedstawicieli organizacji kobiecych i innych osób przeszkolonych do radzenia sobie z problemami molestowania seksualnego, uprawniony do przyjmowania skarg, ich rygorystycznego dochodzenia i wydawania wiążących zaleceń kierownictwu. Aby upewnić się, że ciało ma zaufanie pracowników, członkowie ciała powinni być wybierani przez związek, jeśli taki istnieje, lub mianowani bezpośrednio przez pracowników w przypadku braku związku.

Pisemne gwarancje od pracodawcy, że nie będzie działań odwetowych przeciwko pracownikom podnoszącym kwestie molestowania seksualnego, niezależnie od tego, czy wnoszą skargę do kierownictwa, czy policji.

Zobowiązanie pracodawcy, że goście, którzy dopuścili się nękania lub wykorzystywania pracowników nie będą mogli korzystać z usług hotelu.

Wszystkie te środki powinny obejmować wykonalne zobowiązania z niezależną weryfikacją. Dobrowolne zobowiązania i samokontrola korporacyjna nie będą działać.

Sytuacja nie jest wyjątkowa dla Marriott, ale Marriott ma wyjątkową możliwość przekształcenia i ustanowienia nowego standardu dla światowej branży hotelarskiej. Ustalone zasady globalnej odpowiedzialności korporacyjnej, a także deklarowane przez firmę poparcie dla powszechnie uznanych norm praw człowieka, wymagają opracowania globalnej strategii dla globalnego problemu. Rozwiązania "patchworkowe" nie wystarczą.

Marriott musi działać w ramach Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, aby oceniać i zajmować się sytuacją w swoich hotelach na całym świecie, a także dawać przykład innym:

1) Pomiar i monitorowanie zagrożeń praw człowieka, zgodnie z wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka (UNGP) odpowiednio 18 (b) i 20. Ogólna polityka nie działa - pracownicy hoteli mają wyjątkową sytuację i narażeni są na molestowanie seksualne. Wagę problemu można zrozumieć jedynie poprzez „**poważne konsultacje z potencjalnie dotkniętymi grupami i innymi zainteresowanymi stronami**” .

2) Ustanowienie „uzasadnionych procesów” w celu zapewnienia środków zaradczych, jak opisano w UNGP 22. Musi to być reakcja na rzeczywiste doświadczenia pracowników, których dotyczą takie zagrożenia.

3) Mechanizmy opracowane na poziomie operacyjnym w porozumieniu ze związkami i innymi zainteresowanymi stronami, zgodnie z wytycznymi zawartymi w UNGP 31 (h), w oparciu o zasadę „**dialogu jako sposobu rozwiązywania skarg i ich rozstrzygania**” .

Jak wyjaśniają UNGP proces, który naprawę rozwiązuje problem (jak są one rozumiane przez zainteresowanych?) wymaga zaangażowania przełożonych i zaufania na każdym poziomie.

Biorąc pod uwagę wielkość sieci Marriott i jej globalny zasięg, my – organizacje afiliowane w IUF - uważamy, że jedynym wiarygodnym sposobem zaangażowania zarządu na taką skalę jest partnerstwo Marriott z naszą globalną federacją. IUF jest najlepiej przygotowany do reprezentowania i przekazywania doświadczeń i wiedzy pracowników hoteli na całym świecie.

