

# **Gemeinsame Verpflichtung zur Verhinderung von sexueller Belästigung**

## **Anhang zur internationalen MELIÁ-IUL-Rahmenvereinbarung vom 9. Dezember 2013**

### **Einleitung**

Die Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist eine unverzichtbare Voraussetzung für die Achtung der grundlegenden Menschenrechte, und sie reflektiert die Bedeutung, die Meliá und die IUL der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz beimessen.

Laut IAO konstituiert die sexuelle Belästigung eine Form der Diskriminierung, auf die sich das IAO-Übereinkommen 111 über die Diskriminierung in Beruf und Beschäftigung bezieht, eine der Kernarbeitsnormen dieser Behörde. Sie bestätigt, dass alle Menschen, ungeachtet ihrer Rasse, ihres Glaubens und ihres Geschlechts, das Recht haben, materiellen Wohlstand und geistige Entwicklung in Freiheit und Würde, in wirtschaftlicher Sicherheit und unter gleich günstigen Bedingungen zu erstreben.

Der Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Normen und Empfehlungen der IAO definiert sexuelle Belästigung als eine besondere Form der Geschlechterdiskriminierung und präzisiert, dass ihre Definition sowohl die „Quidproquo“-Belästigung wie auch die Belästigung in einem feindlichen Arbeitsumfeld berücksichtigen müsse. Die „Quidproquo“-Belästigung ist definiert als „jede Form physischen, verbalen oder nichtverbalen Verhaltens sexueller Natur oder sonstiges, die Würde von Frauen und Männern beeinträchtigendes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das für die betroffene Person unerwünscht, unzumutbar und anstößig ist, und expliziter oder impliziter Missbrauch der Zurückweisung oder Duldung solchen Verhaltens als Grundlage für eine Entscheidung mit Auswirkungen auf die Tätigkeit der betroffenen Person“; und die „feindliche Arbeitsumwelt“ als „ein Verhalten, das eine einschüchternde, feindliche oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft.“

Im Rahmen der vorliegenden gemeinsamen Verpflichtung anerkennt Meliá die Verpflichtung zur Einhaltung der Gesetze und Verordnungen der Länder, in denen Meliá tätig ist. Bestimmte Bedingungen, die in der zwischen Meliá und der IUL vereinbarten Verpflichtung enthalten sind, können günstiger sein als jene, die in der nationalen Gesetzgebung bestimmter Länder vorgesehen sind. In diesem Fall wird sich Meliá mittels Dialogs und unter Einsatz größter Anstrengungen darum bemühen, die in dieser Verpflichtung anerkannten vorteilhaftesten Grundsätze zur Bekämpfung der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz zu fördern; das gilt sowohl für seine Konzernzentralen und Büros wie auch für die Einrichtungen, die es unter seinen Markennahmen betreibt.

## **Absichtserklärung**

Die vorliegende Verpflichtung geht von den von Meliá und der IUL bezüglich Vielfalt und Inklusion verfolgten Bemühungen aus, deren Zweck darin besteht, die berufliche Entwicklung jedes und jeder Einzelnen ungeachtet des Geschlechts, Alters, der ethnischen Herkunft, Behinderung oder sexuellen Orientierung zu fördern.

Sie ist ferner Teil der Sorgfaltspflicht von Meliá und der IUL, die Würde aller Personen zu wahren, die für Meliá und im Rahmen seiner Geschäftsbeziehungen für Dritte arbeiten, und ihre Rechte auf körperliche und seelische Unversehrtheit und auf Freiheit von Diskriminierung zu achten.

Die Vertragsparteien erachten es somit für gerecht und angemessen, die Problematik der sexuellen Belästigung in den Arbeitsbeziehungen in Angriff zu nehmen, und zwar ausgehend davon, dass sie nicht zulässig ist.

Die sexuelle Belästigung kann tiefgreifende Angstzustände auslösen und der Gesundheit schaden. Die sexuelle Belästigung kann sich negativ auf die Arbeitsleistung jener auswirken, die ihr zum Opfer fallen. Gleichermäßen kann sie dazu führen, dass Letztere ihren Arbeitsplatz kündigen, wenn die Belästigung vom Arbeitsplatz ausgeht.

Die sexuelle Belästigung konstituiert eine Form der körperlichen oder verbalen Gewalt, von der Frauen unverhältnismäßig oft an ihrem Arbeitsplatz betroffen sind. Gleichwohl müssen wir dafür sorgen, dass die sexuelle Belästigung von Männern oder auf der Grundlage der sexuellen Orientierung gleichermaßen berücksichtigt und mit ihr in gleicher Weise verfahren wird, und zwar ungeachtet des Rangs der Arbeitnehmer/innen oder des Geschäfts- bzw. Vertragsverhältnisses mit Meliá, und unter Berücksichtigung dessen, dass die Belästigung von unterschiedlichen Beteiligten ausgehen kann, darunter den eigenen Kunden oder den Vorgesetzten.

Die sexuelle Belästigung bei der Arbeit kann erschwerende Umstände aufweisen, wenn sie in einer Situation stattfindet, in der sie implizit oder explizit zur Bedingung für die Beschäftigung wird – etwa als Bedingung für eine Weiterbeschäftigung oder als Faktor, der sich auf die Beschäftigungsbedingungen und/oder die berufliche Karriere auswirkt.

Meliá und die IUL möchten sichergehen, dass allen Arbeitnehmer/innen bewusst ist, welche Handlungen/Verhaltensweisen eine sexuelle Belästigung konstituieren und dass sie vollständig verstehen, was von ihnen erwartet wird; dass sie wissen, wie ein mögliches Problem erkannt wird, und dass sie mutmaßliche Missbräuche ohne Vorbehalte über eigens eingerichtete Berichtswege an Meliá melden können, die als eines der Mittel für eine Prävention vorgesehen sind.

Meliá und die IUL haben gemeinsam die Maßnahmen und besten Praktiken festgelegt, die an die Mitgliedsorganisationen kommuniziert werden müssen, damit konkrete Maßnahmen erfolgen und davon ausgehend weitere Maßnahmen ergriffen werden können.

## **Prinzipien, Methoden und Verfahren für eine Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz**

Die zwischen Meliá und der IUL vereinbarten besten Praktiken und Maßnahmen beruhen auf den nachstehenden Prinzipien:

- Meliá, die IUL und ihre Mitgliedsorganisationen begegnen sexueller Belästigung mit „Nulltoleranz“;
- die sexuelle Belästigung ist ein Verstoß, dessen Nachweis mit der gemäß der lokalen gesetzlichen Regelung maximal möglichen Disziplinarstrafe geahndet wird;
- im Falle einer sexuellen Belästigung durch einen Mitarbeiter von Meliá, wird besagter Mitarbeiter, erforderlichenfalls versetzt, und das unbeschadet jeder anderen Bestrafung, die bis zu seiner Kündigung durch das Unternehmen reichen kann, und zwar in Übereinstimmung mit den Gesetzen des Landes und unabhängig von seinem Rang im Unternehmen;
- Meliá sichert hiermit zu, dass alle im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer/innen über diese Politik und über die damit verbundenen Rechte und Verantwortlichkeiten informiert werden, und behält sich vor, Schulungen zu diesem Thema durchzuführen;
- falsche Anschuldigungen von sexueller Belästigung führen zu denselben Konsequenzen wie oben;
- die der IUL angeschlossenen Gewerkschaften, die die Arbeitnehmer/innen bei Meliá vertreten, können Aktivitäten für eine Bewusstseinsbildung und entsprechende Schulung ihrer Mitglieder sicherstellen.

Meliá anerkennt im Zusammenhang mit sexueller Belästigungen am Arbeitsplatz die Wichtigkeit eines lokalen Beschwerdemechanismus, der den Arbeitnehmer/innen bekannt ist und eigens für jedes Land und gemäß seiner jeweiligen gesetzlichen Vorschriften etabliert wird, damit Vorfälle von sexueller Belästigung gemeldet werden und solche Vorfälle absolut vertraulich und neutral untersucht und gehandhabt werden. Die im Rahmen dieser Verfahren erfasste Information wird von eigens dafür geschulten Vertrauensleuten behandelt, und zwar in der Absicht, dass eine ehrliche und unvoreingenommene Untersuchung der gemeldeten Fälle stattfinden kann.

Meliá toleriert keine Vergeltungsmaßnahmen/Repressalien oder Einschüchterungen gegenüber Arbeitnehmer/innen, die Probleme im Zusammenhang mit sexueller Belästigung in jedweder ihrer Formen feststellen, diese melden und/oder an den Verfahren zur Handhabung eines mutmaßlichen Falles von sexueller Belästigung beteiligt sind, unter der Voraussetzung, dass dies in gutem Glauben und auf realen Tatsachen beruhend erfolgt.

Meliá arbeitet mit den der IUL angeschlossenen Gewerkschaften zusammen, damit garantiert ist, dass die Information über die vom Unternehmen eingegangene Verpflichtung zur Bekämpfung der sexuellen Belästigung zur Kenntnis genommen wird.

In Ländern, wo Meliá geschäftlich aktiv ist und es keine IUL-Mitgliedsgewerkschaften

gibt, muss Meliá die vorliegende Verpflichtung als Referenzrahmen einsetzen, um zu einer Umsetzung der genannten Maßnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung zu gelangen.

Meliá verpflichtet sich, seinen Einfluss geltend zu machen, damit jeder Fall von sexueller Belästigung geklärt wird, zu dem es im Rahmen seiner Geschäftsbeziehungen mit Inhabern von Betrieben mit Managementverträgen oder von in Lizenz vergebenen Betrieben, mit Subunternehmern, Zulieferern von Gütern und Dienstleistungen oder im Rahmen jeder anderen Geschäftsbeziehung kommt, die für, mit oder unter seinen Markenzeichen stattfindet.

Meliá verpflichtet sich gleichermaßen, diese Politik jeder einzelnen seiner Interessensgruppen, einschließlich seinen Kunden, über die dafür am besten geeigneten Informationskanäle zur Kenntnis zu bringen, und zwar ungeachtet der Maßnahmen, die entsprechend der Gesetzeslage vor Ort anwendbar sind, wo der gemeldete Zwischenfall stattgefunden hat.

Meliá wird klar und deutlich vertreten, dass seine Politik der Nulltoleranz gegenüber sexueller Belästigung eine der grundlegenden Säulen seiner CSR-Politik ist sowie einer der grundlegenden Pfeiler der Menschenrechtspolitik von Meliá.

### **Nächste Schritte**

Meliá und die IUL sind der Ansicht, dass für eine Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz konkrete Maßnahmen erfolgen müssen. Meliá begrüßt die Mitsprache der IUL und ihre Unterstützung bei der Umsetzung der eingegangenen Verpflichtungen und des gegenseitigen Austausches über die besten Praktiken, die Aufklärung und die Folgetätigkeiten.

Damit die Wirkung der Mittel und Maßnahmen im Kampf gegen die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in jedem Land garantiert ist, und um sicherzustellen, dass die Grundlagen der zuvor genannten Prinzipien bekannt werden, vereinbaren die Vertragsparteien regelmäßige Prüfverfahren für eine Evaluierung der mit ihren Maßnahmen erzielten Fortschritte (jährliche Tagung).

Unterzeichnet am 17. Januar 2019 in Palma de Mallorca

IUL  
Sue Longley  
Generalsekretärin

Meliá Hotels International  
Gabriel Escarrer  
CEO

*Die spanische Fassung dieser Vereinbarung ist maßgeblich.*