



ANEXO DEL ACUERDO UITA/COLSIBA Y CHIQUITA ENTENDIMIENTO CONJUNTO SOBRE ACOSO SEXUAL

Las operaciones de Chiquita seguirán propiciando un ambiente seguro para que las mujeres trabajadoras puedan desempeñarse dentro de un espacio libre de todo tipo de acoso, hostigamiento o discriminación en razón de su condición o género.

Chiquita, UITA y COLSIBA deciden trabajar en la elaboración de un entendimiento conjunto en temas de acoso sexual respecto a que no se tolerará este tipo de acoso en el lugar de trabajo. Esta labor conjunta incluye la creación de común acuerdo de estrategias de formación e intercambio de ejemplos de buenas prácticas, dirigido a todo el personal, para la prevención de situaciones de acoso sexual.

En ese sentido, cada centro de trabajo deberá adoptar las medidas necesarias para que las trabajadoras y los trabajadores tengan acceso a la información acerca de los derechos que les asisten en el ambiente laboral. Las medidas deben tener en consideración las legislaciones (y particularidades relevantes de cada país donde Chiquita opere). Las legislaciones normalmente constituyen normas mínimas pero no máximas. Cuando las disposiciones de la ley y de este acuerdo traten el mismo tema, se deberá aplicar la norma que ofrezca la mayor protección para las trabajadoras y los trabajadores.

Un texto modelo que podría servir como guía en las Convenciones Colectivas de Trabajo se puede encontrar en el Anexo VII de "Repertorio de recomendaciones prácticas - Seguridad y salud en la agricultura" OIT, 2011. Se adjunta una copia.

Por las partes, el 27 de marzo, 2013:

Ron Oswald
Secretario General

Iris Mungia
COLSIBA

Manuel Rodriguez
Chiquita Brands

Anexo VII de “Repertorio de recomendaciones prácticas - Seguridad y salud en la agricultura” OIT, 2011:

(http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/normativeinstrument/wcms_160708.pdf)

Modelo de política sobre el acoso sexual

1. La empresa X prohíbe cualquier forma de acoso sexual a sus trabajadores y solicitantes de empleo por parte de cualquier trabajador, trabajador no empleado o solicitante de empleo. Dicha conducta puede sancionarse con medidas disciplinarias que pueden llegar hasta el despido.

2. Esta política se aplica a todos los trabajadores. La empresa no tolerará, consentirá o permitirá ninguna forma de acoso sexual, ya sea por parte de compañeros de trabajo, supervisores u otros trabajadores no empleados que colaboren con la empresa.

3. El acoso sexual se define como toda conducta que implique insinuaciones sexuales no deseadas o cualquier otro tipo de comportamiento verbal o físico de carácter sexual cuando:

- la sumisión o el rechazo ante ese tipo de conducta se utiliza como base para conceder ascensos o para tomar otras decisiones relacionadas con el empleo;
- la conducta interfiere de forma injustificada con el trabajo que desempeña una persona o crea un entorno de trabajo intimidante, hostil u ofensivo para la misma.

Los trabajadores de la empresa X tienen derecho a trabajar en un entorno libre de acoso sexual y que no sea ni hostil ni ofensivo. Reconocemos el acoso sexual como una discriminación ilícita y una conducta que denigra y humilla a un individuo por cuestiones relacionadas con la raza, la religión, el origen nacional, las preferencias sexuales, la edad, la discapacidad u otras características o circunstancias similares.

Ningún responsable o supervisor deberá amenazar o dar a entender que el rechazo de un trabajador a someterse a insinuaciones sexuales afectará negativamente a su empleo, a su remuneración, a sus posibilidades de promoción o a las tareas que se le asignen, así como a cualquier otro término o condición de empleo o de desarrollo profesional. Las bromas de carácter sexual, las fotos obscenas y cualquier otra conducta que tienda a tratar a los empleados de un sexo concreto como objetos sexuales están prohibidas.

4. Los trabajadores que presenten quejas relacionadas con el acoso sexual deberían informar (y se alienta a que lo hagan) de dichas quejas a su supervisor. Si este último es la causa de la conducta ofensiva, el trabajador puede informar sobre esta cuestión directamente a [especificar varios funcionarios (por ejemplo, el Director de Recursos Humanos, el responsable de contacto asignado, etc.)]. Su queja será estudiada de forma inmediata y rigurosa. Se garantizará la confidencialidad de los informes y las investigaciones relativas al acoso sexual en la mayor medida posible.

5. Todo director, supervisor o trabajador que, tras haberse realizado la investigación pertinente, se confirme que ha incurrido en prácticas de acoso sexual hacia otro trabajador, será sancionado con medidas disciplinarias que pueden llegar hasta el despido.

6. Si cualquier parte implicada directamente en una investigación sobre un caso de acoso sexual no está satisfecha con el resultado o la resolución, tiene derecho a apelar la decisión. La parte que no esté de acuerdo con el resultado debería presentar sus comentarios por escrito a [especificar el nombre del funcionario (por ejemplo, la Comisión de Género o el responsable de contacto)].

7. En ningún caso, la empresa tomará represalias contra ninguna persona que presente una queja por acoso sexual, ni permitirá que ningún trabajador lo haga. Las medidas de represalia constituyen una grave violación del presente modelo de política sobre el acoso sexual y, si tienen lugar, debería informarse inmediatamente al respecto. Cualquier persona que se descubra que ha tomado represalias contra otra por haber informado sobre un caso de acoso sexual será sancionada con las medidas disciplinarias correspondientes, que pueden llegar hasta el despido.

Fuente: Estas orientaciones fueron elaboradas por Ethical Trading Initiative (Iniciativa de Comercio Ético) en consulta con sus mandantes tripartitos, y fueron extraídas de un manual de formación para supervisores y directores que tiene como objetivo prestar asistencia a los empleadores y a los sindicatos para luchar contra el acoso sexual en el ámbito de la agricultura: <http://www.ethicaltrade.org/in-action/projects/eti-supervisor-training-project>. Se puede acceder gratuitamente a estos materiales de formación en: www.ethicaltrade.org/resources/key-eti-resources/supervisor-training-programme-materials#downloads.