



Gemeinsame IUL-IndustriAll-Unilever – Verpflichtung zur Verhinderung von sexueller Belästigung

Unilever, die IUL und IndustriAll bekräftigen ihre gemeinsame Verpflichtung zur Förderung von Vielfalt und Inklusion in der Belegschaft von Unilever. Die Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist eine wesentliche Grundlage für die Förderung einer Kultur der Inklusion und der Vielfalt. Unsere gemeinsame Vereinbarung gründet sich auf Bemühungen seitens Unilever, der IUL, IndustriAll und ihrer jeweiligen regionalen Organisationen, Mitgliedsverbände und europäischen Mitglieder in Zusammenarbeit mit dem UEWC.

Diese gemeinsame Erklärung legt die Standards, Grundsätze und Praktiken dar, auf deren Grundlage Unilever, die IUL und IndustriAll sich zur Zusammenarbeit verpflichten, um sicherzustellen, dass dieses Ziel erreicht wird.

Absichtserklärung

Sexuelle Belästigung ist ein schweres Vergehen, das in vielen Ländern der Welt eine Straftat darstellt. Sexuelle Belästigung gilt nach einem der Kernübereinkommen der IAO, dem Übereinkommen Nr. 111 über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), als eine Form der Diskriminierung.

Sexuelle Belästigung kann schwere Ängste und Erkrankungen auslösen und dazu führen, dass das Opfer seine Arbeit kündigt. Sexuelle Belästigung ist ein universelles Problem. Weibliche Arbeitskräfte, insbesondere solche, die auf Plantagen und in Exporthandelszonen tätig sind, sowie Leih-, Zeit- und/oder Wanderarbeitskräfte können besonders verwundbar sein.

Bei sexueller Belästigung handelt es sich überwiegend um Übergriffe von Männern gegen Frauen. Sexuelle Belästigung kann auch aufgrund der sexuellen Orientierung erfolgen. Sie kann von Kollegen, Vorgesetzten, Führungskräften oder Kunden begangen werden.

Sexuelle Belästigung untergräbt die Gleichheit, beschädigt die Arbeitsbeziehungen und beeinträchtigt die Produktivität. Sie kann viele Formen annehmen und Folgendes umfassen:

- Beleidigungen oder unangebrachte Bemerkungen, Witze, Andeutungen und Kommentare in Bezug auf die Kleidung, das Äussere, das Alter, die Familiensituation usw. einer Person:



- Eine herablassende oder paternalistische Einstellung mit sexuellen, die Würde untergrabenden Bezügen;
- Alle unerwünschten impliziten oder expliziten Einladungen oder Bitten, gleich ob sie von Drohungen begleitet sind oder nicht;
- Alle anzüglichen Blicke oder Gesten, die mit der Sexualität verbunden werden;
- Und alle unnötigen körperlichen Kontakte wie Berührungen, Zärtlichkeiten, Kneifen oder Übergriffe.

Beschäftigte sind besonders anfällig für sexuelle Belästigung, wenn diese in einer Situation stattfindet, in der die Belästigung als Beschäftigungsbedingung oder als Voraussetzung für die Beschäftigung empfunden wird, oder sie die Beschäftigungsbedingungen und/oder den beruflichen Aufstieg beeinflussen kann.

Unilever, die IUL und IndustriAll möchten sicherstellen, dass alle Beschäftigten, einschliesslich der von Leiharbeitsfirmen bereitgestellten Beschäftigten, sich dessen bewusst sind, was sexuelle Belästigung ist, und dass sie voll und ganz verstehen, was von ihnen erwartet wird, dass sie wissen, wie ein potenzielles Problem zur Sprache gebracht werden soll, und dass sie sich trauen, angebliche Missbräuche zu melden.

Wir haben gemeinsam Massnahmen und vorbildliche Praktiken ermittelt, die den Unternehmen von Unilever und den angeschlossenen Gewerkschaften mitgeteilt werden sollen, um ein konkretes Vorgehen und Folgemaassnahmen zu ermöglichen.

Grundsätze, Verfahren und Prozesse zur Unterbindung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Die Verfahren, auf die sich die IUL, IndustriAll und Unilever geeinigt haben, beruhen auf den folgenden Grundsätzen:

- Sexuelle Belästigung ist ein Disziplinarvergehen
- Fälle von sexueller Belästigung werden vertraulich untersucht und in einer Weise gehandhabt, die den betroffenen Personen Vertraulichkeit gewährleistet, und zwar innerhalb strenger Zeitvorgaben
- In Fällen sexueller Belästigung wird der Täter, nicht die beschwerdeführende Person, versetzt, falls erforderlich
- Der Konzern wird alle Mitarbeiter/innen und Führungskräfte in dieser Politik und in den Verantwortlichkeiten, die sich für sie daraus ergeben, unterweisen



- Der Konzern wird Fälle von sexueller Belästigung verfolgen, um festzustellen, wo weitere Massnahmen angebracht sein könnten

Die IUL und IndustriAll haben eine Politik gegen sexuelle Belästigung auf der Grundlage internationaler Normen entwickelt und werden mit ihren Mitgliedsverbänden zusammenarbeiten, um diese Politik durch Sensibilisierungs- und Schulungsprogramme und durch Kollektivverhandlungen zu fördern und umzusetzen.

Unilever wird keine Vergeltungsmassnahmen oder Schikanen gegenüber Beschäftigten dulden, die Probleme im Zusammenhang mit irgendeiner Form von sexueller Belästigung feststellen und zur Sprache bringen oder die Beschwerden einreichen und/oder an Verfahren wegen angeblicher sexueller Belästigung beteiligt sind, entweder unmittelbar bei der Betriebsleitung oder im Rahmen der bestehenden individuellen oder kollektiven Beschwerdeverfahren. Unilever wird mit den legitimen Gewerkschaften zusammenarbeiten, um sicherzustellen, dass die bestehenden Prozesse in vollem Umfang in Anspruch genommen werden können und dass, falls die bestehenden Prozesse sich als unzulänglich erweisen, auch zusätzliche Kanäle eröffnet werden können.

Gewerkschaftsvertreter/innen spielen eine entscheidende Rolle:

- Gegenüber der Betriebsleitung, indem sie ihre Mitglieder darüber aufklären, was unter sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu verstehen ist
- Indem sie für Sensibilisierung und Schulung sorgen
- Indem sie Beschäftigten/Mitgliedern dabei helfen, Beschwerden und Probleme entweder im Rahmen der Unilever-Unternehmensgrundsätze oder im Rahmen der bestehenden individuellen oder kollektiven Beschwerdeverfahren und/oder der nationalen Rechtsvorschriften vorzubringen.

Nächste Schritte

Unilever, die IUL und IndustriAll sind der Überzeugung, dass konkrete Massnahmen getroffen werden müssen, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern. Für Unilever sind diese Schritte von grundlegender Bedeutung, um sicherzustellen, dass seine Ziele in Bezug auf Vielfalt und Inklusion erreicht werden. Unilever begrüsst die Einbeziehung der IUL und von IndustriALL in die Identifizierung von Bereichen mit erhöhtem Risiko, die Ermittlung von vorbildlichen Praktiken, die Bewusstseinsbildung und die Überwachung von Fortschritten.



Um wirksame Massnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz auf der Grundlage der vorstehend erwähnten Grundsätze sicherzustellen, werden die örtlichen Betriebsleitungen und Gewerkschaften:

- Soweit ein Dokument mit vergleichbaren Standards und Verfahren noch nicht vorhanden ist, eine klare und genaue örtliche Politik in Bezug auf sexuelle Belästigung, Beschwerdeverfahren und Mechanismen für Streitbeilegung/die Handhabung von Beschwerden auf der Grundlage internationaler Standards und nationaler Rechtsvorschriften und der nationalen Vorschriften und Gepflogenheiten im Bereich der Kollektivverhandlungen vereinbaren und schriftlich fixieren. Mit dem Verfahren wird sichergestellt, dass
 - A) Fälle von sexueller Belästigung von Vertrauenspersonen mit spezieller Schulung in diesem Bereich gehandhabt werden
 - B) alle Beschwerden im Zusammenhang mit sexueller Belästigung sicher, zügig und vertraulich untersucht werden
 - C) die Untersuchung von Beschwerden von unabhängigen Personen /Strukturen im Einklang mit den Unternehmensgrundsätzen und/oder anderen einvernehmlich festgelegten Vorkehrungen durchgeführt wird
 - D) die beschwerdeführenden Personen in allen Fällen über ihre gesetzliche Rechte informiert werden
 - E) das Ergebnis der Untersuchung einer Beschwerde formell aufgezeichnet und der beschwerdeführenden Person zugestellt und von ihr überprüft wird
 - F) die Strafen, die gegen diejenigen verhängt werden, denen sexuelle Belästigung nachgewiesen wird, klar festgelegt sind
 - G) den Opfern von sexueller Belästigung im Verlauf des gesamten Verfahrens und seines Ergebnisses in vollem Umfang Schutz und Unterstützung gewährt wird
- Angemessene Massnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass die örtlichen Betriebsleitungen und Gewerkschaftsmitglieder und –vertreter/innen sich der einschlägigen internationalen Standards in Bezug auf sexuelle Belästigung und der in Unilevers Unternehmensgrundsätzen festgelegten Verfahren in vollem Umfang bewusst sind.
- Wo es Bereiche mit erhöhtem Risiko gibt, z. B. Plantagen, auf denen eine grosse Zahl von Zeitarbeitskräften beschäftigt werden und viele Frauen arbeiten, die überwiegend von Männern beaufsichtigt werden, sollten von der Betriebsleitung und der Gewerkschaft spezifische Sensibilisierungs- und



Schulungsmassnahmen beschlossen und umgesetzt werden. Die Gemeinsame Unilever-IUL-IndustriALL – Arbeitsgruppe wird diesen Prozess, soweit erforderlich, unterstützen und Erfahrungen und vorbildliche Praktiken verfolgen und weitergeben.

- Sich auf regelmässige Überprüfungsverfahren zur Überwachung von Fortschritten einigen.

Gespräche der örtlichen Gewerkschaften/Betriebsleitungen über die Umsetzung der vorerwähnten Verfahren werden nach der Unterzeichnung dieser gemeinsamen Vereinbarungserklärung beginnen und 2016 abgeschlossen.

Die Gemeinsame Arbeitsgruppe kann auch Bereiche bestimmen, in denen ihres Erachtens erhöhte Risiken bestehen, und gegebenenfalls entsprechende Massnahmen vorschlagen und weiterverfolgen.

London, Genf, 26.01.2016

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'P. Polman'.

Paul Polman
Chief Executive Officer

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'R. Oswald'.

Ron Oswald
Generalsekretär IUL

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'J. Raina'.

Jyrki Raina,
Generalsekretär Globale
Gewerkschaft IndustriAll