



Compromisso conjunto da UITA-IndustriAll-Unilever para prevenir o assédio sexual

Unilever, UITA e IndustriALL declaram o seu compromisso conjunto, com o objetivo de promover a diversidade e a inclusão para os funcionários não-executivos da Unilever. A prevenção do assédio sexual no local de trabalho é um fundamento essencial para promover uma cultura de inclusão e diversidade. Nosso compromisso comum baseia-se nos esforços da Unilever, da UITA, da IndustriAll e das respectivas organizações regionais, as afiliadas e os membros europeus que atuam através do Comitê de Empresa Europeu Unilever.

Esse compromisso conjunto é um resumo das normas, dos princípios e das práticas de acordo com as que a Unilever, a UITA e a IndustriAll se comprometem a trabalhar juntas para garantir que este objetivo seja atingido.

Declaração de Propósitos

O assédio sexual é um delito grave, sendo ilegal em muitos países. O assédio sexual é considerado uma forma de discriminação sob uma das Convenções Básicas da OIT, a Convenção 111 sobre a Discriminação (Emprego e Ocupação).

O assédio sexual pode causar problemas graves de aflição e de saúde e pode levar a vítima a deixar o seu trabalho. O assédio sexual é um problema universal. As trabalhadoras são particularmente vulneráveis, sobretudo nas plantações e zonas francas, bem como para as trabalhadoras eventuais, temporárias ou migrantes.

Grande parte do assédio sexual é cometido por homens contra mulheres. O assédio sexual também pode ocorrer devido à orientação sexual. Pode ser feito por colegas, supervisores, gerentes ou clientes.

O assédio sexual prejudica a igualdade, danifica as relações de trabalho e afeta a produtividade. Pode assumir muitas formas e pode abranger:

- Qualquer insulto ou observação inapropriada, piada, insinuação e comentário sobre a vestimenta, o físico, a idade, a situação familiar, etc. de uma pessoa;
- Uma atitude condescendente ou paternalista com implicações sexuais que menosprezem a dignidade;
- Qualquer convite ou solicitação indesejada, implícita ou explícita, acompanhada ou não por ameaças;
- Todos os olhares maliciosos ou outro gesto associado à sexualidade;



- Bem como todo contato físico desnecessário, como apalpação, carícias, beliscões ou agressões.

Os trabalhadores e as trabalhadoras são particularmente vulneráveis ao assédio sexual quando ocorre uma situação em que o risco de assédio é percebido como uma condição de emprego ou uma pré-condição para o emprego, ou para influenciar as condições de emprego ou promoção na carreira de trabalho.

Unilever, a UITA e a IndustriAll desejam garantir que todos os funcionários/as, incluindo os que são administrados pelos fornecedores de trabalho externo, saibam o que constitui o assédio sexual e entendam o que se espera deles, saibam como expor um problema potencial e se sintam seguros para notificar qualquer suspeita de abuso.

Em conjunto temos conseguido identificar ações e boas práticas para serem comunicadas às companhias da Unilever e às Organizações Sindicais afiliadas, a fim de permitir medidas concretas e um acompanhamento posterior.

Princípios, Procedimentos e Processos para impedir o assédio sexual nos locais de trabalho

Os procedimentos acordados entre a UITA, a IndustriAll e a Unilever baseiam-se nos seguintes princípios:

- O assédio sexual é uma infração disciplinar;
- Os incidentes de assédio sexual serão investigados de forma confidencial e tratados de uma forma que garanta a confidencialidade das pessoas envolvidas e dentro de prazos rigorosos;
- Em casos de assédio sexual, o infrator será demitido e não a pessoa que apresentou a denúncia, caso seja necessário;
- A Companhia capacitará todos os funcionários e gerentes respeito à política e as suas responsabilidades de acordo com este compromisso;
- A Companhia irá monitorar os casos de assédio sexual, a fim de identificar onde poderiam ser apropriadas novas ações.

A UITA e a IndustriAll têm desenvolvido políticas baseadas em normas internacionais contra o assédio sexual e irão colaborar com suas afiliadas, a fim de promovê-las e implementá-las através de programas de conscientização e capacitação e nas negociações coletivas.

Unilever não admitirá as retaliações ou perseguições contra os trabalhadores e trabalhadoras que identifiquem e apresentem problemas relacionados a qualquer



forma de assédio sexual ou quem apresente queixas ou participem de quaisquer processos relacionados a um suposto assédio sexual, seja diretamente com a gerencia ou através dos procedimentos existentes de queixas individuais ou coletivas. Unilever irá colaborar com os sindicatos legítimos para garantir que os processos vigentes sejam plenamente utilizados e também possam estabelecer outros canais para os processos já existentes que demonstrem ser inadequados.

Os representantes sindicais exercem uma função essencial:

- Com a gerencia, aconselhando seus membros sobre o que consiste o Assédio Sexual no local de trabalho;
- Em seus esforços com relação à conscientização e capacitação;
- Em sua assistência aos trabalhadores e membros para elevar as queixas e problemas, seja pelo processo do Código de Unilever ou pelos procedimentos existentes para queixas individuais ou coletivas ou com base na legislação nacional.

Próximos passos

Unilever, a UITA e a IndustriAll consideram que ações concretas são necessárias para prevenir o assédio sexual nos locais de trabalho. Unilever acredita que esses passos são essenciais para atingir os seus objetivos com relação à diversidade e à inclusão. Unilever acolhe com satisfação a intervenção da UITA e IndustriAll para identificar as áreas de maior risco e melhores práticas, bem como aumentar a sensibilização e supervisionar os avanços.

Com o objetivo de assegurar uma ação eficaz para prevenir o assédio sexual nos locais de trabalho com base nos princípios acima referidos, a gerencia e os sindicatos devem:

- Concordar e documentar uma política local clara e precisa relativa ao assédio sexual nos locais onde ainda não exista um documento com as normas e os procedimentos comparáveis. Essa política irá incluir os procedimentos de queixas e os mecanismos para a solução de conflitos/tramitação de queixa com base nas normas internacionais e nas legislações e práticas nacionais referente à negociação coletiva. O procedimento garantirá que:
 - A) Os incidentes de assédio sexual sejam tramitados por pessoas de confiança com formação específica nesta área;
 - B) todas as reclamações sobre assédio sexual são investigadas de forma segura, rápida e confidencial;



- C) a investigação das queixas será conduzida por pessoas/estruturas independentes, como está definido no procedimento de princípios do Código Empresarial ou outras disposições acordadas mutuamente;
 - D) em todos os casos, os requerentes devem ser informados sobre os seus direitos legais;
 - E) os resultados da investigação da denúncia serão formalmente registrados e comunicados ao requerente e revisados por ele;
 - F) sejam estabelecidas sanções claras contra aqueles que cometam assédio sexual comprovado;
 - G) se assegure proteção total e apoio às vítimas de assédio sexual durante todo o processo e seus resultados.
-
- Tomar as medidas adequadas para garantir que a gerência local e os membros e representantes sindicais estejam plenamente conscientes das normas internacionais relevantes em matéria de assédio sexual e os procedimentos descritos nos princípios do Código Empresarial da Unilever.
 - Aprovar e implementar medidas específicas de sensibilização e formação por parte da gerência e do sindicato em todos os locais que apresentem maiores riscos, por exemplo: as plantações, onde se empregam altos níveis de mão de obra sazonal e onde um grande número de mulheres são supervisionadas por uma maioria de homens. O Grupo Misto de Trabalho Unilever-UITA-IndustriAll irá cooperar com esse processo sempre que seja necessário e irá controlar e intercambiar experiências e boas práticas.
 - Concordar com procedimentos periódicos de revisão para monitorar os progressos.

As negociações entre sindicato/gerência a nível local para levar adiante os procedimentos anteriores começarão logo após a assinatura deste compromisso conjunto, concluído em 2016.

O Grupo Misto de Trabalho também poderá identificar áreas onde há maiores riscos e, eventualmente, propor e realizar o acompanhamento de tais ações.



Londres, Genebra, 26.01.2016

Paul Polman
Chefe Executivo

Ron Oswald
Secretário Geral UITA

Jyrki Raina,
Secretário Geral
IndustriAll Global Union