



## **IUL, IndustriALL, Unilever: gemensamt åtagande för att förebygga sexuella trakasserier**

Unilever, IUL och IndustriAll bekräftar sitt gemensamma åtagande att främja mångfald och integration bland arbetstagarna inom Unilever. Att förebygga sexuella trakasserier på arbetsplatsen är en viktig grund för främjandet av en integrations- och mångfaldskultur. Vårt gemensamma åtagande bygger vidare på insatser från Unilever, IUL, IndustriAll och deras respektive regionalorganisationer, medlemsförbund och europeiska medlemmars arbete i Unilevers europeiska koncernråd.

Detta gemensamma uttalande anger de normer, principer och rutiner som Unilever, IUL och IndustriAll åtar sig att tillsammans främja för att säkra att målet nås.

### **Avsiktsförklaring**

Sexuella trakasserier är en allvarlig överträdelse som är olaglig i många av världens länder. Sexuella trakasserier betraktas som en form av diskriminering i en av ILO:s kärnkonventioner, nr 111 om diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning.

Sexuella trakasserier kan orsaka stort lidande och ohälsa och leda till att den drabbade säger upp sig från jobbet. Sexuella trakasserier är ett universellt problem. Kvinnliga arbetstagare kan vara särskilt sårbara i synnerhet om de arbetar på plantager, i industriella frizoner för bearbetning på export, är inhyrda, har tidsbegränsade anställningar eller är migranter.

De flesta sexuella trakasserier utförs av män mot kvinnor. Sexuella trakasserier kan dessutom äga rum utifrån sexuell läggning. Förövaren kan vara en arbetskamrat, förman, chef eller kund.

Sexuella trakasserier underminerar jämställdhet, skadar arbetsrelationer och försämrar produktiviteten. Det kan ta sig många uttryck, till exempel:

- Förolämpningar och opassande uttalanden, skämt, antydningar och kommentarer om någons klädsel, kropp, ålder, familjesituation, etc;
- En nedlåtande eller chauvinistisk attityd med sexuella undertoner som undergräver värdigheten;
- Ovälkomna uppmaningar eller krav, underförstådda eller uttryckliga, antingen de är åtföljda eller inte av hot;
- Anstötliga blickar eller gester som förknippas med sexualitet;
- Onödig kroppskontakt, till exempel beröringar, smekningar, nyp eller överfall.



Anställda är särskilt sårbara för sexuella trakasserier om de sker i en situation där de uppfattas som ett anställningsvillkor eller en förutsättning för anställning eller kan påverka anställningsvillkor och/eller karriärmöjligheter.

Unilever, IUL och IndustriAll vill säkerställa att alla anställda – även de som hyrs in från bemanningsföretag – är medvetna om vad som menas med sexuella trakasserier och fullt ut förstår vad som förväntas av dem, vet hur de ska göra för att ta upp eventuella problem och vågar rapportera missförhållanden.

Vi har gemensamt fastställt åtgärder och bästa praxis som ska delges Unilevers företag och IULs och IndustriAlls medlemsförbund för att möjliggöra konkret handling och ytterligare uppföljning.

## **Principer, rutiner och processer för att stoppa sexuella trakasserier på arbetsplatsen**

Rutinerna som beslutats av IUL, IndustriALL och Unilever bygger på följande principer:

- Sexuella trakasserier är en disciplinär förseelse.
- Fall av sexuella trakasserier ska utredas konfidentiellt och hanteras på ett sätt som säkerställer sekretessen för de berörda personerna och inom bestämda tidsramar.
- I fall av sexuella trakasserier är det förövaren och inte den som framför klagomålet som, när så krävs, ska omplaceras.
- Företaget ska utbildar all personal och alla chefer om denna policy och om vilket ansvar som åligger dem.
- Företaget ska följa upp fall av sexuella trakasserier för att fastställa var det eventuellt behövs ytterligare åtgärder.

IUL och IndustriALL har utformat riktlinjer baserade på internationella normer mot sexuella trakasserier och ska tillsammans med sina respektive medlemsförbund arbeta för att främja och tillämpa dessa genom information, utbildningsprogram och kollektivavtalsförhandlingar.

Unilever kommer inte att tolerera hämndaktioner eller repressalier mot anställda som identifierar och tar upp problem beträffande någon form av sexuella trakasserier eller som inlämnar klagomål eller medverkar i procedurer om påstådda sexuella trakasserier vare sig direkt med företagsledningen eller genom de individuella eller kollektiva klagomålsförfarandena. Unilever ska tillsammans med legitima fackliga organisationer arbeta för att säkerställa att de befintliga processerna kan användas



helt och fullt samt att ytterligare kanaler dessutom kan öppnas när befintliga processer visar sig otillräckliga.

De fackligt förtroendevalda har en central roll i att:

- tillsammans med företagsledningen upplysa sina medlemmar om vad som menas med sexuella trakasserier på arbetsplatsen.
- arbeta med information och utbildning.
- hjälpa anställda/medlemmar att framföra klagomål och påtala problem, antingen genom den process som finns i Unilevers uppförandekod eller via de etablerade individuella eller kollektiva klagomålsförfarandena och/eller den nationella lagstiftningen.

### Nästa steg

Unilever, IUL och IndustriAll anser att konkreta åtgärder behövs för att förebygga sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Unilever ser dessa steg som grundläggande för att säkra företagets mångfalds- och integrationsmål. Unilever välkomnar IULs och IndustriALLs delaktighet i kartläggningen av högriskområden och bästa praxis samt i informations- och uppföljningsarbetet.

För att säkerställa ett effektivt förebyggande av sexuella trakasserier på arbetsplatsen utifrån ovanstående principer ska lokala företagsledningar och fack:

- där ett dokument med jämförbara normer och rutiner redan föreligger tillsammans besluta om och dokumentera en klar och tydlig lokal policy för sexuella trakasserier, klagomålsförfaranden och mekanismer för tvistlösning eller klagomålshantering, som är baserad på internationella normer samt nationella lagar, kollektivavtal och praxis. Rutinerna ska säkerställa att:
  - A) Fall av sexuella trakasserier hanteras av personer som ånjuter förtroende och som har specialutbildning på området.
  - B) Samtliga klagomål rörande sexuella trakasserier utreds på ett säkert, snabbt och konfidentiellt sätt.
  - C) Utredningar av klagomål utförs av oberoende personer eller strukturer, i enlighet med uppförandekodens rutiner och/eller annan ömsesidig överenskommelse.
  - D) Klaganden i samtliga fall måste informeras om sina juridiska rättigheter.
  - E) Resultatet av klagomålsutredningen formellt registreras och meddelas samt granskas av klaganden.



F) Påföljder för den som befinns skyldig till sexuella trakasserier tydligt anges.

G) Den som drabbats av sexuella trakasserier får fullt skydd och stöd under hela processen och utslaget.

- Vidta lämpliga åtgärder för att garantera att lokala företagsledningar samt fackliga medlemmar och förtroendevalda har full kännedom om de relevanta internationella normerna om sexuella trakasserier och de rutiner som föreskrivs i Unilevers uppförandekod.
- I högriskområden – till exempel plantager, där tidsbegränsad arbetskraft används i stor omfattning och ett stort antal kvinnor i huvudsak har manliga arbetsledare – ska företagsledning och fackliga organisationer komma överens om och genomföra specifika informations- och utbildningsinsatser . Unilevers, IULs och IndustriALLs gemensamma arbetsgrupp ska när så behövs hjälpa till i och följa upp denna process, och utbyta erfarenheter och bästa praxis.
- Parterna kommer överens om en regelbunden granskningsprocedur för att följa utvecklingen.

Lokala samtal mellan företagsledning och fackliga organisationer om tillämpningen av ovanstående rutiner ska påbörjas när detta gemensamma åtagande undertecknats och genomförs under 2016.

Den gemensamma arbetsgruppen kan dessutom identifiera områden som den betraktar som mer riskabla och, efter behov, föreslå och följa upp åtgärder.

London och Genève, 2016-01-26

Paul Polman  
Verkställande direktör

Ron Oswald  
Generalsekreterare, IUL

Jyrki Raina  
Generalsekreterare  
IndustriAll Global Union