



## **Compromiso conjunto de UITA–IndustriAll–Unilever para prevenir el acoso sexual**

Unilever, la UITA e IndustriAll afirman su compromiso conjunto a efectos de promover la diversidad y la inclusión en el seno del personal no directivo de Unilever. La prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo es un fundamento esencial para la promoción de una cultura de inclusión y diversidad. Nuestro compromiso común se asienta en los esfuerzos de Unilever, la UITA, IndustriAll y sus respectivas organizaciones regionales, las afiliadas y los miembros europeos que actúan a través del Comité de Empresa Europeo Unilever.

Este compromiso conjunto resume las normas, los principios y las prácticas respecto a las cuales Unilever, la UITA e IndustriAll se comprometen a colaborar juntos a fin de asegurar que esta meta sea alcanzada.

### **Declaración de Propósitos**

El acoso sexual constituye una grave ofensa, siendo ilícito en muchos países del mundo. El acoso sexual es considerado una forma de discriminación bajo uno de los Convenios Básicos de la OIT, el Convenio 111 sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación).

El acoso sexual puede causar una severa angustia y problemas de salud y puede conducir a la víctima a dejar su puesto de trabajo. El acoso sexual es un problema universal. Pueden ser particularmente vulnerables las trabajadoras, en especial en plantaciones y zonas francas, así como las trabajadoras eventuales, temporarias o migratorias.

Gran parte del acoso sexual es cometido por hombres contra mujeres. El acoso sexual puede asimismo ocurrir por motivos de orientación sexual. Puede ser cometido por colegas, supervisores, gerentes o clientes.

El acoso sexual menoscaba la igualdad, deteriora las relaciones de trabajo y afecta la productividad. Puede adoptar muchas formas y puede comprender:

- Todo insulto o observación inapropiada, broma, insinuación y comentario relativo a la vestimenta, el físico, la edad, la situación familiar, etc. de una persona;
- Una actitud condescendiente o paternalista con implicaciones sexuales que menoscabe la dignidad;
- Toda invitación o solicitud no deseada, implícita o explícita, ya sea acompañada por amenazas o no;
- Toda mirada lasciva u otro gesto asociado con la sexualidad;
- Así como todo contacto físico innecesario, tales como toqueteos, caricias, pellizcos o agresiones.



Los empleados y las empleadas son particularmente vulnerables al acoso sexual cuando tiene lugar en una situación donde el riesgo de acoso se percibe como una condición del empleo o una condición previa para el empleo, o pueda influenciar las condiciones de empleo o la evolución de la carrera laboral.

Unilever, la UITA e IndustriAll desean asegurar que todos los empleados y empleadas, incluyendo los gestionados por proveedores laborales externos, tengan en cuenta lo que constituye el acoso sexual y comprendan lo que se espera de ellos, sepan cómo plantear un problema potencial y se sientan seguros al notificar cualquier presunto abuso.

Conjuntamente hemos identificado acciones y mejores prácticas a ser comunicadas a las Compañías de Unilever y a las Organizaciones Sindicales afiliadas, con la finalidad de permitir medidas concretas y su seguimiento posterior.

### **Principios, Procedimientos y Procesos para impedir el acoso sexual en los lugares de trabajo**

Los procedimientos convenidos entre la UITA, IndustriAll y Unilever se basan en los siguientes principios:

- El acoso sexual constituye una ofensa disciplinaria;
- Los incidentes de acoso sexual serán investigados confidencialmente y manejados de una forma que asegure la confidencialidad de las personas involucradas y dentro de plazos estrictos;
- En casos de acoso sexual, será reasignado el infractor y no la persona que presenta la queja, si fuera necesario;
- La Compañía adiestrará a todo el personal y los gerentes respecto a la política y sus responsabilidades bajo este compromiso;
- La Compañía vigilará los casos de acoso sexual con el fin de identificar donde podrían ser apropiadas otras acciones.

La UITA e IndustriAll han elaborado políticas basadas en normas internacionales contra el acoso sexual y colaborarán con sus afiliadas con el propósito de promoverlas y ponerlas en ejecución mediante programas de concientización y capacitación y en las negociaciones colectivas.

Unilever no tolerará las represalias o victimización contra los empleados/as que identifican y plantean problemas relacionados con toda forma de acoso sexual o quienes presenten quejas o participen en cualquier proceso relativo a un presunto acoso sexual, ya sea directamente con la gerencia o mediante los existentes procedimientos de quejas individuales o colectivas. Unilever colaborará con los sindicatos legítimos a fin de asegurar que los procesos vigentes puedan ser utilizados plenamente y que se puedan asimismo establecer otros canales allí donde los procesos existentes demuestren ser inadecuados.



Los representantes sindicales ejercen una función esencial:

- Con la gerencia, o asesorando a sus miembros respecto a lo que constituye el Acoso Sexual en el lugar de trabajo;
- En sus esfuerzos en materia de concientización y capacitación;
- En su asistencia a los empleados/as y miembros para elevar quejas y problemas, ya sea mediante el proceso del Código de Unilever o los existentes procedimientos de quejas individuales o colectivas o en base a la legislación nacional.

### **Próximos pasos**

Unilever, la UITA e IndustriAll consideran que se requieren acciones concretas para prevenir el acoso sexual en los lugares de trabajo. Unilever estima que estos pasos son fundamentales con miras a lograr sus metas en materia de diversidad e inclusión. Unilever acoge con beneplácito la intervención de la UITA e IndustriALL para identificar las áreas de mayores riesgos y las mejores prácticas, así como elevar la sensibilización y supervisar los avances.

A los efectos de asegurar una acción efectiva para prevenir el acoso sexual en los lugares de trabajo sobre la base de los principios precedentes, la gerencia local y los sindicatos han de:

- Acordar y documentar una política local clara y precisa referida al acoso sexual allí donde aún no exista un documento con normas y procedimientos comparables. Esta política incluirá los procedimientos de quejas y los mecanismos para la solución de conflictos/ tramitación de quejas en base a las normas internacionales y a la legislación y prácticas nacionales en materia de negociación colectiva. El procedimiento habrá de asegurar que
  - A) Los incidentes de acoso sexual sean tramitados por personas de confianza con capacitación específica en esta área;
  - B) todas las quejas referidas a acoso sexual sean investigadas en forma segura, expedita y confidencial;
  - C) la investigación de las quejas sea llevada a cabo por personas/ estructuras independientes, según lo define el procedimiento de principios del Código Empresarial u otras disposiciones pactadas recíprocamente;
  - D) en todos los casos, los demandantes deben ser informados sobre sus derechos jurídicos;
  - E) los resultados de la investigación de la queja sean registrados formalmente y comunicados al demandante y revisados por él;



- F) se estipulen claramente sanciones a quienes se compruebe han cometido acoso sexual;
- G) se asegure plena protección y apoyo a las víctimas de acoso sexual a lo largo del proceso y sus resultados.
- Adoptar medidas adecuadas para asegurar que la gerencia local y los miembros y representantes sindicales conozcan plenamente las normas internacionales pertinentes respecto al acoso sexual y los procedimientos delineados en los principios del Código Empresarial de Unilever;
  - Acordar e implantar medidas específicas de sensibilización y adiestramiento por parte de la gerencia y el sindicato dondequiera haya espacios de mayores riesgos, por ej., las plantaciones, donde se emplean altos niveles de mano de obra sazonal y donde un elevado número de mujeres son supervisadas por una mayoría de hombres. El Grupo Mixto de Trabajo Unilever–UITA–IndustriALL cooperará con este proceso según se requiera y controlará e intercambiará experiencias y mejores prácticas;
  - Convenir procedimientos periódicos de revisión para supervisar los avances.

Las conversaciones entre sindicato/gerencia a nivel local para implementar los procedimientos precedentes habrán de comenzar tras la suscripción de este compromiso conjunto, concluyendo en 2016.

El Grupo Mixto de Trabajo también podrá identificar áreas donde considere existen mayores riesgos y, según proceda, proponer y realizar el seguimiento de tales acciones.

Londres, Ginebra, 26.01.2016

Paul Polman  
Director Ejecutivo

Ron Oswald  
Secretario General de la  
UITA

Jyrki Raina,  
Secretario General  
IndustriAll Global Union