



INGEN PLATS FÖR SEXUELLA TRAKASSERIER PÅ UNILEVER



en arbetsplats *fri* från
SEXUELLA TRAKASSERIER

Exemplar av vårt gemensamma åtagande för att förebygga sexuella trakasserier finns på din arbetsplats



“Det ligger i sakens natur att det framför allt är kvinnor som drabbas av sexuella trakasserier. Det är en form av våld mot kvinnor som har sitt ursprung i maktrelationer snarare än i ett sexuellt intresse. Denna form av förnedring förekommer inte mellan jämställda individer. På lång sikt kommer därför jämställdhet på arbetsplatsen att eliminera problemet. På kort sikt måste däremot andra åtgärder vidtas för att förhindra sådana beteenden.”

Jämställdhetsmemorandum för IULs medlemsförbund, april 1987



Internationella unionen för livsmedels-,
njutningsmedels- och lantarbetarförbund samt
förbund inom hotell- och restaurangbranschen (IUL)

Rampe du Pont Rouge 8, CH-1213
Petit-Lancy, Schweiz

www.iuf.org

E-post: iuf@iuf.org

IUL tackar Celia Mather (text), Masha Kurzina, IUL (illustrationer) och Michele Karamanof, m&m Studios Sydafrika (design och layout) för deras medverkan i broschyrens utformning.



SEXUELLA TRAKASSERIER är ett universellt problem, både på och utanför arbetsplatsen. Det kan förstöra människors liv, förpasta arbetsmiljön och leda till kroniskt psykologiskt och socialt lidande. Det kan underminera den solidaritet som är själva grunden för facklig verksamhet.

Sexuella trakasserier är en förbrytelse som bestraffas under olika former av lagstiftning i många länder världen över. Men rättsprocessen är ofta dåligt anpassad till verkligheten på arbetsplatsen och till problemets känsliga natur. Det har varit plågsamt för drabbade att mötas av poliser och domare som inte utbildats för att hantera fall av sexuella trakasserier. Forskningen visar att de flesta som drabbas avstår från att anmäla trakasserier, eftersom detta ofta leder till en förnedrande, utdragen och tung process. Det är viktigt med rättsliga åtgärder, men facket anser att det även behövs arbetsplatsrutiner som utformats i förhandlingar mellan fack och arbetsgivare – rutiner som framför allt är inriktade på förebyggande åtgärder.

Därför har Unilever, och IUL och IndustriAll – de internationella fackliga federationer som företräder den stora majoriteten av de fackligt organiserade arbetstagarna inom Unilever – beslutat att tillsammans utarbeta och tillämpa riktlinjer för arbetsplatsrutiner. Detta utmynnade i ett gemensamt åtagande om förebyggande av sexuella trakasserier som undertecknades 26 januari 2016 (finns på webben på http://www.iuf.org/w/sites/default/files/SIGNED_IUF-IA-UnileverSexualHarassmentJointCommitment-s_0.pdf och som bilaga till denna broschyr). Riktlinjerna är baserade på internationellt erkända instrument, bland annat

● **ILO-KONVENTIONEN 111 ANGÅENDE DISKRIMINERING I FRÅGA OM ANSTÄLLNING OCH YRKESUTÖVNING.** ILO betraktar sexuella trakasserier som en allvarlig form av könsdiskriminering och urskiljer två

varianter av sexuella trakasserier som måste förebyggas och förbjudas:

- 1 Uppträdande av sexuell art som är ovälkommet och stötande för den drabbade och som används som villkor för anställning eller för tillgång till förmåner.
- 2 Uppträdande som skapar en skrämmande, fientlig eller förnedrande arbetsmiljö för den drabbade.

● **OECD:s RIKTLINJER FÖR MULTINATIONELLA FÖRETAG.** Enligt OECD:s riktlinjer ska företag kontinuerligt genomföra riskbedömningar med utgångspunkt i mänskliga rättigheter för att förebygga och åtgärda alla faktiska eller potentiella faktorer som påverkar de anställdas mänskliga rättigheter negativt och som beror på arbetsledningens aktivitet eller inaktivitet. I riktlinjerna definieras mänskliga rättigheter utifrån bland annat följande instrument:

- ILO:s kärnkonventioner
- den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna
- den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter
- konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, CEDAW.

Riskanalys måste göras i hela leveranskedjan, vilket omfattar anställda som jobbar på Unilever genom en tredjepartsleverantör (bemanningsföretag).

VAD SKA DITT FACK GÖRA?



“Sexuella trakasserier är ingen 'privat' fråga. Inte heller är det en 'kvinnofråga'. Det är ett övergrepp och är oacceptabelt oavsett vem som begår det.

Kampen mot sexuella trakasserier handlar om alla arbetstagares rätt att slippa trakasserier – och därför är det en facklig fråga.”

‘All for One = One for All’, IUL, 2007:

www.iufdocuments.org/women/2008/All%20for%20One.pdf

Facken måste vidta effektiva åtgärder som förebygger sexuella trakasserier på jobbet. Det gäller alla i facket: medlemmarna, arbetsplatsombuden och ledningen, både kvinnor och män. Alla i facket ska veta vad som menas med sexuella trakasserier och hur allvarligt det är och vidta åtgärder för att eliminera det. Det kan innebära att facket måste ändra sin organisationskultur.

NÅGRA EXEMPEL PÅ FÖRBYGGANDE ÅTGÄRDER:



- Se till att alla – arbetsledning och personal – vet att sexuella trakasserier är oacceptabelt genom att sätta upp policyn och affischer på anslagstavlor på arbetsplatsen.
- Information och utbildning, från fabriksgolvet till styrelserummet.
- Officiell lansering av policyn och regelbundna påminnelser och lägesrapporter på personalmötena.
- Dela ut exemplar av det gemensamma åtagandet till alla anställda på språk som de förstår, eller med förklarande diagram och bilder.
- Presentera policyn för alla nyanställda och arbetsledare som en del av introduktionsprogrammet och diskutera den med dem.
- Gör det obligatoriskt för alla anställda – inklusive inhyrd personal och arbetsledning – att underteckna ett exemplar av policyn, där de intygar att har läst och förstått den.
- Säkerställ genom lämpliga åtgärder att bemanningsföretag följer och tillämpar policyn.
- Se till att det inte finns stötande material med sexuella anspelningar på arbetsplatsen, och inte heller på datorer eller i sociala medier.

“IUL uppmanar alla som deltar i möten och aktiviteter att:

- *bemöta alla med respekt och värdighet*
- *förvissa sig om att det egna uppträdandet inte är stötande eller kan missuppfattas.”*

IUL Policy, [2008]

VI UPPMANAR FACKEN PÅ UNILEVERS ARBETSPLATSER ATT:

- bekanta sig med det gemensamma åtagandet.
- göra en undersökning bland medlemmarna för att fastställa problemets omfattning på arbetsplatsen.
- tillsammans med den lokala arbetsgivaren granska befintliga riktlinjer och rutiner och vid behov förbättra dem.
- säkerställa att riktlinjer och rutiner verkligen tillämpas och inte bara noteras och sedan läggs åt sidan. Det gäller bl a att se till att klagomål tas på allvar och hanteras opartiskt samt att den som framfört klagomål inte blir utsatt för hämnd eller repressalier.
- regelbundet informera och utbilda de anställda om sexuella trakasserier.
- förbättra kvinnorepresentationen i de fackliga strukturerna på alla nivåer, eftersom jämställdhet är avgörande i kampen mot sexuella trakasserier.

ANDRA ÅTGÄRDER SOM FACKEN KAN OCH BÖR VIDTA

- Se till att fackliga ledare uttalar sig klart och tydligt i frågan och publicera deras uttalanden.
- Utbilda förtroendevalda / kontaktpersoner för sexuella trakasserier som kan informera, ge råd och vägledning och företräda de drabbade.
- Informera och utbilda anställda, fackliga medlemmar och ledare kontinuerligt. T ex:
 - utbildning endast riktad till kvinnor för att skapa en trygg miljö där kvinnor kan berätta om känsliga frågor och vågar tala ut.
 - inkludera förebyggande av sexuella trakasserier i utbildningen av fackligt förtroendevalda, eftersom det är en arbetsmiljörisk.
 - Inse och erkänn att fackliga funktionärer, medlemmar och kollegor kan göra sig skyldiga till sexuella trakasserier, även i samband med fackliga möten.



VAD ÄR ARBETSGIVARENS ANSVAR?

Det gemensamma åtagandet formulerar rutiner för hur arbetsgivare och fack tillsammans ska arbeta för att förebygga och bekämpa sexuella trakasserier. Om det trots de förebyggande åtgärderna ändå skulle förekomma sexuella trakasserier gäller följande

Principer och rutiner för hantering av sexuella trakasserier

- *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 utbilda all personal och alla chefer om denna policy och om vilket ansvar som åliggör dem.*
- *Företaget ska följa upp fall av sexuella trakasserier för att fastställa var det eventuellt behövs ytterligare åtgärder.*

Gemensamt åtagande för IUL, IndustriALL och Unilever, 2016

“Unilever kommer inte att tillåta hämndaktioner eller andra repressalier mot anställda som identifierar och påtalar problem avseende varje slag av sexuella trakasserier eller som inlämnar klagomål eller medverkar i eventuella processer rörande anmälda sexuella trakasserier vare sig direkt med företagsledningen eller genom de individuella eller kollektiva klagomålsrutinerna.

Unilever ska tillsammans med legitima fack 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.”

Gemensamt åtagande för IUL, IndustriALL och Unilever, 2016

Avtalet kräver ett kontinuerligt engagemang från fack och arbetsgivare. Det gemensamma åtagandet är endast utgångspunkten för en fortsatt process för en arbetsplats fri från sexuella trakasserier.



**IUL - INDUSTRIALL – UNILEVER
GEMENSAMT ÅTAGANDE FÖR
ATT FÖREBYGGA SEXUELLA
TRAKASSERIER**

IUL, IndustriALL, Unilever: gemensamt åtagande för att förebygga sexuella trakasserier – 1



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;
- Onödigt kroppskontakt, till exempel beröringar, smekningar, nyp eller överfall.

2 – IUL, IndustriALL, Unilever: gemensamt åtagande för att förebygga sexuella trakasserier



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 utbilda 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 represalier 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.

4 – IUL, IndustriALL, Unilever: gemensamt åtagande för att förebygga sexuella trakasserier



- 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 företagsledningarna 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, 26.01.2016

Paul Polman
Verkställande direktör

Ron Oswald
Generalsekreterare, IUL

Jyrki Raina
Generalsekreterare
IndustriAll Global Union

FACKLIGT RESURSMATERIAL

- Seksuel chikane på arbejdspladsen – Vejledning til tillidsvalgte
<https://www.3f.dk/medlemstilbud/selvbetjening/pjecer/ligestilling/seksuel-chikane-paa-arbejdspladsen>
 - Rapport om sexuella trakasserier i hotell-, restaurang- och turistnäringen i Norden
http://nordichrct.org/~/.media/Files/temaer_3f_dk/www_nu_hrct_dk/A4_Report_on_Sexual_Harassment_svensk_v1.pdf
 - Unite the Union, Storbritannien: Zero Tolerance Guide including policies, procedures, reporting forms
<http://www.unitetheunion.org/uploaded/documents/Zero%20Tolerance%20Guide%20June%20201611-24203.pdf>
-

ILO-DOKUMENT

- Konvention 111 angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning
http://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111
 - Rekommendation 111 angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning
http://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312449:NO
 - Landsspecifika handböcker och andra trycksaker om sexuella trakasserier
http://www.ilo.org/Search5/search.do?sitelang=en&locale=en_EN&consumercode=ILOHQ_STELLENT_PUBLIC&searchWhat=sexual+harassment+-+training+material&searchLanguage=en
-

ANDRA INTERNATIONELLA INSTRUMENT

- Konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>
- Yogyakartapinciperna om tillämpning av det internationella skyddet av de mänskliga rättigheterna vad gäller sexuell läggning och könsidentitet
<http://www.yogyakartapinciples.org/principles-en/>
- OECD:s riktlinjer för multinationella företag. Ladda ner en handbok för facket här:
https://www.tco.se/globalassets/2013-2014_genrebilder_nyheter/facklig-handbok-oecd-riktlinjer-mne.pdf