



# KEIN PLATZ FÜR SEXUELLE BELÄSTIGUNG BEI UNILEVER



ein Arbeitsplatz *ohne*  
**SEXUELLE BELÄSTIGUNG**



“Sexuelle Belästigung betrifft durch ihre Art insbesondere Frauen. Es ist eine Art von Gewalttätigkeit gegen Frauen, und sie entsteht eher aus den Machtverhältnissen als aus sexuellem Interesse. Diese Form der Erniedrigung findet nicht unter Gleichgestellten statt, daher wird auf lange Sicht die Gleichstellung am Arbeitsplatz dieses Problem beseitigen. Gegenwärtig müssen allerdings andere Massnahmen ergriffen werden, um solchen Übergriffen vorzubeugen.”

**Gleichstellungs-Memorandum für  
die Mitgliedsverbände der IUL,  
April 1987**



Internationale Union der Lebensmittel-,  
Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Catering-, Tabak-  
und anverwandter Arbeitnehmerverbände (IUL)

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

**[www.iuf.org](http://www.iuf.org)**

Email: [iuf@iuf.org](mailto:iuf@iuf.org)

Die IUL bedankt sich für die Unterstützung durch Celia Mather (Vereinigtes Königreich, Text), Masha Kurzina (IUL, künstlerische Gestaltung) und Michele Karamanof von m&m Studios (Südafrika, Design & Layout) bei der Erstellung dieser Broschüre.



**SEXUELLE BELÄSTIGUNG** ist ein universelles Problem, am Arbeitsplatz wie auch ausserhalb des Arbeitsplatzes. Sie kann Leben zerstören, das Arbeitsumfeld vergiften und ein bleibendes seelisches und soziales Trauma zur Folge haben. Sie kann die Solidarität untergraben, die die Grundlage gewerkschaftlicher Organisation und Tätigkeit bildet.

Sexuelle Belästigung gilt nach unterschiedlichen Rechtsvorschriften in vielen Ländern der Welt als Straftat. Die zivil- oder strafrechtlichen Verfahren tragen aber häufig den betrieblichen Gegebenheiten und der Sensibilität des Problems unzureichend Rechnung. Opfer sind von Polizeibeamten und Richtern, die im Umgang mit Fällen von sexueller Belästigung nicht ausreichend geschult waren, eingeschüchtert worden. Untersuchungen zeigen, dass die meisten Opfer von rechtlichen Schritten absehen, die gewöhnlich zu einem demütigenden, langwierigen und kostspieligen Verfahren führen. Rechtliche Mechanismen sind unerlässlich, die Gewerkschaften sind aber der Auffassung, dass es auch betrieblicher, durch Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern entwickelter Verfahren bedarf – Verfahren, die die Prävention in den Mittelpunkt stellen.

Aus diesem Grund beschlossen Unilever sowie die IUL und IndustriAll, die globalen Gewerkschaftsbünde, die die grosse Mehrheit der gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten von Unilever vertreten, die gemeinsame Entwicklung und Umsetzung von Leitlinien für betriebliche Massnahmen und Verfahren. Das Ergebnis war eine Gemeinsame Verpflichtung zur Verhinderung von sexueller Belästigung, die am 26. Januar 2016 unterzeichnet wurde (online verfügbar unter [http://www.iuf.org/w/sites/default/files/SIGNED\\_IUF-IA-UnileverSexualHarassmentJointCommitment-d.pdf](http://www.iuf.org/w/sites/default/files/SIGNED_IUF-IA-UnileverSexualHarassmentJointCommitment-d.pdf) und als Anhang zu dieser Broschüre). Die Massnahmen und Verfahren beruhen auf international anerkannten Instrumenten, darunter

● **DAS IAO-ÜBEREINKOMMEN 111 ÜBER NICHTDISKRIMINIERUNG IN DER BESCHÄFTIGUNG.** Die IAO ist der Auffassung, dass sexuelle Belästigung eine schwere Form von geschlechtlicher Diskriminierung darstellt, und sie unterscheidet zwei Formen von sexueller Belästigung, die verhindert und verboten werden sollten:

- 1 Ein sexuell bestimmtes Verhalten, das für die Betroffenen unerwünscht und beleidigend ist und als Voraussetzung für die Einstellung oder den Zugang zu Vergünstigungen angewendet wird.
- 2 Ein Verhalten, das für die Betroffenen ein einschüchterndes, feindliches oder demütigendes Arbeitsumfeld schafft.

● **DIE OECD-LEITSÄTZE FÜR MULTINATIONALE UNTERNEHMEN.** Nach den Leitsätzen sind Unternehmen verpflichtet, laufend menschenrechtliche Due-Diligence-Prüfungen durchzuführen, um tatsächliche oder mögliche nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte von Beschäftigten, die sich aus den Massnahmen oder Unterlassungen ihres Managements ergeben, zu verhüten und wiedergutzumachen. In den Leitsätzen werden die Menschenrechte unter Bezugnahme unter anderem auf die folgenden Instrumente definiert:

- die Kernübereinkommen der IAO
- die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
- den Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte
- das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, CEDAW.

Due-Diligence-Vorkehrungen müssen in der gesamten Lieferkette angewendet werden, was Arbeitnehmer/innen einschliesst, die über einen Dritten (Agentur) bei Unilever beschäftigt werden.

---

## WAS SOLLTE EURE GEWERKSCHAFT TUN?

“Sexuelle Belästigung ist keine ‘persönliche’ Angelegenheit; es ist auch keine ‘Frauen’ angelegenheit; es ist ein Missbrauch, der nicht toleriert werden sollte, wer auch immer dafür verantwortlich ist; bei ihrer Bekämpfung geht es um das Recht aller Beschäftigten, von Belästigung verschont zu bleiben, und somit ist es eine Gewerkschaftsfrage.”

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

[www.iufdocuments.org/women/2008/All%20for%20One.pdf](http://www.iufdocuments.org/women/2008/All%20for%20One.pdf)

Gewerkschaften müssen wirksame Massnahmen ergreifen, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern. Dies gilt für alle Gewerkschafter: Mitglieder, betriebliche Arbeitnehmervertreter und Führer, Frauen oder Männer. Jeder in der Gewerkschaft sollte die Bedeutung und die Schwere von sexueller Belästigung verstehen und Massnahmen zu ihrer Beseitigung ergreifen. Das kann einen Wandel der Organisationskultur der Gewerkschaft erfordern, aber es muss getan werden.

# VORBEUGENDE MASSNAHMEN UND AKTIONEN KÖNNEN FOLGENDES EINSCHLIESSEN:



- Sicherstellen, dass alle – Management und Beschäftigte – wissen, dass sexuelle Belästigung nicht toleriert wird, indem die Grundsätze & Poster im gesamten Betrieb ausgehängt werden.
- Sensibilisierung und Schulung von der Betriebsebene bis zur Vorstandsetage.
- Offizielle Vorstellung der Grundsätze und regelmässige Hinweise und Aktualisierungen auf Betriebsversammlungen.
- Verteilung von Kopien der Gemeinsamen Verpflichtung an alle Beschäftigten in Sprachen, die sie lesen können, oder mit leicht verständlichen Diagrammen und Bildern.
- Präsentation der Grundsätze und ihre Erörterung mit allen neueingestellten Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen und Führungskräften im Rahmen des Einführungsprogramm.
- Von allen Beschäftigten, einschliesslich verliehener Arbeits- und Führungskräfte, verlangen, dass sie eine Kopie der Grundsätze unterzeichnen und bestätigen, dass sie die Grundsätze gelesen und verstanden haben.
- Mithilfe geeigneter Massnahmen sicherstellen, dass Leiharbeitsfirmen sich an die Grundsätze halten und sie umsetzen.
- Sicherstellen, dass im Betrieb kein anstössiges, sexuell eindeutiges Material vorhanden ist, einschliesslich Material auf Computern, das über die sozialen Netzwerke verbreitet wird.

---

*“Die IUL fordert alle an Tagungen und Aktivitäten beteiligten Personen auf:*

- *Jeden Menschen respekt- und würdevoll zu behandeln;*
- *Sicherzustellen, dass euer eigenes Verhalten nicht anstössig ist oder zu Missverständnissen Anlass gibt.”*

**IUL- Grundsätze, [2008]**

## WIR FORDERN DIE GEWERKSCHAFTEN IN UNILEVER-BETRIEBEN AUF:

- sich mit der Gemeinsamen Verpflichtung vertraut zu machen.
- eine Umfrage unter den Mitgliedern durchzuführen, um das Ausmass des Problems am Arbeitsplatz zu ermitteln.
- in Zusammenarbeit mit der örtlichen Betriebsleitung die bestehenden Grundsätze und Verfahren zu überprüfen und sie erforderlichenfalls zu verbessern.
- sicherzustellen, dass die Grundsätze und Verfahren ordnungsgemäss umgesetzt und nicht einfach 'abgesegnet' und beiseite gelegt werden; dazu gehört auch, dafür zu sorgen, dass Beschwerden ernst genommen und fair behandelt werden und dass gegen jemanden, der sich über sexuelle Belästigung beschwert hat, keine Vergeltungs- oder Schikanierungsmassnahmen ergriffen werden.
- für die Beschäftigten regelmässig Sensibilisierungs- und Schulungsmassnahmen zu sexueller Belästigung durchzuführen.
- die Vertretung von Frauen in den Gewerkschaftsstrukturen auf allen Ebenen zu verbessern, da die Gleichstellung der Geschlechter für die Bekämpfung von sexueller Belästigung von zentraler Bedeutung ist.

## SONSTIGE MASSNAHMEN, DIE GEWERKSCHAFTEN ERGREIFEN KÖNNEN UND SOLLTEN

- Gewerkschaftsführer dazu veranlassen, starke Positionen einzunehmen und allgemein bekanntzumachen.
- Beauftragte für sexuelle Belästigung schulen, die in der Lage sind und es sich zutrauen, aufzuklären, zu beraten, Leitlinien für die Behandlung von Fällen zu bieten und Opfer zu vertreten.
- Laufend Sensibilisierungs- und Schulungsmassnahmen für Beschäftigte, Gewerkschaftsmitglieder und Gewerkschaftsführer durchführen. Die Tätigkeiten können Folgendes umfassen:
  - Schulungen nur für Frauen, um ein sicheres Umfeld zu schaffen, in dem Frauen sensible Informationen austauschen und das nötige Selbstvertrauen erwerben können, um ihre Stimme zu erheben.
  - Einbeziehung der Prävention von sexueller Belästigung in die Schulungen für gewerkschaftliche Vertrauensleute in Anbetracht dessen, dass es sich um eine Gefahr am Arbeitsplatz handelt.
  - Einsehen/zugeben, dass Gewerkschaftsfunktionäre/ Mitglieder/ Kollegen Urheber von sexueller Belästigung sein können, auch auf Gewerkschaftsversammlungen.



---

# WOFÜR IST DAS MANAGEMENT VERANTWORTLICH?

Die Gemeinsame Verpflichtung legt Verfahren für die Zusammenarbeit von Management und Gewerkschaften zur Verhinderung und Bekämpfung von sexueller Belästigung fest. Für den Fall, dass es trotz der vorbeugenden Massnahmen zu sexueller Belästigung kommt, sieht die Gemeinsame Verpflichtung die

## **Grundsätze und Verfahren für den Umgang mit sexueller Belästigung vor:**

- *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 draus ergeben, unterweisen.*
- *Der Konzern wird Fälle von sexueller Belästigung verfolgen, um festzustellen, wo weitere Massnahmen angebracht sein könnten.*

## **Gemeinsame IUL-IndustriALL-Unilever – Verpflichtung, 2016**

*“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.”*

## **Gemeinsame IUL-IndustriALL-Unilever – Verpflichtung, 2016**

**Die Vereinbarung schreibt vor, dass sich Gewerkschaften und Management dauerhaft engagieren. Die Gemeinsame Verpflichtung ist nur ein Ausgangspunkt für einen fortlaufenden Prozess, um für einen Arbeitsplatz ohne sexuelle Belästigung zu sorgen.**



# **IUL-INDUSTRIALL-UNILEVER – VERPFLICHTUNG ZUR VERHINDERUNG VON SEXUELLER BELÄSTIGUNG**

## Gemeinsame IUL-IndustriAll-Unilever Verpflichtung zur Verhinderung von sexueller Belästigung – 1



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.

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



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 Folgemassnahmen 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

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



- 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

Paul Polman  
Chief Executive Officer

Ron Oswald  
General Secretary IUF

Jyrki Raina  
General Secretary  
IndustriAll Global Union

## GEWERKSCHAFTLICHE RESSOURCEN

- Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten, Deutschland: Nein heisst nein  
[https://www.ngg.net/fileadmin/medien/2014/PDFs/Flyer\\_Frauen\\_Stand\\_10\\_2014/05-frauen-nein-ngg.pdf](https://www.ngg.net/fileadmin/medien/2014/PDFs/Flyer_Frauen_Stand_10_2014/05-frauen-nein-ngg.pdf)
  - Gewerkschaft vida, Gewerkschaft PRO-GE, Österreich: Materialien zum Thema (sexuelle) Übergriffe und Gewalt gegen Frauen  
[http://www.vida.at/cms/S03/S03\\_1.5.2.a/1485181287638/vida/frauen/von-an-weib-los-i-ma-nix-sogn](http://www.vida.at/cms/S03/S03_1.5.2.a/1485181287638/vida/frauen/von-an-weib-los-i-ma-nix-sogn)
  - UNIA, Schweiz: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Ein Leitfaden für Frauen  
[http://www.unia.ch/fileadmin/user\\_upload/Arbeitswelt-A-Z/Sexuelle-Belaestigung/Sexuelle-Belaestigung-am-Arbeitsplatz-Ratgeber.pdf](http://www.unia.ch/fileadmin/user_upload/Arbeitswelt-A-Z/Sexuelle-Belaestigung/Sexuelle-Belaestigung-am-Arbeitsplatz-Ratgeber.pdf)
- 

## IAO-DOKUMENTE

- Übereinkommen 111 über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf)  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_norm/--normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c111\\_de.htm](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--normes/documents/normativeinstrument/wcms_c111_de.htm)
  - Empfehlung 111 betreffend die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf)  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_norm/--normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_r111\\_de.htm](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--normes/documents/normativeinstrument/wcms_r111_de.htm)
  - Landeshandbücher und andere Veröffentlichungen zu sexueller Belästigung (auf Englisch)  
[http://www.ilo.org/Search5/search.do?sitelang=en&locale=en\\_EN&consumercode=ILOHQ\\_STELLENT\\_PUBLIC&searchWhat=sexual+harassment+-+training+material&searchLanguage=en](http://www.ilo.org/Search5/search.do?sitelang=en&locale=en_EN&consumercode=ILOHQ_STELLENT_PUBLIC&searchWhat=sexual+harassment+-+training+material&searchLanguage=en)
- 

## SONSTIGE INTERNATIONALE INSTRUMENTE

- CEDAW - Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau  
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>
- Die Jogjakarta-Grundsätze – Die Anwendung der internationalen Menschenrechtsnormen in Bezug auf sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität  
<http://www.yogyakartaprinciples.org/principles-en/>
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen – Gewerkschaftsleitfaden kann heruntergeladen werden (auf Englisch):  
[http://www.tuac.org/en/public/e-docs/00/00/0D/3D/document\\_doc.phtml](http://www.tuac.org/en/public/e-docs/00/00/0D/3D/document_doc.phtml)