



Vereinbarung ARLA-IUL zur Bekämpfung von sexueller Belästigung

Präambel

- Arla; Arla Foods, alle Betriebe und Unternehmen in der Arla Gruppe, die im Eigentum von Arla Foods sind und/oder von Arla Foods kontrolliert werden.
- Die IUL; die Internationale Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Catering- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften, sowie alle in den Tätigkeitssektoren von Arla Foods angeschlossenen Mitgliedsgewerkschaften.

Die Parteien verpflichten sich, sicherzustellen, dass alle, die an den Arla-Arbeitsplätzen beschäftigt sind, uneingeschränkten Anspruch auf ihre international anerkannten Menschenrechte und das Recht zu ihrer effektiven Ausübung haben, insbesondere jener, die in der internationalen Charta der Menschenrechte der Vereinten Nationen¹ und in den Kernübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) verankert sind.

Laut der IAO stellt sexuelle Belästigung eine Form der Diskriminierung nach dem Übereinkommen Nr. 111 der IAO über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf dar, welches zu den Kernübereinkommen der IAO gehört. Dieses Übereinkommen bestätigt, dass alle Menschen, ungeachtet ihrer Rasse, ihres Glaubens und ihres Geschlechts, das Recht haben, materiellen Wohlstand und geistige Entwicklung in Freiheit und Würde, in wirtschaftlicher Sicherheit und unter gleich günstigen Bedingungen zu erstreben.

Sexuelle Belästigung kann als inakzeptable Verhaltensweisen sexueller Natur definiert werden, die für die Person, gegen die sich das Verhalten richtet, anstößig sind. Die Ablehnung oder Unterwerfung durch das Opfer im Falle eines solchen Benehmens kann ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage für eine Entscheidung werden, die sich auf ihren oder seinen Arbeitsplatz auswirkt. Sexuelle Belästigung kann ein einschüchterndes, feindseliges und erniedrigendes Arbeitsumfeld schaffen.

Sexuelle Belästigung ist eine Form der Gewalt, von der Frauen am Arbeitsplatz unverhältnismäßig oft betroffen sind; sie kann aber auch Männer zum Ziel haben oder aufgrund sexueller Orientierung stattfinden, wobei alle und jede in derselben Weise zu untersuchen und zu behandeln sind.

Sexuelle Belästigung kann von Kollegen, Vorgesetzten und Managern begangen werden, aber auch von Subunternehmern, Lieferanten und Dritten, die die Arla-Betriebe mit Waren und Dienstleistungen beliefern.

Absichtserklärung

Arla und die IUL sind der Überzeugung, dass für den Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz eine Politik der Null-Toleranz gegenüber sexueller Belästigung erforderlich ist. Diese Politik reflektiert die Bedeutung von Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit und die Notwendigkeit, die Würde und Rechte aller zu schützen, die bei Arla arbeiten, sowie jener,

¹ Die Internationale Charta der Menschenrechte besteht aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (Vereinte Nationen, 1948), dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte (1966) und dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (1966).

die auf den Arla-Betriebsgeländen zugegen sind. Sie baut auf der gemeinsamen Arbeit von Arla und der IUL zu Gleichstellung und Vielfalt auf.

Arla und die IUL sind der Überzeugung, dass konkrete Maßnahmen ergriffen werden müssen, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern. Arla und die IUL identifizieren gemeinsam die Maßnahmen und besten Praktiken, die kommuniziert werden müssen, darunter auch an die IUL-Mitgliedsgewerkschaften, um eine konkrete Aktion und konkrete Überwachungsmaßnahmen zu ermöglichen

Grundsätze, Verfahren und Prozesse, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu beenden

Zur Verhinderung sexueller Belästigung verpflichten sich Arla und die IUL:

- Die Information über diese Vereinbarung zu verbreiten und über die Rechte und Verantwortungen aller zu informieren, die bei Arla arbeiten, sowie jener die auf den Betriebsgeländen von Arla zugegen sind;
- Sicherzustellen, dass die Politik der Null-Toleranz großflächig kommuniziert wird und alle, die bei Arla arbeiten, sowie jene, die auf den Betriebsgeländen von Arla zugegen sind, vollumfänglich verstehen, was von ihnen erwartet wird, sowie wissen, wie Vorfälle sexueller Belästigung in absoluter Vertraulichkeit zu melden sind;
- Sensibilisierungs- und Schulungsaktivitäten zu organisieren.

Arla anerkennt, wie wichtig es ist, ein nationales, gender-bewusstes Verfahren im Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz einzurichten, damit Vorfälle sexueller Belästigung gemeldet und aufgeklärt und diese vertraulich und neutral untersucht und behandelt werden können.

Arla und die IUL verpflichten sich zur Unterstützung von Opfern erwiesener sexueller Belästigung. Das erfordert eine spezifische Schulung des Managements und der Vertrauensleute der IUL-Mitgliedsgewerkschaften.

Arla-Beschäftigte, deren Handlungen oder Verhaltensweisen erwiesenermaßen den Tatbestand der Belästigung/Diskriminierung erfüllen, müssen mit Disziplinarmaßnahmen rechnen, die von einer Verwarnung bis zur Kündigung reichen, und zwar in Übereinstimmung mit dem jeweiligen Kollektivvertrag und/oder den lokalen Bestimmungen und ungeachtet seiner/ihrer Position im Unternehmen. Es ist der/die Täter/in, der/die nötigenfalls versetzt wird. Personen, die falsche oder böswillige Anschuldigungen erheben, müssen ebenfalls mit einem Disziplinarverfahren rechnen.

Arla führt die lokale Umsetzung dieser Vereinbarung mit den IUL-Mitgliedsgewerkschaften in jedem Land, gegebenenfalls über ein Verhandlungsverfahren, durch.

Arla toleriert keine Vergeltungsmaßnahmen oder Drohungen gegenüber jenen, die Vorfälle im Zusammenhang mit sexueller Belästigung melden, und ergreift entsprechende Maßnahmen.

In Ländern, wo es keine IUL-Mitgliedsgewerkschaften gibt und Arla aktiv ist, kann diese Vereinbarung als Richtwert dienen, um Maßnahmen zur Verhinderung sexueller Belästigung in Übereinstimmung mit der globalen Verpflichtung des Unternehmens zu Null-Toleranz umzusetzen.

Arla wird angemessen reagieren und sich bemühen, jeden Fall sexueller Belästigung aufzuklären, zu dem es im Rahmen seiner Beziehungen zu Joint-Venture-Partnern, Subunternehmern, Lieferanten oder sonstiger Geschäftsbeziehungen kommt, die innerhalb seiner Betriebe oder unter seinen Marken operieren, und zwar in Übereinstimmung mit seinen, den Grundsätzen der Sorgfaltspflicht geschuldeten Verpflichtungen, wie sie in den Leitsätzen für multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) vorgeschrieben sind.

Nächste Schritte

Um sicherzustellen, dass der Inhalt dieser Vereinbarung dem lokalen Management und den lokalen Gewerkschaftsvertreter/innen überall bei Arla bekannt ist und effektive Verfahren zur Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz umgesetzt wurden, vereinbaren die Parteien Überprüfungsverfahren, um die Fortschritte ihrer Maßnahmen im Rahmen regelmäßiger IUL-Arla-Treffen zu bewerten.

Es gilt die englische Fassung dieser Vereinbarung; sie hat Vorrang vor allen anderen Sprachfassungen.

IUL

Sue Longley
Generalsekretärin

Arla

Ola Arvidsson
CHRO