



Impegno congiunto IUF IndustriAll-Unilever per la prevenzione delle molestie sessuali

Unilever, IUF e IndustriAll confermano il loro impegno congiunto, al fine di promuovere la diversità e l'inclusione tra il personale di fascia non dirigenziale di Unilever. La prevenzione degli episodi di molestie sessuali sul posto di lavoro è uno dei criteri fondanti essenziali per promuovere una cultura di inclusione e diversità. Il nostro impegno comune si basa sugli sforzi di Unilever, IUF, IndustriAll e le rispettive organizzazioni regionali, le realtà affiliate e i membri europei che lavorano attraverso i CAE.

Questa dichiarazione congiunta delinea gli standard i principî e le buone pratiche sulle quali Unilever, IUF e IndustriAll si impegnano a lavorare assieme per assicurarsi che questo obiettivo sia raggiunto.

Dichiarazione d'intento

Le molestie sessuali sono un reato grave, che è illegale in molti paesi nel mondo. Le molestie sessuali sono considerate forma di discriminazione all'interno di una delle Convenzioni Fondamentali istituite dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), C111, in merito alla Discriminazione in Materia di Occupazione e Professione.

Le molestie sessuali possono causare grave stress e problemi di salute e possono condurre alle dimissioni delle vittime. Le molestie sessuali sono un problema universale. Lavoratrici di sesso femminile, specialmente persone impiegate in piantagioni, aree di trasformazione per l'esportazione, lavoratrici a tempo determinato e a progetto e lavoratrici migranti possono essere particolarmente vulnerabili.



La maggior parte delle molestie sessuali sono agite da uomini contro donne. Le molestie sessuali possono avere luogo anche sulla base dell'orientamento sessuale. Possono essere perpetrate da colleghi, supervisori, manager o clienti.

Le molestie sessuali indeboliscono il principio di eguaglianza, danneggiano le relazioni lavorative, e compromettono la produttività. Esse possono assumere molte forme e includere:

- Ogni forma di insulto o commento, battuta, scherzo, insinuazione e annotazione sul modo di vestire, sul fisico, sull'età, sulla condizione familiare ecc.
- Un atteggiamento paternalistico o di superiorità, caratterizzato da implicazioni sessuali che danneggiano la dignità della vittima:
- Ogni invito o richiesta non gradita, implicita o esplicita, che sia o meno accompagnata da minacce;
- Ogni occhiata oscena o altro comportamento associato con la sessualità.
- Ed ogni contatto fisico non necessario quali il toccare, l'accarezzare, il pizzicare e l'insidiare.

I dipendenti sono particolarmente vulnerabili alle molestie sessuali se esse si verificano in un contesto in cui l'esposizione alle molestie è percepita come una condizione necessaria all'impiego o una precondizione per il lavoro, oppure possa avere un effetto sulle condizioni di impiego e/o lo sviluppo della carriera.



Unilever, IUF, e IndustriAll desiderano assicurarsi che tutti i dipendenti, inclusi i dipendenti forniti da terze parti, come le agenzie di lavoro temporaneo, siano consapevoli di cosa costituisca molestia sessuale e che essi comprendano appieno che cosa ci si aspetta da loro, sappiano come sollevare un problema potenziale e si sentano a loro agio nel segnalare presunti abusi.

Abbiamo pertanto identificato congiuntamente le azioni e le buone pratiche da trasmettere alle aziende Unilever ed ai sindacati affiliati, per abilitare azioni concrete e ulteriori monitoraggi.

Principi, procedure e prassi per bloccare le molestie sessuali sul posto di lavoro

Le procedure su cui vi è accordo tra IUF, IndustriAll e Unilever si basano sui seguenti principi:

- Le molestie sessuali sono reati disciplinari
- I casi di molestie sessuali saranno accertati in modo confidenziale e gestiti in un modo che assicuri la riservatezza delle persone coinvolte e con scadenze temporali strette.
- In caso di molestie sessuali accertate, sarà riassegnato ad altra mansione, ove necessario, il colpevole e non colui che ha sporto denuncia
- L'azienda terrà un corso di formazione a tutto lo staff e ai dirigenti in merito alle linee di condotta inerenti al problema e alle responsabilità ad esse connesse.
- L'azienda monitorerà i casi di molestie sessuali per identificare i contesti in cui misure ulteriori siano appropriate



IUF e IndustriAll hanno sviluppato linee di condotta contro le molestie sessuali basate sugli standard internazionali e lavoreranno con i loro affiliati per promuoverle e migliorarle attraverso programmi di presa di coscienza, formazione e contrattazione collettiva.

Unilever non sarà disposta a tollerare ritorsioni o processi di colpevolizzazione nei confronti dei dipendenti che identifichino e sollevino istanze collegate a ogni forma di molestia sessuale, o che presentino reclami e/o prendano parte a ogni genere di provvedimento collegato a presunte molestie sessuali, sia direttamente con la dirigenza, che attraverso le procedure di reclamo individuali o collettive in vigore. Unilever intende collaborare con le associazioni sindacali riconosciute, al fine di assicurarsi che le procedure già esistenti possano essere usate in modo esaustivo e che possano essere aperti anche canali procedurali aggiuntivi, nei casi in cui le procedure già esistenti si rivelassero inadeguate.

Le rappresentanze sindacali giocano un ruolo-chiave:

- Nei confronti della dirigenza, in merito alle procedure di formazione dei propri membri sul tema di che cosa costituisca Molestia Sessuale sul posto di lavoro
- Nel lavoro sulla acquisizione di consapevolezza e formazione
- Nell'assistenza ai dipendenti/membri per sporgere reclamo e sollevare istanze sia mediante il processo legato al Codice

Unilever, sia attraverso le le procedure di reclamo individuali o collettive in vigore e/o la legislazione nazionale



Passi successivi

Unilever, IUF e IndustriAll sono convinti che siano necessarie azioni concrete per prevenire i casi di molestie sessuali sul posto di lavoro. Unilever ritiene che questi passi siano fondamentali per assicurare che vengano raggiunti i suoi obiettivi di diversità ed inclusione. Unilever accoglie con favore il coinvolgimento di IUF e IndustriAll nell'identificazione di aree a maggior rischio, nella identificazione delle migliori pratiche, nell'alzare il livello di consapevolezza e tenere sotto controllo i progressi.

Al fine di assicurare un'efficace azione di prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro, basata sui principî di cui sopra, il management locale ed i sindacati dovranno:

- nei casi in cui non esista un documento con standard procedurali comparabili, mettersi d'accordo ed elaborare una linea di condotta locale chiara e precisa in merito ai casi di molestie sessuali, procedure di segnalazione e meccanismi di gestione per la denuncia/risoluzione, che siano basati sugli standard internazionali e sulle pratiche legali nazionali di contrattazione collettiva.

Tale procedura deve assicurare che:

A) i casi di molestie sessuali siano gestiti da persone di fiducia, con una formazione specifica in quest'area

B) tutte le segnalazioni che riguardano i casi di molestie sessuali devono essere indagate in modo sicuro, veloce e confidenziale



C) le indagini sulle segnalazioni devono essere condotte da persone/strutture indipendenti, così come definite dai principi procedurali del Codice del Business e/o altri accordi reciprocamente concordati

D) coloro che effettuano la segnalazione, in tutti i casi, devono essere informati dei loro diritti legali

E) l'esito della procedura di investigazione su segnalazione deve essere registrato in modo formale, comunicato e sottoposto a valutazione del soggetto che ha sporto denuncia

F) le sanzioni nei confronti di coloro i quali siano risultati colpevoli di molestie sessuali, devono essere stipulate in modo chiaro

G) alle vittime di molestie sessuali siano garantiti completa protezione e sostegno durante tutto il processo d'indagine e alla sua conclusione.

- prendere provvedimenti adeguati per accertarsi che la dirigenza locale, i membri dei sindacati ed i rappresentanti sindacali siano del tutto consapevoli degli standard internazionali in merito alle molestie sessuali e delle procedure descritte nei principi del Codice del Business Unilever.



- nei casi in cui vi siano situazioni di rischio elevato, come nel caso delle piantagioni, dove vengono impiegati numerosi lavoratori a tempo determinato, e dove vi sono grandi numeri di lavoratrici di sesso femminile sotto la supervisione di grandi numeri di lavoratori di sesso maschile, la dirigenza, in accordo con i sindacati dovrebbe mettere in campo misure di formazione in merito alla consapevolezza specifica dei potenziali problemi. Il gruppo di lavoro paritetico di Unilever-IUF-IndustriAll, nei casi in cui ve ne sia necessità, fornirà assistenza in questo processo, monitorerà e condividerà esperienze e buone pratiche.
- accordarsi su procedure di revisione per il monitoraggio dei progressi

Il dibattito tra rappresentanze sindacali locali/dirigenza sulle modalità di implementazione delle procedure sopra descritte avrà inizio a far data dalla stipula di questo documento di impegno congiunto, con conclusione nel 2016..

Il Gruppo di Lavoro Paritetico può anche identificare aree in cui si percepisca che i rischi siano più elevati e proporre procedure di monitoraggio continuativo su tali azioni a seconda dei casi.

Londra, Ginevra, 26.01.2016.



Paul Polman
Chief Executive Officer



Ron Oswald
General Secretary IUF

Jyrki Raini,
General Secretary
IndustriAll Global Union