



# NO SE TOLERARÁ EL ACOSO SEXUAL EN UNILEVER



Un lugar de trabajo *libre* de  
**ACOSO SEXUAL**

En su lugar de trabajo encontrará a su disposición copias de nuestro Compromiso Conjunto para prevenir el acoso sexual



“El acoso sexual, por su naturaleza, afecta esencialmente a la mujer. Es una clase de violencia contra las mujeres y depende más de una relación de fuerzas que de un interés sexual. Esta forma de humillación no ocurre entre iguales y, en consecuencia y a largo plazo, la igualdad en el lugar de trabajo eliminará este problema. Sin embargo, por el momento, se necesita adoptar otras medidas para impedir tales prácticas.”

**Memorándum sobre Igualdad  
para las afiliadas de la UITA,  
abril de 1987**



Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA)

Rampe du Pont Rouge 8, CH-1213  
Petit-Lancy, (Ginebra/Suiza)

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

Correo electrónico: [iuf@iuf.org](mailto:iuf@iuf.org)

La UITA expresa su agradecimiento por la ayuda de Celia Mather (Reino Unido, texto), Masha Kurzina (UITA, ilustraciones) y Michele Karamanof de m&m Studios (Sudáfrica, diseño y diagramación) en la producción de este folleto.



**EL ACOSO SEXUAL** es un problema universal, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo. Puede dañar vidas, envenenar el ambiente laboral y provocar, como consecuencia, traumas psicológicos y sociales duraderos. Puede minar la solidaridad, que constituye la base de la organización y acción sindical.

El acoso sexual es un delito punible bajo diversos tipos de legislación en muchos países del todo el mundo. Pero los procedimientos en materia de legislación civil y penal con frecuencia están mal adaptados al contexto del lugar de trabajo y a lo delicado del problema. Algunas víctimas han sido intimidadas por funcionarios policiales y jueces que carecen de formación en el abordaje de casos de acoso sexual. Las investigaciones muestran que la mayoría de las víctimas se abstienen de emprender acciones legales que habitualmente conducen a un proceso humillante, prolongado y oneroso. Los mecanismos jurídicos son esenciales, pero los sindicatos consideran que también son necesarios procedimientos para el lugar de trabajo, desarrollados entre los sindicatos y los empleadores – procedimientos que puedan enfocarse, sobre todo, en la prevención.

Por este motivo, Unilever, la UITA e IndustriAll, las federaciones sindicales internacionales que representan a la amplia mayoría de la fuerza laboral sindicalizada de Unilever decidieron conjuntamente desarrollar e implementar directrices sobre políticas y procedimientos en el lugar de trabajo. El resultado de esto fue el Compromiso Conjunto sobre prevención del acoso sexual firmado el 26 de enero de 2016 (disponible online en <http://www.iuf.org/w/sites/default/files/Jointstatement-es.pdf> y como anexo en este folleto). Las normativas y procedimientos están basados en instrumentos internacionalmente reconocidos, que incluyen:

● **CONVENIO 111 DE LA OIT SOBRE LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO.**

La OIT considera que el acoso sexual constituye una severa forma de discriminación en razón del sexo y distingue dos formas de acoso sexual que debe ser evitado y prohibido:

- 1 La conducta de carácter sexual que no es bienvenida y resulta ofensiva para quien es objeto de ella y que es utilizada como condición para el empleo o el acceso a beneficios.
- 2 La conducta que crea un ambiente laboral intimidante, hostil o humillante para el destinatario.

## ● LAS DIRECTRICES DE LA OCDE PARA EMPRESAS MULTINACIONALES.

Según las Directrices, las compañías deben aplicar, constantemente, la diligencia debida en materia de derechos humanos a fin de evitar y corregir todo efecto adverso, verdadero o potencial, sobre los derechos humanos de los trabajadores, resultantes de las acciones u omisiones de sus directivos. Las Directrices definen los derechos humanos, entre otros instrumentos, según:

- Los Convenios fundamentales de la OIT
- La Declaración Universal de Derechos Humanos
- El Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- El Convenio sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres, CEDAW.

Debe aplicarse la diligencia debida a lo largo de toda la cadena de suministros, que incluye a los trabajadores empleados en Unilever a través de un proveedor externo (agencia).

---

## ¿QUÉ DEBERÍA ESTAR HACIENDO SU SINDICATO?

“El acoso sexual no es un asunto ‘personal’; ni es un tema ‘de las mujeres’; es abuso y no debe ser tolerado, sea quien sea que lo haga; combatirlo es defender el derecho de todos los trabajadores a estar libres de acoso y, por lo tanto, es un tema sindical.”

**‘Todas para Una = Una para Todas’, UITA, 2007 (en inglés):**

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

Es necesario que los sindicatos tomen medidas eficaces para evitar el acoso sexual en el lugar de trabajo. Esto se aplica a todos los sindicalistas: miembros, representantes de planta y dirigentes, mujeres y hombres. Todas las personas que integran el sindicato deben comprender el significado y la gravedad del acoso sexual y tomar medidas para erradicarlo. Esto podría implicar cambiar la cultura institucional del sindicato, pero es necesario hacerlo.

# LAS MEDIDAS Y ACCIONES PREVENTIVAS PUEDEN INCLUIR:



- Velar para que todos – gerentes y trabajadores – sepan que no se tolera el acoso sexual mediante la exhibición del documento normativo y de los afiches en las carteleras, en todo el lugar de trabajo.
- Concientizar y capacitar desde la planta a la sala de reuniones de funcionarios.
- Inaugurar oficialmente la política y suministrar recordatorios periódicos y actualizaciones en las reuniones de personal.
- Distribuir copias del Compromiso Conjunto a todos los trabajadores en idiomas que puedan leer o que tengan diagramas e imágenes fáciles de comprender.
- Presentar y discutir la política con todos los/as trabajadores y gerentes nuevos como parte del programa de inducción.
- Exigir que todos los empleados, incluso los trabajadores y gerentes subcontratados, firmen una copia de la normativa, reconociendo que la han leído y comprendido.
- Asegurarse a través de las correspondientes medidas que los proveedores de mano de obra subcontratada adhieren a esta política y la implementan.
- Asegurarse de que no haya material ofensivo, sexualmente explícito en el lugar de trabajo, incluyendo en las computadoras o el que se comparte en las redes sociales.

---

*“La UITA exhorta a todas las personas involucradas en reuniones y actividades a:*

- *Tratar a todos con respeto y dignidad*
- *Asegurar que su comportamiento no provoque ofensas ni dé lugar a malentendidos.”*

**Política sobre el acoso sexual de la UITA, [2008]**

## ESTAMOS PIDIENDO A LOS SINDICATOS DE LOS LUGARES DE TRABAJO UNILEVER QUE:

- se familiaricen con el Compromiso Conjunto.
- realicen una encuesta entre los miembros para determinar el alcance del problema en el lugar de trabajo.
- trabajen con la dirección local a fin de revisar las políticas y procedimientos existentes y mejorarlos cuando sea necesario.
- velen por que todas las políticas y los procedimientos sean aplicados apropiadamente, no meramente “aprobados” y luego dejados de lado; esto incluye asegurarse que las quejas sean tomadas en serio y tratadas con equidad, y que no se produzcan represalias ni hostigamiento contra cualquiera que se queje de acoso sexual.
- lleven a cabo actividades de concientización y capacitación sobre el acoso sexual entre los trabajadores, con regularidad.
- mejoren la representatividad de las mujeres en las estructuras sindicales, en todos los niveles, ya que la igualdad de género es fundamental para combatir el acoso sexual.

## OTRAS MEDIDAS QUE LOS SINDICATOS PUEDEN Y DEBEN TOMAR

- Hacer que los dirigentes sindicales adopten una postura tajante y se les brinde amplia difusión.
- Formar Funcionarios Especializados en Acoso Sexual que sean capaces y tengan la confianza necesaria para educar, asesorar, brindar orientación en el manejo de los casos y representar a las víctimas.
- Realizar actividades constantes en materia de concientización y formación para los trabajadores, miembros y dirigentes sindicales. Las actividades pueden incluir:
  - Formación sólo para mujeres a fin de proporcionar un espacio seguro donde las mujeres puedan compartir información confidencial y ganar confianza para hablar sin reservas.
  - Integrar la prevención del acoso sexual en la capacitación de los delegados sindicales de planta, reconociendo que es un riesgo del lugar de trabajo.
  - Comprender/admitir que los dirigentes sindicales /miembros del sindicato/ compañeros de trabajo pueden ser perpetradores de acoso sexual, incluso en las reuniones sindicales.



---

## ¿CUAL ES LA RESPONSABILIDAD DE LA DIRECCIÓN?

El Compromiso Conjunto establece procedimientos para que la empresa y los sindicatos trabajen juntos con el propósito de evitar y combatir el acoso sexual. Si el acoso sexual se produce a pesar de las medidas preventivas, el Compromiso Conjunto dispone los

### Principios y procedimientos relativos al acoso sexual

- *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.*

### Compromiso Conjunto UITA-IndustriALL-Unilever, 2016

*“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.”*

### Compromiso Conjunto UITA-IndustriALL-Unilever, 2016

**El acuerdo requiere la constante participación de los sindicatos y de la dirección. El Compromiso Conjunto es solo un punto de partida para un proceso continuo que garantice que el lugar de trabajo se encuentre libre de acoso sexual.**



# COMPROMISO CONJUNTO DE UITA-INDUSTRIALL-UNILEVER PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL

## 1 – 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.

## Compromiso conjunto de UITA–IndustriAll–Unilever para prevenir el acoso sexual – 2



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

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



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;

## Compromiso conjunto de UITA-IndustriAll-Unilever para prevenir el acoso sexual – 4



- 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 zafra 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

## FUENTES SINDICALES

- Unite the Union, Reino Unido: Zero Tolerance Guide including policies, procedures, reporting forms (en inglés)  
<http://www.unitetheunion.org/uploaded/documents/Zero%20Tolerance%20Guide%20June%20201611-24203.pdf>
  - UNIFOR, Canadá: Harassment resolving & investigation guide (en inglés y francés)  
[http://www.unifor.org/sites/default/files/documents/document/red\\_book\\_-\\_english-36619-\\_harassment\\_investigation\\_guide.pdf](http://www.unifor.org/sites/default/files/documents/document/red_book_-_english-36619-_harassment_investigation_guide.pdf)
  - UFCW, EEUU y Canadá: Sexual Harassment Reference and Rights Guide (en inglés)  
[http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/women/publications/sexualHarassment/harassment\\_brosh\\_2014\\_EN\\_email.pdf](http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/women/publications/sexualHarassment/harassment_brosh_2014_EN_email.pdf)
- 

## DOCUMENTOS DE LA OIT

- Convenio 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación  
[http://ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C111](http://ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111)
  - Recomendación 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)  
[http://ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312449:NO](http://ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312449:NO)
  - Manuales por país y otras publicaciones sobre acoso sexual  
[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)
- 

## OTROS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

- CEDAW – Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer  
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>
- Principios de Yogyakarta – La aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género  
<http://www.yogyakartaprinciples.org/principles-sp/>
- Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (EMN) – La guía para sindicalistas puede descargarse de  
[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)