



Compromiso Conjunto sobre prevención del acoso sexual entre la UITA y LIPTON Teas and Infusions.

LIPTON Teas and Infusions y la UITA ratifican su compromiso compartido con la prevención del acoso sexual, que es una base imprescindible para lograr la igualdad y la no discriminación.

El presente Compromiso Conjunto establece normas, principios y medidas sobre los que LIPTON Teas and Infusions y la UITA se comprometen a trabajar juntos para prevenir el acoso sexual en LIPTON Teas and Infusions.

El acoso sexual y por qué es necesario trabajar para eliminarlo

El acoso sexual es contrario a la ley y un delito grave en muchos países del mundo. El acoso sexual se considera una forma de discriminación en virtud de uno de los convenios fundamentales de la OIT, el C111 sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación.

El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso afirma el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos el acoso y la violencia de género. Dicho Convenio establece los principios que contiene este acuerdo y se vincula a los derechos de igualdad y no discriminación.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT establece que las definiciones de acoso sexual contienen "los siguientes elementos esenciales: "1) (*quid pro quo*): cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual u otro comportamiento basado en el sexo, que afecta la dignidad de las mujeres y de los hombres, el cual es no deseado, irrazonable y ofensivo para el destinatario; el rechazo de una persona, o la sumisión a ella, siendo este comportamiento utilizado, explícita o implícitamente, como el fundamento de una decisión que afecta el trabajo de esa persona, o 2) (entorno de trabajo hostil): un comportamiento que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el destinatario¹."

Puede adoptar muchas formas, entre las que se pueden mencionar:

- Cualquier insulto o comentario inapropiado, broma, insinuación o comentario sobre la vestimenta de una persona, el físico, la edad, la situación familiar, etc.
- Una actitud condescendiente con implicaciones sexuales que socavan la dignidad de una persona.
- Cualquier invitación o solicitud inoportuna o inapropiada, implícita o explícita, acompañada o no de amenazas.
- Cualquier gesto con connotaciones sexuales.
- Cualquier contacto físico innecesario, como tocamientos, caricias, pellizcos o agresiones.
- Compartir imágenes o videos sexualmente inapropiados, como pornografía o carteles.

El acoso sexual puede causar angustia grave y mala salud y puede llevar a la víctima a renunciar a su puesto de trabajo. El acoso sexual puede ser perpetrado por compañeros de trabajo, supervisores, directivos o proveedores. El acoso sexual deteriora las relaciones de trabajo y afecta la productividad.

¹ OIT: Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, Informe III (1A), Conferencia Internacional del Trabajo, 91.ª reunión, 2003, p. 504.

El acoso sexual es un problema universal y las trabajadoras, especialmente las eventuales, temporales y migrantes, como las de las cadenas de suministro agrícola, pueden ser más vulnerables. El acoso sexual también puede afectar a hombres o basarse en la orientación sexual o la identidad de género, y es preciso tratar estos casos en el mismo marco.

Puede producirse acoso sexual en el lugar de trabajo. La [OIT](#) define lugar de trabajo como un *local, o parte de un local, que se pone a disposición de cualquier persona como lugar de trabajo*, incluidas las oficinas, las fábricas, los locales comerciales, las partes comunes de edificios compartidos, las carreteras y caminos privados de polígonos industriales y parques empresariales. El acoso sexual también se puede producir fuera del lugar de trabajo físico en el mundo laboral, por ejemplo, en los lugares donde las personas trabajadoras cobran, descansan, comen o son alojadas por la parte empleadora (por ejemplo, los lugares donde viven o duermen); o en servicios sanitarios o de aseo y en los vestuarios; durante los desplazamientos al trabajo, los viajes, actos o actividades sociales o de formación; comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las comunicaciones mediante tecnologías de la información (por ejemplo, el correo electrónico); o durante otras interacciones relacionadas con el trabajo.

Las personas empleadas son especialmente vulnerables al acoso sexual si se produce en una situación en la que la exposición al acoso se percibe como una condición de empleo (*quid pro quo*) o una condición previa para el empleo o puede influir en las condiciones de empleo o en el desarrollo de la carrera profesional.

Declaración de intenciones

Las partes expresan su compromiso de garantizar que todas las personas empleadas por LIPTON Teas and Infusions puedan acceder plenamente y ejercer efectivamente sus derechos humanos internacionalmente reconocidos, en particular los especificados en la Carta Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y en los Convenios fundamentales de la OIT. LIPTON Teas and Infusions y la UITA reconocen la función fundamental que tienen las organizaciones sindicales y la negociación colectiva en la protección y activación de los derechos fundamentales de trabajadoras y trabajadores en el marco de la diligencia debida que establecen las Directrices de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales en materia de derechos humanos.

LIPTON Teas and Infusions y la UITA creen que es necesaria una política de tolerancia cero frente al acoso sexual para eliminarlo y aportar soluciones. El presente Compromiso Conjunto reconoce la importancia de la salud y la seguridad en el trabajo y la necesidad de proteger la dignidad y los derechos de todas las personas empleadas en LIPTON Teas and Infusions.

LIPTON Teas and Infusions responderá adecuadamente e intentará resolver cualquier caso de acoso sexual en centros de su propiedad que pueda surgir en el marco de sus relaciones con socios de uniones transitorias de empresas (*joint ventures*), subcontratistas, proveedores o cualquier otro tipo de relación comercial que funcione dentro de sus plantas, según lo exige el principio de diligencia debida. LIPTON Teas and Infusions reconoce asimismo sus obligaciones de diligencia debida para garantizar que no se produzca acoso sexual en su cadena de suministro².

En los países en los que opera LIPTON Teas and Infusions y en los que no haya organizaciones sindicales afiliadas a la UITA y en los que no haya medidas vigentes para hacer frente al acoso sexual, se puede utilizar

² Las obligaciones de diligencia debida están establecidas en las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales, la Directiva de la Unión Europea por lo que respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas, la Directiva de la Unión Europea sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad, y los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.

este acuerdo como referencia para establecer los medios necesarios para poner fin al acoso sexual.

En el marco del presente acuerdo, LIPTON Teas and Infusions reconoce su deber de respetar las normas legales y reglamentarias de los países en los que opera. Si las disposiciones contenidas en el presente acuerdo son más estrictas que las leyes y reglamentos nacionales, LIPTON Teas and Infusions se esforzará por promover los principios más estrictos.

Principios y procedimientos para poner fin al acoso sexual en el trabajo

LIPTON Teas and Infusions y la UITA desean garantizar que todo el personal, incluidas las personas empleadas que proporcionan terceros proveedores de mano de obra, sean conscientes de lo que constituye acoso sexual y que comprendan plenamente lo que se espera de ellas, sepan cómo plantear un posible problema y se sientan seguras para denunciar cualquier presunto abuso.

Los procedimientos acordados entre la UITA y LIPTON Teas and Infusions se basan en los siguientes principios:

- El acoso sexual constituye una falta disciplinaria.
- Los casos de acoso sexual se investigarán de manera confidencial y se tratarán de forma que se garantice la confidencialidad de las personas implicadas y dentro de plazos estrictos.
- En los casos de acoso sexual será trasladado el agresor, en caso necesario, y no la persona que presenta la denuncia.
- LIPTON Teas and Infusions no tolerará represalias o victimización contra empleadas o empleados que identifiquen y planteen problemas relacionados con cualquier forma de acoso sexual, que presenten denuncias o participen en cualquier procedimiento relacionado con presunto acoso sexual, sea directamente con la gerencia o mediante los procedimientos de reclamación individuales o colectivos.
- LIPTON Teas and Infusions trabajará con sindicatos democráticos independientes legítimos para garantizar que se puedan usar íntegramente los procesos vigentes y que también se puedan abrir otras vías cuando resulten inadecuados los procesos existentes.

Próximos pasos

Se comunicarán a la dirección local y regional de LIPTON Teas and Infusions y a las organizaciones afiliadas a la UITA las siguientes acciones conjuntas para permitir medidas concretas y un posterior seguimiento.

LIPTON Teas and Infusions y la UITA se comprometen a prevenir el acoso sexual en locales de propiedad de LIPTON Teas and Infusions y esta agradece la participación de la UITA en la identificación de áreas de mayor riesgo, la sensibilización y el seguimiento de los avances.

LIPTON Teas and Infusions y la UITA acuerdan lo siguiente:

- Adoptar medidas adecuadas para garantizar que la dirección local, las personas afiliadas y representantes de organizaciones sindicales conozcan perfectamente las normas internacionales pertinentes y cualquier normativa nacional y local aplicable en materia de acoso sexual, así como los procedimientos descritos en el Código de principios empresariales de Lipton Teas and Infusions.
- Organizar actividades de formación y sensibilización, que incluyan, en el caso de LIPTON Teas and Infusions, la capacitación de todo el personal y las gerencias sobre la política de tolerancia cero y sus responsabilidades en virtud de la misma, para garantizar que se pueda prestar pleno apoyo a cualquier víctima de acoso sexual.

- Reconocer la importancia de incluir el acoso sexual, así como sus riesgos psicosociales inherentes, en la gestión de salud y seguridad en el trabajo; identificar los peligros y evaluar los riesgos de acoso sexual, incluidas exhaustivas evaluaciones de riesgos realizadas por LIPTON Teas and Infusions con la participación activa del personal, como las ocupaciones y formas de trabajo en las que las personas trabajadoras están más expuestas al acoso sexual; y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos riesgos.
- En las zonas de mayor riesgo, en las que se ha empleado un alto nivel de mano de obra temporal o estacional y en las que hay una alta cantidad de mujeres supervisadas por una mayoría de hombres, es preciso que la dirección y el sindicato acuerden medidas específicas de sensibilización y formación y las pongan en práctica.

A nivel de la empresa, LIPTON Teas and Infusions hará un seguimiento de los casos de acoso sexual para identificar la pertinencia de adoptar medidas adicionales. La UITA y LIPTON Teas and Infusions acordarán procedimientos de revisión periódica para verificar los avances y la manera en que se aborden los casos.

Función decisiva de la dirección local y regional de LIPTON Teas and Infusions y de las organizaciones sindicales afiliadas a la UITA

Las personas representantes sindicales desempeñan un papel fundamental:

- en asesorar a las personas afiliadas sobre lo que constituye acoso sexual
- en actividades de sensibilización y formación
- en ayudar a empleadas, empleados, miembros a plantear situaciones, quejas o agravios, ya sea mediante el proceso del Código de LIPTON Teas and Infusions, mediante los procedimientos de reclamación individuales o colectivos establecidos, o la legislación nacional

Para garantizar la aplicación efectiva de este Compromiso Conjunto para prevenir el acoso sexual en LIPTON Teas and Infusions, cuando no exista ya un documento con normas y procedimientos comparables, será necesario que la dirección local y los sindicatos acuerden y documenten una política local clara y precisa sobre acoso sexual, procedimientos de denuncia y mecanismos para la resolución de conflictos o tramitación de quejas o agravios, a partir de normas internacionales, de la legislación y la práctica nacionales y de la negociación colectiva. Las políticas, los procedimientos y los mecanismos de denuncia deberán tener en cuenta las cuestiones de género y la dinámica local.

El procedimiento garantizará que:

- los casos de acoso sexual sean manejados por personas de confianza con capacitación específica en esta área
- todas las denuncias y quejas relacionadas con el acoso sexual sean investigadas de manera segura, rápida y confidencial, con la posibilidad de un proceso de reclamación informal o formal
- la investigación de las denuncias se lleve a cabo de común acuerdo entre las partes, mediante un comité contra el acoso, personas o estructuras independientes
- en todos los casos, las personas denunciantes reciban información sobre sus derechos protegidos por ley, sobre el proceso, los plazos, las expectativas, los motivos de las medidas adoptadas y el tipo de apoyo disponible
- en caso de una reclamación formal, el resultado de la investigación de una queja o reclamación se registre formalmente y sea comunicado a la persona denunciante quien lo podrá examinar
- las sanciones a quienes se descubra que han participado en acoso sexual estén claramente estipuladas

- se brinde total protección y apoyo a las víctimas de acoso sexual, testigos y denunciantes durante todo el proceso y su desenlace

Tras la firma de este compromiso conjunto, la organización sindical y la dirección locales continuarán el diálogo y trabajarán juntas en la aplicación de los procedimientos mencionados.

Firmado el 6 de septiembre de 2024 en representación de:

LIPTON Teas and Infusions

UITA

Matt Stripe
Director Ejecutivo de Personal

Sue Longley
Secretaria General

La versión en inglés de este documento es la que prevalece.