

IUL - LIPTON Teas and Infusions Gemeinsame Verpflichtung zur Verhinderung von sexueller Belästigung

LIPTON Teas and Infusions und die IUL bekräftigen ihre gemeinsame Verpflichtung zur Verhinderung von sexueller Belästigung, die eine Grundvoraussetzung für die Gleichstellung und Nichtdiskriminierung ist.

Die vorliegende Gemeinsame Verpflichtung legt die Standards, Grundsätze und Praktiken dar, auf deren Grundlage LIPTON Teas and Infusions und die IUL sich zur Zusammenarbeit verpflichten, um sicherzustellen, dass die sexuelle Belästigung bei LIPTON Teas and Infusions unterbunden wird.

Sexuelle Belästigung und warum wir an ihrer Beseitigung arbeiten müssen

Sexuelle Belästigung ist ein schweres Vergehen, das in vielen Ländern der Welt einen Strafbestand darstellt. Gemäß einem der Kernübereinkommen der IAO, dem Übereinkommen Nr. 111 über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), gilt sexuelle Belästigung als eine Form von Diskriminierung.

Das Übereinkommen 190 der Internationalen Arbeitsorganisation über Gewalt und Belästigung anerkennt, dass jede Person das Recht auf eine Arbeitswelt hat, die frei von Gewalt und Belästigung ist, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung. Das Übereinkommen legt die Grundsätze für die vorliegende Vereinbarung dar und ist mit den Rechten auf Gleichstellung und Nichtdiskriminierung verknüpft.

Laut dem IAO-Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen enthält die Definition von sexueller Belästigung „die folgenden Schlüsselemente: 1) (quid-pro-quo): jegliches physische, verbale oder nonverbale Verhalten sexueller Natur sowie sonstiges, auf der Geschlechtszugehörigkeit basierendes Verhalten, das die Würde von Frauen und Männern verletzt und das von der betroffenen Person nicht erwünscht ist und als unangemessen und anstößig aufgefasst wird; und die Ablehnung eines solchen Verhaltens durch eine Person bzw. ihre Unterwerfung unter ein solches, wobei diese explizit oder implizit als Grundlage für eine Entscheidung genutzt wird, die sich auf den Arbeitsplatz dieser Person auswirkt; bzw. 2) (feindliche Umgebung bei der Arbeit) Ein Verhalten, das für die betroffene Person eine einschüchternde, feindliche oder demütigende Arbeitsumgebung schafft¹.“

Sexuelle Belästigung kann viele Formen annehmen, u.a. die folgenden:

- Beleidigungen oder unangebrachte Bemerkungen, Witze, Andeutungen und/oder Kommentare in Bezug auf die Kleidung, das Aussehen, das Alter, die Familiensituation usw. einer Person;
- Eine herablassende Haltung und dazu sexuelle, die Würde untergrabende Andeutungen;
- Jegliche unerwünschte und/oder unangemessene Einladung oder Aufforderung, ob implizit oder explizit, ob von Drohungen begleitet oder nicht;
- Jegliche sexuell konnotierte Geste;
- Jeglicher unnötige physische Kontakt wie Berühren, Streicheln, Kneifen oder Übergriffe;

¹ IAO: *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1A), IAK, 91. Tagung, 2003, S. 463.*

- Das Teilen sexuell anstößiger Bilder oder Videos wie Pornographie oder Poster.

Sexuelle Belästigung kann schwere Angstzustände und Erkrankungen verursachen und dazu führen, dass das Opfer seine/ihre Arbeit kündigt. Sexuelle Belästigung kann von Kollegen, Vorgesetzten, Führungskräften oder Kunden begangen werden. Sexuelle Belästigung schadet den Arbeitsbeziehungen und beeinträchtigt die Produktivität.

Sexuelle Belästigung ist ein universelles Problem, wobei weibliche Arbeitskräfte, insbesondere solche, die als Leih-, Zeit- und/oder Wanderarbeitskräfte in den landwirtschaftlichen Lieferketten beschäftigt sind, besonders verwundbar sein können. Sexuelle Belästigung kann auch Männer betreffen oder aufgrund der sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität erfolgen und in diesen Fällen sollte nach dem gleichen Rahmen vorgegangen werden.

Zu sexueller Belästigung kann es am Arbeitsplatz kommen. Die [IAO](#) definiert den Arbeitsplatz als *Arbeitsstätte oder Teil einer Arbeitsstätte, die einer Person als Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt wird*; dazu gehören Büros, Fabriken, Einzelhandelsräumlichkeiten, die gemeinsamen Bereiche in Gebäuden, private Straßen oder Wege in Industrieanlagen und Gewerbeparks. Zu sexueller Belästigung in der Arbeitswelt kann es auch außerhalb der physischen Arbeitsstätte kommen, beispielsweise dort, wo die Beschäftigten bezahlt werden, ausruhen, essen oder vom Arbeitgeber untergebracht sind (z.B. in Wohn-/Schlafeinrichtungen); oder in Sanitäreinrichtungen bzw. Toilettenanlagen und in Umkleieräumen; während des arbeitsbedingten Pendelns, auf Reisen, bei sozialen oder schulischen Veranstaltungen; im Rahmen der arbeitsbezogenen Kommunikation, einschließlich der Kommunikation mittels Informationstechnologie (z.B. E-Mail); oder im Rahmen anderer arbeitsbezogener Interaktionen.

Der Gefahr von sexueller Belästigung sind Beschäftigte besonders dann ausgesetzt, wenn sie in einer Situation stattfindet, in der die Belästigung als Beschäftigungsbedingung (*quid-pro-quo*) oder als Voraussetzung für die Beschäftigung aufgefasst wird, bzw. in der sie die Beschäftigungsbedingungen und/oder den beruflichen Aufstieg beeinflussen kann.

Absichtserklärung

Die beiden Parteien verpflichten sich, sicherzustellen, dass alle von LIPTON Teas and Infusions beschäftigten Personen uneingeschränkten Anspruch auf ihre international anerkannten Menschenrechte haben und diese uneingeschränkt ausüben können, insbesondere jene Rechte, die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und in den grundlegenden IAO-Übereinkommen verankert sind. LIPTON Teas and Infusions und die IUL anerkennen die zentrale Rolle, die Gewerkschaften und die Tarifverhandlung hinsichtlich des Schutzes und der Ermöglichung der grundlegenden Arbeitnehmerrechte im Rahmen der Sorgfaltspflicht gegenüber den Menschenrechten spielen, wie sie in den Leitlinien der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für multinationale Unternehmen festgelegt sind.

LIPTON Teas and Infusions und die IUL sind der Überzeugung, dass gegenüber sexueller Belästigung eine Politik der Nulltoleranz herrschen muss, um sexuelle Belästigung zu unterbinden und für Lösungen zu sorgen. Die vorliegende Gemeinsame Verpflichtung anerkennt die Bedeutung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und die Notwendigkeit, die Würde und die Rechte aller bei LIPTON Teas and Infusions beschäftigten Personen zu wahren.

LIPTON Teas and Infusions wird angemessen reagieren und sich in seinen eigenen Einrichtungen um die Lösung aller Fälle von sexueller Belästigung bemühen, zu denen es im Rahmen seiner Beziehungen zu Joint-Venture-Partnern, Zulieferanten, Lieferanten oder jeder anderen Art von Geschäftsbeziehung innerhalb seiner Einrichtungen kommen kann, und zwar in Übereinstimmung mit seinen dem Grundsatz der Sorgfaltspflicht geschuldeten Verpflichtungen. LIPTON Teas and Infusions anerkennt ferner seine Sorgfaltspflichten, denen zufolge es sicherzustellen hat, dass es in seiner

Lieferkette zu keiner sexuellen Belästigung kommt².

In Ländern, in denen LIPTON Teas and Infusions tätig ist und es keine der IUL angeschlossenen Gewerkschaften gibt und keine Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung in Kraft sind, kann diese Vereinbarung als Referenz dienen, um zur Unterbindung von sexueller Belästigung die nötigen Schritte zu setzen.

Im Rahmen der vorliegenden Vereinbarung anerkennt LIPTON Teas and Infusions seine Pflicht, in den Ländern, in denen es tätig ist, die geltenden Gesetze und Bestimmungen einzuhalten. Falls die in dieser Vereinbarung enthaltenen Bestimmungen strenger sind als die nationalen Gesetze, wird sich LIPTON Teas and Infusions darum bemühen, sich für die strengsten Grundsätze einzusetzen.

Grundsätze und Verfahren zur Unterbindung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

LIPTON Teas and Infusions und die IUL möchten sicherstellen, dass alle Beschäftigten, einschließlich der von Leiharbeitsfirmen bereitgestellten Beschäftigten, sich bewusst sind, was eine sexuelle Belästigung darstellt, dass sie vollumfänglich verstehen, was von ihnen erwartet wird, dass sie wissen, wie ein potentiell Problem zur Sprache zu bringen ist, und dass sie keine Bedenken haben, mutmaßliche Verstöße zu melden.

Die Verfahren, auf die sich die IUL und LIPTON Teas and Infusions 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, sofern erforderlich, der Täter und nicht die beschwerdeführende Person versetzt;
- LIPTON Teas and Infusions 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, sei es direkt über die Betriebsleitung oder im Rahmen des individuellen oder kollektiven Beschwerdeverfahrens;
- LIPTON Teas and Infusions wird mit den legitimen unabhängigen Gewerkschaften zusammenarbeiten, um sicherzustellen, dass die bestehenden Verfahren vollumfänglich in Anspruch genommen werden können und dass, falls sich die bestehenden Verfahren als unzulänglich erweisen, auch zusätzliche Verfahrenskanäle erschlossen werden können.

Nächste Schritte

Die folgenden gemeinsamen Maßnahmen werden an die örtlichen und regionalen Betriebsleitungen von LIPTON Teas and Infusions sowie an die IUL-Mitgliedsgewerkschaften kommuniziert, um zu ermöglichen, dass konkrete Schritte gesetzt und Folgemaßnahmen unternommen werden.

LIPTON Teas and Infusions und die IUL verpflichten sich zur Verhinderung von sexueller Belästigung in den eigenen Einrichtungen von LIPTON Teas and Infusions, wobei LIPTON Teas and Infusions die Einbindung der IUL in die Identifizierung von Bereichen mit erhöhtem Risiko, in die Bewusstseinsbildung und in ein besseres Monitoring begrüßt.

LIPTON Teas and Infusions und die IUL vereinbaren:

- Angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass die örtlichen

² Sorgfaltspflichten werden von den OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen, von der EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen (CSRD), von der EU-Richtlinie über die Sorgfaltspflichten von Unternehmen (CSDDD) und von den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte vorgeschrieben.

Betriebsleitungen und Gewerkschaftsmitglieder und ihr Vertreter/innen sich der einschlägigen internationalen Standards wie auch der anwendbaren nationalen und regionalen Bestimmungen in Bezug auf sexuelle Belästigung und der in den Unternehmensgrundsätzen von LIPTON Teas and Infusions festgelegten Verfahren in vollem Umfang bewusst sind;

- Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen zu organisieren, einschließlich im Fall von LIPTON Teas and Infusions der Schulung aller Mitarbeiter und Betriebsleiter zur Nulltoleranzpolitik und zu ihren in diese Politik fallenden Verantwortungen, um sicherzustellen, dass den Opfern von sexueller Belästigung vollumfängliche Unterstützung bereitgestellt werden kann.
- Der Bedeutung Rechnung zu tragen, dass sexuelle Belästigung wie auch die damit in Verbindung stehenden psychosozialen Risiken in das Arbeitsschutzmanagement am Arbeitsplatz aufzunehmen sind; die Gefahren zu identifizieren und die Risiken sexueller Belästigung einzuschätzen, und zwar einschließlich umfassender, von LIPTON Teas and Infusions unter aktiver Beteiligung der Belegschaft durchgeführter Risikoeinschätzungen solcher Beschäftigungen und Formen von Arbeit, bei denen die Beschäftigten der Gefahr sexueller Belästigung am stärksten ausgesetzt sind; und Maßnahmen zu verabschieden, um sie zu verhindern und zu kontrollieren;
- Dort, wo es Bereiche mit erhöhtem Risiko gibt, wo der Anteil an Zeit- und/oder Saisonarbeitskräften hoch ist und wo eine hohe Anzahl von Frauen mehrheitlich von Männern beaufsichtigt wird, dafür zu sorgen, dass von der Betriebsleitung und der Gewerkschaft gezielte Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen vereinbart und umgesetzt werden.

Auf Konzernebene wird LIPTON Teas and Infusions Fälle von sexueller Belästigung überwachen, um sich ein Bild davon zu machen, wo zusätzliche Maßnahmen angemessen sein könnten. Die IUL und LIPTON Teas and Infusions werden regelmäßige Überprüfungsverfahren vereinbaren, um die Fortschritte zu überwachen wie auch die Art und Weise, wie Fälle aufgegriffen wurden.

Schlüsselrolle der örtlichen/regionalen Betriebsleitungen von LIPTON Teas and Infusions und der Mitgliedsgewerkschaften der IUL

Gewerkschaftsvertreter/innen spielen eine entscheidende Rolle:

- Indem sie ihre Mitglieder darüber aufklären, was unter sexueller Belästigung zu verstehen ist;
- Indem sie für Bewusstseinsbildung und Schulung sorgen;
- Indem sie Beschäftigten/Mitgliedern dabei helfen, Beschwerden und Probleme entweder im Rahmen des Verfahrens von LIPTON Tea and Infusions oder im Rahmen der bestehenden individuellen oder kollektiven Beschwerdeverfahren und/oder der nationalen Rechtsvorschriften vorzubringen.

Um eine wirksame Umsetzung dieser Gemeinsamen Verpflichtung zur Verhinderung von sexueller Belästigung bei LIPTON Teas and Infusions sicherzustellen, werden die örtlichen Betriebsleitungen und Gewerkschaften, sofern eine Unterlage 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 sowie der nationalen Vorschriften und Gepflogenheiten im Bereich der Kollektivverhandlungen vereinbaren. Die Richtlinien und Beschwerdeverfahren und Mechanismen müssen gendersensibel sein und örtliche Dynamiken berücksichtigen.

Mit dem Verfahren wird sichergestellt, dass:

- Fälle von sexueller Belästigung von Vertrauenspersonen mit spezifischer Schulung in diesem Bereich gehandhabt werden;
- alle Beschwerden im Zusammenhang mit sexueller Belästigung sicher, zügig und vertraulich untersucht werden – mit der Möglichkeit eines informellen und/oder formellen Beschwerdeverfahrens;
- die Untersuchung von Beschwerden im Rahmen einvernehmlich vereinbarter Einrichtungen wie etwa einem Anti-Belästigungs-Ausschuss oder von unabhängigen Personen/Strukturen durchgeführt wird;
- die beschwerdeführenden Personen in allen Fällen über ihre gesetzlichen Rechte sowie über das Verfahren, den Zeitrahmen, die Erwartungen, die Gründe für die Maßnahmen und über die zur Verfügung stehende Unterstützung informiert werden;
- im Fall einer offiziellen Beschwerde das Ergebnis der Untersuchung der Beschwerde offiziell aufgezeichnet und der beschwerdeführenden Person zugestellt und von ihr überprüft wird;
- die Strafen gegen diejenigen, denen sexuelle Belästigung nachgewiesen wird, klar festgelegt sind;
- den Opfern von sexueller Belästigung, Zeugen und Whistleblowern im Verlauf des gesamten Verfahrens und seines Ergebnisses in vollem Umfang Schutz und Unterstützung gewährt wird.

Im Anschluss an die Unterzeichnung der vorliegenden Gemeinsamen Verpflichtung werden die örtliche Gewerkschaft/Betriebsleitung die Gespräche fortsetzen und bei der Umsetzung der oben genannten Verfahren zusammenarbeiten.

Unterzeichnet am 6. September 2024 im Namen von:

LIPTON Teas and Infusions

IUL

Matt Stripe
Chief People Officer
(HR-Leitung)

Sue Longley
Generalsekretärin

Die englische Originalversion dieses Dokuments ist die maßgebliche Fassung.