

IUF（国際食品労連）、インダストリアル、ユニリーバがセクハラ防止に向けて共同公約

【共同公約合意書】

ユニリーバ、IUF、インダストリアルは、ユニリーバの非管理職従業員内に多様性と包摂性を促進するため共同公約に賛同した。職場でのセクハラを防ぐことは、包摂性と多様性の文化を促進するために不可欠な土台である。この共同公約は、ユニリーバ、IUF、インダストリアル及び各地域組織、加盟組合、UEWC を通して活動しているヨーロッパのメンバーによる努力の上に成り立っている。

この合意書は、ユニリーバ、IUE、インダストリアルが、この目標が達成するため協働する上での基準、原則、行動を述べている。

◆主旨書

セクハラは世界中の多くの国で違法な重罪である。セクハラは中核的条約の一つであるILO（国際労働機関）、雇用及び職業についての差別に関する第111号条約により、差別の形態であると認められている。

セクハラは著しい苦痛と健康障害を引き起こし、犠牲者が仕事を辞めることにつながる。セクハラは普遍的な問題である。特に、大農園、輸出加工区、臨時、派遣労働、季節労働者として働く女性は非常に攻撃されやすい。

ほとんどのセクハラは、男性から女性に対して行われる。セクハラはまた、性的嗜好に基づいて行われる。同僚、上司、経営者や顧客によって行われることがある。

セクハラは平等をむしばみ、仕事上の関係を壊し、生産性を損なう。セクハラは様々な形態がとられ、以下のものが挙げられる。

- － 侮辱や不適切な発言、冗談、嫌味、個人の服装や体格、年齢、家庭環境などに関するコメント
- － 尊厳を傷つけるような性的意味合いを持つ見下すような態度や、家父長的な態度
- － 間接的または直接的な、脅しを伴うかどうかにかかわらず不愉快な招待や要求
- － 性を連想させる挑発的な視線や素振り
- － 触れる、抱擁、つねる、暴行などの不必要な身体的接触

ハラスメントにさらされることが、雇用の条件または前提条件であったり、雇用条件やキャリア開発に影響を及ぼす恐れがあると認識される状況下で起こるなら、労働者は特にセクハラを受けやすくなる。

ユニリーバ、IUF及びインダストリアルは、第三者労働供給会社により提供される労働者を含め全ての従業員が、何がセクハラに当たるかを知っており、何が求められているかを完全に理解し、潜在的問題をどうやって提起するかを知り、申し立てられた虐待に対して自信を持って報告することが確実に行われることを願っている。

具体的な活動や更なるフォローアップを可能にするため、ユニリーバと加盟組合に伝えられる活動と最良の慣行を共に確認した。

◆職場でセクハラを止めるための原則、手段、手続き

IUF、インダストリアル、ユニリーバの間で合意した手続きは、次の原則に基づいている。

- ・セクハラは違法行為である
- ・セクハラの場合は、厳しいタイムスケールの中で内密に調査され、関係者の秘密を守り対処する。
- ・セクハラの場合、必要があれば異動されるのは加害者であり、苦情を申し立てた人ではない。
- ・会社は政策と責任について、全従業員と経営者をトレーニングする。
- ・さらなる措置が妥当かどうか確認するため、会社はセクハラ事例を監視する。

IUFとインダストリアルは、セクハラに関する国際基準を基に政策を改善してきた。今後、加盟組合と協力し、啓蒙活動、訓練プログラム、団体交渉を通じて政策を推進・実施する。

ユニリーバは、あらゆる形態のセクハラを確認し問題提起を行った従業員に対して報復や迫害を許さない。また苦情を申し立てたり、経営者に直接あるいは、個別または集団的苦情処理手順を通して、主張されたセクハラに関する手続きに加わる従業員への報復や迫害も認めない。ユニリーバは既存のプロセスが十分に利用され、もしそれが不十分な場合は追加的手段が取られることを確実にするため、正当な労働組合と連携していく。

労働組合代表は以下に関し主要な役割を果たす。

- ・経営者と共に職場で何がセクハラに相当するかをアドバイスする。
- ・啓蒙活動とトレーニングに取り組む。
- ・ユニリーバ規範プロセスや、規定されている個別または集団的苦情処理手続き、国の法令などを通して、従業員が苦情や問題提起することを助ける。

◆次のステップ

ユニリーバ、IUF、インダストリアルは、職場でのセクハラを防止するために具体的な活動が求められると確信している。ユニリーバはこれらのステップを、多様性と包摂という目標を確実にするための基本と考えている。ユニリーバは危険度が高い分野及び最良の慣行の確認、啓

蒙活動と監視の進展において、IUFとインダストリアルに加わることを歓迎している。

上記原則に基づき、職場でのセクハラを防止するための有効な手段を確保するために、現地経営者と労働組合は

・同等の基準と手続きを記した書類がまだ存在しない場合、国際基準や国内法、労働協約に関する法律及び慣行に基づいて、セクハラに関する明確で詳細な現地の政策、苦情処理手続き、紛争解決／苦情処理のメカニズムに同意し文書化する。

- A) セクハラ的事案は、この分野の特別なトレーニングを受けた信頼のおける人によって取り扱われる。
- B) セクハラに関するすべての苦情は、安全で迅速かつ内密に調査される。
- C) ビジネス原則手続の規範や他の相互に合意した手続きの定義に従い、苦情の調査は独立した人や組織によって実施される。
- D) 全ての事案において、苦情申立者は法的権利を知らされるべきである。
- E) 苦情調査の結果は、公式に記録され、苦情申立者に伝えられ、また再検討される。
- F) セクハラに関与した人への制裁措置ははっきりと明記してある。
- G) 手続きから結果までの間、セクハラの実害者は完全な保護と支援が受けられる。

・現地の経営者や労働組合のメンバー及び代表者が、セクハラに関連する国際基準と、ユニリーバビジネス原則に関する規範に述べられている手続きを完全に理解するため、適切な措置を講ずる。

・大農園、高い割合で派遣労働者が雇われている場合、多数の男性によって監督される女性がたくさんいる場合など、よりリスクが高い分野では、経営者と労働組合は特別な啓蒙・トレーニングの方法に合意し、これらを実施すべきである。ユニリーバ、IUF、インダストリアル共同作業部会は、要望があればこのプロセスを支援し、経験や成功事例を監視、共有する。

・進捗状況を監視するため、定期的に手続きを見直すことに同意する。

上記手続きの導入に関する現地の組合・経営者の話し合いを、この共同公約調印後から開始し、2016年までに終えなければならない。

共同作業部会はまたリスクが高いと感じる分野を確認した場合、必要に応じて提案やフォローアップを行う。

以 上