



Unilever

THÁNG 01|2023

Tuyên bố về Chính sách Nhân quyền

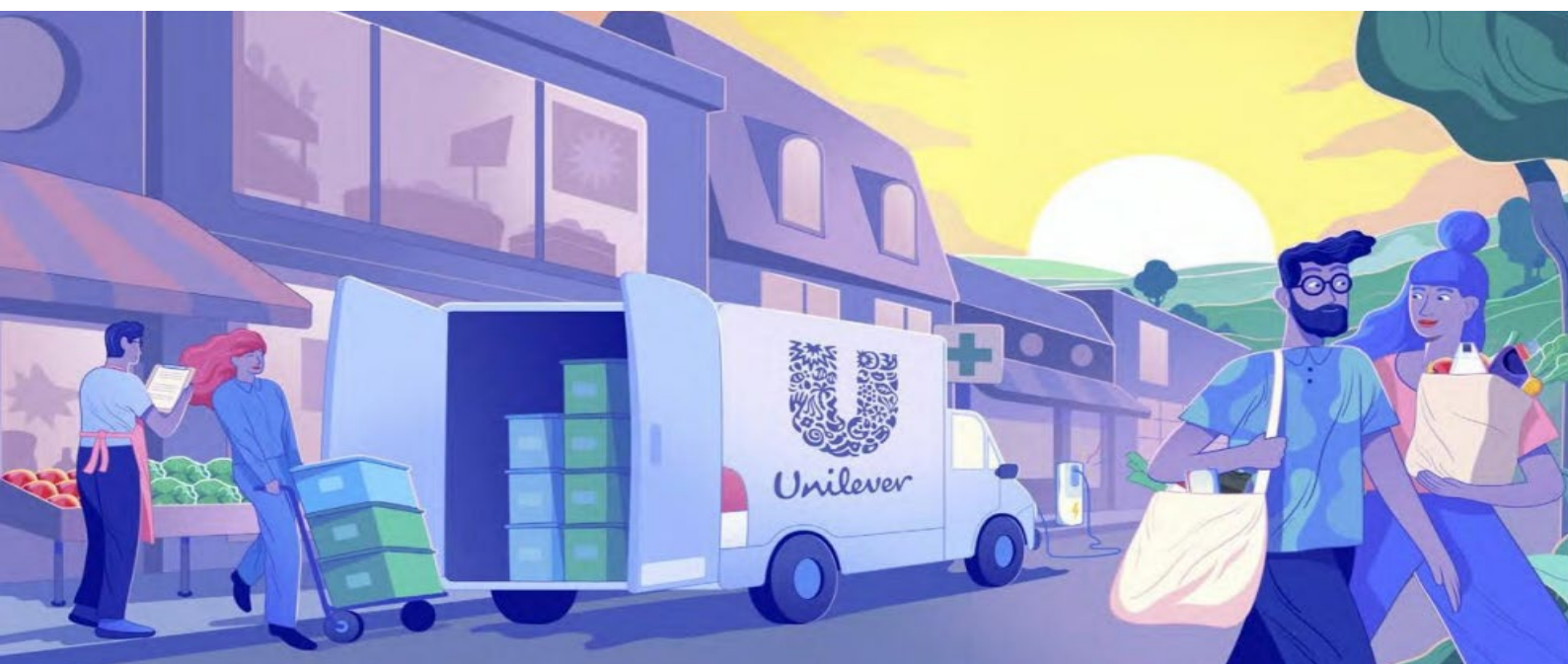


Trọng tâm chiến lược kinh doanh của chúng ta là hướng đến xây dựng một thế giới công bằng hòa nhập hơn về mặt xã hội. Chúng ta quyết tâm biến tầm nhìn đó thành hành động – và điều đó có nghĩa là trong mọi hoạt động kinh doanh hàng ngày của chúng ta, các giá trị và nhãn hàng cần thể hiện sự cam kết tuyệt đối về tôn trọng nhân quyền trong mọi hoạt động của mình.

Chúng ta tin rằng doanh nghiệp chỉ có thể phát triển trong một xã hội tôn trọng và bảo vệ nhân quyền. Đồng thời chúng ta cũng nhận thấy rằng doanh nghiệp phải có trách nhiệm tôn trọng quyền con người được quốc tế công nhận và cần có khả năng đóng góp tích cực vào những kết quả về nhân quyền.

Để cam kết thực hiện mục tiêu này, mọi nỗ lực của chúng ta đều dựa trên các **[Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Nhân quyền](#)**. Chúng ta tin rằng tôn trọng nhân quyền cũng giúp doanh nghiệp phát triển có trách nhiệm.

Tuyên bố về Chính sách Nhân quyền này bao gồm cam kết toàn diện về tôn trọng nhân quyền, đồng thời cam kết này cũng được đưa vào các tuyên bố khác của công ty. Chúng ta thực hiện các bước để chủ động đưa cam kết này cùng các nguyên tắc bao quát của cam kết vào các chính sách và quy trình hoạt động kinh doanh của chúng ta.



Chính sách

Tuân thủ các Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Nhân quyền, chúng ta cam kết **chính sách nhân quyền của mình dựa trên Bộ luật Nhân quyền Quốc tế (bao gồm Tuyên ngôn Quốc tế về Nhân quyền, Công ước Quốc tế về Quyền Dân sự và Chính trị và Công ước Quốc tế về Quyền Kinh tế, Xã hội và Văn hóa)** cùng các nguyên tắc liên quan đến quyền cơ bản được nêu trong **Tuyên bố của Tổ chức Lao động Quốc tế về các Nguyên tắc và Quyền Cơ bản tại Nơi làm việc**. Chúng ta tuân theo **Hướng dẫn của OECD dành cho Doanh nghiệp Đa Quốc gia** và là một bên ký kết sáng lập của **Hiệp ước Toàn cầu của Liên hợp quốc**. Chúng ta cam kết tôn trọng tất cả quyền con người được quốc tế công nhận trong suốt quá trình hoạt động của mình, đồng thời phát huy nỗ lực cụ thể đối với những quyền có nguy cơ bị tác động tiêu cực nghiêm trọng nhất trong quá trình hoạt động và các mối quan hệ kinh doanh của chúng ta – **những vấn đề nổi cộm về nhân quyền của chúng ta**.

Khi luật pháp của mỗi quốc gia và các tiêu chuẩn nhân quyền quốc tế khác nhau, chúng ta sẽ tuân theo tiêu chuẩn cao hơn; khi đối mặt với các yêu cầu trái ngược nhau, chúng ta sẽ tuân thủ luật pháp quốc gia, đồng thời tìm cách tôn trọng các nguyên tắc nhân quyền được quốc tế công nhận.

Tầm nhìn

Tầm nhìn của Unilever hướng đến việc tăng trưởng thông qua các hoạt động cải thiện xã hội và hành tinh.

Bộ Quy tắc về Nguyên tắc Kinh doanh của chúng ta nêu rõ rằng “chúng ta tiến hành hoạt động bằng sự trung thực, liêm chính và cởi mở, đồng thời tôn trọng quyền con người cũng như lợi ích của nhân viên và lợi ích hợp pháp của những bên có mối quan hệ với chúng ta”. Chúng ta kỳ vọng tất cả các đối tác và bên thứ ba cũng tuân thủ các nguyên tắc kinh doanh phù hợp với nguyên tắc của chúng ta, bao gồm tôn trọng tất cả các quyền con người được quốc tế công nhận.



Kinh doanh có trách nhiệm

Với chuỗi giá trị lớn và đa dạng, chúng ta nhận ra vai trò quan trọng của các đối tác kinh doanh trong việc giúp chúng ta kinh doanh có trách nhiệm và bền vững. **Chính sách Đối tác có trách nhiệm** của chúng ta thể hiện cam kết trong việc thực hiện hoạt động kinh doanh một cách liêm chính và cởi mở đồng thời gắn kết nhân quyền, chống tham nhũng cũng như bảo vệ và gìn giữ hành tinh của chúng ta. Chính sách này bao gồm mười bảy Nguyên tắc Cơ bản đặt ra các yêu cầu bắt buộc mà các đối tác kinh doanh phải thực hiện khi hợp tác kinh doanh với Unilever; các yêu cầu bắt buộc trong tương lai và những ví dụ về các trường hợp tiêu biểu. Chúng ta mong muốn các đối tác kinh doanh phổ biến các yêu cầu này trong chuỗi cung ứng của họ, bao gồm các yêu cầu rõ ràng và hướng dẫn liên quan đến cơ chế khiếu nại.

Đối với các mặt hàng nông nghiệp liên quan đến nguy cơ phá rừng và chuyển đổi đất rừng, **Chính sách về Con người và Thiên nhiên** của chúng ta đặt ra các yêu cầu rõ ràng cho hoạt động kinh doanh, nhà cung cấp và đối tác của chính chúng ta, bao gồm tôn trọng và phát huy nhân quyền cũng như bảo vệ hệ sinh thái tự nhiên khỏi nạn phá rừng và chuyển đổi đất rừng thành đất dùng cho mục đích khác.

Chúng ta chỉ làm việc với các đối tác kinh doanh cam kết đáp ứng các yêu cầu trong Chính sách cũng như các yêu cầu bắt buộc khi kinh doanh với chúng ta. Họ phải đồng ý đảm bảo tính minh bạch, khắc phục mọi thiếu sót và thúc đẩy cải tiến liên tục. Chúng ta cũng hiểu rằng để tiếp tục thúc đẩy các giải pháp mang tính hệ thống, cần phải giải quyết vấn đề thực tiễn trong mua hàng cùng các mô hình định giá. Chính phủ cũng đóng vai trò quan trọng trong việc tạo ra một môi trường thuận lợi để giải quyết tác động của chuỗi cung ứng.



Xác định và Giải quyết Tác động Nhân quyền

Hoạt động kinh doanh của chúng ta tác động đến cuộc sống của hàng triệu người mỗi ngày. Mặc dù tạo ra cơ hội, nhưng chúng ta cũng biết rằng các vấn đề và nguy cơ về nhân quyền tồn tại trong chuỗi giá trị toàn cầu, bao gồm chuỗi giá trị của chúng ta và chúng thường có nguồn gốc sâu xa và mang tính đặc hữu.

Chúng ta nhận ra rằng phải thực hiện các bước để xác định và giải quyết mọi tác động bất lợi thực tế hoặc tiềm ẩn do chúng ta gây ra hoặc góp phần gây ra thông qua các hoạt động của chính mình hoặc các hoạt động có thể liên kết trực tiếp với việc vận hành, sản phẩm hoặc dịch vụ hoặc bởi các mối quan hệ kinh doanh của chúng ta.

Chúng ta quản lý những nguy cơ này bằng cách tích hợp kết quả thẩm định vào các chính sách và hệ thống nội bộ của mình. Chúng ta xác định và đánh giá các tác động, hành động dựa trên những phát hiện bao gồm khắc phục khi cần thiết, theo dõi và làm việc để đánh giá hành động của chúng ta và liên lạc với các bên liên quan.

Chúng ta hiểu rằng thẩm định nhân quyền là một quá trình liên tục, đòi hỏi sự chú ý đặc biệt ở các giai đoạn nhất định trong hoạt động kinh doanh, chẳng hạn như khi chúng ta thiết lập quan hệ đối tác mới hoặc điều kiện hoạt động của chúng ta thay đổi, vì những thay đổi này có thể tạo ra các tác động thực tế hoặc tiềm ẩn mới về nhân quyền.

Đây cũng là trường hợp liên quan đến các phần cụ thể trong hoạt động kinh doanh của chúng ta; ví dụ: chúng ta tiến hành các hoạt động bảo mật phù hợp với Khung khổ Bảo mật của Tập đoàn và các yêu cầu pháp lý quốc gia, đồng thời tuân theo các tiêu chuẩn quốc tế như **Nguyên tắc Tự nguyện về An ninh và Nhân quyền**.

Ở một số quốc gia chúng ta hoạt động, có những nguy cơ mang tính hệ thống và rủi ro đặc biệt cao về những tác động đến nhân quyền. Chúng ta hiểu rằng điều này có nghĩa là phải tiến hành thẩm định bổ sung để đánh giá những nguy cơ này và giải quyết chúng một cách hiệu quả, khi thích hợp,

xây dựng và sử dụng đòn bẩy của mình, chẳng hạn như trong mối quan hệ một-một hoặc trong quan hệ đối tác trên diện rộng.

Chúng ta nhận ra tầm quan trọng của việc đối thoại với nhân viên, người lao động và những người có quyền khác đang hoặc có khả năng bị ảnh hưởng bởi hành vi của chúng ta. Chúng ta đặc biệt chú ý đến các cá nhân hoặc nhóm người có nhiều nguy cơ bị tác động tiêu cực về nhân quyền hơn vì nhiều lý do, chẳng hạn như thiếu sự hòa nhập vào xã hội. Chúng ta nhận thấy rằng phụ nữ và nam giới có thể phải đối mặt với những nguy cơ khác nhau và những người có quyền nhất định (bao gồm người lao động nhập cư và những người từ các cộng đồng ít được đại diện) có thể có nguy cơ đặc biệt.

Nhiều cá nhân và tổ chức đang tham gia vào nỗ lực toàn cầu nhằm thúc đẩy nhân quyền. Nhận thức được môi trường hoạt động của họ ngày càng khó khăn, chúng ta không khoan nhượng cho hành vi lạm dụng, đe dọa, hăm dọa, tấn công hoặc trả thù về thân thể hoặc pháp lý nhằm chống lại những người bảo vệ môi trường và nhân quyền. Chúng ta ủng hộ khuyến nghị của Báo cáo viên Đặc biệt của Liên hợp quốc về Tình hình của những Người bảo vệ Nhân quyền mà cả chính phủ và các doanh nghiệp cần tích cực hỗ trợ và phát huy vai trò của những người bảo vệ nhân quyền hoạt động trong lĩnh vực của mình; và lên tiếng khi những người bảo vệ nhân quyền bị nhắm đến vì lý do họ đang thực hiện công việc quan trọng. Chúng ta sẽ giải quyết các tác động bất lợi đối với những người bảo vệ nhân quyền mà chúng ta có liên quan thông qua các hoạt động vận hành hoặc các mối quan hệ kinh doanh của chúng ta.

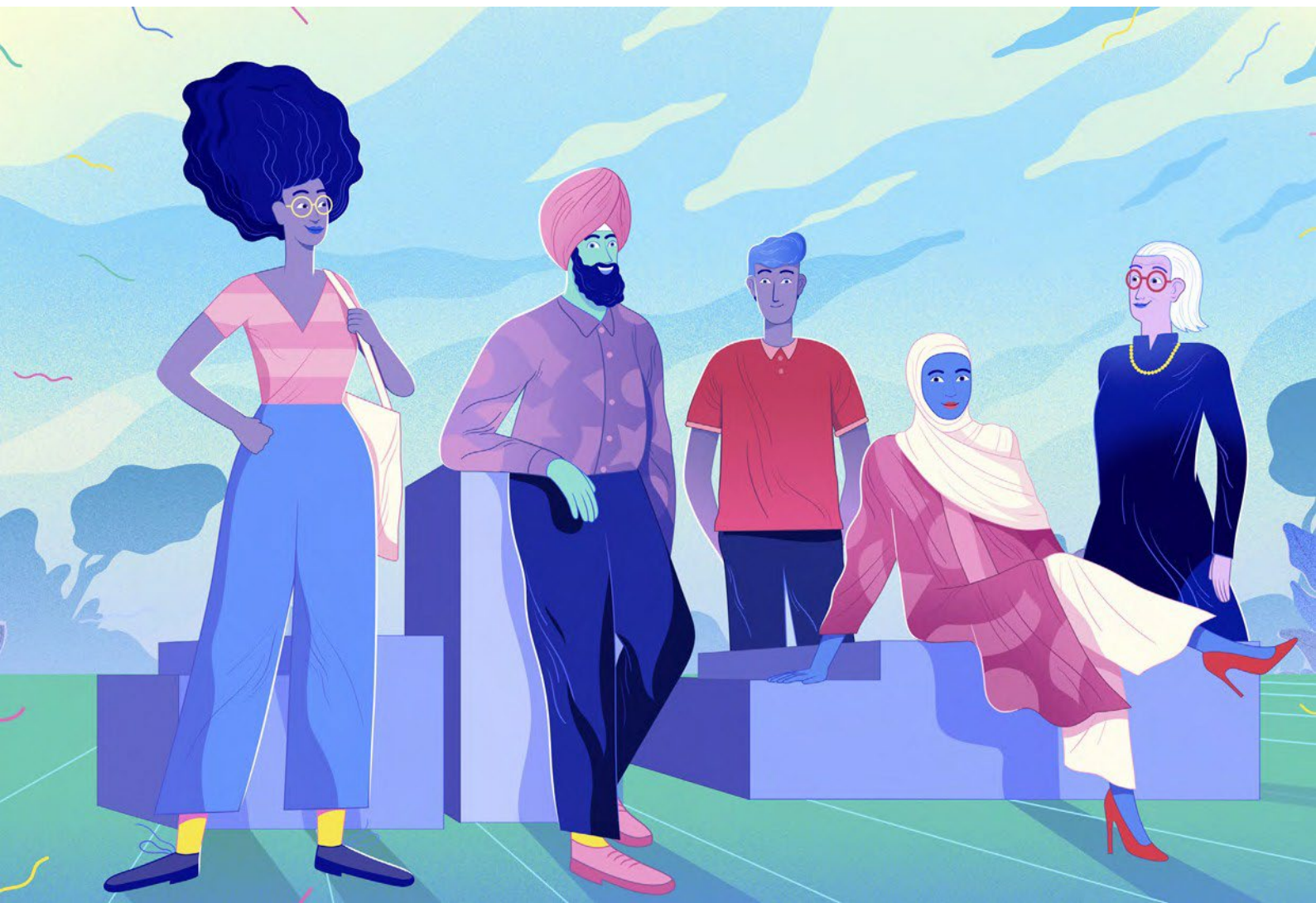
Chúng ta sẽ tiếp tục xây dựng và sử dụng quy mô của mình cũng như hợp tác với các công ty, tổ chức xã hội dân sự, đại diện người lao động và hiệp hội thương mại cũng như chính phủ và các bên liên quan khác, từ đó chúng ta có thể giải quyết nguyên nhân gốc rễ của vấn đề nhân quyền và có thể tác động đến sự thay đổi mang tính hệ thống và lâu dài.

Biện pháp khắc phục

Chúng ta nhận ra tầm quan trọng then chốt trong việc áp dụng biện pháp khắc phục có hiệu quả ở bất cứ nơi nào mà chúng ta có liên kết trực tiếp, gây ra hoặc góp phần tác động đến nhân quyền. Tiếp cận các cơ chế khiếu nại hiệu quả, bao gồm cơ chế khiếu nại ở mức độ công ty, đã giúp chúng ta thực hiện được điều này. Chúng ta tiếp tục nâng cao nhận thức và kiến thức về quyền con người, bao gồm quyền lao động của nhân viên cũng như người lao động, khuyến khích họ lên tiếng về bất kỳ mối quan ngại nào có thể xảy ra mà không sợ bị trả đũa, kể cả thông qua các kênh khiếu nại của chúng ta.

Chúng ta cam kết tiếp tục nâng cao năng lực của mình để xác định và phản hồi hiệu quả về các mối quan ngại. Chúng ta rất ủng hộ việc đối thoại và các kênh giao tiếp cởi mở đồng thời khuyến khích các cá nhân và cộng đồng

trực tiếp chia sẻ bất kỳ mối quan ngại nào với chúng ta. Chúng ta cũng nhận ra rằng cơ chế tư pháp hoặc phi tư pháp của nhà nước là con đường quan trọng để nêu lên những bất bình về nhân quyền. Chúng ta không cản trở việc tiếp cận các cơ chế đã được thiết lập và hướng đến việc hợp tác theo yêu cầu của các cơ quan có thẩm quyền trong việc điều tra hoặc xét xử các cáo buộc liên quan đến tác động nhân quyền. Chúng ta yêu cầu các nhà cung cấp chia sẻ những cơ chế khiếu nại minh bạch, công bằng và bảo mật dành cho người lao động và bản thân họ để đưa ra biện pháp khắc phục khi họ gây ra hoặc góp phần gây ra tác động nhân quyền.



Công bằng, Đa dạng và Hòa nhập

Chúng ta muốn toàn bộ hoạt động kinh doanh của mình hướng đến sự chuyển đổi trong xã hội nhằm giải quyết bất bình đẳng và bất công xã hội, đồng thời chấm dứt tình trạng thiếu sự hòa nhập xã hội đối với các cá nhân và nhóm ít được đại diện. Chúng ta đã xác định bốn lĩnh vực trọng tâm về chiến lược Công bằng, Đa dạng và Hòa nhập: giới tính, chủng tộc và sắc tộc, người khuyết tật và cộng đồng LGBTQI+, cả trong các hoạt động của chính chúng ta cũng như khi làm việc với các đối tác kinh doanh và các bên liên quan khác.

Trên khắp thế giới, nhiều phụ nữ phải đối mặt với việc phân biệt đối xử và sự thiệt thòi, thiếu sự tiếp cận với các kỹ năng và chương trình đào tạo cũng như những rào cản đối với việc tham gia tích cực vào nền kinh tế. Họ thường thiếu sự bảo vệ ở các quyền và luật cơ bản. Nghèo đói, phân biệt đối xử và bạo lực đối với phụ nữ là những rào cản lớn để họ nắm bắt các cơ hội.

Trao quyền kinh tế cho phụ nữ và trẻ em gái là chất xúc tác quan trọng và có tác động mạnh mẽ để mở ra sự tiến bộ trong việc phát triển con người và tăng trưởng kinh tế. Để trở thành một doanh nghiệp thực sự hòa nhập, chúng ta cần đảm bảo rằng phụ nữ, đặc biệt là phụ nữ từ các nhóm ít được đại diện, có quyền tiếp cận các cơ hội giống như nam giới.



Quản lý

Hoạt động quản lý nhân quyền của chúng ta được dẫn dắt từ cấp lãnh đạo cao nhất, được giám sát bởi Giám đốc điều hành và được hỗ trợ bởi đội ngũ **Lãnh đạo Điều hành Unilever (ULE)**, những nhà lãnh đạo cấp cao nhất trong doanh nghiệp của chúng ta. Song song đề ra định hướng chiến lược, ULE được tư vấn về các vấn đề nhân quyền khi mức độ nghiêm trọng của tác động thực tế hoặc tiềm ẩn tăng cao, hoặc khi cần phải đưa ra quyết định quan trọng trong kinh doanh hay khi cần đầu tư tài chính đáng kể để giải quyết tác động. **Ủy ban Trách nhiệm Doanh nghiệp** tăng cường giám sát cấp Hội đồng quản trị.

Phương thức tiếp cận về nhân quyền của chúng ta là đưa nhân quyền vào tất cả các bộ phận trong hoạt động kinh doanh của chúng ta, với các lĩnh vực chuyên môn toàn cầu để cung cấp hướng dẫn và hỗ trợ, bao gồm các bộ phận về Phát triển Bền vững; Vận hành Kinh doanh; và Kinh doanh có Trách nhiệm (Liên chính trong Kinh doanh). Trưởng bộ phận Phát triển Bền vững Toàn cầu (Nhân quyền) báo cáo với Giám đốc Phát triển Bền vững, để báo cáo cho Giám đốc Điều hành. Các bộ phận phối hợp cùng nhau để lập ra kế hoạch hành động nhằm ứng phó với các vấn đề nhân quyền nổi cộm, bao gồm xây dựng năng lực và phát triển biện pháp khắc phục khi cần thiết. Các bộ phận làm việc ở cả hai khía cạnh trên và trên diện rộng nhằm ngăn chặn sự tái diễn, đồng thời phối hợp trong nội bộ và với đối tác bên ngoài để giúp xác định các nguy cơ mới nổi về nhân quyền.

Tiến về Phía trước

Chúng tôi liên tục đánh giá và xem xét cách tốt nhất để củng cố phương thức tiếp cận nhằm giải quyết vấn đề nhân quyền, bao gồm quyền lao động. Chúng ta tin rằng làm việc thông qua các sáng kiến và quan hệ đối tác bên ngoài (ví dụ như với các ngành khác, tổ chức dân sự, công đoàn, nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh khác) thường là cách tốt nhất để giải quyết các thách thức chung.

Chúng ta ngày càng nhận thấy tác động của biến đổi môi trường và khí hậu lên nhân quyền và hiểu rằng chúng ta chỉ có thể giải quyết những thách thức mà thế giới đang phải đối mặt bằng cách hợp tác cùng nhau.

Trong khi tiếp tục làm việc để xác định, giảm thiểu và phòng tránh những tác động này, chúng ta cũng nhận ra rằng việc thực hiện một số biện pháp để giảm thiểu tác động môi trường có thể ảnh hưởng xấu đến quyền con người của mọi người.

Chúng ta đặt mục tiêu giải quyết điều này bằng cách áp dụng lăng kính nhân quyền vào các cam kết về môi trường của chúng ta.

Các nguyên tắc của Chính sách này tiếp tục được thực hiện trong các hoạt động vận hành và chuỗi giá trị của chúng ta. Tận dụng sức mạnh của các nhãn hàng hướng đến mục đích tốt đẹp để tạo ra tác động xã hội tích cực là một phần cốt lõi của **La bàn Unilever**, với nền tảng là sự tôn trọng nhân quyền.

