



Unilever

ינואר | 2023

הצהרת מדיניות

זכויות אדם

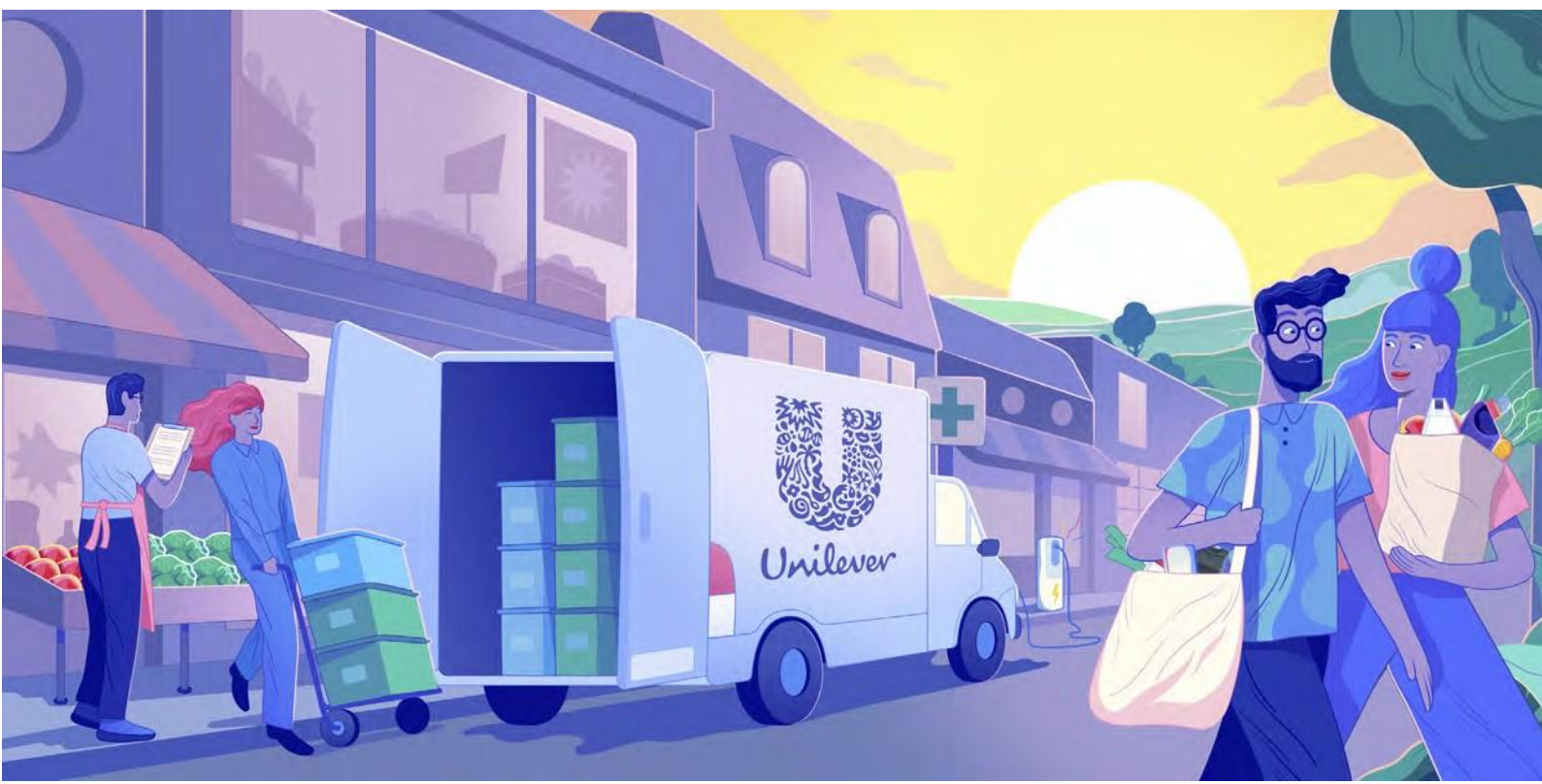


בלב האסטרטגיה העסקית שלנו עומד החזון ליצירת עולם הוגן יותר ומכיל יותר מבחינה חברתית. אנחנו נחויבים להפוך את החזון הזה לפעולה - וזה אומר שעל הערכים שלנו, המותגים שלנו ועל כל מה שאנחנו עושים במסגרת העסק שלנו, להתבסס על המחויבות המוחלטת לכבד את זכויות האדם בכל פעולה ולאורך כל הדרך.

אנו מאמינים שעסקים יכולים לפרוח רק בחברות שבהן זכויות האדם מכובדות ומוגנות. אנו מכירים בכך שלעסקים יש את האחריות לכבד זכויות אדם בעלות הכרה בינלאומיות, ואת היכולת לתרום לתוצאות חיוביות בהקשר של זכויות אדם.

המאמצים שלנו מבוססים על [העקרונות המנחים של האו"ם בנושא עסקים וזכויות אדם](#) - אותם אנו מחויבים ליישם. אנו מאמינים כי כיבוד זכויות אדם עוזר, בנוסף, לעסק שלנו לצמוח בצורה אחראית.

'הצהרת מדיניות זכויות אדם' זו מכילה את המחויבות הכוללת שלנו לכבד את זכויות האדם, שזוכה להדגשה גם בהצהרות אחרות של החברה. אנו נוקטים בצעדים להטמעה פעילה של מחויבות זו ושל עקרונות-העל שלה באמצעות המדיניות שלנו ובמסגרת תהליכים בכל רחבי העסק שלנו.



המדיניות שלנו

בהתאם לעקרונות המנחים של האו"ם בנושא עסקים וזכויות אדם, אנו מבססים את מחויבותנו למדיניות זכויות האדם על ['מגילת זכויות האדם הבינלאומית'](#) (המורכבת מה'הכרזה לכל באי עולם בדבר זכויות האדם', ה'אמנה הבינלאומית בדבר זכויות אזרחיות ופוליטיות' וה'אמנה הבינלאומית בדבר זכויות כלכליות, חברתיות ותרבותיות') ועל העקרונות הנוגעים לזכויות היסוד המפורטים ב'[הצהרת ארגון העבודה הבינלאומי בדבר עקרונות זכויות יסוד בעבודה](#)'. אנו פועלים לפי '[הנחיות ה-OECD לחברות רב-לאומיות](#)' וחותמים-מייסדים על ה'הסכם הגלובאלי של האו"ם' (UNGC). אנו מחויבים לכבד את כל זכויות האדם הבינלאומיות בכל פעילותנו, תוך מאמץ מיוחד לשמירה על אותן הזכויות הנמצאות בסיכון חמור בעקבות הפעילויות והקשרים העסקיים שלנו - [סוגיות זכויות האדם הבולטות שלנו](#).

כאשר קיים שוני בין החוק הלאומי לבין הסטנדרטים הבינלאומיים לזכויות אדם, נפעל לפי הסטנדרט המחמיר מביניהם; כאשר נעמוד בפני דרישות סותרות, נקפיד על החוק הלאומי, תוך חיפוש דרכים לכיבוד עקרונות זכויות האדם הבינלאומיות.

החזון שלנו

החזון של יוניליוור הוא לספק צמיחה על ידי שירות החברה וכדור הארץ.

הקוד של העקרונות העסקיים שלנו מבהיר כי אנו "מנהלים את פעילותנו ביושר, ביושרה ובפתיחות, ומתוך כבוד לזכויות האדם ולאינטרסים של העובדינו וכי נכבד באופן דומה את האינטרסים הלגיטימיים של אלה שעמם יש לנו קשרים". אנו מצפים מכל השותפים והצדדים השלישיים שלנו לדבוק בעקרונות עסקיים התואמים לעקרונות שלנו, לרבות כיבוד כל זכויות האדם להן להכרה בינלאומית.



עסק אחראי

אנו נעבוד אך ורק עם שותפים עסקיים המחויבים לעמוד בדרישות ה'מדיניות' שלנו ובדרישות החובה לקיום קשרים עסקיים עימנו. עליהם להסכים להבטיח שקיפות, לתקן כל ליקוי ולהניע לשיפור מתמיד. אנו גם מבינים שכדי להמשיך להניע פתרונות מערכתיים, עלינו להתייחס לנוהלי הרכישה ולמודלי התמחור שלנו. גם לממשלות יש תפקיד חשוב ביצירת סביבה מאפשרת לטיפול בהשפעות שרשרת האספקה.

יש לנו שרשרת ערך ארוכה ומגוונת ואנו מכירים בתפקיד המכריע שיש לשותפים העסקיים שלנו בתרומתם לעשיית עסקים באחריות ובקיימות. **'מדיניות השותפים האחראים'** שלנו מגלמת את המחויבות שלנו לנהל עסקים ביושרה ובפתיחות תוך הטמעת זכויות אדם, מאבק בשחיתות והגנה ושמירה על כדור הארץ. היא כוללת שבעה עשר עקרונות יסוד המגדירים דרישות מחייבות עבור השותפים העסקיים, ועליהם לעמוד בהן על מנת לעשות עסקים עם יוניליוור; היא כוללת גם דרישות חובה עתידיות ודוגמאות לשיטות עבודה עיקריות. שותפים עסקיים צפויים להזרים דרישות דרך שרשרת האספקה שלהם, כולל דרישות ברורות והנחיות הנוגעות למנגנוני התלונה. עבור סחורות חקלאיות הקשורות לסיכון של בירוא או הסבת יערות, **'מדיניות האנשים והטבע שלנו'** מציבה דרישות ברורות עבור העסק שלנו, הספקים והשותפים שלנו, כולל כיבוד וקידום זכויות אדם והגנה על מערכות אקולוגיות טבעיות מפני בירוא והסבת יערות.



זיהוי השפעות על זכויות אדם ומתן מענה להן

אנו מכירים בחשיבותו של הדו-שיח עם עובדים, שכירים ובעלי זכויות אחרים אשר מושפעים או אשר עשויים להיות מושפעים מההתנהגות שלנו. אנו מקדישים תשומת לב מיוחדת ליחידים או לקבוצות שוליים, שבשל מעמדם עלולים להיות בסיכון גבוה יותר להשפעות שליליות על זכויות האדם שלהם. אנו מכירים בכך שנשים וגברים עלולים לעמוד בפני סיכונים שונים וכי בעלי זכויות מסוימים (כולל מהגרי עבודה ואלה המשתייכים לקהילות הסובלות מתת-ייצוג) עלולים להיות חשופים יותר לסיכון.

מגוון רחב של אנשים וארגונים מעורבים במאמץ העולמי לקידום זכויות אדם. מתוך הכרה בכך שהתנאים בהם הם פועלים הפוכים קשים יותר, אנחנו דוחים בשאת נפש כל ניצול, איום, הפחדה, התקפה פיזית, תביעת השתקה או פעולת תגמול נגד מגיני הסביבה וזכויות אדם.

אנו תומכים בהמלצת המדווח המיוחד של האו"ם בנוגע למצבם של 'מגיני זכויות אדם', לפיה על מדינות כמו גם על עסקים לתמוך באופן אקטיבי במגיני זכויות אדם הפועלים באזורם ולקדם את פועלם; ולהשמיע את קולם כאשר מגיני זכויות אדם מהווים מטרה כפועל יוצא מביצוע עבודתם החיונית. אנו נתייחס להשפעות השליליות על מגיני זכויות אדם עימם יש לנו קשרים, בין אם דרך הפעילות שלנו או כתוצאה מהקשרים העסקיים שלנו.

אנו נמשיך לפתח את קנה המידה שלנו ולהשתמש בו, ולשתף פעולה עם חברות אחרות, אגודות אזרחיות, נציגי עובדים ואיגודי מסחר, כמו גם עם ממשלות ובעלי עניין אחרים, כדי שנוכל לטפל בגורמים השורשיים של פגיעה בזכויות אדם וכדי שנוכל לגרום לשינוי מערכתי ומתמשך.

לעסק שלנו יש השפעות על חייהם של מיליוני אנשים, באופן יומיומי. למרות שהדבר יוצר הזדמנויות מרובות, אנחנו יודעים שגורמים המאיימים על זכויות האדם קיימים בשרשרות ערך בינלאומיות, כולל באלו שלנו, ושהם לרוב מקומיים ובעלי שורשים ארוכים.

אנו מכירים בכך שעלינו לנקוט בצעדים על מנת לזהות ולטפל בכל השפעה שלילית ממשית או פוטנציאלית שאנו עלולים לגרום או לתרום לה באמצעות הפעילויות שלנו, או שעשויה להיות קשורה ישירות לפעילות, למוצרים או לשירותים שלנו או לקשרים העסקיים שלנו.

אנו מנהלים סיכונים אלו על ידי שילוב תוצאות בדיקת הנאותות במדיניות ובמערכת הפנימיות שלנו. אנו מזהים השפעות ומעריכים אותן ופועלים בהתאם הממצאים, כולל פעולות מתקנות כאשר יש צורך בכך. אנו מעריכים ומבצעים מעקב אחר הפעולות שלנו ומקיימים תקשורת עם בעלי העניין שלנו בנושא זה.

אנו מבינים כי בדיקת נאותות עבור זכויות אדם היא תהליך מתמשך הדורש תשומת לב מיוחדת בשלבים מסוימים בפעילות העסקית שלנו, למשל, כאשר אנו טווים שותפויות חדשות או כאשר תנאי התפעול שלנו משתנים, שכן שינויים אלו עשויים להשפיע פוטנציאלית או באופן ממשי על זכויות האדם.

כך גם בנוגע לחלקים מסוימים של הפעילות העסקית שלנו; לדוגמה, אנו מבצעים פעילויות אבטחה בהתאם למסגרת האבטחה הקבוצתית שלנו ולדרישות החוק של כל מדינה, ומבוססות על סטנדרטים בינלאומיים כמו ['העקרונות הוולונטריים בנוגע לאבטחה ולזכויות האדם'](#).

במדינות מסוימות שבהן אנו פועלים, ישנם סיכונים מערכתיים גבוהים במיוחד להשפעות על זכויות אדם. אנו מבינים שמשמעות הדבר היא שעלינו לבצע בדיקת נאותות נוספת כדי להעריך סיכונים אלו ולטפל בהם ביעילות, והיכן שנדרש, לבנות ולהשתמש במינוף שלנו, למשל ביחסים של אחד לאחד או בשותפויות רחבות.

טיפול

אנו גם מכירים בכך שמנגנונים מבוססי מדינה, בין אם שיפוטיים ובין אם לאו, עבור אלה שחשים שזכויות אדם הושפעו לרעה מהווים גם הם דרך בעלת חשיבות להעלאת תלונות בנוגע לזכויות אדם. לא נמנע גישה למנגנונים אלה, ואנו שואפים לשתף פעולה כנדרש עם הרשויות המוסמכות במסגרת חקירה או פסיקה לגבי השפעות לכאורה על זכויות אדם. אנו דורשים מהספקים שלנו לספק מנגנוני תלונות שקופים, הוגנים וסודיים עבור העובדים, ולספק טיפול כאשר הם גרמו או תרמו להשפעה שלילית שכזו.

אנו מכירים בחשיבות המכרעת של מתן פתרון יעיל בכל מקרה בו אנו קשורים ישירות להשפעה שלילית על זכויות אדם, או שגרמנו או תרמנו לה. גישה למנגנוני תלונה יעילים, כולל למנגנוני הגשת תלונה במסגרת החברה שלנו, עוזרת לנו להשיג זאת. אנו ממשיכים לפתח את המודעות ואת הידע של עובדים ושכירים בנושא זכויות אדם, לרבות זכויות עובדים, ומעודדים אותם לדבר, ללא חשש מעונש, על כל דאגה שיש להם, כולל דרך ערוצי התלונות שלנו.

אנו מחויבים להמשך הרחבת היכולת שלנו לזהות ולהגיב ביעילות לחששות ולדאגות. אנו תומכים מאוד בדו-שיח ובערוצי תקשורת פתוחים, ומעודדים אנשים וקהילות להעלות כל דאגה מולנו באופן ישיר.



שוויון, גיוון והכלה

העצמה כלכלית של נשים ונערות מהווה זרז מכריע ובעל השפעה רבה להתקדמות בפיתוח אנושי ובצמיחה כלכלית. כדי להיות עסק מכיל באמת, עלינו לוודא שהגישה של נשים להזדמנויות, במיוחד של נשים מקבוצות תת-מיוצגות, תהיה זהה לזו של הגברים.

אנחנו רוצים שהעסק שלנו בכללותו יפעל לשינויים עמוקים בחברה, שיספקו מענה לאי-שוויון חברתי ולא-הוגנות, ויעצור את דחיקתם לשוליים של יחידים ושל קבוצות הסובלות מתת-ייצוג. זיהינו ארבעה תחומי מיקוד לאסטרטגיית השוויון, הגיוון וההכלה שלנו: מגדר, גזע ואתניות, אנשים עם מוגבלויות וקהילות LGBTQI+ – הן בפעילות שלנו והן בעבודה עם השותפים העסקיים שלנו ועם בעלי עניין אחרים.

ברחבי העולם נשים רבות מתמודדות עם יחס מפלה, חוסר גישה להכשרה ולרכישת מיומנויות, ומתמודדות עם מחסומים המעכבים את השתתפותן הפעילה בכלכלה. לעתים קרובות אינן זוכות להגנה על זכויותיהן ועל החוקים הבסיסיים המגינים עליהן. עוני, אפליה ואלימות נגד נשים הם חסמים מרכזיים בפני הזדמנויות.



משילות

עם הפנים קדימה

אנו בודקים ובוחנים ללא הרף כיצד ניתן לחזק את הגישה שלנו לטיפול בזכויות אדם, לרבות זכויות עובדים. אנו מאמינים שעבודה באמצעות יוזמות ושותפויות חיצוניות (למשל עם תעשיות אחרות, אגודות אזרחיות, איגודים מקצועיים, ספקים ושותפים עסקיים אחרים) היא לרוב הדרך הטובה ביותר להתמודד עם אתגרים משותפים.

אנו רואים ההשפעה ההולכת וגדלה על זכויות האדם הנובעת משינויי סביבה ואקלים ומבינים שאנו יכולים לפתור את האתגרים העומדים בפני עולמנו רק אם נתמודד עימם יחד, בשיתוף פעולה.

בעודנו ממשיכים לעבוד על זיהוי, צמצום השפעות אלו והימנעות מהן, אנו גם מכירים בכך שחלק מהאמצעים להפחתת ההשפעה הסביבתית עשויים להשפיע לרעה על זכויות אדם. אנו שואפים לטפל בכך על ידי בחינת המחויבויות הסביבתיות שלנו תחת הפקספקטיבה של זכויות אדם.

העקרונות של מדיניות זו ממשיכים להיות מיושמים בכל הפעילות שלנו ולאורך כל שרשרת הערך שלנו. מינוף הכוח של המותגים התכליתיים שלנו על מנת ליצור השפעה חברתית חיובית הוא חלק מרכזי מ'[מצפן יוניליוור](#)', שבסיסו הוא כיבוד זכויות האדם.

מדיניות זכויות האדם שלנו מונהגת מלמעלה, בפיקוח המנכ"ל שלנו ובתמיכת '[מנהל המנהיגות של יוניליוור \(ULE\)](#)', המנהיגים הבכירים ביותר בעסק שלנו. בנוסף להגדרת כיוון אסטרטגי, ה-ULE מתייעץ בנושאי זכויות אדם כאשר חומרת ההשפעה הממשית או הפוטנציאלית היא גבוהה, כאשר יש צורך לקבל החלטה מכרעת עבור העסק, או כאשר ייתכן שיהיה צורך בהשקעה כספית משמעותית כדי לטפל בהשפעה. פיקוח נוסף ברמת הדירקטוריון מסופק על ידי ה'[וועדה לאחריות תאגידית](#)'.

גישתנו לתחום זכויות האדם היא להטמיע זכויות אלה בכל רחבי העסק שלנו, עם תחומי מומחיות גלובליים למתן הדרכה ותמיכה, כולל במסגרת 'פונקציית הקיימות', 'הפעילות העסקית' ו'עסקים אחראיים' ('יושרה עסקית'). ראש הקיימות העולמי ('זכויות אדם') כפוף למנהל הקיימות הראשי, שבתורו, כפוף למנכ"ל. הצוותים עובדים יחד כדי ליצור תוכניות פעולה שתאפשר מתן מענה לסוגיות הבולטות בנושא זכויות האדם, כולל פיתוח יכולות וטיפול במידת הצורך.

הם פועלים הן באופן דו-צדדי והן באופן רחב יותר כדי למנוע את התרחשותן מחדש, תוך מעורבות פנימית וחיצונית המסייעת בזיהוי איומים מתהווים בתחום זכויות האדם.

