Chính sách quản lý nhân quyền

1. Cấm phân biệt đối xử

Cấm phân biệt đối xử ở toàn bộ mối quan hệ lao động, tôn trọng và đề cao tính da dạng và sự bao dung

- Không phân biệt đối xử với lý do chủng tộc, dân tộc, quốc tịch, giới tính, tôn giáo, tàn tật, thân phận xã hội…
- Không đưa ra những điều kiện không cần thiết cho công việc khi tuyển dụng lao động
- Khi tuyển dụng, không hỏi những câu hỏi mang tính cá nhân không liên quan tới năng lực thực hiện công việc như thân thể, nơi sinh, gia đình…
- Không phân biệt đối xử lao động trong các chế độ phúc lợi xã hội, giáo dục, thăng tiến, nghỉ hưu, nghỉ việc, đuổi việc mà không có lý do thỏa đáng
- Không phân biệt đối xử trong việc cung cấp tiện ích trong môi trường làm việc với lý do là nhân viên hợp đồng.
- Tạo cơ hội để lao động nữ có cơ hội phát huy khả năng của mình trong nhiều công việc và chức vụ
- Cố gắng mở rộng cơ hội cho lao động là người tàn tật

2. Cấm quấy rối tình dục và bắt nạt nơi công sở

Nghiêm cấm những hành vi quấy rối tình dục và bắt nạt, tạo những chế độ bảo vệ người bị hại, làm hết sức để phòng tránh

- Xây dựng chế độ và hệ thống bảo vệ người lao động khỏi tình trạng quấy rối tình dục và bắt nạt nơi công sở
- Tiến hành giáo dục định kỳ về quấy rối tình dục và bắt nạt nơi công sở
- Cung cấp cho người lao động hướng dẫn cụ thể và làm hết sức để phòng chống quấy rối tình dục và bắt nạt nơi công sở
- Tạo các kênh tiếp nhận tố giác để bất kỳ ai khi phát hiện có hiện tượng quấy rối tình dục và bắt nạt nơi công sở có thể khai báo
- Nhanh chóng tiến hành điều tra khi có tố cáo cáo về quấy rối tình dục và bắt nạt nơi công sở
- Lắng nghe ý kiến của chính người bị hại hoặc người tố cáo để có những biện pháp bảo vệ kịp thời
- Khi đã xác nhận được tính xác thực của sự vụ quấy rối tình dục và bắt nạt nơi công sở rồi, cần phải có những biện pháp xử lý người gây hại kịp thời

3. Lương và phúc lợi xã hội

Tuân thủ quy định pháp luật về tiền lương và vấn đề xã hội, thực hiện các chế độ thưởng công bằng, hợp lý

- Tuân thủ pháp luật về chế độ lương cơ bản của nước sở tại nơi đặt cơ sở sản xuất kinh doanh
- Trả lương đúng ngày, đúng số tiền đã ghi trong bản hợp đồng lao động kèm bảng lương chi tiết
- Tính rõ ràng tiền lương theo giờ cố định và tiền lương ngoài giờ, trả theo đúng luật quy định
- Cung cấp chế độ phúc lợi xã hội bao gồm bảo hiểm xã hội, kỳ nghỉ được trả lương…theo đúng luật
- Cấm khấu trừ, cắt giảm tiền lương, kỷ luật bằng tiền mà không có lý do thỏa đáng
- Có chế độ thưởng công bằng dựa trên vai trò và thành quả lao động

4. Tuân thủ giờ làm

Tuân thủ quy định về giờ làm, giờ nghỉ, ngày nghỉ theo đúng luật định

- Lập và thi hành quy đinh về giờ giấc làm việc theo đúng luật quy định
- Xây dựng và quản lý hệ thống chấm công để có thể kiểm tra giờ làm chính xác
- Tuân thủ quy định về giờ làm, giờ nghỉ theo luật định
- Tuân thủ quy định phát luật về ngày nghỉ lễ

5. Cấm lao động cưỡng chế

Cấm mọi hình thức lao động cưỡng chế, kí hợp đồng lao động công bằng và minh bạch.

- Cấm mọi hình thức lao động cưỡng chế
- Không ép người lao động làm việc trái với ý muốn của họ bằng cách khống chế sự tự do về mặt thể chất và tinh chất như bạo lực, đe dọa, giam giữ, nô lệ, buôn bán người…
- Khi kí kết hợp đồng lao động, cần giải thích minh bạch điều kiện lao động để người lao động hiểu
- Khi kí kết với đơn vị cung cấp nhân lực, cố gắng để đưa điều khoản cấm lao đông cưỡng chế vào
- Ngoài lý do an toàn, bảo mật thông tin…không được giới hạn một cách bất hợp lý sự tự do đi lại của người lao động tại nơi làm việc

6. Cấm lao động trẻ em

Tuân thủ độ tuổi lao động theo luật, trong trường hợp sử dụng lao động trẻ em phải tuân thủ quy định và luật pháp liên quan

- Không sử dụng lao động dưới độ tuổi lao động quy định của pháp luật
- Trường hợp sử dụng lao động dưới độ tuổi lao động cần tuân thủ thời gian luật định; không bố trí những công việc nguy hiểm, có hại về mặt sức khỏe, an toàn và đạo đức

7. Đảm bảo quyền lao động cơ bản

Đảm bảo quyền lợi cơ bản của người lao động là tự do thành lập tổ chức, thương lượng tập thể

- Người lao động được tự do thành lập hoặc gia nhập công đoàn theo mong muốn của bản thân
- Công ty phải thỏa thuận thành thật với đại diện công đoàn hoặc người được ủy nhiệm từ công đoàn
- Liên tục cố gắng để thi hành những thỏa hiệp tập thể được đưa ra thông qua thương lượng tập thể
- Tôn trọng quyền biểu tình hòa bình của người lao động
- Không sa thải hoặc đối xử bất lợi cho người lao động với lý do đã gia nhập, hoặc định gia nhập hoạt động công đoàn

8. Bảo mật thông tin cá nhân

Xây dựng và thi hành tiêu chuẩn quản lý thông tin cá nhân và tuân thủ luật liên quan

- Tuân thủ luật liên quan về thông tin cá nhân
- Xây dựng tiêu chuẩn quản lý và thu thập thông tin cá nhân
- Tôn trọng đời tư cá nhân, thực hiện các biện pháp cần thiết để bảo vệ thông tin cá nhân trong quá trình thu thập và lưu trữ
- Không sử dụng thông tin cá nhân vào các mục đích khác ngoài những điều người lao động đã đồng ý
- Phân loại, đánh giá trước những yếu tố nguy hiểm gây lộ thông tin các nhân và có những kiểm soát thích hợp

9. An toàn và y tế

Xây dựng hệ thống quản lý an toàn và y tế để phòng chống những thiệt hại có thể xảy ra, tuân thủ pháp luật liên quan

- Tuân thủ luật liên quan tới An toàn và y tế
- Đánh giá và phòng chống những nguy hiểm, tai nạn lao động tiềm ẩn
- Xây dựng hệ thống an toàn /y tế hiệu quả để quản lý rủi ro nơi làm việc
- Tiến hành giáo dục định kỳ về an toàn/y tế nơi làm việc
- Kiểm tra sức khỏe định kỳ để duy trì và bảo vệ sức khỏe cho người lao động
- Bảo vệ sức khỏe người lao động khỏi những vật chất có hại, đo đạc và cải thiện môi trường làm việc để môi trường làm việc luôn sạch sẽ

10. Quản lý nhân quyền công ty đối tác

Xây dựng hệ thống quản lý nhân quyền và làm hết sức mình để hỗ trợ hoạt động phòng chống vi phạm nhân quyền cùng công ty đối tác.

- Khi kết hợp đồng với công ty đối tác, nên bao gồm nội dung về bảo vệ nhân quyền
- Kiểm tra định kỳ tình hình bảo về nhân quyền của công ty đối tác, dựa vào kết quả đó làm điều kiện lựa chọn nhà cung cấp
- Cố gắng không để các đối tác vi phạm nhân quyền trở thành đối tác trong hệ thống công ty đối tác của công ty
- Xây dựng hệ thống quản lý nhân quyền cho công ty đối tác và hỗ trợ các hoạt động phòng chống vi phạm nhân quyền
- Yêu cầu bắt buộc các công ty đối tác phải có nghĩa vụ bảo vệ nhân quyền