



Unilever

Política de aprovisionamiento responsable

**Trabajando en colaboración con
nuestros proveedores**

Junio 2016



Índice de contenidos

• Introducción	3
• Principios fundamentales	4
• Directrices de implementación	5
I Requisitos obligatorios para negociar con Unilever	6
II Puntos de referencia de mejora continua	10
III Informar sobre violaciones	20
• Apéndice	21



Introducción

Nuestra ambición comercial es duplicar el tamaño de la empresa y, a su vez, reducir nuestra huella ambiental y aumentar nuestro impacto social positivo. Para lograrlo, nuestros proveedores cumplen una función esencial en ayudarnos a aprovisionarnos de forma responsable. Aplicamos los mismos principios y puntos de referencia para nuestros proveedores y para nuestra propia compañía. Esta **Política de aprovisionamiento responsable** es nuestra manera de informar a nuestros proveedores lo que esperamos hoy y en el futuro.

Esta Política de aprovisionamiento responsable expresa nuestro compromiso para realizar negocios con integridad, apertura y respeto por los derechos humanos universales y los principios fundamentales del trabajo en todas nuestras operaciones. Nuestro objetivo es mejorar la vida de los trabajadores, sus comunidades y el medio ambiente en consonancia con el Plan de vida sostenible Unilever. Esta política proporciona el marco a través del cual establecemos nuestras ambiciones y enfoque de abastecimiento responsable.

Vamos a trabajar sólo con proveedores que comparten nuestros valores y cumplen con nuestra Política de aprovisionamiento responsable. También tienen que estar de acuerdo con garantizar la transparencia, remediar deficiencias e impulsar la mejora continua conforme a los principios fundamentales que crean las bases de esta Política. Si bien esperamos que nuestros proveedores cumplan con los requisitos obligatorios, también queremos reconocer a los proveedores que hacen un avance comprometido hacia las mejores prácticas de abastecimiento responsable, como se expresa en los puntos de referencia de mejora continua suministrados.

Nuestra Política de aprovisionamiento responsable especifica requisitos, establece hitos y proporciona puntos de referencia para cada componente de los principios fundamentales.



Principios fundamentales

En Unilever hemos establecido los principales puntos de referencia líderes de la industria para el abastecimiento responsable a fin de cumplir con nuestro compromiso con el crecimiento sostenible. Hemos incorporado estas normas a todos los elementos de nuestra empresa y queremos invitar a nuestros proveedores a asociarse con nosotros para alcanzar principios de sostenibilidad igualmente robustos.

Los principios fundamentales que crean la base de nuestra Política de aprovisionamiento responsable se basan en normas reconocidas a nivel internacional. Respaldamos los principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de la ONU, y estamos incorporándolos en todas nuestras operaciones. En concordancia con los principios fundamentales, basamos nuestro compromiso con los Derechos humanos en la Carta internacional de derechos humanos que comprende la Declaración universal de derechos humanos, el Pacto internacional de derechos civiles y políticos, y el Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales; y las convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo sobre los derechos en el trabajo. Respaldamos las Directrices de la OCDE para Empresas multinacionales.

Los principios fundamentales son:

1	Los negocios se llevan a cabo legalmente y con integridad
2	El trabajo se lleva a cabo sobre la base de las condiciones de empleo libremente acordadas y documentadas
3	Todos los trabajadores son tratados por igual, con respeto y dignidad
4	El trabajo se lleva a cabo voluntariamente
5	Todos los trabajadores tienen una edad apropiada
6	A todos los trabajadores se les paga un salario justo
7	Las horas de trabajo para todos los trabajadores son razonables
8	Todos los trabajadores son libres de ejercer su derecho a formar y/o afiliarse a sindicatos, o de abstenerse de hacerlo, y a negociar en forma colectiva
9	La salud y seguridad de los trabajadores están protegidas en el trabajo
10	Los trabajadores tienen acceso a soluciones y procedimientos justos
11	Los derechos a la tierra de las comunidades, incluidos los pueblos indígenas, serán protegidos y promovidos
12	Los negocios se llevan a cabo de una manera que abraza la sostenibilidad y reduce el impacto ambiental



Directrices de implementación

Unilever se esfuerza por llevar a cabo sus negocios con integridad y respeto a los otros. Nuestra reputación es un activo, tan valioso como nuestra gente y nuestras marcas. Esperamos los estándares de conducta más altos de todos nuestros trabajadores y aquellos con los que hacemos negocios. Al convertirse en un proveedor, usted está aceptando que comparte nuestros principios fundamentales.

- La **Sección I** contiene nuestros requisitos obligatorios.

Todos los proveedores de Unilever deben observar y cumplir con estos requisitos obligatorios.

- La **Sección II** contiene los puntos de referencia de mejora continua.

Esperamos que todos nuestros proveedores implementen los puntos de referencia de los requisitos obligatorios y trabajen hacia delante, y que, con el tiempo, cumplan con los puntos de referencia de mejora continua para buenas prácticas y mejores prácticas. Trabajaremos para reconocer y premiar a los proveedores que se esfuercen por llegar a estos niveles más altos de abastecimiento responsable.

- La **Sección III** contiene los requisitos de información y divulgación que esperamos de nuestros proveedores cuando existan violaciones a la Política.



I Requisitos obligatorios para negociar con Unilever

En esta sección describimos los requisitos obligatorios para que nuestros proveedores establezcan y mantengan una relación comercial con Unilever.

Pedimos a todos los proveedores que trabajan con Unilever o para Unilever, que respeten y demuestren que todas sus actividades cumplen con estos requisitos obligatorios.

1. Los negocios se llevan a cabo legalmente y con integridad

Sobornos

Se prohíbe cualquier y toda forma de soborno, corrupción, extorsión o malversación, y existen procedimientos adecuados para evitar sobornos en todos los acuerdos comerciales realizados por el proveedor.

Conflictos de interés

Todo y cualquier conflicto de interés en las transacciones comerciales con Unilever, de los cuales el proveedor es consciente, se declararán a Unilever para permitirle que tenga la oportunidad de tomar las medidas adecuadas. Antes de que se establezca cualquier relación comercial con Unilever, se debe declarar ante Unilever cualquier interés de propiedad o de beneficios que exista por parte de un funcionario del gobierno, representante de un partido político o empleado de Unilever en un negocio del proveedor.

Regalos, hospitalidad y eventos

Cualquier hospitalidad o evento comercial con Unilever se mantiene razonable en su naturaleza, exclusivamente con el fin de mantener buenas relaciones comerciales y no con la intención de influir de algún modo en las decisiones de Unilever sobre cómo ésta premia futuros negocios. Se debe evitar la entrega de regalos entre los empleados del proveedor y los empleados de Unilever. Los intercambios de regalos oficiales de empresa a empresa son aceptables pero deben ser transparentes y debidamente registrados.

Información de la competencia y de los competidores

Toda información sobre los competidores de Unilever se obtiene legítimamente y sólo se la utilizará para fines legítimos en conformidad con todas las leyes antimonopolio, otras leyes y reglamentos relevantes. En ningún momento se intentará divulgar a Unilever información sobre sus competidores que sea confidencial y no de dominio público.

Registros financieros, blanqueo de capitales y tráfico de información privilegiada

Todas las relaciones de negocios y comerciales se llevan a cabo de forma transparente y se registran con exactitud en los libros y registros del proveedor. No debe existir la participación real ni el intento de participación en el blanqueo de capitales. Ninguna información confidencial sobre Unilever que esté en manos del proveedor se utilizará para participar o respaldar el tráfico de información privilegiada.



Protección de la información y de la propiedad

Toda información confidencial, know-how y propiedad intelectual de Unilever se respeta y protege. La información proporcionada por Unilever sólo se utiliza para el propósito pretendido y específico. Toda y cualquier información personal acerca de individuos, como consumidores o empleados de Unilever, se maneja con pleno respeto a la protección de su privacidad y de todas las leyes y regulaciones de privacidad pertinentes.

Calidad del producto e innovación responsable

Los productos y servicios se entregan para cumplir con las especificaciones y criterios de calidad y seguridad especificados en los documentos del contrato relevante y son seguros para su uso pretendido. La investigación y el desarrollo se llevan a cabo de manera responsable y se basan en la buena práctica clínica y en los principios científicos, tecnológicos y éticos generalmente aceptados.

Cumplimiento de leyes

Se deberán cumplir todas las leyes y regulaciones correspondientes a los países en los que opera el proveedor. Se deberán cumplir todas las demás leyes y normas internacionales aplicables, incluso aquellas relacionadas con el comercio internacional (como las relacionadas con sanciones, controles de exportación y obligaciones de presentación de informes), la protección de datos y las leyes antimonopolio/competencia.

Informes de inquietudes y no represalias

A los empleados se les proporcionan los medios para elevar sus inquietudes acerca de cualquiera de estos requisitos, y todos los empleados que expresan una inquietud están protegidos contra represalias.

2. El trabajo se lleva a cabo sobre la base de las condiciones de empleo libremente acordadas y documentadas

Las políticas se adoptan y se cumplen, respetan a los trabajadores, permanentes y ocasionales y, como mínimo, protegen sus derechos en virtud del contrato de trabajo, leyes y regulaciones locales y nacionales laborales y de seguridad social, y los convenios colectivos aplicables.

3. Todos los trabajadores son tratados por igual, con respeto y dignidad

Todos los trabajadores son tratados por igual, con respeto y dignidad. Ningún trabajador está sujeto a ninguna forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal, u otra forma de intimidación. No hay discriminación en el empleo, lo que incluye la contratación, remuneración, promoción, disciplina, desvinculación o jubilación. Se evita todo tipo de discriminación basada en la casta, la nacionalidad, el origen étnico, la religión, la edad, el sexo, el estado civil, la orientación sexual, la afiliación sindical, la afiliación política, la salud, una discapacidad o un embarazo. En especial, se presta atención a los derechos de los trabajadores más vulnerables a la discriminación.



4. El trabajo se lleva a cabo voluntariamente

El trabajo forzoso, ya sea en forma de mano de obra con contrato a largo plazo no rescindible, trabajo en condiciones de servidumbre u otras formas, no es aceptable. La coacción física y mental, la esclavitud y el tráfico de personas están prohibidos.

5. Todos los trabajadores tienen una edad apropiada

Bajo ninguna circunstancia, un proveedor empleará trabajadores menores de 15 años o menores de la edad mínima para trabajar o de la edad de escolarización obligatoria conforme a lo especificado por la ley local, la que sea mayor. Cuando se emplean trabajadores jóvenes, su trabajo no debe ser mental, física, social o moralmente peligroso o perjudicial ni debe interferir en su escolarización al privarles la oportunidad de asistir a la escuela.

6. A todos los trabajadores se les paga un salario justo

A los trabajadores se les brinda un paquete de compensación total que incluye salarios, pago de horas extra, beneficios y licencia remunerada, lo que cumple o supera las normas mínimas legales o las normas industriales vigentes apropiadas, la que sea superior, y se implementan y respetan los términos de compensación establecidos por convenios colectivos jurídicamente vinculantes.

7. Las horas de trabajo para todos los trabajadores son razonables

Los trabajadores no están obligados a trabajar más de las horas normales y extra permitidas por la ley del país en el que están empleados. Todas las horas extra de los trabajadores son voluntarias.

8. Todos los trabajadores son libres de ejercer su derecho a formar y/o afiliarse a sindicatos, o de abstenerse de hacerlo, y a negociar en forma colectiva

Se reconocen y respetan los derechos de los trabajadores a la libertad de asociación y negociación colectiva. Los trabajadores no se sienten intimidados ni acosados en el ejercicio de su derecho a afiliarse o abstenerse de unirse a cualquier organización.

9. La salud y seguridad de los trabajadores están protegidas en el trabajo

Se ofrece un lugar de trabajo saludable y seguro para evitar accidentes y lesiones que surjan del trabajo, estén vinculados con el trabajo o puedan ocurrir durante el curso de trabajo o como consecuencia de las operaciones del empleador.

10. Los trabajadores tienen acceso a soluciones y procedimientos justos

A los trabajadores se les ofrecen procedimientos transparentes, justos y confidenciales que proporcionan una resolución rápida, imparcial y justa de las dificultades que puedan surgir como parte de su relación laboral.



11. Los derechos a la tierra de las comunidades, incluidos los pueblos indígenas, serán protegidos y promovidos

Se respetan los derechos y títulos de propiedad y a la tierra de las personas, los pueblos indígenas y las comunidades locales. Todas las negociaciones con respecto a sus propiedades o tierras, incluidos el uso y la transferencia de estas, cumplen con los principios de consentimiento previo, libre e informado, y de transparencia del contrato y divulgación.

12. Los negocios se llevan a cabo de una manera que abraza la sostenibilidad y reduce el impacto ambiental

Las operaciones, el abastecimiento, la fabricación, la distribución de productos y la prestación de servicios se llevan a cabo con el objetivo de proteger y preservar el medio ambiente.



II Puntos de referencia de mejora continua

Esta sección incluye los puntos de referencia relacionados con todos los principios fundamentales incluidos en esta Política de aprovisionamiento responsable. Estos incluyen:

- Puntos de referencia que son esenciales para cumplir con los requisitos obligatorios de esta Política de aprovisionamiento responsable; y
- Puntos de referencia que esperamos que los proveedores alcancen en un periodo razonable para llegar a una buena práctica y, en última instancia, para lograr la mejor práctica.

Reconocemos que lograr la mejor práctica llevará tiempo. Trabajaremos para compartir conocimientos y orientación con nuestros proveedores para ayudarlos a llegar a este nivel.

Estos puntos de referencia abarcan los elementos fundamentales de lo que generalmente se requiere para alcanzar los requisitos obligatorios y para llegar a una buena y mejor práctica, pero no son exhaustivos.

1. Los negocios se llevan a cabo legalmente y con integridad

Implementación de los requisitos obligatorios

- 1.1 Existen directrices y políticas claras y efectivas que describen las expectativas de integridad comercial relacionadas con el antisoborno, los regalos y la hospitalidad. Además, estas cumplen con las leyes de competencia y conflictos de interés, y los empleados del proveedor pueden acceder a ellas fácilmente.
- 1.2 También están disponibles las capacitaciones anuales y los mecanismos de evaluación de riesgos. El incumplimiento está sujeto a sanciones y procedimientos correctivos.
- 1.3 Se mantienen políticas y procedimientos de transacciones financieras adecuados para asegurar el registro apropiado de todas las transacciones financieras y para identificar posibles casos de blanqueo de capitales. No se establecerá ni mantendrá una cuenta, un fondo o un activo sin divulgar o registrar.
- 1.4 Existen procedimientos y mecanismos adecuados disponibles para garantizar que toda información confidencial, ya sea comercial o relacionada con productos, esté almacenada de forma segura con los derechos de acceso limitados exclusivamente según las necesidades.
- 1.5 También están disponibles procedimientos adecuados para asegurar que cualquier problema de calidad o seguridad de los productos que tenga origen en el proveedor o su cadena de abastecimiento se notifique de inmediato a Unilever.
- 1.6 Deberán aplicarse procedimientos adecuados para garantizar que el proveedor y sus empleados cumplan con todas las leyes y regulaciones aplicables. Esto incluye cumplir con las leyes, normas y regulaciones aplicables relacionadas con los minerales en conflicto procedentes de la República Democrática del Congo o cualquier otro país específico, y mantener diligencia debida y procedimientos de divulgación apropiados para identificar y divulgar si el proveedor ha utilizado los minerales en conflicto y si cualquiera de los minerales utilizados están libres de conflicto.
- 1.7 Los empleados cuentan con un canal a través del cual pueden plantear inquietudes sin temor a represalias.



Avanzar hacia una buena práctica

- 1.8** Las directrices y políticas que abarcan cada uno de los diferentes elementos de esta Política de aprovisionamiento responsable están disponibles y son de fácil acceso para los empleados. Existen procedimientos para comunicar, monitorear y medir dichas políticas. Se toman medidas preventivas y correctivas para abordar los impactos adversos que están directamente vinculados a las operaciones del proveedor, los productos o por medio de las relaciones comerciales.
- 1.9** El proveedor cuenta con un código de conducta o política de aprovisionamiento responsable para sus proveedores directos, que es congruente con los requisitos de esta Política de aprovisionamiento responsable. Además, existe un proceso para comunicar los requisitos del código o política del proveedor a todos sus proveedores directos y monitorear el cumplimiento por parte de dichos proveedores directos.
- 1.10** Se llevan a cabo revisiones periódicas para verificar el cumplimiento de las directrices y políticas relevantes por parte de los empleados.
- 1.11** Se ofrece capacitación y comunicaciones regulares para los empleados en materia de integridad y cumplimiento.
- 1.12** La dirección ejecutiva de los proveedores se hace responsable de los problemas de cumplimiento.
- 1.13** Los empleados tienen múltiples canales de reclamación a su disposición, incluidos el teléfono o la Internet.

Lograr y mantener la mejor práctica

- 1.14** Se desarrollan políticas y procesos adicionales en consulta con las partes interesadas pertinentes para (i) asegurar que se aborden todos los riesgos relevantes de incumplimiento de las leyes; (ii) cubrir la responsabilidad de la organización para la implementación de dichas políticas por parte de la junta de directores o el órgano equivalente; (iii) extender la capacitación relacionada con cuestiones de cumplimiento a contratistas y proveedores, según corresponda; (iv) establecer mecanismos de retroalimentación para respaldar la mejora continua; y (v) permitir una garantía independiente.
- 1.15** El anonimato de las personas que informan una inquietud está protegido en la medida permitida por la ley. Los proveedores de los proveedores pueden plantear inquietudes de manera anónima.

2. El trabajo se lleva a cabo sobre la base de las condiciones de empleo libremente acordadas y documentadas

Implementación de los requisitos obligatorios

- 2.1** Los componentes clave de la relación empleador/trabajador como horas, horas extra, pago, beneficios, licencia, sistemas disciplinarios y de reclamaciones (i) son acordados libremente por ambas partes; (ii) son documentados por escrito; y (iii) son firmados por el empleador y el trabajador.
- 2.2** El trabajador comprende claramente los términos y las condiciones. Caso contrario, y de ser necesario, estos se explican verbalmente en un idioma que ella o él puede comprender.
- 2.3** Tanto el empleador como el trabajador acuerdan los cambios por escrito.



Avanzar hacia una buena práctica

- 2.4** Las funciones clave de la administración, tales como contratación, reclamaciones, disciplina, promoción y desvinculación, cuentan con marcos de políticas claras, procedimientos para implementación y personal capacitado responsable de implementarlos. Se conserva documentación apropiada.
- 2.5** Estas políticas y procedimientos se explican a los trabajadores al momento de la contratación, se incluyen en un manual para los trabajadores, y se capacita a los trabajadores para que los comprendan y utilicen.
- 2.6** Se ofrecen prácticas de capacitación continua para todas las categorías de trabajadores a fin de aumentar y ampliar sus habilidades para permitirles avanzar en sus trabajos.

Lograr y mantener la mejor práctica

- 2.7** Existe un sistema claro y transparente de comunicación entre el trabajador y la dirección, que permite a los trabajadores consultar y tener un diálogo eficaz con la dirección.
- 2.8** Los trabajadores contratados por corto plazo, eventuales o de agencias están regularizados en aquellos casos en los que el trabajo en cuestión es claramente de carácter regular y se requiere todo el año.
- 2.9** Estas políticas y procedimientos de relación de empleo se revisan periódicamente y se realizan todas las mejoras necesarias para garantizar que todas las categorías de trabajadores, independientemente de su situación contractual, tengan los mismos derechos y prestaciones laborales. Se presta especial atención a empleados contratados por corto plazo, eventuales y de agencias, y a grupos vulnerables como mujeres, emigrantes, discapacitados, trabajadores jóvenes legales y pasantes/becarios para asegurar que estos trabajadores tengan exactamente los mismos derechos que los empleados locales a tiempo completo.
- 2.10** La función del departamento de Recursos Humanos garantiza el cumplimiento legal por medio de la relación de trabajo y desarrolla, motiva, reconoce y premia a los trabajadores, y se involucra en el diálogo social.

3. Todos los trabajadores son tratados por igual, con respeto y dignidad

Implementación de los requisitos obligatorios

- 3.1** Están disponibles las políticas que prohíben toda forma de discriminación en base a casta, nacionalidad, origen étnico, religión, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, afiliación sindical, afiliación política, salud, discapacidad o embarazo, y los procedimientos para ponerlas en práctica.
- 3.2** Se prohíbe la realización de pruebas de embarazo o la implementación de otras formas de control de la salud que podrían dar origen a algún tipo de discriminación.

Avanzar hacia una buena práctica

- 3.3** Los criterios de selección para todas las decisiones relacionadas con los recursos humanos son objetivos y transparentes, y los controles están a disposición para evitar las decisiones arbitrarias.



- 3.4 Los miembros del personal responsables de la contratación, el pago, la capacitación, la promoción, la disciplina y la desvinculación de los trabajadores están capacitados para evitar cualquier tipo de discriminación en el ejercicio de sus funciones.
- 3.5 Todos los trabajadores y sus gerentes están capacitados para reconocer y evitar los acosos, abusos y otras formas de intimidación.
- 3.6 Los gerentes, administradores de primera línea, controladores de calidad, guardias y el personal de producción están capacitados para evitar la discriminación.

Lograr y mantener la mejor práctica

- 3.7 Todos los registros de Recursos Humanos se guardan, y los datos se analizan para garantizar que se logre calidad en la práctica.
- 3.8 Se llevan a cabo evaluaciones periódicas, y cualquier deficiencia o defecto detectado se aborda a través de un plan de acción con resultados medibles.
- 3.9 Se establecen objetivos específicos y medibles para lograr igualdad entre hombres y mujeres, y se toma una medida afirmativa para alcanzarlos.
- 3.10 Se encuentran disponibles programas que abordan las necesidades de los trabajadores más vulnerables, como las opciones de tiempo flexible, el cuidado de niños y dependientes, y los programas de mentores.

4 El trabajo se lleva a cabo voluntariamente

Implementación de los requisitos obligatorios

- 4.1 Se cuenta con políticas de contratación, procedimientos y personal capacitado para garantizar que los trabajadores estén ingresando en el empleo de forma libre y equitativa, y que nunca se les impida salir si así lo desean.
- 4.2 Los trabajadores tienen libertad de movimiento y no están confinados en las instalaciones del proveedor.
- 4.3 Los trabajadores no están obligados a entregar sus documentos de identificación. Cuando se requiere legalmente la retención de los documentos de identificación, se hacen arreglos para garantizar que los trabajadores puedan acceder a sus documentos de identificación, que no se les impida salir del lugar de trabajo y que sus documentos se devuelvan inmediatamente después de la desvinculación del empleo.
- 4.4 Los proveedores deberán garantizar que los contratos estén en un idioma que el trabajador pueda comprender.

Avanzar hacia una buena práctica

- 4.5 En la medida posible, los trabajadores son contratados directamente y de forma transparente, o sólo a través de agencias de empleo que han desarrollado políticas y estrategias para combatir la trata de personas y el trabajo forzoso.
- 4.6 Los trabajadores no deben ser obligados a pagar una tasa por la obtención del empleo (esto incluye a los trabajadores migratorios o trabajadores reclutados suministrados a través de una agencia). Los proveedores son responsables del pago de todas las tasas y gastos. Los trabajadores no están obligados a pagar depósitos en relación con su empleo.



- 4.6.1 El trabajo penitenciario voluntario puede usarse cuando los detenidos se están rehabilitando o capacitando en preparación para la liberación y donde sus términos y condiciones de empleo son similares a los del mercado laboral abierto.

Lograr y mantener la mejor práctica

- 4.7 La contratación de emigrantes incluye total transparencia en relación con los términos, las condiciones y los costos laborales, y se les informa a los emigrantes sobre las leyes laborales aplicables en el lugar de trabajo antes de que otorguen su consentimiento por escrito.
- 4.8 Las políticas, los procedimientos y la capacitación se revisan con regularidad para garantizar que sean eficaces para evitar el trabajo forzoso.

5 Todos los trabajadores tienen una edad apropiada

Implementación de los requisitos obligatorios

- 5.1 Se encuentra disponible una política de empleo que especifica la edad mínima para el empleo, así como los procedimientos y medios de verificación de edad efectivos para implementar esta política.
- 5.2 Cada vez que se identifica alguna violación a esta política, se implementan de inmediato medidas correctivas responsables.
- 5.3 En todas las circunstancias, se considera y se protege la salud y la seguridad de los trabajadores jóvenes. Esta protección debe impedirles ciertos tipos de trabajo, como trabajo peligroso o nocturno, y requiere atención y compromiso adicionales.
- 5.4 Se cumplen con las metas y los requisitos establecidos en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo sobre las peores formas de trabajo infantil.
- 5.5 Se cumplen las metas y los requisitos establecidos en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre Edad Mínima, incluso las relativas a la edad mínima, los tipos de trabajo apropiados para trabajadores jóvenes, las horas de trabajo y los asuntos relacionados con la salud y la educación.

Avanzar hacia una buena práctica

- 5.6 Todos los supervisores pertinentes están capacitados para respetar las disposiciones relativas a trabajadores jóvenes, aprendices y pasantes, especialmente con respecto a las horas de trabajo, los turnos nocturnos, el trabajo de fin de semana y el trabajo pesado o peligroso.
- 5.7 Se ofrece un examen médico periódico para trabajadores menores, aprendices y pasantes.

Lograr y mantener la mejor práctica

- 5.8 Para impactos adversos en los derechos de los niños más allá de los estipulados por la ley (por ejemplo, entre otros, los derechos de los niños a recibir atención, protección, educación y a desarrollarse) causados por o en los que participó el proveedor, el proveedor



proporcionará medidas correctivas a través de procesos legítimos o cooperará con dichas medidas.

- 5.9** La eficacia del sistema del proveedor se supervisa con regularidad para evitar la contratación de menores y verificar la adecuación de los esfuerzos para proteger los derechos de los niños.

6 A todos los trabajadores se les paga un salario justo

Implementación de los requisitos obligatorios

- 6.1** Los trabajadores reciben por cada periodo de pago un recibo de sueldo que indica claramente los componentes de la remuneración, incluidos las cantidades exactas de los salarios, los beneficios, los incentivos/las bonificaciones y las deducciones.
- 6.2** Los salarios se pagan a tiempo y en su totalidad.
- 6.3** Todo el trabajo se compensa de acuerdo con al menos las normas mínimas legales o las normas correspondientes vigentes de la industria, la que sea superior, incluido el trabajo de los pasantes/estudiantes que reciben créditos académicos por su trabajo
- 6.4** Los términos de compensación establecidos por un convenio colectivo legalmente vinculante son implementados y respetados.
- 6.5** Todas las deducciones obligatorias y legales, tales como impuestos o seguros sociales, se depositan en cada periodo de pago en las cuentas o agencias legalmente estipuladas y como lo requiere la ley.
- 6.6** Además de las deducciones legalmente obligatorias, todas las demás deducciones de salarios se hacen sólo con el consentimiento expreso y por escrito de los trabajadores.

Avanzar hacia una buena práctica

- 6.7** Las remesas de los trabajadores emigrantes están autorizadas por escrito.
- 6.8** Existe un sistema de evaluación periódica vigente para garantizar la misma remuneración por el mismo trabajo.
- 6.9** Hay un enfoque de salario digno para una compensación justa que incluye un sistema para evaluar en forma periódica que los salarios sean suficientes para satisfacer las necesidades básicas del trabajador y para proporcionar algún ingreso discrecional.

Lograr y mantener la mejor práctica

- 6.10** El sistema de compensación justa está vigente para todos los trabajadores. Este sistema categoriza a los trabajadores de acuerdo con sus calificaciones, habilidades y experiencia; los reconoce y recompensa por el rendimiento por medio del sueldo e incentivos/beneficios que no son del sueldo; evalúa y ajusta regularmente el pago respecto del costo de vida, necesidades básicas, ingreso discrecional, puntos de referencia relevantes del mercado y rendimiento de la empresa, y participa en el diálogo social regular sobre cuestiones de compensación.

7 Las horas de trabajo para todos los trabajadores son razonables

Implementación de los requisitos obligatorios



- 7.1 Se implementan políticas claras sobre horas de trabajo regulares y extra, con procedimientos definidos para decidir sobre horas extra y asegurar el consentimiento del trabajador.
- 7.2 Los trabajadores tienen derecho a, al menos, 24 horas consecutivas de descanso en cada periodo de siete días. Si los trabajadores están obligados a trabajar en un día de descanso debido a una verdadera necesidad de continuidad de producción o servicio, deben recibir un periodo equivalente de descanso compensatorio inmediatamente después.
- 7.3 Si el contrato de empleo permite horas extra contractuales, los trabajadores deben aceptar eso expresamente. Todas las horas extra de los trabajadores son voluntarias.
- 7.4 Todo el trabajo de horas extra se paga al menos a la tarifa definida por la ley.

Avanzar hacia una buena práctica

- 7.5 Todo el trabajo de horas extra se paga a la tasa superior apropiada conforme a la ley o normas industriales vigentes, la que sea superior, y se cuenta con un mecanismo efectivo para supervisar las horas de trabajo.
- 7.6 Los periodos máximos se planifican de manera tal que se eviten las horas extra excesivas. Las horas extra no se utilizan durante largos periodos de tiempo, como medio para compensar la escasez de mano de obra o el aumento del volumen de pedidos.
- 7.7 Si no es posible contratar suficientes trabajadores, se exploran nuevos arreglos de horarios de trabajo para asegurar que las horas extra son la excepción en lugar de la regla.
- 7.8 Las metas y los requisitos establecidos en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo sobre las horas de trabajo y las horas extra se cumplen de modo que la semana normal de trabajo no supere las 48 horas, y las horas extra no superen las 12 horas. Salvo en circunstancias excepcionales, la suma de las horas regulares y horas extra en una semana no supera las 60 horas.

Lograr y mantener la mejor práctica

- 7.9 Están disponibles sistemas de trabajo y estudio, de cálculo de costos y de programación que planifican la producción de tal manera que se puedan evitar las horas extra, salvo en circunstancias excepcionales.
- 7.10 Los arreglos de horarios de trabajo permiten lograr un equilibrio entre la vida personal y el trabajo.

8 Todos los trabajadores son libres de ejercer su derecho a formar y/o afiliarse a sindicatos, o de abstenerse de hacerlo, y a negociar en forma colectiva

Implementación de los requisitos obligatorios

- 8.1 Los gerentes, supervisores y guardias están capacitados para respetar el derecho de cada uno de los trabajadores a asociarse libremente.
- 8.2 Se celebran negociaciones colectivas cuando así lo solicitan los agentes representantes legalmente reconocidos y los convenios colectivos celebrados.
- 8.3 Los trabajadores conocen y comprenden sus derechos, se sienten seguros de ejercerlos y de que ningún otro trabajador o gerente impedirá el disfrute de ese derecho.



Avanzar hacia una buena práctica

- 8.4 Están disponibles políticas claras, procedimientos y capacitación de trabajadores y gerentes para garantizar la libertad de asociación en las operaciones diarias.
- 8.5 Las políticas relacionadas con la contratación, la disciplina, la promoción, los salarios, las horas, las quejas y la desvinculación aclaran que la elección de un trabajador de formar parte o afiliarse a un sindicato no pondrá en peligro la igualdad de trato en el trabajo.
- 8.6 Se encuentran disponibles las reglas claras que rigen las actividades de los sindicatos reconocidos en el lugar de trabajo.

Lograr y mantener la mejor práctica

- 8.7 Se cumple con los objetivos y los requisitos establecidos en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo sobre la libertad de asociación y de negociación colectiva.

9 La salud y seguridad de los trabajadores están protegidas en el trabajo

Implementación de los requisitos obligatorios

- 9.1 Las políticas y los procedimientos en relación con la salud y seguridad en el trabajo son claros y efectivos, están vigentes y se actualizan periódicamente.
- 9.2 Las políticas y los procedimientos de salud y seguridad en el trabajo se comunican ampliamente.
- 9.3 Todos los trabajadores y otras personas que ingresan a los establecimientos comerciales están debidamente informadas acerca de los peligros inherentes del lugar de trabajo y cuentan con los conocimientos adecuados y los equipos de protección personal para evitar tales peligros.
- 9.4 Todo el personal que ingresa a las instalaciones comerciales o se ocupa de los productos está debidamente informado sobre las medidas apropiadas que deben tomarse en caso de producirse un incidente relacionado con la seguridad y la salud.

Avanzar hacia una buena práctica

- 9.5 Las políticas y los procedimientos de salud y seguridad en el trabajo se incluyen en el manual de los trabajadores.
- 9.6 Se ofrece continua capacitación de seguridad a todo el personal, incluidos gerentes, supervisores, trabajadores y guardias de seguridad.
- 9.7 La integridad estructural y la protección contra incendios de los lugares de trabajo se evalúan de forma específica y se actualizan periódicamente.
- 9.8 Se crean comités de salud y seguridad en el trabajo, y sus funciones son claramente comprendidas por todos los trabajadores y gerentes.

Lograr y mantener la mejor práctica

- 9.9 Las evaluaciones periódicas se llevan a cabo para asegurar el funcionamiento relevante de los comités de salud y seguridad.
- 9.10 Las evaluaciones de riesgo se realizan con regularidad, y los sistemas se actualizan para reflejar el perfil de riesgo de cambio del lugar de trabajo.



- 9.11** Se realizan evaluaciones periódicas sobre los riesgos que corre el ecosistema circundante ante la posible exposición a sustancias tóxicas y se toman medidas para gestionar cualquier riesgo identificado.

10 Los trabajadores tienen acceso a soluciones y procedimientos justos

Implementación de los requisitos obligatorios

- 10.1** Los procedimientos (i) constituyen canales efectivos y accesibles para que los trabajadores presenten quejas, hagan sugerencias y reclamaciones, y (ii) exigen que el asunto sea investigado a fondo y tenga como resultado una resolución rápida, imparcial y justa.
- 10.2** Los canales de mecanismos de reclamaciones son ampliamente comunicados y garantizan la confidencialidad de cualquier demandante (si se desea) además de prohibir las represalias.

Avanzar hacia una buena práctica

- 10.3** Los mecanismos de quejas se incluyen en el manual de los trabajadores.
- 10.4** Todos los trabajadores y gerentes están capacitados sobre la política y procedimientos para gestionar reclamaciones y quejas. Los trabajadores confían en que cualquier queja se gestione de manera objetiva y justa.
- 10.5** Existen medidas específicas para proteger a los demandantes contra represalias. Todos los gerentes están capacitados para evitar recriminaciones.
- 10.6** Las soluciones son oportunas y pueden ser apeladas.

Lograr y mantener la mejor práctica

- 10.7** Los datos sobre la recepción y gestión de reclamaciones se guardan y se analizan para garantizar la eficacia de los mecanismos de reclamación.
- 10.8** Cuando participa algún sindicato reconocido, se especifica claramente el papel de los representantes y los responsables sindicales en la gestión de las quejas de sus miembros.
- 10.9** Otros procedimientos distintos administrados por personal capacitado están disponibles para los casos que involucran acoso o agresión sexual. Estos procedimientos tienen en cuenta el trauma potencial y los riesgos involucrados, y proveen asesoramiento y otras formas de apoyo a las víctimas, según sea necesario.

11 Los derechos a la tierra de las comunidades, incluidos los pueblos indígenas, serán protegidos y promovidos

Implementación de los requisitos obligatorios

- 11.1** Se realiza la debida diligencia para defender los derechos establecidos a la tierra y a la propiedad de personas y pueblos indígenas.
- 11.2** Se ofrece capacitación continua sobre el consentimiento libre, previo e informado (FPIC) a todos los miembros del personal pertinentes.
- 11.3** Hay tolerancia cero para el acaparamiento de tierras.
- 11.4** Se implementa una política de cero acaparamiento de tierras.

Avanzar hacia una buena práctica



- 11.5 Existe un sistema de diligencia debida para descubrir y revelar los riesgos e impactos en las comunidades relacionados con cuestiones de tierras.
- 11.6 Se reconoce el derecho de las mujeres a la propiedad de tierras y el acceso a la tierra.

Lograr y mantener la mejor práctica

- 11.7 Las evaluaciones de impactos se llevan a cabo con la plena participación de las comunidades afectadas y se publican en un formato e idioma accesible a las comunidades afectadas. Los datos de evaluación se desglosan por sexo, nacionalidad, tribu o casta.
- 11.8 Se hace un compromiso público para apoyar activamente las inversiones agrícolas responsables, las Directrices Voluntarias de las Naciones Unidas sobre gobernanza responsable sobre la tenencia y la trazabilidad completas.

12 Los negocios se llevan a cabo de una manera que abraza la sostenibilidad y reduce el impacto ambiental

Implementación de los requisitos obligatorios

- 12.1 Todos los permisos legales necesarios se mantienen para sus operaciones.
- 12.2 Se ofrece capacitación a todo el personal para asegurar el conocimiento y cumplimiento de todos los permisos legales necesarios.

Avanzar hacia una buena práctica

- 12.3 Las políticas y los procedimientos de gestión ambiental están disponibles en relación con el agua, energía, materiales peligrosos, calidad del aire y emisiones, deforestación, residuos y otros riesgos significativos.
- 12.4 Todo el personal recibe capacitación sobre políticas y procedimientos ambientales para garantizar la implementación y el cumplimiento efectivos.
- 12.5 Se garantiza la transparencia en el desempeño ambiental.

Lograr y mantener la mejor práctica

- 12.6 Las prácticas de sostenibilidad están incluidas en todas las operaciones y actividades del proveedor y tienen por objeto (i) reducir la generación de residuos y lograr vertido cero; (ii) reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y lograr soluciones neutras de carbono; (iii) reducir el consumo de agua; (v) proteger y mejorar la naturaleza y la biodiversidad; y (vi) detener la deforestación.
- 12.7 Una revisión sistemática de las prácticas de sostenibilidad del proveedor y de los sistemas de gestión ambiental se lleva a cabo con regularidad con el apoyo de conservacionistas con experiencia y con la participación de las comunidades locales para determinar si las políticas y procedimientos adecuados están vigentes y funcionan para alcanzar los objetivos detallados en 12.7.



III Informar sobre violaciones

1. Cualquier incumplimiento de esta Política (incluido cualquier incumplimiento por parte de un empleado de Unilever o cualquier persona que actúe en nombre de Unilever), del que el proveedor es consciente, debe ser informado inmediatamente a Unilever. El hecho de no hacerlo será una violación a esta Política de aprovisionamiento responsable.
2. Respaldamos firmemente una cultura de expresión para los proveedores y sus trabajadores sin temor a las represalias contra aquellos que informan violaciones reales o presuntas.
3. Unilever investigará cualquier no conformidad informada hecha de buena fe y discutirá los resultados con el proveedor. El proveedor deberá colaborar con cualquier investigación y proporcionar acceso a la información solicitada razonablemente.
4. Si se requiere remediación, se espera que el proveedor informe a Unilever e implemente un plan de medidas correctivas y plazos para resolver con eficacia y prontitud la falla.
5. Los proveedores, sus empleados o contratistas podrán informar violaciones reales o presuntas de esta Política de aprovisionamiento responsable de Unilever por teléfono o a través de Internet. Los informes pueden ser presentados en forma confidencial y anónima (cuando lo permita la ley). Para obtener más información, haga clic en [Plantear una inquietud](#).



Apéndice

Los siguientes principios, normas y convenios se utilizaron en la preparación de esta Política de aprovisionamiento responsable y pueden ser una fuente útil de información adicional:

- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo sobre la libertad de asociación y negociación colectiva
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo sobre las horas de trabajo
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo sobre la edad mínima
- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre las peores formas de trabajo infantil
- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre el trabajo forzoso
- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la abolición del trabajo forzoso
- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la igualdad de remuneración
- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la discriminación (empleo y ocupación)
- Principios empresariales para contrarrestar el soborno elaborado por Transparency International

Si tiene preguntas, envíe un correo electrónico a: Supplier.Excellence@Unilever.com

NOTA

Esta Política de aprovisionamiento responsable sustituye y reemplaza el Código de proveedores actual. Cualquier referencia al Código de proveedores en alguna documentación o contratos con el proveedor hace referencia a esta Política de aprovisionamiento responsable.