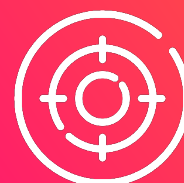




劳工和人权标准

目的

每个人都有权在工作场所获得体面的工作和尊严。为了实现这一目标，利洁时不断努力改善我们供应链中工人和小农户的工作条件，特别是妇女和弱势群体的工作条件。本标准描述了与利洁时供应链中劳工和人权有关的要求和做法，以帮助我们创造每个人都得到公平和平等对待的工作条件。它规定了如何实施利洁时可持续增长采购政策的原则一，**即利洁时承诺确保劳工和普遍人权得到尊重。**



法律和行业参考资料

在起草这些要求时，我们考虑到了以下内容：

1. 国际人权法案
2. 联合国工商企业与人权指导原则
3. 经合组织跨国企业指南
4. 国际劳工组织关于工作中基本原则和权利的宣言——涵盖四个主题的八项核心公约：
 - 结社自由
 - 不受强迫劳动的自由
 - 童工
 - 在工作中不受歧视
5. 有尊严的移民的达卡原则
6. 国际金融公司 – 绩效标准 5：土地征用和非自愿移民
7. 其他行业标准和惯例，如道德贸易倡议（ETI）基本准则。

SDG 参考资料

利洁时全力支持在 2030 年前实现联合国可持续发展目标（SDG）



我们公司和品牌正在积极朝多个可持续发展目标努力；然而，通过本标准，我们相信我们可以加速实现上述四个目标。

利洁时还鼓励商业伙伴采取措施，努力在他们所在的地区实现可持续发展目标，并通过他们的业务产生积极的影响。



要求

利洁时可持续增长采购政策的原则一，即利洁时承诺确保劳工和普遍人权得到尊重，要求：

1. 遵守所有适用的法律、法规，获得必要的法律许可，并遵守国际劳工权利标准。
2. 遵守预期的最低要求，努力实施本标准中建议的做法。商业伙伴需要采取积极的行动，并在劳工和人权方面表现出持续的改善。
3. 实施人权方面的尽职调查制度，以便有效识别、预防和补救劳工和人权方面的违规情况，包括违反本标准的情况。
4. 为工人或其他人提供申诉机制，以举报问题；并对提出的问题做出相应的回应，包括酌情商定补救措施。
5. 在已确定的影响以及所采取的或建议的行动方面做到公开透明。
6. 主动向供应商传达这些要求，并尽可能地主动监督他们的遵守情况。
7. 确定企业和当地的可持续发展目标，实施举措来实现这些可持续发展目标。

下面非常详细地列出了利洁时对供应链中的劳工和人权的要求，但它并非巨细无遗。它们是对法律要求的补充，并不能取代或替代法律要求。

所有商业伙伴必须至少遵守所有适用的法律和法规。如果当地法律或其执法低于利洁时在本文件中所列出的要求，我们希望您能遵守利洁时的要求。





01. 工人已经达到适合工作的年龄

术语定义¹

儿童：任何未满 15 岁的人；但以下情况除外：a) 当地法律规定了更高的工作或义务教育年龄，在此情况下应采用更高的年龄；或 b) 当地法律规定为 14 岁，在此情况下应采用 14 岁。

青年工人：任何超过儿童年龄（如上所述）但未满 18 岁的工人。

危险工作：根据工作性质或工作环境，可能损害儿童或青年工人的健康、安全或品行的工作。

最低要求

1. 任何形式的童工都是不允许的 – 不得雇用 15 岁以下或未完成义务教育的人（国家法律或国际劳工组织允许的例外情况除外）。所有关于最低工作年龄的适用法律和法规都必须得到遵守。
 - 如果年轻人受到义务教育法的约束或正在上学，必须制定、及时更新并向有关人员有效传达不影响学习的明确程序；
 - 不在夜间工作；以及
 - 工作时间符合当地法律规定。
2. 必须制定一项雇用政策，用于禁止使用童工，说明年龄核实程序以及如何补救童工事件，并指出雇用年轻人时必须满足的条件。
3. 可以雇用年轻人（年龄在 15 至 18 岁之间）；但是，必须满足以下条件：
 - 年轻人不从事危险的工作，也没有面临可能对身体、精神或情感造成伤害的风险；
4. 一旦发现童工现象，必须立即采取行动，让儿童停止所有工作，并将儿童护送到一个安全的地方。应制定并及时与适当的第三方一起实施有效的补救方案，将儿童的最大利益放在首位。任何补救方案都必须包括为儿童及其家庭提供充分的社会支持，如鼓励参加技能培训、雇用家庭成员、支持儿童的教育。

建议的做法

- 所有主管都接受培训，以确保符合雇用学徒和实习生等青年工人的规定。
- 对青年工人进行定期健康检查。
- 制定适当的程序和流程，以减少和消除在工作场所出现儿童保护问题的风险。

¹ 国际劳工组织第 190 号建议书、国际劳工组织第 138 号公约、国际劳工组织第 182 号公约



02.所有工作都是自愿进行的

术语定义²

强迫劳动：通过威胁要实施惩罚从任何人身上榨取并非自愿提供的工作或服务。

抵债性劳动/债役：劳动被要求作为偿还贷款或债务或支付利息的一种手段。

非自愿的监狱劳动：囚犯所从事的劳动，但这种劳动不是自愿进行的，而且不会得到报酬；包括通过威胁要实施惩罚榨取的劳动，或这种工作或服务被要求作为偿还债务或惩罚的一种手段。

被贩卖的劳工：通过使用威胁、武力、欺骗或其他形式的胁迫手段，招募、转移、窝藏、获取或接收人员，目的是通过强迫劳动或奴役进行剥削。

最低要求

1. 禁止一切形式的强迫、抵债、贩卖或非自愿监狱劳动。
2. 不得以雇用为由扣留工人的工资、福利、财产或文件的任何部分。如果必须将文件提交给政府实体以供其审查工人是否有工作权，则应帮助工人在离职时取回这些文件。
3. 工人有行动自由。工人有权在合理通知雇主后离开雇主，这包括移民工人，他们有权在国内自由离开或更换工作。
4. 工人应始终有权自由进出公司的住所。
5. 所有工作都是自愿进行的。

建议的做法

- 使人不得不或导致过度或非自愿加班的不切实际的生产目标或业绩指标，或过长的工作时间或其他强迫劳动的做法（参见 6.工作时间和休息日）是不允许的。仔细监控生产目标和绩效指标对工人的风险和影响。
- 计件工资目标和计算在最低工资里面的奖金应被视为潜在的风险领域。

² 国际劳工组织1930年《强迫劳动公约》（第29号）



03. 负责任地进行招聘

术语定义³

招聘：广告、信息传播、甄选、交通、就业安置，对移民工人而言，在**适用**的情况下返回原籍国。这适用于求职者和已经被雇用的人。

招聘费用：为了让工人获得岗位或安置而在招聘过程中收取的费用，无论征收或收取的方式、时间或地点如何。

相关费用：国内或跨国招聘和安置费用，包括医疗、保险、技能和资格考试、培训和指导、设备、差旅和住宿以及行政费用。

移民工人：因被公司派遣而移居或已经移居到不是自己原籍国的人。

劳动力招聘机构：公共就业服务机构或私人就业机构以及所有其他提供劳动力招聘和安置服务的中介机构或次级代理机构。劳动力招聘机构有多种形式，比如营利性的、非营利性的或者在法律和监管框架之内或之外运作。

最低要求

1. 招聘必须以合乎道德和负责任的方式进行，尊重人权，不得有任何歧视。
2. 不得向被招募的工人和求职者收取或让他们支付任何招聘费用或相关费用。所有费用必须由雇主承担。
3. 工人必须与工作所在国的正规、合法雇主有法律认可的雇佣关系。
4. 所有工人在入职前都应得到一份用他们能理解的语言写成的合同，其中概述了他们的工作条件、工作期限、工作时间、休息时间、工资、福利，以及从工资中扣除的食物、住宿或其他费用。不得强迫工人签署雇佣合同。
5. 必须制定负责任的招聘政策和程序，包括明确指出移民工人的权利，并对员工进行相关培训。
6. 在使用劳务/招聘机构时，必须定期进行尽职调查，以确保他们实行负责任的招聘程序。
7. 应制定强有力的申诉和其他争端解决机制，以解决招聘过程中涉嫌滥用职权的情况。如果确实有滥用职权的情况，必须提供适当的补救措施。

建议的做法

- 在可能的情况下，应实行直接招聘程序。在不实行直接招聘的地方，应尽可能使用国家授权的劳动力招聘机构。
- 移民工人在离开自己的原籍国之前被告知其就业条款和条件以及适用的当地劳动法。

³ 公平招聘的一般原则和操作指南 – 国际劳工组织 (ILO)



04. 所有工人都得到平等对待，受到尊重，尊严不受侵犯

最低要求

1. 应该有明确的政策和程序，以**确保**在雇用、薪酬、获得培训/晋升、解雇或退休方面没有基于个人身份或特征的**歧视**，这些个人特征包括**种族、肤色、语言、种族、民族血统、土著地位、宗教、残疾、性别、性别认同和表达、婚姻状况、性取向、工会成员、政治派别、年龄、怀孕或任何其他可能引起歧视的条件**；除非**适用**的平权行动法律或法规另作要求。这些政策和程序应传达给所有工人。
2. 工人必须能够不受阻碍地自由恪守自己的信条或惯例，或合理地满足自己的与上述任何个人身份或特征有关的需求（第 4.1 点）。
3. 必须采取行动促进工作场所的多样性和包容性，**确保**员工队伍在**种族上达到平衡**，管理层由不同的人代表，并在薪酬和其他福利方面做到公平。应定期审查员工队伍的**构成**、管理层由**哪些人**代表和薪酬分配情况，以**确保平等**。
4. 不允许对任何代表或员工实施任何形式的体罚、欺凌、骚扰、精神、身体或性胁迫、虐待或其他有害或不人道的待遇。
5. 应采取**适当**的控制措施来保护个人或敏感信息的机密性，并防止**歧视**。

建议的做法

- 向所有员工和承包商/机构提供关于多样性和包容性的培训，特别是那些负责招聘、薪酬分配、培训、晋升、纪律惩罚和解雇工人的人员。
- 在管理层和董事会成员构成方面设定多样性目标，特别注重**开展**让女性员工参与进来的活动，并通过培训和晋升支持**她们**的成长和进步。
- 倡导这样一种文化：鼓励和尊重来自各个层级、性别和**种族**的想法和声音。



05. 所有工人都有结社自由的权利

最低要求

1. 在不受适用法律限制的情况下，应尊重所有工人组建自己团体的权利。加入或组建工人委员会或协会的工人不会因加入或组建行为而受到不利影响。
2. 在结社自由和集体谈判的权利受到法律限制的情况下，雇主要支持而不是阻碍其他的独立和自由结社和谈判手段。
3. 在上述任何过程中选出的工人代表都应被管理层视为合法的工人代表，不应受到歧视或虐待。

建议的做法

- 提供基础设施（会议室、选举设施等），以便在工作时间举行和平集会以及会议。
- 通过显示通知、电子媒体等传达会议纪要。
- 向工人提供劳工和人权方面的培训。



06. 所有工人都有合理的工作时间和充足的休息日

最低要求

1. 工作时间应符合适用的当地法律/法规或国际劳工组织（ILO）关于工作时间和加班的公约⁴，具体应遵守哪个法律以对工人提供最大的保护为准。正常工作时间（不包括加班）不得超过每天 8 小时和每周 48 小时。
2. 所有加班必须是自愿的，非管理层员工的标准工作时间和加班时间之和不得超过每周 60 小时。如果签订的雇佣合同和工作场所协议允许加班，必须有文件证明员工自愿同意加班，如果他们不同意加班，也不会受到不利影响。
3. 要求加班时，所有工人都应获得加班机会，不得有任何形式的歧视。
4. 工人每连续工作六天后，应得到至少 24 小时的休息时间（除非实行每周轮休制，如这一周上班，下一周休息），并应享受当地法律规定的公共假期和年假。
5. 必须制定明确的政策和程序来界定正常工作时间和加班时间，包括工人可以自愿加班的明确程序。

建议的做法

- 根据国际劳工组织关于工作时间和加班的公约，每周正常工作时间不应超过 48 小时。如果经常需要加班，应采取措施逐步减少加班的频率。
- 设有记录工作时间的有效系统。
- 应探讨如何改进规划，以管理工作高峰期，避免长时间的过度加班。
- 任何轮班或加班调整都应主动告知工人和所需的利益相关者。
- 在可能的情况下，应制定规定，确保更多弱势工人在加班时的安全，例如，为上夜班的女工提供交通或住宿。

⁴ 国际劳工组织第 C001 号公约 - 《1919 年（工业）工时公约》



07. 所有工人都获得公平的工资

最低要求

1. 向工人支付**达到或超过**法定最低工资标准的标准工资，如果**适用**的话，还包括加班工资，按时足额支付，不得有基于性别或任何其他因素的**歧视**。对于计件工人，工资率必须使工人能在正常工作时间内至少挣到最低工资，或集体谈判协议中列出的工资，以较高者为准。
2. 以工人理解的语言提供工资单，其中清楚地概述了工资、加班费、福利、扣款、休假、社会保险以及当地法律规定的其他细节。
3. 所有法律规定的扣款，即社会保险、税收，都应在工资单上**明确**列出，并支付给相关部门。
4. 不允许将扣**减**工资作为一种纪律措施，例如用于惩罚上班迟到，或任何其他目的。由于为员工提供宿舍、食物、物品等而进行的扣款必须合理，并事先以工人理解的语言与他们达成书面协议。应采取**适当**的措施，以考虑到工人使用不同的语言或低识字水平等。如果员工选择不使用上述这些服务，则不得进行扣**减**。
5. **雇佣**合同中规定的福利必须至少符合**雇佣**国的强制性福利。此外，在**适当**的情况下，必须**明确**指出外国工人的福利。

建议的做法

- 应采取措施，以支付最低生活工资或糊口工资。这包括聘请第三方专家评估工资水平，以**确保**它们足以满足当地的基本生活标准，并且还能剩下一些可供工人自由支配的收入。
- 如果法律没有规定的福利做出调整，应主动告知工人。
- 应努力监控和解决工作场所中所有少数群体或代表性不足的群体在工资方面受到**歧视**的风险和影响。



08. 为临时工提供公平条件

术语定义⁵

服务提供商/承包商：向工厂/公司提供商品和/或服务的商业实体，然后工厂/公司使用这些商品和/或服务来生产自己的商品和/或提供自己的服务。

临时工作：有时限的工作，包括固定期限、基于项目或任务的合同，以及季节性或短期工作，例如日工。

在家工作者：根据直接或间接合同为工厂/公司工作、获得报酬但不去工厂/公司现场的人，任务是提供雇主指定的产品或服务，但雇主不负责提供工作中所用的设备、材料或其他资源。

最低要求

1. 不得通过使用过长的试用期、纯劳动合同、分包合同或在家工作安排，或通过无意传授技能或提供固定工作的学徒计划，或通过过度使用定期雇佣合同，来规避本标准和适用当地法律规定的要求以及向工人提供的保护。
2. 在与合同工/服务提供商签订合同时，应在签订之前和签订之后定期进行严格的尽职调查，以确认他们符合当地法律和本标准的要求。
3. 在同工同酬方面，正式工和合同工之间不应有任何歧视性的差异。
4. 不应使用合同工来取代或补充与公司发生公认法律纠纷的正式工。

建议的做法

- 对供需规划、技能要求和中介或临时工作进行评估，以确定合同工与正式工的比例。在可能的情况下，审查按性别分列的合同工与正式工的比例，以识别和减少任何性别歧视风险。
- 采取措施，确保属于正式工的职位不由临时工担任。
- 在可行的情况下，应采取措施将临时工转为正式工。

⁵ 国际劳工组织- 什么是临时工作？



09. 所有工人都可以通过相关途径寻求获得公平的补偿

最低要求

1. 提供适当的系统，以供所有工人提出工作场所的纠纷、矛盾和申诉，并解决它们。
2. 申诉机制必须是有效的⁶，所有工人（包括那些移民、临时工或不讲母语的工人）都知道可以通过一系列渠道提出申诉。
3. 必须充分调查并迅速解决申诉，并在适当的时候提供补救措施。
4. 必须确保为投诉人保密（如果被要求这样做），并保护其免遭报复。

建议的做法

- 在制定有效的申诉机制时，与该机制的拟议用户交流和沟通。在可能的情况下，收集按性别分列的投诉和所采取行动的数据。
- 根据当地情况调整申诉机制。
- 对所有投诉和所采取的行动进行定期审查，以评估申诉程序和解决方案的有效性。
- 为申诉机制设置多个渠道，如意见箱、委员会、电话热线、电子邮箱等，以供工人在工作时间和非工作时间自由使用。
- 以用户能理解的语言展示信息并提供定期培训，介绍可用的申诉类型和申诉机制。
- 在国家立法和国际规范之间存在差异的情况下，应采用为投诉人提供更大保护的方法。
- 考虑性别差异。商业伙伴可以设立一个单独的系统来处理妇女提出的申诉，并尽可能让妇女自始至终参与处理过程。
- 商业伙伴在处理申诉后，不应阻止投诉人寻求其他形式的补救措施，包括通过司法补救。
- 定期审查申诉趋势数据，以调整造成问题的做法。

⁶ 联合国《工商企业与人权指导原则》中关于非司法申诉机制的有效性标准



10. 尊重土地权利

术语定义⁷

非自愿重新安置：是指受影响的人无权拒绝土地征用而变得流离失所，这可能导致长期的困难和贫困以及社会压力。

土地征用：包括直接购买财产和获得使用权，如地役权或通行权。详见 IFC 绩效标准 5。

自由、事先和知情同意（FPIC）：以不恐吓或胁迫的方式征询同意，及时提供相关的、通俗易懂的信息。征询同意应贯穿项目的整个生命周期，而不仅仅发生在早期阶段。

最低要求

1. 公司应尽可能避免非自愿重新安置，以最大限度地减少其对流离失所者的影响。
2. 禁止强占土地，在围绕原住民、当地社区和/或个人的土地和财产进行谈判时，提倡和寻求 FPIC。
3. 就对附近社区的影响和使用权进行风险评估。
4. 在改变土地用途方面提供充分的、透明的信息。遵守所有与土地权利有关的适用国家法律。

建议的做法

- 制定利益相关者在参与土地征用和相关购买时应遵守的准则。
- 制定和实施程序，以管理在涉及社区、土著群体、个人等高度敏感地区及其周围的土地征用。
- 定期公开报告关于土地权利、申诉和补救事件的进展情况。

⁷ 指导说明 7，土著人民，国际金融公司



11. 社区影响

最低要求

1. 在**相关**的情况下，评估活动对周围社区的**实际和潜在影响**，充分听取他们的意见，并采取措施，避免和**减轻**对社区的不利**影响**。
2. 建立**适当**的系统，以供社区的所有人提出公司与社区之间的**纠纷、矛盾、投诉和申诉**，并解决这些问题。

建议的做法

- 在**适用**的情况下，向所有**相关**员工提供关于土著人民权利和 FPIC 的定期培训。
- 建立尽职调查制度，以评估和披露对社区的风险和影响。
- 建设向周围社区通报公司活动的**能力**，包括通报潜在的（环境/安全/紧急）风险和危险。



12. 工人和社区的安全和保障

最低要求

应保护工人及其家人免受外部（安全）威胁和危险。

建议的做法

- 在存在潜在安全威胁的情况下，制定安全管理计划并进行安全风险评估。
- 如果您的安全方案采用与《安全与人权自愿原则》中规定的类似标准⁸。
- 如果资产有私人或公共警卫，警卫应接受**相关**的安全和人权（包括使用武力）培训。

⁸ 安全与人权自愿原则

举报违规行为

我们是一个具有强烈责任感和正义感的组织，我们总是力求做正确的事情。我们理解在复杂的全球供应链中解决劳工和人权问题的挑战，而且许多挑战是环环相扣的，无法单独得到解决。因此，我们鼓励商业伙伴主动向我们披露他们在满足本标准方面遇到的挑战，以便我们能够共同解决这些问题并加强管理体系，确保持续改进。



适用范围

本标准适用于向利洁时或代表利洁时提供商品和服务的所有商业伙伴。这包括第三方制造商、原材料和包装材料供应商、服务提供商、销售商、贸易商、代理商、承包商、合资伙伴和经销商以及他们的员工、代理人和其他代表（以下简称“商业伙伴”）。商业伙伴应在其供应链中传达本标准，并确保其直接供应商遵守本标准。