

Chính sách nhân quyền của Tập đoàn Oji

Tập đoàn Oji nhận thức việc “tôn trọng nhân quyền” là một tiêu chuẩn ứng xử toàn cầu. Do đó, Tập đoàn đã quy định “Chính sách nhân quyền của Tập đoàn Oji” làm thái độ cơ bản đối với nhân quyền. Sau này, không những Tập đoàn nỗ lực tôn trọng nhân quyền hơn nữa, mà còn tôn trọng giá trị quan đa dạng của từng cá nhân, đóng góp thực hiện một xã hội mà ở đó mọi người đều có thể phát huy tối đa năng lực của mình.

1. Nguyên tắc cơ bản

Chúng tôi thúc đẩy các sáng kiến tôn trọng nhân quyền dựa trên “Nguyên tắc Hướng dẫn về Kinh doanh và Nhân quyền” của Hội đồng Nhân quyền Liên hợp quốc, “Hướng dẫn của OECD dành cho Doanh nghiệp Đa quốc gia về Ứng xử Kinh doanh có Trách nhiệm” và “Tuyên bố của ILO về Doanh nghiệp Đa quốc gia”. Chúng tôi ủng hộ và tôn trọng nhân quyền quốc tế chẳng hạn như các chuẩn mực quốc tế là “Bộ luật Nhân quyền Quốc tế (Tuyên ngôn Quốc tế Nhân quyền và Công ước Quốc tế về Nhân quyền)”, “Tuyên bố của ILO về các Nguyên tắc và Quyền Cơ bản tại Nơi làm việc*”, “Tuyên ngôn của Liên hợp quốc về quyền của các dân tộc bản địa”, v.v. và những quyền lợi liên quan đến việc “đồng ý dựa trên thông tin đầy đủ được cung cấp từ trước, bằng tự do ý chí” liên quan đến quyền của dân tộc bản địa căn cứ theo các tiêu chuẩn quốc tế này.

Khi các chuẩn mực nhân quyền quốc tế khác với luật pháp trong nước, chúng tôi tuân thủ các tiêu chuẩn cao hơn và khi có xung đột giữa hai tiêu chuẩn này, chúng tôi lựa chọn phương pháp tôn trọng tối đa nhân quyền được quốc tế công nhận.

Hơn nữa, với tư cách là một doanh nghiệp ký kết Hiệp ước Toàn cầu Liên hợp quốc, chúng tôi ủng hộ 10 nguyên tắc của Hiệp ước Toàn cầu Liên hợp quốc và chính sách này được xây dựng với sự tư vấn chuyên môn từ trong và ngoài công ty.

*Các tiêu chuẩn lao động cốt lõi bao gồm “Cấm lao động trẻ em”, “Cấm lao động cưỡng bức”, “Xóa bỏ phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp”, “Công nhận quyền tự do hiệp hội và thương lượng tập thể” và “Môi trường làm việc an toàn và lành mạnh”.

2. Phạm vi áp dụng

Chính sách này áp dụng cho các lãnh đạo và nhân viên của Tập đoàn Oji.

Ngoài ra, chúng tôi mong muốn các đối tác kinh doanh và các bên liên quan khác có liên quan trực tiếp đến hoạt động kinh doanh, sản phẩm hoặc dịch vụ của chúng tôi tôn trọng nhân quyền theo

chính sách này và chúng tôi sẽ tiếp tục tác động dựa trên “Hướng dẫn hành động bền vững cho chuỗi cung ứng của Tập đoàn Oji”, v.v.

3. Quản trị nhân quyền

Ủy ban Xúc tiến Phát triển Bền vững (chủ tịch: CEO Tập đoàn, uỷ viên: tất cả các chủ tịch công ty, v.v.) cân nhắc các vấn đề quan trọng trong việc thực hiện cam kết tôn trọng nhân quyền của chúng tôi và Hội đồng Quản trị theo dõi và giám sát các vấn đề này.

4. Thẩm định nhân quyền

Để hoàn thành trách nhiệm tôn trọng nhân quyền theo quy trình được mô tả trong “Nguyên tắc Hướng dẫn về Kinh doanh và Nhân quyền” của Hội đồng Nhân quyền Liên hợp quốc, chúng tôi tiến hành thẩm định nhân quyền, có tính đến quan điểm của các bên liên quan. Nhờ vậy, chúng tôi cố gắng thông qua đối thoại liên tục với các bên liên quan để nắm bắt, xác định, phòng ngừa, giảm nhẹ các tác động tiêu cực đến nhân quyền có thể xảy ra hoặc trở nên trầm trọng hơn thông qua các hoạt động kinh doanh của chúng tôi hoặc các tác động tiêu cực đến nhân quyền có thể liên quan trực tiếp đến hoạt động kinh doanh, sản phẩm hoặc dịch vụ của chúng tôi thông qua các mối quan hệ kinh doanh, đồng thời tiến hành xác minh hiệu quả của những biện pháp phòng ngừa, giảm nhẹ đó.

Tập đoàn Oji sẽ tổ chức các chương trình đào tạo phù hợp cho tất cả lãnh đạo và nhân viên để họ hiểu và thực hiện chính sách này một cách hiệu quả.

5. Khắc phục, hỗ trợ

Nếu rõ ràng rằng chúng tôi đã gây ra hoặc làm trầm trọng thêm tác động tiêu cực đến nhân quyền, chúng tôi sẽ đối thoại với các bên liên quan và nỗ lực khắc phục thông qua các thủ tục thích hợp. Ngoài ra, nếu hoạt động kinh doanh, sản phẩm hoặc dịch vụ của chúng tôi liên quan trực tiếp đến những tác động tiêu cực đến nhân quyền thông qua các đối tác kinh doanh hoặc các bên liên quan khác, chúng tôi sẽ xem xét việc tác động để các bên liên quan này khắc phục.

Tập đoàn Oji đã tham gia nền tảng xử lý khiếu nại phi tư pháp dựa theo “Nguyên tắc Hướng dẫn về Kinh doanh và Nhân quyền” của Hội đồng Nhân quyền Liên hợp quốc và thiết lập cửa sổ giúp đỡ, trang bị một thể chế tiến hành các biện pháp phù hợp đối với các tác động tiêu cực đến nhân quyền, môi trường phát sinh trên toàn thể chuỗi giá trị trong và ngoài nước của Tập đoàn Oji mà tất cả các bên liên quan như nhân viên, chuỗi cung ứng, người dân địa phương, dân tộc bản địa v.v. đều có thể sử dụng. Thông qua nền tảng này, khi nhận được tố giác, chúng tôi cam kết đảm bảo tính ẩn danh của người tố giác và tính bảo mật của nội dung tố giác, đảm bảo rằng người tố giác không gặp bất kỳ bất lợi nào do tố giác.

Ngoài ra, chúng tôi cũng đã thiết lập một cửa sổ tư vấn trên trang web của mình dành cho người tiêu dùng và các bên liên quan bên ngoài công ty. Hơn nữa, chúng tôi vận hành "Đường dây trợ giúp về đạo đức doanh nghiệp", tiếp nhận các tư vấn về vi phạm pháp luật, hành vi bất chính (bao gồm liên quan đến công việc, liên quan đến quấy rối) dành cho tất cả các lãnh đạo và nhân viên của Tập đoàn Oji, để họ có thể tư vấn và tố giác v.v.

******Khi tư vấn, tố giác đến cửa sổ ngoài công ty, có thể truyền đạt nguyện vọng được tư vấn bởi luật sư nam hoặc luật sư nữ.

6. Đối thoại, công khai thông tin

Tập đoàn Oji sẽ tham gia đối thoại và thảo luận với những người nắm giữ quyền và các bên liên quan khác về các sáng kiến nhân quyền dựa trên chính sách này, với sự hợp tác của các chuyên gia nhân quyền bên ngoài công ty.

Chúng tôi sẽ công khai và báo cáo một cách thích hợp tiến độ trong sáng kiến tôn trọng nhân quyền thông qua trang web, báo cáo tổng hợp, báo cáo chứng khoán, v.v. của chúng tôi.

Chính sách này được sự chấp thuận của Hội đồng Quản trị của công ty và được CEO Tập đoàn ký tên.

Oji Holdings Corporation
Chủ tịch kiêm Giám đốc điều hành
CEO
Isono Hiroyuki
Ban hành: Ngày 4 tháng 8 năm 2020
Sửa đổi: Ngày 26 tháng 2 năm 2024
Sửa đổi: ngày 28 tháng 1 năm 2025