

В компании Unilever убеждены, что устойчивое развитие бизнеса и персонала компании возможно только в обществе, которое уважает, поддерживает и развивает права человека. Unilever признает, что бизнес несёт ответственность за уважение прав человека и способен содействовать положительному влиянию на ситуацию в области обеспечения этих прав.

В соответствии с Руководящими принципами ООН в области прав человека и бизнеса, обязательства компании основаны на Международной хартии прав человека (состоящей из Всеобщей декларации прав человека, Международного пакта о гражданских и политических правах и Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах) и принципах в отношении фундаментальных прав, определенных в Декларации о фундаментальных принципах и правах на рабочем месте Международной организации труда.

С 2016 г. Unilever ежегодно публикует отчёт о соответствии деятельности своих подразделений Руководящими принципами ООН в области прав человека, в который включены результаты аналитики по офисам и производственным площадкам компании в России.

Кодекс принципов ведения бизнеса Unilever - основополагающий корпоративный документ, закрепляет отношение компании к вопросам обеспечения прав человека, представляет перечень этических положений о принципах работы компании, являющихся обязательными для соблюдения всеми сотрудниками.

В целях просвещения компания проводит образовательные программы и тренинги, затрагивающие основные аспекты права человека, для своих сотрудников и поставщиков. Сотрудники компании ежегодно проходят специальные обучающие модули, подтверждающие их осведомленность об основных положениях Кодекса принципов ведения бизнеса и их готовность соблюдать эти положения на практике.

В своей деятельности в этом направлении Unilever нацелен на реализацию Целей устойчивого развития ООН: Цель 4 – Качественное образование; Цель 5 - Гендерное равенство; Цель 8 - Достойная работа и экономический рост; Цель 10 - Уменьшение неравенства.

Помогая создавать равные возможности для всех, Unilever осознает, что изменения в сфере труда повлияют на перспективы трудоустройства многих людей. Многие современные форматы работы — должности, локации, время и навыки — развиваются очень быстро.

У каждого сотрудника в компании появляется возможность создать индивидуальный план развития (Future Fit Plan) для того, чтобы определить ключевые навыки и компетенции для развития и осознанно управлять своей карьерой, оставаясь востребованным на рынке труда. Сотрудники также могут подключаться через онлайн-платформу Flex Experiences к проектам за пределами своих команд, функциональных обязанностей и даже стран для расширения своей экспертизы и получения нового опыта. Особый акцент в индивидуальных планах будет направлен на поддержание здоровья и благополучия сотрудников. Unilever в России начал внедрять эти практики в 2020 г.

Компания нацелена на построение привычки непрерывного обучения и создание культуры и экосистемы, где самообучение и практика делиться своими знаниями становится неотъемлемой частью жизни сотрудников, а обучающие ресурсы - доступными и применимыми на практике.

Компания нацелена на построение привычки непрерывного обучения и создание культуры и экосистемы, где самообучение и практика делиться своими знаниями становится неотъемлемой частью жизни сотрудников, а обучающие ресурсы - доступными и применимыми на практике.

Один час в неделю в календарях всех сотрудников предназначен на самостоятельное обучение и развитие ключевых навыков. На регулярной основе проводятся обучающие сессии со спикерами в двух форматах:

- UTalk – это сессии с внутренними и внешними экспертами на различные тематики (от Agile до Wellbeing). За период реализации было проведено 20 сессий в среднем порядка 200-250 подключений на каждой. Средняя оценка по обратной связи после каждого UTalk по полезности – 4,9 из 5.
- USpace – это сессии, нацеленные на практику и реализацию полученных знаний. Средняя оценка полезности встречи – 9,3 из 10.



Гендерное равенство

Женщины играют важную роль в бизнес-модели Unilever и её устойчивости в будущем. Права и экономическая вовлечённость женщин – это приоритеты для успеха в долгосрочном плане. Этот подход основан на соблюдении прав женщин и включает их карьерное продвижение, а также помощь им в совершенствовании своих навыков и предоставление новых возможностей в рамках как собственной деятельности компании, так и расширенной цепочки поставок.

В начале 2020 г. на глобальном уровне в Unilever количество женщин на руководящих должностях сравнялось с числом мужчин. Теперь женщины занимают 50% управленческих позиций, по сравнению с 38% в 2010 г. Преодоление гендерного разрыва связано с прогрессом в департаментах, где исторически женщины были представлены мало. Речь идёт, в частности, о сфере технологий, финансов и логистики: доля женщин-руководителей в этих департаментах в настоящее время составляет от 40% до 50%.

В России, в совете директоров Unilever соотношение мужчин и женщин тоже составляет 50% на 50%. С 1 сентября 2019 г. Unilever в России возглавляет Регина Кузьмина. Кроме того, с февраля 2020 г. в Unilever существует расширенная команда руководителей – «открытое правление» - 35 чел. (представители из различных подразделений бизнеса разных должностных уровней): 67% участников правления – женщины.

В июне 2019 г. Unilever внедрил на уровне всех стран, включая Россию, три дополнительные оплачиваемые недели отпуска для отцов при рождении или усыновлении ребенка. В России таким отпуском уже воспользовались более 50 молодых пап с момента запуска кампании. Для родителей и сотрудников, только планирующих стать родителями, а также для линейных руководителей, чьи подчинённые планируют декретный отпуск, разработана специальная информационная платформа поддержки материнства и отцовства MAPS (maternity and paternity support).

Карьерные возможности для людей с инвалидностью

Цель Unilever – к 2025 г. стать работодателем №1 для людей с инвалидностью. Для реализации этой задачи в России Unilever сотрудничает с Фондом «Действуй» и региональной общественной организацией инвалидов «Перспектива».



Компания стала участником программы «Попробуй профессию в деле», цель которой – познакомить студентов с инвалидностью с будущей профессией на практике при поддержке опытных наставников из бизнеса. Взаимодействие ведётся по 7 профессиональных направлениям: IT-технологии, финансы, маркетинг, юриспруденция, менеджмент, техносферная безопасность, управление персоналом.

Программа длится полтора месяца и завершается защитой бизнес-кейсов перед наставниками и представителями компаний.

Каждый участник получает сертификат о прохождении программы от компаний-спонсоров.

В 2020 г. к программе, которая по причине обострения эпидемиологической обстановки была переведена в онлайн-формат, вместе с Microsoft и Unilever присоединились Philip Morris и Sun Pharma. Со стороны Unilever на обе волны программы было подано более 50 заявок на участие от сотрудников, желающих стать наставниками.

Преодоление разрыва между поколениями

Ещё один шаг к разнообразию и инклюзии в самом широком смысле Unilever сделал в 2018 г. когда руководство российского подразделения компании решилось на смелый эксперимент: при топ-менеджменте путём открытого голосования был создан стратегический совет, состоящий из экспертов-миллениалов, самому старшему из которых - 23 года. Полагаясь на то, что выбранные в совет миллениалы не понаслышке знают о том, чего ждут от большого бизнеса и брендов их ровесники, руководство Unilever в России доверило им оценку и доработку своих стратегий в области цифровой трансформации, внедрения инноваций, маркетинга, обеспечения устойчивого роста бизнеса и развития предпринимательства в собственной системе поставок.

Шестерых девушек и четверых юношей из 50 кандидатов выбирали в совет в несколько этапов, финальный из которых проходил в форме открытого онлайн-голосования. Все эксперты оказались студентами ведущих российских вузов (МГУ, Высшая школа экономики, МГТУ им. Н.Э. Баумана и др.).

А в 2020 г. Unilever собрал «второй сезон» Millennials Board 2.0: альтернативного совета директоров, сформированного из 5 российских владельцев и совладельцев стартапов. Это позволило компании слышать голос разных поколений, людей с совершенно разным рабочим и жизненным опытом для движения вперёд и воплощения в жизнь стратегии компании и быть актуальными для сотрудников, потребителей и стейкхолдеров.

В целях внедрения и развития лучших практик, нацеленных на решение общих проблем, компания постоянно изучает возможности совершенствования подхода к соблюдению прав человека, включая трудовые права и эффективность работы через внешние инициативы и социально ориентированные партнёрства (с органами государственной власти, представителями бизнеса из других отраслей, некоммерческими организациями, поставщиками и другими деловыми партнёрами).