



หลักจรรยาบรรณของ WFSGI

หลักการชี้แนะ

อนุมัติ โดยที่ประชุมใหญ่ของ WFSGI
2026

บทนำ

World Federation of the Sporting Goods Industry (WFSGI) ก่อตั้งขึ้นในปี 1978

เพื่อส่งเสริมกิจกรรมกีฬาระดับโลก สนับสนุนการเล่นอย่างยุติธรรม สร้างมาตรฐานให้กับอุปกรณ์และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ และยกระดับมาตรฐานด้านคุณภาพและความปลอดภัยในอุตสาหกรรม ปัจจุบัน WFSGI ได้รวบรวมสมาชิกทั่วโลกที่หลากหลาย ซึ่งรวมถึงแบรนด์ ผู้ผลิต ผู้ค้าปลีก และสหพันธ์กีฬาระดับประเทศและภูมิภาค (“สมาชิก”)

อุดมการณ์ของ WFSGI คืออุดมการณ์ด้านการกีฬา อันได้แก่ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความเคารพซึ่งกันและกัน และพฤติกรรมที่มีจริยธรรม เราเชื่อว่ากีฬาไม่เพียงแต่สร้างแรงบันดาลใจในสนามเท่านั้น แต่ยังควรสร้างแรงบันดาลใจผ่านวิธีการนำเสนอด้วย ตั้งแต่การออกแบบ การจัดหาไปจนถึงการผลิตและการจำหน่าย

หลักจรรยาบรรณฉบับนี้ (“หลักจรรยาบรรณ”) สะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมและความรับผิดชอบร่วมกันของสมาชิก WFSGI ในการส่งเสริมการค้าในธุรกิจอย่างมีจริยธรรม เป็นธรรม และยั่งยืนในอุตสาหกรรมสินค้ากีฬาทั่วโลก ซึ่งสร้างขึ้นจากมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน แรงงาน และสิ่งแวดล้อมที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางให้แก่สมาชิกและคู่ค้าในห่วงโซ่อุปทานในการยึดถือหลักปฏิบัติทางธุรกิจที่มีความรับผิดชอบ ซึ่งจะปกป้องผู้คน โลก และจิตวิญญาณแห่งกีฬา

สมาชิก WFSGI ตระหนักถึงบทบาทและอิทธิพลของตนในการกำหนดทิศทางของห่วงโซ่อุปทานทั่วโลก ความรับผิดชอบนี้ไม่เพียงขยายผ่านการดำเนินงานของตนในฐานะแบรนด์ ผู้ผลิต ผู้ค้าปลีก และนายจ้างเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมไปถึงการตัดสินใจในฐานะลูกค้าของซัพพลายเออร์และผู้ให้บริการอีกด้วย

สำหรับวัตถุประสงค์ของหลักจรรยาบรรณฉบับนี้ “นายจ้าง” หมายถึงสมาชิกและซัพพลายเออร์ที่ต้องรับผิดชอบต่อแรงงานหรือสภาพการทำงาน

หลักการของหลักจรรยาบรรณของ WFSGI มีพื้นฐานมาจาก:

- อนุสัญญาที่เกี่ยวข้องขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization, ILO)
- ปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับบรรษัทข้ามชาติและนโยบายทางสังคม
- ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน
- หลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (UNGP)
- แนวทางของ OECD สำหรับบรรษัทข้ามชาติในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบและ
- มาตรฐานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน และแนวทางของ OECD เราคาดหวังให้สมาชิกปลูกฝังกระบวนการสอบทานธุรกิจด้านสิทธิมนุษยชนและสิ่งแวดล้อมโดยอิงตามความเสี่ยงเพื่อประเมินและจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงและผลกระทบ บูรณาการและดำเนินการเพื่อป้องกันหรือบรรเทาความเสี่ยงเหล่านั้น ติดตามประสิทธิภาพ สื่อสารและช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ตามความเหมาะสม

หัวข้อต่าง ๆ

ในหลักจรรยาบรรณฉบับนี้แสดงถึงความเสี่ยงที่พบบ่อยและความเสี่ยงที่สำคัญซึ่งระบุไว้ในห่วงโซ่อุปทานของสินค้ากีฬาในเอกสารฉบับก่อนหน้า (1997, 2016) และการเปรียบเทียบและการมีส่วนร่วมของสมาชิก สมาชิกควรดำเนินการสอบทานธุรกิจของตนเองเพื่อระบุหาความเสี่ยงที่สำคัญที่สุดของตน และนำข้อกำหนดเหล่านี้ไปปฏิบัติตามความเหมาะสม โดยไม่ลดทอนหลักการในหลักจรรยาบรรณฉบับนี้ ในกรณีที่เกี่ยวข้อง

สมาชิกควรให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือตัวแทนของตนที่ได้รับผลกระทบ (เช่น แรงงาน สหภาพแรงงาน ตัวแทนชุมชน หรือประชาสังคมที่น่าเชื่อถือ) เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินความเสี่ยงและมาตรการบรรเทาความเสี่ยง

หลักจรรยาบรรณฉบับนี้กำหนดหลักการในระดับภาพรวม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางให้สมาชิกของ WFSGI ในการส่งเสริมแนวปฏิบัติทางธุรกิจที่มีความรับผิดชอบทั้งในการดำเนินงานของตนเองและในห่วงโซ่อุปทาน ทั้งนี้ WFSGI ไม่ใช่หน่วยงานกำกับดูแล และไม่ทำหน้าที่กำกับดูแล สังการ ตรวจสอบ หรือควบคุมกิจกรรมของสมาชิกหรือซัพพลายเออร์ของสมาชิก สมาชิกแต่ละรายยังคงเป็นผู้รับผิดชอบแต่เพียงผู้เดียวในการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการกระทำและการละเว้นการกระทำของพนักงาน ผู้รับจ้าง ซัพพลายเออร์ และพันธมิตรทางธุรกิจของตน ไม่มีข้อความใดในหลักจรรยาบรรณนี้ที่ก่อให้เกิดภาระผูกพันทางกฎหมายหรือตามสัญญาที่ WFSGI มีต่อบุคคลที่สาม หรือก่อให้เกิดความสับสนในลักษณะหุ้นส่วน สัญญา ตัวแทน การร่วมทุน หรือความสัมพันธ์ด้านการจ้างงานระหว่าง WFSGI กับสมาชิก

Commented [GL1]: Please apply the red color to the clean version

WFSGI รับทราบว่าสมาชิกของตนดำเนินงานในสภาพแวดล้อมทางกฎหมาย เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมที่ต่างกัน แม้จะพิจารณาถึงความแตกต่างเหล่านี้ แต่ความคาดหวังในหลักจรรยาบรรณฉบับนี้มีผลบังคับใช้กับสมาชิก ซัพพลายเออร์ และผู้รับจ้างช่วงที่เกี่ยวข้องในการผลิตสินค้ากีฬา

หลักจรรยาบรรณฉบับนี้ยังมีผลบังคับใช้กับทุกองค์กรที่เข้าร่วมในโปรแกรม WFSGI แบบพันธมิตร รวมถึง (แต่ไม่จำกัดเพียง) ผู้ลงนามในคำมั่นสัญญาของ WFSGI ไม่ว่าจะเป็นสมาชิก WFSGI หรือไม่ก็ตาม เมื่อเข้าร่วมในโปรแกรมเหล่านี้ แสดงว่ามีการยอมรับหลักจรรยาบรรณฉบับนี้อย่างสมบูรณ์

I. การปฏิบัติตามกฎหมาย

เราคาดหวังให้บริษัทสมาชิกและซัพพลายเออร์ดำเนินธุรกิจโดยปฏิบัติตามกฎหมาย มาตรฐาน กฎระเบียบและข้อบังคับในท้องถิ่น ประเทศ และระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีผลบังคับใช้กับการดำเนินธุรกิจ รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการจ้างงาน หลักการพื้นฐานและสิทธิในที่ทำงาน การปกป้องสิ่งแวดล้อม สุขภาพและความปลอดภัย การดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม การคุ้มครองผู้บริโภค และความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์ ในกรณีที่มีข้อแตกต่างหรือข้อขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างหลักจรรยาบรรณฉบับนี้กับกฎหมายหรือมาตรฐานระดับประเทศหรือระหว่างประเทศที่บังคับใช้ สมาชิกและซัพพลายเออร์จะต้องใช้มาตรฐานที่สูงกว่าตามแนวทางของ UNGP และ OECD

สมาชิกและซัพพลายเออร์จะต้องสามารถตรวจสอบผู้รับจ้างช่วงที่เกี่ยวข้องในกระบวนการผลิตอย่างเหมาะสมในขอบเขตที่เป็นไปได้ และกำหนดให้ผู้รับจ้างช่วงปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติตามกฎระเบียบเดียวกันตามที่กำหนดไว้ในหลักจรรยาบรรณฉบับนี้

1. ความซื่อสัตย์สุจริตในการดำเนินธุรกิจ: การต่อต้านการทุจริต การติดสินบน และจริยธรรม

สมาชิกและซัพพลายเออร์จะต้องดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และยุติธรรม ห้ามมิให้มีการทุจริต การติดสินบน การขู่กรโชก หรือการยกยอกทรัพย์สินทุกรูปแบบโดยเด็ดขาด ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการเสนอหรือยอมรับสิ่งใดก็ตามที่มีมูลค่าเพื่อโน้มน้าวการตัดสินใจหรือเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อได้เปรียบที่ไม่เหมาะสม การใช้ทรัพยากรของบริษัทและข้อมูลที่เป็นความลับโดยมิชอบ การฟอกเงิน ผลประโยชน์ทับซ้อน และการปฏิบัติที่ต่อต้านการแข่งขัน บริษัทต้องมีนโยบายและระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อป้องกัน ตรวจสอบ และตอบสนองต่อพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรม

2. การคุ้มครองข้อมูลและการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล



WORLD FEDERATION OF THE
SPORTING GOODS INDUSTRY

Head Office: Haus des Sports, Talgut-Zentrum 27, 3063 Ittigen/Bern, Switzerland
Phone +41 79 205 29 29, wfsgi.org

สมาชิกและซัพพลายเออร์จะต้องใช้มาตรการที่เหมาะสมเพื่อปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลที่เป็นความลับ ซึ่งรวมถึงการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลและการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ที่บังคับใช้ ตลอดจนการรับรองถึงการจัดการ จัดเก็บ และการส่งข้อมูลที่ละเอียดอ่อนอย่างปลอดภัย

II. สภาพการทำงาน

นายจ้างจะต้องดำเนินการสอบทานธุรกิจด้านสิทธิมนุษยชนและสิ่งแวดล้อมโดยอิงตามความเสี่ยงที่สอดคล้องกับแนวทางของ UNGP และ OECD รวมถึงการประเมินความเสี่ยง การบูรณาการการดำเนินการ การติดตาม การสื่อสาร และช่วยให้สามารถเข้าถึงการแก้ไขปัญหาด้านความเหมาะสม โดยให้ความสนใจกับความเสี่ยงที่สำคัญและกลุ่มเปราะบาง มาตรฐานอุตสาหกรรมท้องถิ่นควรจะมีผลบังคับใช้เหนือกว่าในกรณีที่เป็นมาตรฐานที่สูงกว่าข้อกำหนดทางกฎหมายในท้องถิ่น ในประเทศที่ข้อกำหนดทางกฎหมายต่ำกว่ามาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล ขอแนะนำให้สมาชิกใช้เกณฑ์ต่อไปนี้:

3. ระบบการจัดการ

นายจ้างจะต้องกำหนดและรักษาระบบการจัดการที่เหมาะสมเพื่อให้แน่ใจว่ามีการปฏิบัติตามหลักการที่ระบุไว้ในหลักจรรยาบรรณฉบับนี้ ระบบเหล่านี้จะรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง:

- นโยบายและระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน
- การฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้องเป็นประจำ
- การจัดทำเอกสารและการเก็บบันทึก

การดูแลรักษาระบบที่รับรองถึงความรับผิดชอบและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง รวมถึงกลไกการรายงานภายในและการดำเนินการแก้ไข

สมาชิกและซัพพลายเออร์ควรพิจารณาผลกระทบของแนวปฏิบัติในการจัดซื้อและการวางแผนการผลิตต่อสภาพการทำงาน รวมถึงค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน และเสถียรภาพในการจ้างงาน ระบบเหล่านี้ควรสนับสนุนการสอบทานธุรกิจด้านสิทธิมนุษยชนและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

4. แรงงานเด็ก

ห้ามมิให้จ้างบุคคลใด ๆ ที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี เว้นแต่อยู่ภายใต้ข้อยกเว้นที่ ILO ยอมรับ หรือต่ำกว่าอายุที่สำเร็จการศึกษาคงบังคับ ไม่ว่าโดยตรงหรือผ่านคู่ค้าธุรกิจ ข้อยกเว้นใด ๆ ที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายภายใต้มาตรฐานสากล จะต้องไม่แทรกแซงการศึกษาคงบังคับหรือทำให้เด็กมีความเสี่ยง นายจ้างจะต้องกำหนดและรักษากลไกการตรวจสอบอายุที่เข้มงวดและไม่รบกวน ซึ่งรวมอยู่ในกระบวนการสรรหาบุคลากร ซึ่งจะต้องไม่ทำให้แรงงานเสื่อมเสียหรือไม่ได้รับการเคารพไม่ว่าในลักษณะใดก็ตาม

ในกรณีที่พบการจ้างงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด มาตรการแก้ไขจะต้องพิจารณาที่ผลประโยชน์สูงสุดของเด็กก่อน และสอดคล้องกับแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดที่ได้รับการยอมรับ (เช่น ความต่อเนื่องของการศึกษาและการช่วยเหลือด้านรายได้ที่เหมาะสมสำหรับครอบครัว) โดยให้ความระมัดระวังเป็นพิเศษเพื่อปกป้องแรงงานที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีในระหว่างการเปลี่ยนผ่านใด ๆ

5. การคุ้มครองพนักงานรุ่นเยาว์

ต้องปฏิบัติตามการคุ้มครองตามกฎหมายทั้งหมดสำหรับพนักงานที่อายุต่ำกว่า 18 ปี และจะต้องไม่มีบุคคลใดที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีเกี่ยวข้องกับงานหรือสภาพที่เป็นอันตราย หรือการทำงานในเวลากลางคืน หรืองานใด ๆ ที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือหลักคุณธรรม ตามที่กำหนดโดย ILO

นายจ้างและคู่ค้าธุรกิจจะต้องรับรองว่าการจ้างงานไม่ก่อให้เกิดความไม่มั่นคงหรือความเปราะบางทางสังคมหรือเศรษฐกิจสำหรับ

พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี

แรงงานผู้เยาว์จะต้องได้รับข้อตกลงการทำงานที่จัดทำเป็นเอกสารและเป็นที่ยอมรับในภาษาที่พวกเขาเข้าใจ โดยใช้มาตรฐานระดับประเทศหรือระดับสากลที่ให้ความคุ้มครองสูงสุด

ต้องระมัดระวังและพิจารณาเป็นพิเศษในชั่วโมงการทำงานของแรงงานผู้เยาว์ โดยเป็นไปตามกฎหมายและแนวทางสากล นอกจากนี้

จะต้องใช้ความระมัดระวังเป็นพิเศษในการระบุมาตรการเชิงรุกในกรณีที่มีการเลิกจ้างและการปลดพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีออก เพื่อให้แน่ใจว่ามีการคุ้มครองพนักงานผู้เยาว์เหล่านี้

6. แรงงานบังคับหรือแรงงานขัดหนี้และการค้ามนุษย์

นายจ้างและซัพพลายเออร์จะต้องไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับแรงงานบังคับ แรงงานขัดหนี้ แรงงานผูกมัด หรือแรงงานนักโทษไม่ว่าในรูปแบบใด หรือการบีบบังคับหรือการค้ามนุษย์ในรูปแบบอื่นใดก็ตาม

พนักงานต้องมีส่วนร่วมโดยสมัครใจและมีสิทธิ์ที่จะยุติการจ้างงานของตนได้อย่างอิสระ โดยมีการแจ้งให้ทราบล่วงหน้าตามสมควรตามกฎหมายและข้อบังคับที่บังคับใช้

นายจ้างและซัพพลายเออร์ต้องนำหลักการว่าด้วยการสรรหาบุคลากรอย่างมีความรับผิดชอบมาปฏิบัติ เพื่อรับรองว่า:

- ไม่มีพนักงานคนใดจ่ายค่าธรรมเนียมเพื่อให้ได้มาหรือรักษางานของตน
- นายจ้างจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าธรรมเนียมการสรรหาบุคลากรและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ไม่ใช่แรงงาน
- แรงงานยังคงครอบครองและควบคุมเอกสารส่วนบุคคลของตน รวมถึงหนังสือเดินทางและเอกสารประจำตัว
- แรงงานได้รับเงินค่าธรรมเนียมที่จ่ายไปเพื่อให้ได้มาหรือรักษางานของตนไว้คืนในเวลาที่เหมาะสม
- แรงงานมีอิสระในการเดินทางเคลื่อนย้ายอย่างเต็มที่ทั้งในระหว่างและนอกเวลาทำงาน โดยอยู่ภายใต้ข้อจำกัดที่สมควรเหมาะสม และสอดคล้องกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย ความมั่นคง หรือการจัดเตรียมที่อยู่อาศัย และไม่มีมีการบีบบังคับหรือการลงโทษ
- มีการสื่อสารข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงานอย่างชัดเจนในภาษาที่แรงงานเข้าใจ ก่อนออกเดินทางจากประเทศหรือภูมิภาคที่พำนักของตน
- การจ้างงานใด ๆ จะต้องไม่เกี่ยวข้องกับการหลอกลวง การระงับการจ่ายค่าจ้าง การข่มขู่ การคุกคาม หรือการละเมิดกระบวนการทางกฎหมายหรือการตรวจคนเข้าเมือง

7. การไม่เลือกปฏิบัติ

พนักงานทุกคนจะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม เป็นธรรม และได้รับความเคารพ

จะไม่มีการเลือกปฏิบัติในการปฏิบัติในการจ้างงานใด ๆ ซึ่งรวมถึง: การสรรหาบุคลากร ค่าตอบแทน การเข้าถึงการฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง การลงโทษทางวินัย การเลิกจ้าง หรือการเกษียณอายุโดยตัดสินจาก แต่ไม่จำกัดเพียง: เชื้อชาติ สีผิว ชาติพันธุ์ กลุ่มสังคม สัญชาติ วรรณะ เพศ อัตลักษณ์หรือการแสดงออกทางเพศ อายุ ศาสนาหรือความเชื่อ ความทุพพลภาพ รสนิยมทางเพศ ความผูกพันหรือความคิดเห็นทางการเมือง สถานภาพสมรสหรือสถานภาพบิดามารดา ความรับผิดชอบในการดูแลผู้ป่วย การตั้งครรภ์ ภาวะสุขภาพ (รวมถึงสถานะเอชไอวี) ความหลากหลายทางระบบประสาท หรือสถานะอื่นใดที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายที่บังคับใช้

แรงงานข้ามชาติทั้งจากต่างประเทศและแรงงานย้ายถิ่นในประเทศจะต้องได้รับการปฏิบัติและการคุ้มครองที่เท่าเทียมกันกับแรงงานในท้องถิ่นที่มีบทบาทและเงื่อนไขที่คล้ายกัน

8. มาตรการทางวินัย



WORLD FEDERATION OF THE
SPORTING GOODS INDUSTRY

Head Office: Haus des Sports, Talgut-Zentrum 27, 3063 Ittigen/Bern, Switzerland
Phone +41 79 205 29 29, wfsgi.org

นายจ้างจะต้องห้ามมิให้มีการลงโทษทางกาย การบีบบังคับทางร่างกายหรือจิตใจ การทำร้ายจิตใจทางคำพูด ความรุนแรง การทำให้อับอาย หรือการปฏิบัติที่ไร้มนุษยธรรมหรือทำให้เสื่อมเสียเกียรติอื่น ๆ โดยฝ่ายบริหารหรือแรงงานคนอื่น ๆ

มาตรการทางวินัยทั้งหมดจะต้องมีความยุติธรรม ถูกต้องตามกฎหมาย และไม่เลือกปฏิบัติ กำหนดอย่างชัดเจน และสื่อสารกับแรงงานในภาษาที่พวกเขาเข้าใจ นำไปปฏิบัติอย่างทั่วถึง และจัดทำเป็นเอกสารอย่างเหมาะสม พนักงานต้องมีสิทธิ์ในการตอบสนองหรืออุทธรณ์ผ่านกลไกการรับเรื่องร้องเรียนที่เข้าถึงได้ โปร่งใส และเป็นความลับ และจะต้องดำเนินการโดยไม่มีการข่มขู่ว่าจะมีการตอบโต้เอาคืนใด ๆ ต่อการยื่นเรื่องร้องเรียน

นายจ้างต้องมีระบบที่รับรองถึงความรับผิดชอบ กระบวนการที่เหมาะสม และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อปกป้องสิทธิ์และศักดิ์ศรีของแรงงานทุกคน

9. เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วมกัน

นายจ้างจะต้องเคารพสิทธิ์ของแรงงานทุกคนในการเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมองค์กรและสมาคมที่พวกเขาเลือกได้อย่างอิสระ และในการเจรจาต่อรองร่วมกันโดยไม่มีการลงโทษ การตอบโต้เอาคืนหรือการแทรกแซงใด ๆ สิทธิ์ในการเจรจาต่อรองร่วมกันจะได้รับการยอมรับและเคารพ ในกรณีที่สิทธิ์เหล่านี้ถูกจำกัดตามกฎหมาย นายจ้างจะต้องไม่ขัดขวางหรือแทรกแซงความพยายามของพนักงานในการจัดตั้งองค์กรแรงงานอิสระและเป็นตัวแทนแรงงาน ตลอดจนการเจรจาที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

นายจ้างจะส่งเสริมการเป็นตัวแทนแรงงานทุกคนอย่างมีความหมายและครอบคลุม และมีส่วนร่วมกับตัวแทนที่ได้รับเลือกโดยไม่คำนึงถึงเพศ บทบาท หรือสถานะการจ้างงาน ในกรณีที่แรงงานมีตัวแทนเป็นสหภาพแรงงานหรือตัวแทนแรงงานที่ถูกตั้งตามกฎหมายอื่น ๆ นายจ้างจะต้องอนุญาตให้เข้าถึงสถานที่ทำงานอย่างสมเหตุสมผลเพื่อวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติหน้าที่ของตัวแทน โดยเป็นไปตามกฎหมายและข้อตกลงที่บังคับใช้

10. ค่าจ้างและสวัสดิการ

พนักงานจะต้องได้รับค่าตอบแทนเป็นประจำสม่ำเสมอและตรงเวลา และอยู่ในรูปของเงินตราที่ชำระหนี้ได้ตามกฎหมาย การชำระเงินบางส่วนหรือการตอบแทนในรูปแบบของ "สิ่งของ" หรือเบี้ยเลี้ยงทั้งหมดจะกระทำได้นั้นขึ้นอยู่กับข้อกำหนดของ ILO จะยึดถือค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับพนักงานชายและหญิงสำหรับงานที่มีมูลค่าเท่ากันเป็นหลัก ไม่อนุญาตให้มีการหักเงินเว้นแต่กฎหมายจะกำหนดไว้หรือตกลงตามสัญญา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของข้อตกลงการเจรจาต่อรองร่วมกัน พนักงานทุกคนจะได้รับสวัสดิการสังคมตามข้อบังคับและตามกฎหมายที่บังคับใช้ ตามตำแหน่งและอายุงาน โดยไม่กระทบต่อเงินเดือน ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาจะได้รับการชดเชยในอัตราพิเศษที่สอดคล้องกับกฎหมายในประเทศ

สมาชิกควรมุ่งมั่นที่จะได้รับการปรับเพิ่มค่าจ้างแบบก้าวหน้าต่อเนื่องโดยสอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศในระดับสากล นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้โดยไม่ต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำหรืออัตราจ้างทั่วไปในอุตสาหกรรม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าค่าแรงใดสูงกว่า และปฏิบัติตามข้อกำหนดทางกฎหมายทั้งหมดที่เกี่ยวกับค่าจ้างและสวัสดิการ ในกรณีที่ค่าจ้างยังไม่ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของแรงงาน นายจ้างควรพยายามปรับเพิ่มเพื่อให้ค่าจ้างเพียงพอแก่การดำรงชีพโดยสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานที่ได้รับการยอมรับ

11. ชั่วโมงการทำงาน

พนักงานจะต้องไม่ถูกบังคับให้ทำงานเกิน 48 ชั่วโมงปกติต่อสัปดาห์ หรือข้อกำหนดทางกฎหมายในท้องถิ่น แล้วแต่กรณีใดเข้มงวดกว่า การทำงานล่วงเวลาต้องเป็นไปโดยสมัครใจและจ่ายในอัตราพิเศษ และไม่จำเป็นต้องทำเป็นประจำ ผลรวมของชั่วโมงทำงานปกติและชั่วโมงทำงานล่วงเวลาในหนึ่งสัปดาห์จะต้องไม่เกิน 60 ชั่วโมง

เว้นแต่ในกรณียกเว้นหรือกรณีพิเศษ พนักงานต้องได้รับเวลาหยุดพักที่เพียงพอในระหว่างวันทำงาน และมีสิทธิพักอย่างน้อย 24 ชั่วโมงติดต่อกันภายในช่วงเวลาทุก ๆ 7 วัน จะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดทางกฎหมายในประเทศ มาตรฐานอุตสาหกรรม หรือข้อตกลงร่วมกันภายในกรอบการทำงานระหว่างประเทศที่กำหนดโดย ILO เพื่อส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานที่ดีสำหรับพนักงาน

12. การจ้างงานประจำและการมีส่วนร่วมของแรงงาน

พนักงานจะต้องได้รับการว่าจ้างภายใต้ความสัมพันธ์ในการจ้างงานที่ได้รับการยอมรับและจัดทำเป็นเอกสาร หรือข้อตกลงการว่าจ้างที่ได้รับการยอมรับตามกฎหมาย ซึ่งจัดทำขึ้นตามกฎหมายแรงงานแห่งชาติและประกันสังคม มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ หรือแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดในอุตสาหกรรม

นายจ้างจะต้องรับรองว่าความสัมพันธ์ในการสรรหาบุคลากรและการจ้างงานจะต้องไม่ทำให้เกิดความไม่มั่นคง ความเปราะบางทางเศรษฐกิจ หรือความเปราะบางทางสังคม พนักงานต้องได้รับข้อเสนอที่เป็นลายลักษณ์อักษรหรือข้อตกลงที่เป็นลายลักษณ์อักษรในภาษาที่ตนเข้าใจ ก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงาน เอกสารฉบับนี้จะต้องรวมถึง:

- สิทธิและความรับผิดชอบ
- ชั่วโมงการทำงาน
- ค่าจ้างและเงื่อนไขการชำระเงิน
- สิทธิในสวัสดิการและการคุ้มครองตามกฎหมาย

นายจ้างต้องใช้สัญญาชั่วคราว การรับจ้างช่วง หรือแผนการฝึกงานเพื่อหลีกเลี่ยงข้อผูกพันทางกฎหมายหรือลดทอนสิทธิของแรงงาน ข้อตกลงการจ้างงานทั้งหมดต้องสะท้อนถึงวัตถุประสงค์ในการทำงานที่แท้จริง ไม่ใช่เพื่อหลบเลี่ยงข้อผูกพันทางกฎหมาย พนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่มาจากกลุ่มเปราะบาง (เช่น แรงงานข้ามชาติ ผู้หญิง แรงงานผู้เยาว์) ต้องได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับสิทธิและความรับผิดชอบของตน และผู้สรรหาบุคลากร นายหน้า และคนกลาง ควรสนับสนุนและส่งเสริมการฝึกอบรมนี้

13. สุขภาพและความปลอดภัย

นายจ้างจะต้องจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพซึ่งเป็นไปตามกฎหมายอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (Occupational Health and Safety, OHS) ของประเทศที่บังคับใช้ทั้งหมด โดยระบุ ประเมิน และลดอันตรายและความเสี่ยงทางกายภาพ ทางเคมี และทางชีวภาพ ในกรณีที่มาตรฐาน OHS ระดับสากลอยู่นอกเหนือกฎหมายท้องถิ่น นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานสากลที่ได้รับการยอมรับในระดับที่สูงกว่า แนวปฏิบัติด้าน OHS ต้องได้รับการออกแบบมาเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และความเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นจาก เชื่อมโยงกับ หรือเกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน หรือเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานและสถานประกอบการของนายจ้าง เอกสารอนุญาต ใบอนุญาต การประกันภัย และเอกสารด้านความปลอดภัยที่จำเป็นตามกฎหมายทั้งหมดต้องมีพร้อมและอัปเดตอยู่เสมอ

นายจ้างมีหน้าที่ดังต่อไปนี้:

- ประเมินและป้องกันความเสี่ยง: นายจ้างจะต้องจัดทำระบบเชิงรุกเพื่อระบุหา ประเมิน ป้องกัน และบรรเทาความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัย รวมถึงเหตุฉุกเฉินที่คาดการณ์ได้
- การคุ้มครองแรงงานกลุ่มเปราะบาง: ต้องมีข้อกำหนดพิเศษสำหรับสตรีที่ตั้งครรภ์และมารดาที่ให้นมบุตร แรงงานผู้เยาว์ (อายุต่ำกว่า 18 ปี) และบุคคลทุพพลภาพ ซึ่งรวมถึงการมอบหมายงานโดยเฉพาะ สภาพที่ปรับเหมาะสมแล้ว

และอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล (Personal Protective Equipment, PPE)

ที่เหมาะสมกับความต้องการของพวกเขา

- การฝึกอบรมเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัย: พนักงานต้องได้รับการฝึกอบรมด้าน OHS เป็นประจำตลอดการจ้างงานของตน โดยได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมสำหรับบทบาทที่มีความเสี่ยงสูงและสำหรับพนักงานที่เพิ่งได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ดังกล่าว
- ความปลอดภัยจากอัคคีภัยและการเตรียมพร้อมรับเหตุฉุกเฉิน: นายจ้างต้องใช้มาตรการที่มีประสิทธิภาพเพื่อลดอันตรายและรับรองว่าการเตรียมพร้อมรับมือกับเหตุอัคคีภัย การสัมผัสสารเคมี และเหตุฉุกเฉินอื่น ๆ
- อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล (Personal Protective Equipment, PPE): ต้องจัดหา PPE ให้โดยไม่คิดค่าใช้จ่าย เหมาะสมกับระดับความเสี่ยง และเป็นไปตามมาตรฐานด้านความปลอดภัยในระดับสากล
- สุขอนามัยและการสุขาภิบาล: นายจ้างต้องรับรองว่าการจัดเตรียม:
 - น้ำดื่มที่ปลอดภัยและสะอาดโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย
 - พื้นที่พักผ่อนที่เพียงพอ สถานที่รับประทานอาหาร และตัวเลือกการจัดเก็บอาหารตามความเหมาะสม
 - ห้องน้ำที่เป็นส่วนตัวและปลอดภัยสำหรับทุกเพศพร้อมอ่างล้างมือและน้ำประปา สบู่ และผ้าเช็ดมือ
- การมีส่วนร่วมของพนักงาน: นายจ้างต้องจัดตั้งคณะกรรมการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยหรือกลไกการมีส่วนร่วมของแรงงานที่เหมาะสมอื่น ๆ เพื่อรับรองว่าแรงงานและตัวแทนแรงงานได้ปรึกษาหารือและได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมอย่างจริงจังในทุกองค์ประกอบของระบบการจัดการ OSH คณะกรรมการนี้ควรทำการประชุมเป็นประจำสม่ำเสมอและมีบทบาทในการตรวจติดตาม ตรวจสอบ และปรับปรุงความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน
- ความช่วยเหลือทางการแพทย์และคำตอบแทน: นายจ้างต้องให้สิทธิ์เข้าถึงบริการดูแลสุขภาพทางอาชีวเวชกรรมและรับรองว่าแรงงานได้รับความคุ้มครองจากการประกบหนัที่เหมาะสมสำหรับการบาดเจ็บและความเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงาน

พนักงานทุกคนมีสิทธิ์ที่จะปฏิเสธงานที่ไม่ปลอดภัย

พนักงานมีสิทธิ์ที่จะออกจากสถานที่และ/หรือหยุดทำงานได้โดยไม่ได้รับอนุญาตในสถานการณ์ที่เป็นอันตรายหรืออันตรายที่ไม่สามารถควบคุมได้

โดยที่พนักงานได้ปฏิบัติตามข้อผูกพันของตนในการแจ้งให้นายจ้างหรือหัวหน้างานทราบถึงอันตรายและอันตรายจนตัวแล้ว หากเป็นไปได้ มาตรฐานทั้งหมดมีผลบังคับใช้กับที่อยู่อาศัยของพนักงาน ในกรณีที่นายจ้างจัดหาให้

14. การล่วงละเมิดหรือการทำร้าย

พนักงานทุกคนมีสิทธิ์ที่จะได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพและให้เกียรติ

และได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปราศจากการล่วงละเมิด การทำร้าย

และการปฏิบัติอันไร้ซึ่งมนุษยธรรมหรือการลดเกียรติทุกรูปแบบ

นายจ้างจะต้องห้ามมิให้มีการล่วงละเมิดหรือการทำร้ายทางร่างกาย ทางเพศ ทางจิตใจ และทางวาจาทุกรูปแบบ

ไม่ว่าจะกระทำโดยหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย หรือบุคคลที่สาม

ซึ่งรวมถึงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ การคุกคาม การข่มขู่ การกลั่นแกล้ง และการแสวงหาผลประโยชน์ในทุกรูปแบบ

เมื่อมีการละเมิดเกิดขึ้น จะต้องดำเนินการโดยทันที เป็นธรรม และมีประสิทธิภาพ การลงโทษทางวินัยต้องมีความเหมาะสม

สอดคล้อง และเป็นไปตามกรอบกฎหมายในประเทศ

15. กลไกการรับเรื่องร้องเรียนและการป้องกันผู้แจ้งเบาะแส



WORLD FEDERATION OF THE
SPORTING GOODS INDUSTRY

Head Office: Haus des Sports, Talgut-Zentrum 27, 3063 Ittigen/Bern, Switzerland
Phone +41 79 205 29 29, wfsgi.org

นายจ้างต้องจัดตั้งหรือมีส่วนร่วมในกลไกการรับเรื่องร้องเรียนในระดับปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความปลอดภัย เป็นความลับ สามารถเข้าถึงได้ และปฏิบัติตามแนวทางสากล ซึ่งช่วยให้พนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถรายงานข้อกังวลหรือกรณีการละเมิดหลักจรรยาบรรณฉบับนี้ได้ ผู้แจ้งเบาะแสจะต้องได้รับการคุ้มครองจากการตอบโต้เอาคืนทุกรูปแบบ รวมถึงการเลิกจ้าง การลดตำแหน่ง การล่วงละเมิด หรือผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์อื่น ๆ ข้อกล่าวหาจะต้องได้รับการจัดการอย่างจริงจังและมีการตรวจสอบอย่างทันท่วงที เป็นธรรม และโปร่งใส พร้อมแนวทางการแก้ไขที่เหมาะสม หากจำเป็น

III. สิ่งแวดล้อม

สมาชิกและซัพพลายเออร์จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อมที่บังคับใช้ทั้งหมด นอกจากการปฏิบัติตามกฎระเบียบแล้ว

สมาชิกและซัพพลายเออร์ยังได้รับการสนับสนุนให้ดำเนินการตามขั้นตอนที่วัดผลได้เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและดำเนินการตามแนวปฏิบัติทางธุรกิจที่มีความรับผิดชอบ ซึ่งรวมถึง:

- ใช้ระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ระบุหา ประเมิน ป้องกัน และบรรเทาความเสี่ยงและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ หากเป็นไปได้
- การบูรณาการธุรกิจ: ปลูกฝังข้อพิจารณาด้านสิ่งแวดล้อมไว้ในกระบวนการตัดสินใจทางธุรกิจ นโยบาย และการวางแผนการดำเนินงาน
- การใช้ทรัพยากร: ใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น พลังงาน น้ำ และวัตถุดิบอย่างมีความรับผิดชอบ โดยมีเป้าหมายเพื่อลดการใช้และเพิ่มประสิทธิภาพ
- มลพิษและการลดของเสีย: ลดมลพิษ การปล่อยมลพิษ ของเสีย และการเกิดสารอันตราย (รวมถึงการปล่อยของเสียในรูปของแข็ง ของเหลว และก๊าซ) ผ่านมาตรการควบคุมการดำเนินงานขั้นสูง โครงการริเริ่มการลดของเสีย และกระบวนการผลิตที่ดีขึ้นตามมาตรฐานความปลอดภัยด้านสิ่งแวดล้อมที่บังคับใช้
- ความโปร่งใส: ได้รับการสนับสนุนให้ติดตาม จัดทำเป็นเอกสาร และเปิดเผยข้อมูลผลการดำเนินงานและการปรับปรุงด้านสิ่งแวดล้อม เมื่อมีการร้องขอ

นอกจากนี้ ยังสนับสนุนให้สมาชิกและซัพพลายเออร์กำหนดและดำเนินการตามแนวทางหรือเป้าหมายการจัดการที่ชัดเจนและวัดผลได้ ซึ่งอาจรวมถึง:

- พลังงานหมุนเวียน: การเปลี่ยนไปใช้พลังงานหมุนเวียนหากเป็นไปได้ และกำหนดจุดหมายสำคัญของการนำไปปฏิบัติ
- การลดคาร์บอนฟุตพริ้นท์ (การปล่อยก๊าซเรือนกระจก): กำหนดเป้าหมายที่วัดผลได้ และดำเนินการตามขั้นตอนเชิงรุกเพื่อวัดผล รายงาน และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก
- การอนุรักษ์น้ำและการจัดการน้ำเสียอย่างมีความรับผิดชอบ: นำแนวทางปฏิบัติที่ส่งเสริมการอนุรักษ์น้ำมาใช้และรับรองว่ามีการจัดการน้ำเสียอย่างมีความรับผิดชอบ
- เป้าหมายการลดขยะให้เหลือศูนย์: ดำเนินการจัดการขยะฝังกลบเป็นศูนย์ผ่านแนวทางปฏิบัติในการป้องกัน นำกลับมาใช้ใหม่ และรีไซเคิล
- ตัวชี้วัดการหมุนเวียน: ติดตามความคืบหน้าในการหมุนเวียน เช่น อัตราส่วนการนำวัสดุเหลือใช้กลับมาใช้ประโยชน์ใหม่ การนำผลิตภัณฑ์กลับมาใช้ซ้ำ หรือโครงการริเริ่มวงจรแบบปิด

ขอสนับสนุนให้สมาชิกและซัพพลายเออร์แสดงความเป็นผู้นำผ่านการมีส่วนร่วมในโครงการริเริ่มที่ขับเคลื่อนความก้าวหน้าด้านสิ่งแวดล้อมในวงกว้างทั่วทั้งอุตสาหกรรม

IV. การมีส่วนร่วมของชุมชน

สมาชิกและซัพพลายเออร์ตระหนักถึงผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมจากการทำงานของตน และควรมีส่วนร่วมอย่างมีความหมายกับชุมชนที่ได้รับผลกระทบ เมื่อกิจกรรมส่งผลกระทบต่อการใช้ที่ดิน น้ำ หรือทรัพยากร พวกเขาควรระบุหาและจัดการกับผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์ที่อาจเกิดขึ้นผ่านกระบวนการสอบทานธุรกิจและการมีส่วนร่วมโดยสอดคล้องกับมาตรฐานสากล และให้ความสนใจเป็นพิเศษกับสิทธิของคนพื้นเมืองและชุมชนท้องถิ่น

V. มาตรฐานเฉพาะบริษัท

ขอสนับสนุนให้สมาชิกร่างหลักจรรยาบรรณเฉพาะของตนเอง หากยังไม่ได้ดำเนินการดังกล่าว ให้ต่อยอดจากมาตรฐานข้างต้น

VI. การตรวจสอบและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ

หลักการเหล่านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้คำแนะนำแก่สมาชิกและซัพพลายเออร์ เพื่อรับรองว่าธุรกิจของตนดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบ โดยเราคาดหวังให้สมาชิกดำเนินการตามขั้นตอนตามขั้นตอนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับกฎหมายที่บังคับใช้ เพื่อให้การดำเนินงานและห่วงโซ่อุปทานของตนสอดคล้องกับหลักการเหล่านี้ ทั้งนี้ WFSGI จะไม่ดำเนินการตรวจสอบ รับรอง ตรวจสอบยืนยันอย่างเป็นทางการเป็นอิสระ หรือบังคับใช้การปฏิบัติตามประมวลหลักจรรยาบรรณฉบับนี้ของสมาชิก และไม่มีหน้าที่ในการเฝ้าติดตามหรือสืบสวนการดำเนินงานของสมาชิก ข้อมูลใดก็ตามที่สมาชิกแบ่งปันเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณฉบับนี้ถือเป็นข้อมูลที่รายงานด้วยตนเอง และ WFSGI อาจใช้ข้อมูลดังกล่าวโดยไม่มีการตรวจสอบยืนยัน WFSGI อาจขอคำชี้แจงจากสมาชิก โดยอ้างอิงถึงแนวทางตามกฎหมายหรือหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง WFSGI อาจเชิญสมาชิกให้แบ่งปันข้อมูลในระดับภาพรวมเกี่ยวกับความพยายามในการนำไปปฏิบัติเป็นครั้งคราว เพื่อวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ การเปรียบเทียบมาตรฐาน หรือการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งการมีส่วนร่วมดังกล่าวไม่ถือเป็นการกำกับดูแล การอนุมัติ หรือการให้การรับรองแนวทางปฏิบัติของสมาชิกโดย WFSGI แต่อย่างใด

วันที่ ลายมือชื่อ



WORLD FEDERATION OF THE
SPORTING GOODS INDUSTRY

Head Office: Haus des Sports, Talgut-Zentrum 27, 3063 Ittigen/Bern, Switzerland
Phone +41 79 205 29 29, wfsgi.org