



BỘ QUY TẮC ỨNG XỬ CỦA

NGUYÊN TẮC HƯỚNG DẪN

ĐƯỢC PHÊ DUYỆT BỞI ĐẠI HỘI ĐỒNG WFSGI
2026

GIỚI THIỆU

Liên đoàn Thế giới Ngành Hàng hóa Thể thao (World Federation of the Sporting Goods Industry, WFSGI) được thành lập vào năm 1978 để thúc đẩy hoạt động thể thao toàn cầu, hỗ trợ tinh thần thi đấu công bằng, tiêu chuẩn hóa trang thiết bị và luật lệ, đồng thời nâng cao tiêu chuẩn chất lượng và an toàn trong toàn ngành. Ngày nay, WFSGI quy tụ một cộng đồng hội viên toàn cầu đa dạng, bao gồm các thương hiệu, nhà sản xuất, nhà bán lẻ và các liên đoàn thể thao quốc gia và khu vực (“hội viên”).

Những lý tưởng của WFSGI là những lý tưởng của thể thao — công bằng, liêm chính, tôn trọng lẫn nhau và hành vi đạo đức. Chúng tôi tin rằng thể thao không chỉ truyền cảm hứng trên sân đấu, mà còn thông qua cách nó được hiện thực hóa, từ thiết kế và tìm nguồn cung ứng đến sản xuất và bán hàng.

Bộ quy tắc Ứng xử này (“Bộ quy tắc”) phản ánh các giá trị và trách nhiệm chung của các hội viên WFSGI trong việc thúc đẩy các hoạt động kinh doanh có đạo đức, công bằng và bền vững trong toàn ngành hàng hóa thể thao toàn cầu. Bộ quy tắc được xây dựng dựa trên các tiêu chuẩn quốc tế được công nhận về nhân quyền, lao động và môi trường. Bộ quy tắc nhằm hướng dẫn các hội viên và các đối tác trong chuỗi cung ứng của họ duy trì các hoạt động kinh doanh có trách nhiệm, bảo vệ con người, hành tinh và tinh thần thể thao.

Các hội viên WFSGI nhận thức được vai trò và tầm ảnh hưởng của họ trong việc định hình chuỗi cung ứng toàn cầu. Trách nhiệm này mở rộng không chỉ thông qua hoạt động của chính họ với tư cách là thương hiệu, nhà sản xuất, nhà bán lẻ và chủ lao động, mà còn thông qua các quyết định của họ với tư cách là khách hàng của nhà cung ứng và nhà cung cấp dịch vụ.

Vì mục đích của Bộ quy tắc này, thuật ngữ “chủ lao động” nghĩa là cả hội viên và nhà cung cấp khi họ chịu trách nhiệm về người lao động hoặc điều kiện làm việc.

Các nguyên tắc của Bộ Quy tắc Ứng xử WFSGI được dựa trên:

- Các công ước có liên quan của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO),
- Tuyên bố ba bên về các nguyên tắc liên quan đến doanh nghiệp đa quốc gia và chính sách xã hội,
- Tuyên ngôn Quốc tế Nhân quyền,
- Các nguyên tắc hướng dẫn của Liên Hợp Quốc về Kinh doanh và Nhân quyền (UNGP)
- Hướng dẫn của OECD cho các doanh nghiệp đa quốc gia về ứng xử kinh doanh có trách nhiệm và
- Các tiêu chuẩn an toàn và sức khỏe nghề nghiệp được quốc tế chấp nhận.

Phù hợp với các Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên Hợp Quốc về Kinh doanh và Nhân quyền và các Hướng dẫn của OECD, các hội viên phải lồng ghép quy trình thẩm định về nhân quyền và môi trường dựa trên rủi ro để đánh giá và ưu tiên các rủi ro và tác động, tích hợp và hành động để phòng ngừa hoặc giảm thiểu chúng, theo dõi tính hiệu quả, đồng thời truyền đạt và hỗ trợ khắc phục khi thích hợp.

Các chủ đề trong Bộ quy tắc này phản ánh những rủi ro phổ biến và nổi bật đã được xác định trên toàn bộ chuỗi giá trị hàng hóa thể thao thông qua các phiên bản trước đây (1997, 2016), cũng như việc định chuẩn hội viên và sự tham gia của họ. Các hội viên nên tiến hành việc thẩm định của riêng mình để xác định những rủi ro nổi bật nhất và áp dụng các quy định này cho phù hợp, mà không làm giảm các tiêu chuẩn các nguyên tắc trong Bộ quy tắc này. Nếu phù hợp, hội viên nên hợp tác với các bên liên quan bị ảnh hưởng hoặc các đại diện của họ (chẳng hạn như người lao động, công đoàn, đại diện cộng đồng hoặc xã hội dân sự có uy tín) để thực hiện việc đánh giá rủi ro và các biện pháp giảm thiểu.

Bộ quy tắc này đề ra các nguyên tắc cấp cao nhằm định hướng các hội viên WFSGI trong việc thúc đẩy thực hành kinh doanh có trách nhiệm trong hoạt động của chính mình và trong chuỗi cung ứng. WFSGI không phải là cơ quan quản lý và không giám sát, chỉ đạo, kiểm tra hoặc kiểm soát các hoạt động của các hội viên hoặc nhà cung cấp của họ. Mỗi hội viên hoàn toàn chịu trách nhiệm tuân thủ các luật và quy định hiện hành, cũng như đối với các hành vi và thiếu sót của nhân viên, nhà thầu, nhà cung cấp và đối tác kinh doanh của mình. Không nội dung nào trong Bộ Quy tắc Ứng xử này tạo ra nghĩa vụ pháp lý hoặc nghĩa vụ hợp đồng của WFSGI đối với bất kỳ bên thứ ba nào, cũng như không hình thành quan hệ đối tác, quan hệ hợp đồng, quan hệ đại lý, liên doanh hoặc quan hệ lao động giữa WFSGI và bất kỳ hội viên nào.

WFSGI thừa nhận rằng các hội viên của mình hoạt động trong những môi trường pháp lý, kinh tế và văn hóa khác nhau. Những khác biệt này được tôn trọng, nhưng các kỳ vọng trong Bộ quy tắc này áp dụng cho các hội viên, nhà cung cấp và nhà thầu phụ của họ tham gia vào việc sản xuất hàng hóa thể thao.

Bộ quy tắc này cũng áp dụng cho tất cả các tổ chức tham gia các chương trình WFSGI liên kết, bao gồm (nhưng không giới hạn ở) những người ký vào Cam kết, cho dù họ có phải là hội viên WFSGI hay không. Việc tham gia các chương trình này ngụ ý chấp nhận hoàn toàn Bộ Quy tắc này.

I. TUÂN THỦ PHÁP LUẬT

Các công ty thành viên và nhà cung cấp của họ được kỳ vọng sẽ hoạt động hoàn toàn tuân thủ các luật, tiêu chuẩn, quy tắc và quy định hiện hành của địa phương, quốc gia và quốc tế áp dụng cho hoạt động kinh doanh của họ, bao gồm những không giới hạn ở việc làm, các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc, bảo vệ môi trường, sức khỏe và an toàn, ứng xử kinh doanh có đạo đức, bảo vệ người tiêu dùng và an toàn sản phẩm. Khi có sự khác biệt hoặc mâu thuẫn giữa Bộ quy tắc này và các luật hoặc tiêu chuẩn hiện hành của quốc gia hoặc quốc tế, các hội viên và nhà cung cấp của họ phải áp dụng tiêu chuẩn cao hơn, phù hợp với UNGP và Hướng dẫn của OECD.

Các hội viên và nhà cung cấp của họ phải duy trì tính minh bạch phù hợp, trong phạm vi khả thi, đối với các nhà thầu phụ tham gia quá trình sản xuất và yêu cầu các nhà thầu phụ đáp ứng các tiêu chuẩn tuân thủ tương tự như nêu trong Bộ quy tắc này.

1. Liêm chính trong Kinh doanh: Chống Tham nhũng, Hối lộ & Đạo đức

Các hội viên và nhà cung cấp của họ phải tiến hành hoạt động kinh doanh một cách liêm chính, minh bạch và công bằng. Nghiêm cấm mọi hình thức tham nhũng, hối lộ, tổng tiền hoặc biển thủ. Điều này bao gồm nhưng không giới hạn ở việc trao hoặc nhận bất cứ thứ gì có giá trị để gây ảnh hưởng đến các quyết định hoặc đạt được lợi thế không chính đáng, lạm dụng tài nguyên và thông tin mật của công ty, rửa tiền, xung đột lợi ích và các hành vi chống cạnh tranh. Các công ty phải có các chính sách và quy trình rõ ràng để phòng ngừa, phát hiện và ứng phó với hành vi phi đạo đức.

2. Bảo vệ Dữ liệu & An ninh Thông tin

Các hội viên và nhà cung cấp phải thực hiện các biện pháp thích hợp để bảo vệ dữ liệu cá nhân và thông tin mật. Điều này bao gồm việc tuân thủ các luật hiện hành về bảo vệ dữ liệu và an ninh mạng, đồng thời đảm bảo an toàn trong việc xử lý, lưu trữ và truyền tải thông tin nhạy cảm.

II. ĐIỀU KIỆN LÀM VIỆC

Chủ lao động phải thực hiện thẩm định về nhân quyền và môi trường dựa trên rủi ro phù hợp với UNGP và Hướng dẫn của OECD, bao gồm đánh giá rủi ro, tích hợp các hành động, theo dõi, truyền thông và hỗ trợ tiếp cận biện pháp khắc phục khi thích hợp, chú ý đến các rủi ro nổi bật và các nhóm dễ bị tổn thương. Các tiêu chuẩn ngành tại địa phương nên được ưu tiên áp dụng khi cao hơn các yêu cầu pháp lý tại địa phương. Tại các quốc gia nơi các yêu cầu pháp lý không đạt tiêu chuẩn được quốc tế công nhận, các hội viên được khuyến nghị nên áp dụng các tiêu chí sau đây:

3. Hệ thống Quản lý

Chủ lao động phải thiết lập và duy trì các hệ thống quản lý thích hợp để đảm bảo tuân thủ các nguyên tắc nêu trong Bộ quy tắc này. Các hệ thống này sẽ bao gồm nhưng không giới hạn ở:

- Các chính sách và quy trình rõ ràng;
- Đào tạo thường xuyên cho các nhân viên có liên quan;
- Lập tài liệu và lưu giữ hồ sơ;

Duy trì các hệ thống đảm bảo trách nhiệm giải trình và cải tiến liên tục, bao gồm các cơ chế về báo cáo nội bộ và hành động khắc phục.

Các hội viên và nhà cung cấp nên xem xét tác động của các hoạt động lập kế hoạch về mua hàng và sản xuất của họ đối với điều kiện làm việc, bao gồm tiền lương, giờ làm việc và sự ổn định việc làm. Các hệ thống này nên hỗ trợ việc thẩm định liên tục về nhân quyền và môi trường.

4. Lao động trẻ em

Không có người nào được tuyển dụng trực tiếp hoặc thông qua các đối tác kinh doanh ở độ tuổi dưới 15, ngoại trừ thuộc các ngoại lệ được ILO công nhận, hoặc dưới độ tuổi hoàn thành giáo dục bắt buộc. Bất kỳ ngoại lệ nào được luật pháp cho phép theo tiêu chuẩn quốc tế đều không được can thiệp vào việc giáo dục bắt buộc hoặc khiến trẻ em gặp nguy hiểm. Chủ lao động phải thiết lập và duy trì các cơ chế xác minh độ tuổi hiệu quả, không xâm phạm như một phần của quy trình tuyển dụng, trong đó không được hạ thấp hoặc thiếu tôn trọng người lao động dưới bất kỳ hình thức nào.

Nếu phát hiện việc sử dụng lao động chưa đủ tuổi, các biện pháp khắc phục phải ưu tiên lợi ích tốt nhất của trẻ em và phù hợp với thực hành tốt được công nhận (ví dụ: bảo đảm việc học tập liên tục và hỗ trợ thu nhập phù hợp cho gia đình), đồng thời đặc biệt chú trọng bảo vệ người lao động dưới 18 tuổi trong bất kỳ quá trình chuyển tiếp nào.

5. Bảo vệ người lao động trẻ

Tất cả các biện pháp bảo vệ pháp lý cho người lao động dưới 18 tuổi phải được duy trì và không người nào dưới 18 tuổi phải tham gia vào công việc hoặc điều kiện nguy hiểm, hoặc làm việc ban đêm, hoặc bất kỳ nhiệm vụ nào có khả năng gây nguy hiểm cho sức khỏe, sự an toàn hoặc đạo đức của họ, theo định nghĩa của ILO. Các chủ lao động và đối tác kinh doanh của họ phải đảm bảo rằng việc làm không gây ra sự bất an hoặc dễ bị tổn thương về xã hội hoặc kinh tế cho người lao động dưới 18 tuổi. Người lao động trẻ phải được cung cấp một hợp đồng lao động được lập thành văn bản và được công nhận bằng ngôn ngữ mà họ hiểu dựa trên bất kỳ tiêu chuẩn quốc gia hoặc quốc tế nào mang lại sự bảo vệ tốt nhất.

Phải đặc biệt quan tâm và cân nhắc đến giờ làm việc của người lao động trẻ, phù hợp với luật pháp và các hướng dẫn quốc tế. Cũng phải quan tâm đặc biệt để xác định các biện pháp chủ động trong trường hợp sa thải và loại bỏ người lao động dưới 18 tuổi nhằm đảm bảo sự bảo vệ những người lao động trẻ này.

6. Lao động cưỡng bức hoặc lệ thuộc và buôn người

Các chủ lao động và nhà cung cấp của họ không được tuyển dụng theo bất kỳ hình thức lao động cưỡng bức, lệ thuộc, có giao kèo hoặc lao động tù nhân nào, cũng như bất kỳ hình thức ép buộc hoặc buôn người nào khác.

Người lao động phải được tuyển dụng một cách tự nguyện và có quyền chấm dứt hợp đồng lao động một cách tự do, với thông báo hợp lý, phù hợp với các luật và quy định hiện hành.

Các chủ lao động và nhà cung cấp của họ phải thực hiện các nguyên tắc tuyển dụng có trách nhiệm, đảm bảo rằng:

- Không có người lao động nào phải trả bất kỳ khoản phí nào để có được hoặc duy trì công việc của họ. Tất cả các khoản phí tuyển dụng và các chi phí liên quan phải do chủ lao động chi trả, chứ không phải người lao động.
- Người lao động có quyền sở hữu và kiểm soát giấy tờ cá nhân của họ, bao gồm hộ chiếu và giấy tờ tùy thân.
- Người lao động được hoàn trả kịp thời các khoản phí mà họ đã trả để có được hoặc duy trì công việc của họ.
- Người lao động có toàn quyền tự do đi lại, cả trong và ngoài giờ làm việc, chỉ tuân theo các hạn chế hợp lý, tương xứng và hợp pháp liên quan đến sự an toàn, an ninh hoặc sắp xếp cư trú và không có sự ép buộc hoặc hình phạt.
- Các điều khoản và điều kiện làm việc được truyền đạt rõ ràng, bằng ngôn ngữ mà người lao động hiểu được, trước khi rời khỏi quốc gia hoặc khu vực sở tại của họ.

- Mọi công việc không được liên quan đến việc lừa dối, giữ lại tiền lương, hăm dọa, đe dọa hoặc lạm dụng các quy trình pháp lý hoặc nhập cư.

7. Không bị phân biệt đối xử

Tất cả người lao động phải được đối xử có phẩm giá, công bằng và tôn trọng. Không được có sự phân biệt đối xử trong bất kỳ thực hành lao động nào, bao gồm: tuyển dụng, thù lao, tiếp cận đào tạo, thăng tiến, kỷ luật, chấm dứt hợp đồng lao động, hoặc hưu trí, dựa trên cơ sở nhưng không giới hạn ở: chủng tộc, màu da, sắc tộc, nhóm xã hội, quốc tịch, đẳng cấp, giới tính, bản dạng hoặc biểu hiện giới, tuổi tác, tôn giáo hoặc tín ngưỡng, khuyết tật, khuynh hướng tình dục, liên kết hoặc quan điểm chính trị, tình trạng hôn nhân hoặc cha mẹ, trách nhiệm chăm sóc người thân, mang thai, tình trạng sức khỏe (bao gồm tình trạng HIV), đa dạng thần kinh, hoặc bất kỳ tình trạng nào khác được luật pháp hiện hành bảo vệ.

Người lao động nhập cư nước ngoài hoặc trong nước phải được đối xử và bảo vệ bình đẳng như người lao động địa phương trong vai trò và điều kiện tương tự.

8. Biện pháp Kỷ luật

Chủ lao động phải nghiêm cấm mọi hình thức trừng phạt thể xác, ép buộc về thể chất hoặc tinh thần, bạo hành bằng lời nói, bạo lực, sỉ nhục, hoặc đối xử vô nhân đạo hoặc hạ nhục khác bởi ban quản lý hoặc những người lao động khác.

Tất cả các biện pháp kỷ luật phải công bằng, hợp pháp và không phân biệt đối xử, được xác định và truyền đạt rõ ràng cho người lao động bằng ngôn ngữ mà họ hiểu, được áp dụng nhất quán và được lập thành văn bản thích hợp. Người lao động phải có quyền phản hồi hoặc kháng nghị thông qua cơ chế khiếu nại để tiếp cận, minh bạch và bảo mật và được thực hiện mà không có bất kỳ mối đe dọa trả đũa nào đối với việc nộp đơn khiếu nại.

Chủ lao động phải duy trì các hệ thống đảm bảo trách nhiệm giải trình, đúng quy trình và cải tiến liên tục trong việc bảo vệ quyền và phẩm giá của tất cả người lao động.

9. Quyền tự do lập hội và thương lượng tập thể

Chủ lao động phải tôn trọng quyền của tất cả người lao động được tự do tham gia hoặc không tham gia các tổ chức và hiệp hội do họ lựa chọn và quyền thương lượng tập thể mà không bị phạt, trả đũa hoặc can thiệp. Quyền thương lượng tập thể của họ sẽ được công nhận và tôn trọng. Trong trường hợp các quyền này bị pháp luật hạn chế, thì chủ lao động không được cản trở hoặc can thiệp vào nỗ lực của người lao động trong việc thiết lập các hình thức độc lập và đại diện về tổ chức và đối thoại của người lao động phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế.

Chủ lao động phải khuyến khích sự đại diện có ý nghĩa và hòa nhập cho tất cả người lao động và hợp tác với các đại diện đã được chọn bất kể giới tính, vai trò hoặc tình trạng việc làm của họ. Trong trường hợp người lao động được đại diện bởi công đoàn hoặc các đại diện hợp pháp khác của người lao động, thì chủ lao động phải cho phép tiếp cận hợp lý với nơi làm việc nhằm mục đích thực hiện các chức năng đại diện, phù hợp với các luật và thỏa thuận hiện hành.

10. Tiền lương và Phúc lợi.

Người lao động phải được nhận lương đều đặn, đúng hạn và bằng đồng tiền hợp pháp. Tất cả các khoản thanh toán hoặc trợ cấp một phần hoặc “hiện vật” sẽ chỉ được thực hiện nếu phù hợp với các quy định của ILO. Thù lao bình đẳng cho người lao động nam và nữ đối với công việc có giá trị như nhau phải được duy trì. Sẽ không được phép khấu trừ bất kỳ khoản nào trừ khi được pháp luật yêu cầu hoặc được thỏa thuận theo hợp đồng như một phần của thỏa thuận thương lượng tập thể. Tất cả người lao động sẽ được hưởng các phúc lợi xã hội hợp pháp theo luật định và bắt buộc dựa trên chức vụ và thâm niên của họ mà không có tác động tiêu cực đến tiền lương. Số giờ làm thêm sẽ được trả thù lao ở mức cao hơn quy định phù hợp với luật pháp quốc gia.

Các hội viên nên hướng tới những cải thiện tiến bộ về tiền lương phù hợp với thông lệ quốc tế tốt nhất. Chủ lao động phải trả ít nhất mức lương tối thiểu hoặc mức lương phổ biến trong ngành, tùy theo mức nào cao hơn và tuân thủ tất cả các yêu cầu pháp lý về tiền lương và phúc lợi. Trong trường hợp tiền lương không

đáp ứng được nhu cầu cơ bản của người lao động, thì chủ lao động nên nỗ lực hướng tới việc từng bước hiện thực hóa mức lương đủ sống phù hợp với các định chuẩn đã được công nhận.

11. Số giờ làm việc

Người lao động không bị yêu cầu làm việc quá 48 giờ bình thường mỗi tuần hoặc vượt quá yêu cầu pháp lý của địa phương, tùy theo quy định nào nghiêm ngặt hơn. Làm việc ngoài giờ phải là tự nguyện, được trả lương ở mức cao hơn quy định và không được yêu cầu thường xuyên. Tổng số giờ làm việc bình thường và làm thêm trong một tuần không được vượt quá 60 giờ, ngoại trừ trong những trường hợp đặc biệt hoặc bất thường. Người lao động phải được nghỉ giải lao đầy đủ trong ngày làm việc và có quyền được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục trong mỗi khoảng thời gian 7 ngày. Các yêu cầu pháp lý quốc gia, tiêu chuẩn ngành hoặc các thỏa ước tập thể trong khuôn khổ quốc tế do ILO đặt ra sẽ được tuân thủ nhằm thúc đẩy sự cân bằng lành mạnh giữa công việc và cuộc sống cho người lao động.

12. Việc làm thường xuyên và sự tham gia của người lao động

Người lao động phải được tuyển dụng theo mối quan hệ lao động được công nhận và lập thành văn bản hoặc thỏa thuận tuyển dụng đã được luật pháp công nhận được thiết lập phù hợp với luật lao động và an sinh xã hội quốc gia, tiêu chuẩn lao động quốc tế hoặc thông lệ tốt nhất trong ngành.

Chủ lao động phải đảm bảo rằng các mối quan hệ tuyển dụng và việc làm không được gây ra sự bất an, dễ bị tổn thương về kinh tế hoặc dễ bị tổn thương về mặt xã hội. Người lao động phải nhận được thư mời làm việc hoặc thỏa thuận bằng văn bản bằng ngôn ngữ mà họ hiểu được trước khi bắt đầu làm việc. Tài liệu này phải bao gồm:

- Quyền & trách nhiệm
- Số giờ làm việc
- Tiền lương và điều khoản thanh toán
- Quyền được hưởng các phúc lợi và sự bảo vệ theo luật định.

Chủ lao động không được sử dụng hợp đồng tạm thời, thuê thầu phụ hoặc chương trình học nghề để tránh các nghĩa vụ pháp lý hoặc làm suy yếu quyền của người lao động. Tất cả các thỏa thuận lao động phải phản ánh mục đích làm việc thực sự và không được sử dụng để trốn tránh các nghĩa vụ pháp lý. Người lao động, đặc biệt là những người thuộc các nhóm dễ bị tổn thương (ví dụ: người lao động nhập cư, phụ nữ, người lao động trẻ), phải được đào tạo về quyền và trách nhiệm của họ và đơn vị tuyển dụng, nhà môi giới và bên trung gian nên hỗ trợ và củng cố khóa đào tạo này.

13. Sức khỏe và An toàn

Chủ lao động phải cung cấp một môi trường làm việc an toàn và lành mạnh tuân thủ tất cả các luật hiện hành của quốc gia về Sức khỏe và An toàn Nghề nghiệp (Occupational Health and Safety, OHS) bằng cách xác định, đánh giá và giảm thiểu các mối nguy hiểm và rủi ro về vật lý, hóa học và sinh học. Trong trường hợp các tiêu chuẩn OHS quốc tế vượt ra ngoài luật pháp địa phương, thì chủ lao động phải tuân theo tiêu chuẩn quốc tế đã được công nhận cao hơn. Các hoạt động OHS phải được thiết kế để phòng ngừa tai nạn, thương tích và bệnh tật phát sinh từ, liên quan đến hoặc diễn ra trong quá trình làm việc hoặc do các hoạt động và cơ sở của chủ lao động. Tất cả các giấy phép, giấy đăng ký, bảo hiểm và tài liệu an toàn theo yêu cầu của pháp luật phải có sẵn và được cập nhật thường xuyên.

Chủ lao động chịu trách nhiệm về những việc sau đây:

- **Đánh giá Rủi ro & Phòng ngừa:** chủ lao động phải thiết lập các hệ thống chủ động để xác định, đánh giá, phòng ngừa và giảm thiểu các rủi ro về sức khỏe và an toàn, bao gồm các trường hợp khẩn cấp có thể dự đoán trước.
- **Bảo vệ Người lao động Dễ bị tổn thương:** Phải có các quy định đặc biệt cho các bà mẹ đang mang thai và cho con bú, người lao động trẻ (dưới 18 tuổi) và người khuyết tật. Điều này bao gồm các nhiệm vụ công việc hoàn toàn thích hợp, các điều kiện làm việc đã điều chỉnh và thiết bị bảo hộ cá nhân (personal protective equipment, PPE) phù hợp với nhu cầu của họ.

- Đào tạo về An toàn & Sức khỏe Nghề nghiệp: Người lao động phải được đào tạo thường xuyên về OHS trong suốt quá trình làm việc của họ, đồng thời phải có đào tạo bổ sung cho các vai trò có rủi ro cao và cho người lao động mới được giao các vai trò đó.
- An toàn phòng cháy & Sẵn sàng ứng phó khẩn cấp: Chủ lao động phải thực hiện các biện pháp hiệu quả để giảm thiểu các mối nguy và đảm bảo sẵn sàng ứng phó hỏa hoạn, phơi nhiễm hóa chất và các trường hợp khẩn cấp khác.
- Thiết bị bảo hộ cá nhân (PPE): PPE phải được cung cấp miễn phí, phù hợp với mức độ rủi ro và đáp ứng các tiêu chuẩn an toàn quốc tế.
- Vệ sinh & Hệ thống vệ sinh: Chủ lao động phải đảm bảo có sẵn:
 - Nước uống an toàn và sạch miễn phí.
 - Có đầy đủ khu vực nghỉ ngơi, tiện nghi ăn uống và các tùy chọn bảo quản thực phẩm nếu thích hợp.
 - Nhà vệ sinh riêng tư và an toàn cho tất cả các giới tính với chậu rửa và nước chảy, xà phòng và khăn lau.
- Sự tham gia của người lao động: Chủ lao động phải thành lập Ủy ban An toàn & Sức khỏe Nghề nghiệp hoặc cơ chế tham gia thích hợp khác của người lao động để đảm bảo rằng người lao động và đại diện của họ được tham vấn và được khuyến khích tham gia tích cực vào tất cả các yếu tố của hệ thống quản lý OSH. Ủy ban này cần họp thường xuyên và đóng vai trò quan trọng trong việc giám sát, xem xét và cải thiện an toàn tại nơi làm việc.
- Hỗ trợ Y tế & Đền bù: Chủ lao động phải cung cấp dịch vụ chăm sóc y tế nghề nghiệp và đảm bảo rằng người lao động được bảo hiểm thích hợp về thương tích và bệnh tật do công việc.

Tất cả người lao động đều có quyền từ chối công việc không an toàn. Người lao động có quyền thoát khỏi cơ sở và/hoặc ngừng làm việc mà không cần xin phép trong các tình huống nguy hiểm hoặc các nguy cơ không được kiểm soát, miễn là họ đã hoàn thành nghĩa vụ thông báo cho chủ lao động hoặc người giám sát về các mối nguy hiểm và nguy cơ sắp xảy ra nếu có thể. Tất cả các tiêu chuẩn sẽ được áp dụng cho các cơ sở cư trú của người lao động, nếu được cung cấp bởi chủ lao động.

14. Quấy rối hoặc bạo hành

Mọi người lao động đều có quyền được đối xử với sự tôn trọng và phẩm giá và được làm việc trong một môi trường không có hành vi quấy rối, bạo hành và bất kỳ hình thức đối xử vô nhân đạo hoặc hạ nhục nào. Chủ lao động phải nghiêm cấm tất cả các hình thức quấy rối hoặc bạo hành về thể chất, tình dục, tâm lý và lời nói, cho dù do người giám sát, đồng nghiệp, lực lượng an ninh hay bên thứ ba thực hiện. Điều này bao gồm hành vi không được hoan nghênh, đe dọa, hăm dọa, bắt nạt và bóc lột dưới bất kỳ hình thức nào. Phải thực hiện hành động nhanh chóng, công bằng và hiệu quả khi xảy ra vi phạm. Các biện pháp kỷ luật phải thích hợp, nhất quán và phù hợp với các khuôn khổ pháp lý quốc gia.

15. Cơ chế Khiếu nại & Bảo vệ Người tố giác

Chủ lao động phải thiết lập hoặc tham gia các cơ chế khiếu nại ở cấp hoạt động hiệu quả nhằm đảm bảo an toàn, bảo mật, dễ tiếp cận và tuân thủ các hướng dẫn quốc tế cho phép người lao động và các bên liên quan báo cáo các mối lo ngại hoặc các vi phạm đối với Bộ quy tắc này. Người tố giác phải được bảo vệ khỏi mọi hình thức trả đũa, bao gồm sa thải, giáng chức, quấy rối hoặc các tác động bất lợi khác. Các cáo buộc phải được xử lý nghiêm túc và điều tra kịp thời, công bằng và minh bạch, với biện pháp khắc phục thích hợp khi cần thiết.

III. MÔI TRƯỜNG

Các hội viên và nhà cung cấp của họ phải tuân thủ tất cả các luật và quy định hiện hành về môi trường. Ngoài việc tuân thủ, các hội viên và nhà cung cấp được khuyến khích thực hiện các bước có thể đo lường được để giảm tác động môi trường và thực hiện các hoạt động kinh doanh có trách nhiệm. Điều này bao gồm:

- Thực hiện hệ thống quản lý môi trường nhằm xác định, đánh giá, ngăn ngừa và giảm thiểu các rủi ro và tác động đáng kể về môi trường, nếu khả thi.
- Tích hợp vào hoạt động kinh doanh: lồng ghép các cân nhắc về môi trường vào các quyết định kinh doanh, chính sách và việc lập kế hoạch hoạt động.
- Sử dụng tài nguyên: sử dụng các tài nguyên như năng lượng, nước và nguyên liệu thô một cách có trách nhiệm, nhằm giảm tiêu thụ và nâng cao hiệu quả.
- Giảm Ô nhiễm và Chất thải: giảm thiểu ô nhiễm, khí thải, chất thải và các chất độc hại (bao gồm phát thải rắn, lỏng và khí), thông qua việc tăng cường các biện pháp kiểm soát hoạt động, các sáng kiến giảm thiểu chất thải và cải tiến quy trình sản xuất theo các tiêu chuẩn an toàn môi trường hiện hành.
- Tính minh bạch: khuyến khích theo dõi, lập tài liệu và công bố theo yêu cầu về hiệu quả và cải tiến môi trường.

Các hội viên và nhà cung cấp cũng được khuyến khích thiết lập và theo đuổi các phương pháp hoặc tham vọng về quản lý rõ ràng, có thể đo lường được, trong đó có thể bao gồm:

- Năng lượng tái tạo: chuyển đổi sang năng lượng tái tạo nếu khả thi và thiết lập các mốc quan trọng để thực hiện.
- Giảm dấu chân carbon (phát thải khí nhà kính - GHG): thiết lập các mục tiêu có thể đo lường được và thực hiện các bước tích cực để đo lường, báo cáo và giảm lượng khí thải.
- Bảo tồn nước và quản lý nước thải có trách nhiệm: áp dụng các thực hành nhằm thúc đẩy bảo tồn nước và đảm bảo quản lý nước thải có trách nhiệm.
- Mục tiêu không chất thải: nỗ lực hướng tới mục tiêu không chất thải chôn lấp thông qua các biện pháp phòng ngừa, tái sử dụng và tái chế.
- Số liệu về tính tuần hoàn: theo dõi tiến độ về tính tuần hoàn, chẳng hạn như tỷ lệ thu hồi nguyên liệu, tái sử dụng sản phẩm hoặc các sáng kiến vòng lặp khép kín.

Các hội viên và nhà cung cấp được khuyến khích thể hiện khả năng lãnh đạo thông qua sự tham gia tích cực vào các sáng kiến nhằm thúc đẩy tiến bộ môi trường rộng hơn trong toàn ngành.

IV. THAM GIA VỚI CỘNG ĐỒNG

Các hội viên và nhà cung cấp của họ nhận thức được tác động kinh tế và xã hội của công việc của họ và nên tham gia một cách có ý nghĩa với các cộng đồng bị ảnh hưởng. Trong trường hợp các hoạt động ảnh hưởng đến việc sử dụng đất, nước hoặc tài nguyên, họ nên xác định và giải quyết các tác động bất lợi tiềm ẩn thông qua các quy trình thẩm định và tham gia phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế, đặc biệt chú ý đến quyền của người bản địa và cộng đồng địa phương.

V. CÁC TIÊU CHUẨN CỤ THỂ CỦA CÔNG TY

Các hội viên được khuyến khích xây dựng bộ quy tắc ứng xử đạo đức cụ thể của riêng họ, nếu họ chưa làm như vậy, dựa trên các tiêu chuẩn nêu trên.

VI. XÁC MINH & TUÂN THỦ

Những nguyên tắc này nhằm cung cấp hướng dẫn cho các hội viên và nhà cung cấp nhằm đảm bảo doanh nghiệp của họ hoạt động một cách có trách nhiệm. Các hội viên được kỳ vọng sẽ thực hiện các bước hợp lý, phù hợp với pháp luật hiện hành, nhằm điều chỉnh hoạt động của chính mình và chuỗi cung ứng tuân thủ các nguyên tắc này. WFSGI không kiểm toán, chứng nhận, xác minh độc lập hoặc cưỡng ép thực thi việc tuân thủ

Bộ Quy tắc Ứng xử này của các hội viên, và không có nghĩa vụ giám sát hoặc điều tra hành vi của các hội viên. Mọi thông tin do các hội viên cung cấp liên quan đến việc triển khai Bộ quy tắc được thực hiện trên cơ sở tự báo cáo, và WFSGI có thể dựa vào các thông tin đó mà không cần xác minh. **WFSGI có thể yêu cầu làm rõ từ các hội viên, đồng thời dẫn chiếu đến các hướng dẫn pháp luật hoặc cơ quan quản lý có liên quan.** Định kỳ, WFSGI có thể mời các hội viên chia sẻ thông tin tổng quan về nỗ lực triển khai nhằm phục vụ mục đích học hỏi, so sánh hoặc đối thoại. Việc trao đổi này không được coi là hoạt động giám sát, phê duyệt hoặc xác nhận thực hành của hội viên bởi WFSGI.

_____, _____
Ngày, Chữ ký