

amfori BSCI

Bộ Quy tắc Ứng xử phiên bản

I. Giới thiệu

Bộ Quy tắc Ứng xử của [amfori BSCI](#) là văn bản cam kết dành cho các thành viên của amfori và đối tác kinh doanh của họ về nhân quyền và bảo vệ môi trường trong chuỗi cung ứng toàn cầu của mình phù hợp với các nguyên tắc được quốc tế công nhận. Tài liệu này hướng dẫn các thành viên amfori và các đối tác kinh doanh của họ thực hiện hoạt động kinh doanh có trách nhiệm, đồng thời nhận diện, ngăn ngừa, giảm thiểu, giải trình và khắc phục các tác động bất lợi đến quyền con người cũng như môi trường trong chuỗi cung ứng của mình. Tài liệu này được hỗ trợ và bổ sung bằng Hướng dẫn Sử dụng Hệ thống amfori BSCI, Chương trình Cam kết của Thành viên amfori và Nền tảng Bền vững amfori. Tài liệu này cùng tất cả các tài liệu hỗ trợ và bổ sung có tích hợp các yêu cầu thẩm định được quy định bởi Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD). Các thành viên của amfori và các đối tác kinh doanh của họ, bao gồm các nhà sản xuất chính và các nhà thầu, các bên trung gian và những người tham gia vào quá trình tuyển dụng lao động, có thể trở thành các bên ký kết Bộ Quy tắc Ứng xử của amfori BSCI. Trong phạm vi tài liệu này. Thuật ngữ “các bên ký kết” sẽ được sử dụng để chỉ các thành viên amfori và các đối tác kinh doanh của họ.

Phiên bản này của Bộ Quy tắc Ứng xử của amfori BSCI đã được amfori phê duyệt và thay thế tất cả các phiên bản trước đó của Bộ Quy tắc Ứng xử của amfori BSCI trong tất cả các bản dịch thuật. Phiên bản tiếng Anh của tài liệu này là phiên bản có tính ràng buộc pháp lý

Bộ Quy tắc Ứng xử của amfori BSCI phiên bản 2021 có hiệu lực vào ngày 25 tháng 9 năm 2023. Bên ký có trách nhiệm áp dụng Bộ Quy tắc Ứng xử này trong các hoạt động của mình và thực hiện đánh giá.

II. Các Giá trị và Nguyên tắc

Bộ Quy tắc Ứng xử của amfori BSCI này cũng như các tài liệu và công cụ hỗ trợ được dựa trên và dẫn chiếu:

- Tuyên ngôn Quốc tế về Nhân quyền của Liên Hiệp Quốc (UN)
- Các Công ước và Khuyến nghị của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO)
- Các Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên Hợp Quốc về Kinh doanh và Nhân quyền (UNGP)
- Hướng dẫn của OECD đối với các Doanh nghiệp Đa quốc gia
- Các Nguyên tắc về Quyền Trẻ em và Kinh doanh của Liên Hợp Quốc
- Các Khía cạnh về Giới trong các Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên Hợp Quốc về Kinh doanh và Nhân quyền
- Các tài liệu hướng dẫn của OECD)

Bằng cách chấp thuận Bộ Quy tắc Ứng xử amfori BSCI, bên ký xác nhận rằng họ cam kết tuân theo các giá trị dưới đây:

- **Cải tiến liên tục:** Các bên ký cam kết thực hiện Bộ Quy tắc Ứng xử amfori BSCI theo cách tiếp cận toàn diện, lồng ghép vào hệ thống quản lý và văn hóa của công ty để đảm bảo cải tiến liên tục của công tác thẩm tra nội bộ trong phạm vi các tổ chức và các chuỗi cung ứng của mình theo hướng tiến bộ.
- **Hợp tác:** Các bên ký kết sẽ có ảnh hưởng lớn hơn và có cơ hội tốt hơn trong việc xác định, ngăn ngừa, giảm thiểu và khắc phục các vi phạm về nhân quyền và môi trường trong tổ chức và chuỗi cung ứng của mình bằng cách phối hợp cùng nhau và thực hiện một cách tiếp cận toàn diện trong thẩm tra nội bộ. Tinh thần hợp tác cực kỳ quan trọng trong quá trình hợp tác giữa bên ký kết và các bên liên quan ở các cấp độ khác nhau, đặc biệt là để tạo ra đòn bẩy. amfori hỗ trợ các bên ký kết bằng cách tạo ra các mối quan hệ đối tác phù hợp và có ý nghĩa.
- **Trao quyền:** Mục tiêu trọng tâm của amfori là cho phép các bên ký kết phát triển tổ chức của mình và trao quyền cho chuỗi cung ứng theo cách tôn trọng nhân quyền và hỗ trợ cải tiến liên tục. Để đạt được mục tiêu này, amfori cung cấp các công cụ cần thiết và mong muốn các bên ký kết sử dụng và phân cấp các công cụ này trong tổ chức và chuỗi cung ứng của mình.
- **Tuân thủ Bộ Quy tắc:** Tuân thủ luật pháp quốc gia là nghĩa vụ hàng đầu của các doanh nghiệp kinh doanh. Ở những nơi mà luật pháp quốc gia đặt ra tiêu chuẩn bảo vệ khác với Bộ Quy tắc Ứng xử của amfori BSCI và các tài liệu tham chiếu, các bên ký kết sẽ tuân thủ các nguyên tắc đòi hỏi sự bảo vệ cao nhất cho người lao động và môi trường mà không mâu thuẫn với khuôn khổ pháp lý của quốc gia.
- **Bảo vệ những người yếu thế:** Các bên ký cam kết bảo vệ và trao quyền cho những người yếu thế, các thành viên của các nhóm và cộng đồng yếu thế với mức độ ảnh hưởng tốt nhất mà họ có được. Bên ký cần hiểu rằng sự yếu thế có thể phụ thuộc vào bối cảnh và một số cá nhân, nhóm và cộng đồng có thể dễ bị tổn thương ở nhiều khía cạnh.
- **Sự minh bạch:** Các bên ký cam kết sẽ minh bạch:
 - với nhau, với amfori và với các bên thứ ba liên quan (ví dụ: đánh giá viên, đối tác đánh giá chất lượng), và trong bối cảnh xác định, ngăn ngừa và khắc phục các tác động bất lợi về nhân quyền và môi trường. Các bên ký kết chủ động thông báo cho nhau và cho amfori về bất kỳ sự cố nghiêm trọng nào cũng như hiệu quả của bất kỳ biện pháp ứng phó nào đối với các tác động tiêu cực đến các giá trị và nguyên tắc của Bộ Quy tắc Ứng xử của amfori BSCI.
 - thông qua việc tiết lộ thông tin hợp lý cho các cổ đông, các bên liên quan và chính quyền về tác động của họ đến chuỗi cung ứng và các cộng đồng xung quanh, phù hợp với các yêu cầu của luật pháp quốc gia nếu có.

Bộ Quy tắc Ứng xử của amfori BSCI và các giá trị của nó được thực hiện thông qua bộ nguyên tắc được trình bày dưới đây:

Hệ thống Quản lý Trách Nhiệm Xã hội và Hiệu ứng Phân Tầng

Các bên tham gia cam kết:

- thông qua và truyền đạt công khai chính sách nhân quyền bằng văn bản, phù hợp với mức độ phức tạp và quy mô hoạt động, được phê duyệt ở cấp quản lý cao nhất,
- triển khai hệ thống quản lý thẩm định dựa trên quy trình và rủi ro trong các hoạt động kinh doanh của mình phù hợp với các Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên Hiệp Quốc và được điều chỉnh theo mô hình kinh doanh của công ty. Các kỳ vọng được đặt ra trong Bộ Quy tắc Ứng xử này nên được lồng ghép vào hệ thống này,
- tích cực truyền đạt sự chấp thuận của họ đối với Bộ Quy tắc Ứng xử amfori BSCI đến tất cả các cấp trong công ty cũng như đến các đối tác kinh doanh và các bên liên quan,
- đào tạo và khuyến khích tất cả các bộ phận và cá nhân liên quan theo cách cho phép họ tích hợp các nguyên tắc thực hành kinh doanh và mua hàng có trách nhiệm và phù hợp về giới vào văn hóa công ty và truyền đạt đến các đối tác kinh doanh của họ,
- yêu cầu đối tác truyền đạt thông tin đến các đối tác kinh doanh và các bên liên quan trong chuỗi cung ứng,
- yêu cầu và theo sát đối tác kinh doanh để hướng tới việc tuân thủ đầy đủ Bộ Quy tắc Ứng xử của amfori BSCI trong phạm vi ảnh hưởng của họ, bao gồm cả các bên trung gian tham gia vào quá trình tuyển dụng lao động, ví dụ như các nhà môi giới, nhà tuyển dụng và các công ty tuyển dụng,
- đưa tất cả người lao động vào quá trình thẩm định của mình, đặc biệt là những nhóm yếu thế trong chuỗi cung ứng như lao động làm việc tại nhà, hộ nông nghiệp nhỏ, cũng như lao động tạm thời và nhập cư; xác định những thách thức ở các cấp độ này và hợp tác với amfori cũng như các bên liên quan khác để cải tiến,
- có sẵn chiến lược, quy trình và đủ nguồn lực để thực hiện các trách nhiệm liên quan đến Bộ Quy tắc Ứng xử của amfori BSCI và đảm bảo có sự cải thiện liên tục trong thực hiện Bộ Quy tắc này,
- thực hiện các thực hành mua hàng có trách nhiệm và phù hợp về giới, và tránh đặt các đối tác kinh doanh vào vị thế ngăn cản họ tuân thủ Bộ Quy tắc Ứng xử của amfori BSCI.

Sự tham gia của Công nhân và Biện pháp Bảo vệ họ

Các bên tham gia cam kết:

- thiết lập các thực hành quản lý có trách nhiệm và phù hợp về giới với sự tham gia của tất cả người lao động và đại diện của họ trong việc trao đổi thông tin hợp lý về quá trình thẩm tra, đánh giá
- xác định các mục tiêu dài hạn để bảo vệ người lao động phù hợp với kỳ vọng của Bộ Quy tắc Ứng xử của amfori BSCI,
- thực hiện các bước cụ thể, ví dụ như đào tạo, để giúp người lao động nhận thức được quyền và trách nhiệm của mình, đặc biệt chú ý đến những lao động yếu thế. Khi có liên quan, các bên trung gian như nhà môi giới, nhà tuyển dụng và công ty tuyển dụng nên đóng vai trò tích cực trong việc đạt được các bước này,
- xây dựng năng lực đầy đủ cho quản lý, nhân viên và đại diện của người lao động trong nội bộ công ty của mình cũng như trong chuỗi cung ứng để áp dụng Bộ Quy tắc Ứng xử của amfori BSCI vào văn hóa công ty, thúc đẩy giáo dục và đào tạo liên tục ở mỗi cấp độ công việc,
- thiết lập hoặc tham gia vào các cơ chế khiếu nại theo cấp hoạt động một cách hiệu quả cho các cá nhân và cộng đồng, những người có thể bị ảnh hưởng bất lợi, và lưu giữ hồ sơ chính xác). Cơ chế khiếu nại theo cấp hoạt động phải phù hợp với Điều 31 của các Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên Hợp Quốc. Khi có liên quan, (ví dụ: khi có lao động nhập cư), cơ chế khiếu nại theo cấp hoạt động phải có thể sử dụng được bằng các ngôn ngữ địa phương liên quan và phải cho phép giải quyết, khắc phục các vấn đề một cách hiệu quả giữa các khu vực pháp lý thông qua quan hệ đối tác và phối hợp.

Quyền tự do Hội Đoàn và Thương lượng Tập thể

Các bên tham gia cam kết:

- tôn trọng quyền của người lao động về việc thành lập và tham gia hoặc từ chối thành lập và tham gia công đoàn và thương lượng tập thể, theo cách tự do và dân chủ, không phân biệt giới và phân biệt bất kỳ điều gì,
- đảm bảo sự đại diện có ý nghĩa của tất cả người lao động, không có sự phân biệt nào và không phân biệt giới,
- không phân biệt đối xử với người lao động vì họ đã tham gia công đoàn,
- không ngăn cản đại diện của người lao động và nhà tuyển dụng tiếp cận người lao động tại nơi làm việc hoặc tương tác với họ,
- tôn trọng nguyên tắc này bằng cách cho phép người lao động tự do bầu chọn người đại diện của mình, người mà công ty có thể tham gia đối thoại về các vấn đề tại nơi làm việc, khi hoạt động ở các quốc gia nơi hoạt động công đoàn là bất hợp pháp hoặc nơi không cho phép hoạt động công đoàn tự do và dân chủ.

Không Phân biệt Đối xử, Bạo lực hoặc Quấy rối

Các bên tham gia cam kết:

- đối xử với tất cả người lao động một cách tôn trọng và phẩm giá
- đảm bảo rằng người lao động không phải chịu bất kỳ hình thức bạo lực, quấy rối và đối xử vô nhân đạo hoặc hạ thấp nào tại nơi làm việc, các mối đe dọa bạo lực và lạm dụng, bao gồm cả hình phạt về thể xác, lạm dụng bằng lời nói, thể xác, tình dục, kinh tế hoặc tâm lý, ép buộc về tinh thần hoặc thể chất, hoặc các hình thức quấy rối, đe dọa khác,
- hiểu các dấu hiệu có thể xảy ra dẫn đến hành vi phân biệt đối xử trong bối cảnh cụ thể của mình, và không phân biệt đối xử hoặc loại trừ một người vì giới tính, giới, tuổi tác, tôn giáo, chủng tộc, giai cấp, nơi sinh, hoàn cảnh xã hội, tình trạng khuyết tật, nguồn gốc dân tộc và quốc gia, quốc tịch, thành viên công đoàn hoặc bất kỳ tổ chức hợp pháp khác, tham gia đảng phái chính trị hoặc quan điểm chính trị, khuynh hướng tình dục, trách nhiệm gia đình, tình trạng hôn nhân, tình trạng mang thai, bệnh tật hoặc bất kỳ tình trạng nào khác có thể dẫn đến hành vi phân biệt đối xử,
- thiết lập các quy trình kỷ luật bằng văn bản và truyền thông cho người lao động bằng các thuật ngữ và ngôn ngữ mà họ hiểu được. Các biện pháp kỷ luật phải phù hợp với luật pháp quốc gia,
- cung cấp các cơ hội và đối xử bình đẳng về giới trong suốt quá trình tuyển dụng và sử dụng lao động,
- đảm bảo rằng người lao động không bị quấy rối, kỷ luật hoặc trả đũa khi báo cáo các vi phạm được liệt kê ở trên vì bất kỳ lý do nào.

Trả Thù lao Công bằng

Các bên tham gia cam kết:

- tuân thủ mức lương tối thiểu theo quy định của pháp luật về tiền lương tối thiểu của chính phủ hoặc các tiêu chuẩn ngành được phê duyệt dựa trên thương lượng tập thể, tùy theo mức lương nào cao hơn. Tiền lương phải tính cho số giờ làm việc tiêu chuẩn,
- trả lương đều đặn, kịp thời, ổn định và đầy đủ bằng đồng tiền pháp định. Việc thanh toán một phần dưới hình thức trợ cấp bằng "hiện vật" chỉ được chấp nhận nếu phù hợp với các nguyên tắc của ILO,
- đánh giá mức chênh lệch tiền lương một cách chính xác và từng bước hướng tới trả mức lương đủ sống cho người lao động và gia đình của họ,
- phản ánh được kỹ năng, trách nhiệm, thâm niên và trình độ học vấn của người lao động trong mức lương của họ,
- khi thiết lập mức lương theo sản phẩm, theo định mức hoặc khoán sản phẩm, phải đảm bảo cho phép người lao động kiếm được ít nhất mức lương đáp ứng hoặc vượt mức lương tối thiểu hợp pháp hiện hành, mức tiêu chuẩn ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể (nếu có) trong phạm vi giờ làm việc tiêu chuẩn,
- đảm bảo rằng người lao động thuộc mọi giới và đặc điểm, ví dụ như lao động nhập cư và lao động địa phương, nhận được mức thù lao như nhau khi họ làm các công việc và trình độ tương tự nhau,
- chỉ thực hiện các khoản khấu trừ theo các điều kiện và trong phạm vi pháp luật cho phép hoặc theo thỏa ước tập thể,
- cung cấp cho người lao động các phúc lợi xã hội theo luật mà không ảnh hưởng tiêu cực đến mức lương, mức thâm niên, chức vụ hoặc triển vọng thăng tiến của họ.

Thời giờ Làm việc Hợp lý

Các bên tham gia cam kết:

- đảm bảo rằng người lao động không bị yêu cầu làm việc nhiều hơn 48 giờ tiêu chuẩn mỗi tuần mà không ảnh hưởng đến các kỳ vọng cụ thể được nêu dưới đây. Các ngoại lệ do ILO chỉ định được công nhận,
- diễn giải luật pháp quốc gia hiện hành, các tiêu chuẩn so sánh của ngành hoặc các thỏa ước tập thể trong khuôn khổ quốc tế do ILO quy định và thúc đẩy thực hành về giờ làm việc để tạo sự cân bằng lành mạnh giữa công việc và cuộc sống cho người lao động,
- chỉ vượt quá giới hạn số giờ nêu ở trên phù hợp với các trường hợp ngoại lệ được ILO xác định trong đó cho phép làm thêm giờ,
- sử dụng thời gian làm thêm giờ như một hoạt động ngoại lệ và tự nguyện, được trả mức tối thiểu bằng 125% mức lương tiêu chuẩn. Việc làm thêm giờ không được gây ra khả năng xảy ra rủi ro nghề nghiệp cao hơn đáng kể, và trong mọi trường hợp, không vượt quá giới hạn được xác định theo luật pháp quốc gia,
- cho người lao động quyền nghỉ ngơi trong mỗi ngày làm việc và quyền được nghỉ ít nhất 1 ngày trong chu kỳ làm việc 7 ngày, trừ khi có ngoại lệ theo thỏa ước tập thể.

An toàn và Sức khỏe Nghề nghiệp

Các bên tham gia cam kết:

- tôn trọng quyền được hưởng các điều kiện sống và làm việc lành mạnh của người lao động và cộng đồng địa phương, không ảnh hưởng đến các kỳ vọng cụ thể được nêu dưới đây. Những người yếu thế, ví dụ nhưng không giới hạn ở lao động trẻ, phụ nữ mới sinh con hoặc mang thai và người khuyết tật, phải được bảo vệ đặc biệt,
- tuân thủ luật pháp về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp của quốc gia, hoặc các tiêu chuẩn quốc tế nếu luật pháp quốc gia còn yếu hoặc được thực thi kém,
- đảm bảo có sẵn các hệ thống để đánh giá, xác định, ngăn ngừa và giảm thiểu các mối đe dọa tiềm tàng và thực tế đối với sức khỏe và sự an toàn của người lao động,
- thường xuyên đào tạo tất cả các bộ phận và cá nhân về sức khỏe và an toàn nghề nghiệp trong tất cả các giai đoạn việc làm, và cung cấp thông tin về các rủi ro tiềm ẩn về sức khỏe và an toàn nghề nghiệp cho người lao động và cộng đồng, bao gồm cả các cộng đồng bị ảnh hưởng,
- thực hiện các biện pháp hiệu quả để người lao động không bị tai nạn, thương tích, bệnh tật phát sinh từ, liên quan đến hoặc xảy ra trong quá trình làm việc. Các biện pháp này nhằm mục đích giảm thiểu, ở mức độ hợp lý, các nguyên nhân gây ra các mối nguy hiểm vốn có tại nơi làm việc,
- tìm cách nâng cao khả năng bảo vệ người lao động trong trường hợp xảy ra tai nạn, bao gồm bảo vệ thông qua các chương trình bảo hiểm bắt buộc,
- lưu trữ hồ sơ về tất cả các sự cố về sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc và tất cả các trang thiết bị khác được cung cấp hoặc bắt buộc phải cung cấp)
- thực hiện tất cả các biện pháp thích hợp và có được tất cả các giấy phép và tài liệu liên quan theo yêu cầu của luật pháp quốc gia để xem xét tính ổn định và an toàn của thiết bị và tòa nhà đang được sử dụng cũng như để bảo vệ và chuẩn bị cho các trường hợp khẩn cấp có thể dự đoán trước. Điều này bao gồm các cơ sở cư trú cho người lao động khi được cung cấp hoặc bắt buộc cung cấp theo quy định, bởi chủ lao động hoặc đối tác tuyển dụng,
- thành lập các ủy ban liên quan, ví dụ như Ủy ban An toàn và Sức khỏe Nghề nghiệp, để đảm bảo sự hợp tác tích cực giữa ban quản lý và người lao động, và/hoặc đại diện của họ để thiết lập và triển khai có hiệu quả các hệ thống đảm bảo môi trường làm việc an toàn và lành mạnh. Các ủy ban này cần đại diện được cho sự đa dạng của người lao động,
- nâng cao nhận thức cho người lao động và tôn trọng quyền và trách nhiệm của họ khi rời khỏi cơ sở và/hoặc dừng làm việc mà không cần xin phép trong các tình huống nguy hiểm và các mối nguy hiểm không kiểm soát được,
- cung cấp đầy đủ hỗ trợ y tế nghề nghiệp và các phương tiện liên quan và đảm bảo tất cả người lao động đều có thể tiếp cận bình đẳng các dịch vụ này. Các dịch vụ y tế (bao gồm bảo hiểm) phải phục vụ các mối quan tâm và nhu cầu đặc biệt của mọi giới và lứa tuổi,
- cung cấp nước uống sạch và an toàn, khu vực ăn uống và nghỉ ngơi miễn phí, và nếu có thể, cung cấp quyền sử dụng khu vực nấu ăn và lưu trữ thực phẩm,

- cung cấp đủ số lượng nhà vệ sinh an toàn, riêng biệt với mức độ riêng tư phù hợp cho mọi giới, khăn giấy và chậu rửa tay kèm theo xà phòng rửa tay ở tất cả các khu vực làm việc,
- đảm bảo rằng nếu các cơ sở cư trú được cung cấp hoặc bắt buộc sử dụng thì phải sạch sẽ, an toàn và đáp ứng tất cả các nhu cầu cơ bản của người lao động,
- cung cấp miễn phí Thiết bị bảo hộ cá nhân (PPE) hiệu quả và phù hợp cho tất cả người lao động, có tính đến nhu cầu của các đối tượng người lao động khác nhau, ví dụ như phụ nữ mang thai và cho con bú,
- bồi thường những thiệt hại phát sinh cho người lao động trong trường hợp việc không tuân thủ các nguyên tắc trong quá khứ hoặc thực tế được xác định

Không Sử dụng Lao động Trẻ em

Các bên tham gia cam kết:

- Không tuyển dụng, trực tiếp hay gián tiếp trẻ em dưới độ tuổi tối thiểu hoàn thành chương trình giáo dục bắt buộc theo quy định của pháp luật, không được tuyển người dưới 15 tuổi, trừ khi áp dụng các trường hợp ngoại lệ được ILO công nhận,
- bảo vệ trẻ em khỏi bất kỳ hình thức bóc lột nào,
- thiết lập các cơ chế xác minh độ tuổi nghiêm ngặt như một phần của quá trình tuyển dụng, và cơ chế này không được hạ thấp hoặc thiếu tôn trọng người lao động theo bất kỳ cách nào,
- quan tâm đặc biệt và xác định các biện pháp một cách chủ động trong trường hợp sa thải và trục xuất trẻ em, để đảm bảo việc bảo vệ những trẻ em bị ảnh hưởng.

Bảo vệ Đặc biệt đối với Lao động Vị Thành Niên

Các bên tham gia cam kết:

- đảm bảo rằng những lao động vị thành niên không phải làm việc vào ban đêm và họ được bảo vệ khỏi những điều kiện làm việc có hại cho sức khỏe, sự an toàn, đạo đức và sự phát triển của mình, mà không ảnh hưởng đến các kỳ vọng cụ thể được đặt ra trong nguyên tắc này,
- loại bỏ ngay lao động vị thành niên khỏi bất kỳ công việc độc hại hoặc nguồn nguy hiểm nào khi xác định có các trường hợp đó, và xác định lại phạm vi công việc mà không để họ bị mất thu nhập,
- đảm bảo rằng (a) loại công việc không có khả năng gây hại đến sức khỏe hoặc sự phát triển của người lao động vị thành niên; (b) thời gian làm việc cho phép họ đến trường, tham gia vào định hướng nghề nghiệp được cơ quan có thẩm quyền phê duyệt hoặc phù hợp với khả năng để họ được hưởng lợi từ các chương trình đào tạo hoặc hướng dẫn,
- thiết lập các cơ chế cần thiết để ngăn ngừa, xác định và giảm thiểu tác hại đối với lao động vị thành niên, đặc biệt quan tâm đến việc cung cấp và cho phép lao động vị thành niên tiếp cận với các cơ chế khiếu nại hoạt động hiệu quả và các chương trình đào tạo về Sức khỏe và An toàn lao động cụ thể cho nhu cầu của lao động vị thành niên.

Không Việc làm Bấp bênh

Các bên tham gia cam kết:

- đảm bảo rằng quy trình tuyển dụng và các mối quan hệ việc làm không gây ra sự bất an và tổn thương về mặt xã hội hoặc kinh tế cho người lao động của mình,
- đảm bảo rằng công việc được thực hiện trên cơ sở mối quan hệ việc làm được công nhận và được lập thành văn bản, tuân thủ luật pháp quốc gia liên quan, phong tục hoặc tập quán và các tiêu chuẩn lao động quốc tế, tùy theo điều kiện nào đảm bảo sự bảo vệ tốt hơn,
- trước khi làm việc, cần cung cấp cho người lao động các thông tin dễ hiểu bằng ngôn ngữ của họ và đảm bảo rằng họ nhận thức được các quyền, trách nhiệm và điều kiện việc làm của mình, bao gồm thời giờ làm việc, thù lao và các điều khoản trả lương bằng ngôn ngữ của họ,

- hướng đến việc cung cấp các điều kiện làm việc linh hoạt, phù hợp và những điều kiện liên quan có thể hỗ trợ được người lao động, không phân biệt giới tính, như vai trò là cha mẹ hoặc người chăm sóc, bao gồm cả lao động nhập cư và lao động ngắn hạn có con cái ở quê,
- không cố tình thỏa thuận việc làm theo cách không phù hợp với mục đích chính đáng của pháp luật. Điều này bao gồm nhưng không giới hạn ở (a) chương trình học nghề hoặc đào tạo không có ý định truyền đạt kỹ năng hoặc cung cấp việc làm thường xuyên, (b) công việc mang tính thời vụ hoặc dự phòng nhằm giảm bớt quyền của người lao động, (c) hợp đồng chỉ cung cấp nhân công tạm thời và (d) thay thế hợp đồng,
- không sử dụng hợp đồng thầu phụ theo cách làm giảm bớt quyền của người lao động.

Không Sử dụng Lao động Nô lệ, Lao động Cưỡng bức hoặc Buôn người

Các bên tham gia cam kết:

- không tham gia vào, hoặc thông qua các đối tác kinh doanh, có hành vi đồng lõa với bất kỳ hình thức lao động nô dịch, cưỡng bức, lệ thuộc, có kế ược, buôn bán lao động hoặc lao động không tự nguyện, kể cả lao động cưỡng bức do nhà nước áp đặt,
- tuân thủ các nguyên tắc quốc tế về tuyển dụng có trách nhiệm, bao gồm Nguyên tắc về Tiền lương của người sử dụng lao động, và yêu cầu tương tự từ các đối tác tuyển dụng của họ, khi tuyển dụng và thuê lao động, dù trực tiếp hay gián tiếp, đặc biệt là thành viên của các nhóm yếu thế như lao động tạm thời và lao động nhập cư. Nguyên tắc này tối thiểu phải bao gồm:
 - Không tính các khoản phí và chi phí tuyển dụng cho người lao động
 - Hợp đồng lao động rõ ràng và minh bạch
 - Người lao động không bị lừa dối và ép buộc
 - Tự do di chuyển và không giữ lại giấy tờ tùy thân
 - Truy cập thông tin miễn phí, toàn diện và chính xác
 - Tự do chấm dứt hợp đồng, thay đổi chủ lao động và trở lại an toàn
 - Miễn phí tiếp cận giải quyết tranh chấp và các biện pháp khắc phục hiệu quả
- bồi thường dần những thiệt hại phát sinh cho người lao động trong một khung thời gian hợp lý và trong khuôn khổ của các nguyên tắc quốc tế tương tự, nếu xác định được những sai sót trước đây hoặc hiện tại trong việc tuân thủ các nguyên tắc.

Bảo vệ môi trường

Các bên tham gia cam kết:

- triển khai một hệ thống quản lý môi trường dựa trên quy trình và rủi ro trong các hoạt động kinh doanh của mình và được điều chỉnh theo mô hình kinh doanh của công ty. Việc này cũng có thể được tích hợp vào hệ thống rà soát nội bộ toàn diện,
- tuân thủ luật pháp về môi trường của quốc gia, hoặc các tiêu chuẩn quốc tế nếu luật pháp quốc gia còn yếu hoặc được thực thi kém,
- xác định các tác động môi trường từ hoạt động của mình, và thực hiện các biện pháp thích hợp để ngăn ngừa, giảm thiểu và khắc phục các tác động tiêu cực đến cộng đồng xung quanh, tài nguyên thiên nhiên, khí hậu và môi trường tổng thể.

Hành vi Kinh doanh Có đạo đức

Các bên tham gia cam kết:

- không tham gia vào các hành động tham nhũng, hối lộ hoặc biển thủ hoặc hối lộ dưới bất kỳ hình thức nào, bao gồm nhưng không giới hạn ở hành vi hứa hẹn, đề xuất, cho hoặc nhận các khoản tiền hoặc ưu đãi không chính đáng khác,
- phát triển và áp dụng các biện pháp, chương trình hoặc kiểm soát nội bộ thích hợp để ngăn ngừa và phát hiện các hành vi tham nhũng, hối lộ, biển thủ hoặc hối lộ dưới bất kỳ hình thức nào, được phát triển trên cơ sở đánh giá rủi ro cụ thể của công ty,
- lưu giữ thông tin chính xác về các hoạt động, cấu trúc và hiệu suất của cơ sở, đồng thời cung cấp những thông tin này theo các quy định hiện hành và các thông lệ chuẩn mực của ngành để tăng cường tính minh bạch của các hoạt động của cơ sở,
- không làm sai lệch hoặc tham gia vào việc làm sai lệch thông tin hoặc hành vi xuyên tạc trong chuỗi cung ứng,
- cung cấp kiến thức cho người lao động về các chính sách, biện pháp kiểm soát, chương trình và biện pháp chống lại hành vi phi đạo đức và thúc đẩy sự tuân thủ trong công ty thông qua đào tạo và truyền thông,
- thu thập, sử dụng và xử lý thông tin cá nhân (bao gồm thông tin từ người lao động, đối tác kinh doanh, khách hàng và người tiêu dùng trong phạm vi ảnh hưởng của mình) một cách cẩn trọng. Việc thu thập, sử dụng và xử lý thông tin cá nhân khác phải tuân thủ pháp luật về bảo mật và quyền riêng tư cũng như các yêu cầu của cơ quan quản lý.

III. Điều khoản Thực hiện

Bên ký Bộ Quy tắc Ứng xử này đồng ý thực hiện các giá trị và nguyên tắc được nêu trong tài liệu này trong suốt chu kỳ của các mối quan hệ kinh doanh của mình và liên hệ chặt chẽ với các bên liên quan:

- **Trước khi bắt đầu một mối quan hệ kinh doanh**, lập sơ đồ và hiểu rõ các rủi ro tiềm ẩn và thực tế về nhân quyền.
- **Trong mỗi quan hệ kinh doanh**, tiến hành kinh doanh có trách nhiệm, huấn luyện và hỗ trợ các đối tác kinh doanh không ngừng cải thiện.
- **Khi kết thúc mỗi quan hệ kinh doanh**, đảm bảo chuyển giao có trách nhiệm cho đối tác kinh doanh.

Quản lý Thông tin

- Bên ký sẽ duy trì Nền tảng Bền vững amfori với các thông tin cập nhật và chính xác, đồng thời sẽ hướng dẫn nhân viên và đại diện của mình sử dụng thông tin đó theo Quy định (Liên minh Châu Âu) 2016/679 (Quy định chung về Bảo vệ Dữ liệu), còn được gọi là GDPR của Liên minh Châu Âu.
- Bên ký hiểu rằng tất cả thông tin cá nhân được thu thập, sử dụng và xử lý trong các công cụ và nền tảng amfori phải tuân thủ GDPR của Liên minh Châu Âu bất kể dữ liệu được thu thập ở quốc gia nào.
- Bên ký đồng ý rằng thông tin thu thập được thông qua một hoạt động giám sát, bao gồm cả cơ chế khiếu nại, có thể được chia sẻ với các bên thứ ba (i) trong chừng mực việc này xảy ra trong khuôn khổ của amfori; (ii) trong chừng mực việc chuyển giao đó là cần thiết đối với các điều khoản của hoặc nhân danh các hoạt động liên quan đến amfori, và/hoặc (iii) các bên thứ ba đồng ý xử lý thông tin được cung cấp bằng sự tôn trọng tối đa và chỉ phục vụ mục đích liên quan đến vụ việc.

Giám sát trong Chuỗi cung ứng

- Các đối tác kinh doanh giám sát để đảm bảo Bộ Quy tắc Ứng xử của amfori BSCI được tuân thủ trong nội bộ và bởi các đối tác kinh doanh tham gia vào quá trình sản xuất, dựa trên cách tiếp cận cải tiến liên tục.
- Các đối tác kinh doanh cần hiểu rằng các thành viên amfori có thể đưa họ vào các hoạt động giám sát. Họ đồng ý được giám sát tại chỗ và ngoài cơ sở, được báo trước hoặc không báo trước bởi amfori hoặc các bên thứ ba đủ năng lực của amfori (ví dụ: công ty kiểm toán, đối tác đánh giá chất lượng) cho mục đích này. Các hoạt động này có thể được tiến hành trong phạm vi các công cụ giám sát của amfori hoặc Chương trình Kiểm Tra Giám Sát của amfori. Trong quá trình hoạt động giám sát, các đối tác kinh doanh đồng ý:
 - đảm bảo đầy đủ quyền tiếp cận các cơ sở theo yêu cầu của các cá nhân tiến hành hoạt động, bao gồm cả các phần có thể chưa được nêu trong phạm vi hoạt động ban đầu,
 - đảm bảo quyền truy cập vào dữ liệu cá nhân về người lao động và cho phép các cá nhân thu thập dữ liệu liên quan để phục vụ mục đích báo cáo, miễn là phù hợp với luật pháp quốc gia và GDPR của Liên minh Châu Âu,
 - cho phép các cá nhân thu thập bằng chứng tài liệu cần thiết liên quan đến hoạt động, bao gồm nhưng không giới hạn ở các hồ sơ kinh doanh, giấy phép, chứng nhận và hình ảnh,
 - cho phép các cá nhân thực hiện các cuộc phỏng vấn tại chỗ và ngoài cơ sở với người lao động một cách hoàn toàn bí mật mà không bị ảnh hưởng hoặc có hành vi trả đũa từ ban quản lý.

IV. Tài liệu tham khảo



Liên kết/Mã QR đến trang web sẽ được điền vào bản chính thức. Để phục vụ mục đích tham vấn rộng rãi, vui lòng tham khảo tài liệu riêng trong gói.

V. Bảng thuật ngữ



Liên kết/Mã QR đến trang web sẽ được điền vào bản chính thức. Để phục vụ mục đích tham vấn rộng rãi, vui lòng tham khảo tài liệu riêng trong gói.

Ngày _____

Tên công ty _____

Tên _____

Địa chỉ _____

Chữ ký

Dấu của Công ty