

## Code of Conduct - vastuullisuuden vähimmäisvelvoitteet

### Johdanto

Hansel Oy on Suomen valtion yhteishankintayksikkö. Hansel ja sen asiakkaat tukevat ja kannattavat kestäväää kehitystä ja sosiaalista vastuullisuutta. Haluamme varmistaa, että hankittavat tuotteet ja palvelut on tuotettu sosiaalisesti vastuullisissa ja ympäristön kannalta kestävässä olosuhteissa.

Yhdistyneiden Kansakuntien yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden<sup>1</sup> ja OECD:n toimintaohjeiden<sup>2</sup> mukaan yritysten tulisi kansainvälisesti tunnustettujen ihmisoikeuksien, niiden toimintamaiden kansainvälisten ihmisoikeuksiin liittyvien sitoumusten sekä sovellettavien kansallisten lakien ja asetusten puitteissa:

- kunnioittaa ihmisoikeuksia, mikä tarkoittaa sitä, että niiden tulee välttää loukkaamista muiden ihmisoikeuksia, ja puuttua ihmisoikeuksiin kohdistuviin haitallisiin vaikutuksiin, joissa ne ovat osallisina; ja
- välttää omassa toiminnassaan aiheuttamasta haitallisia ihmisoikeusvaikutuksia tai myötävaikuttamasta haitallisten ihmisoikeusvaikutusten syntyyn sekä puuttua tällaisiin vaikutuksiin niiden syntyessä;
- etsiä tapoja ehkäistä tai lieventää haitallisia ihmisoikeusvaikutuksia, jotka liittyvät suoraan yrityksen tuotteisiin, liiketoimintaan tai palveluihin liikesuhteen kautta, vaikka yritys ei itse myötävaikuttaisikaan kyseisten vaikutusten syntymiseen.

Sopimustoimittajiemme (joihin viitataan tässä dokumentissa termillä "toimittaja") tulee sitoutua tähän Code of Conductiin ja varmistaa, että tässä asetetut vähimmäisvaatimukset täyttyvät heidän omassa toiminnassaan ja toimitusketjussaan. Sopimustoimittajan ja Hanselin väliseen sopimukseen viitataan termillä "sopimus" tai "pääsopimus".

Toimitusketjua koskevia vaatimuksia on korostettu tässä Code of Conductissa viittaamalla "työnantajaan". "Työnantaja" tarkoittaa myös toimittajaa itseään tämän toimiessa työnantajana.

Toiminnan ja yhteistyön Hanselin ja sen asiakkaiden kanssa tulee olla avointa, läpinäkyvää ja keskustelevaa.

### Vaatimukset

Hanselille ja sen asiakkaille tuotettavat tavarat ja palvelut tulee tuottaa olosuhteissa, jotka ovat seuraavien sopimusten mukaisia:

- Yhdistyneiden Kansakuntien ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus (1948)
- Kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus (KP-sopimus, YK 1966)
- Taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus (TSS-sopimus, YK 1966)
- Kansainvälisen työjärjestön (ILO) seuraavat yleissopimukset:

<sup>1</sup> [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)

<sup>2</sup> <http://mneguidelines.oecd.org/guidelines/>

- o Nro 29: Pakollinen työ (1930)
  - o Nro 87: Ammatillinen järjestäytymisvapaus ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojeleminen (1948)
  - o Nro 98: Järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvottelu-oikeuden periaatteiden soveltaminen (1949)
  - o Nro 100: Samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettava sama palkka (1951)
  - o Nro 105: Pakkotyön poistaminen (1957)
  - o Nro 111: Työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuva syrjintä (1958)
  - o Nro 138: Työhön pääsemiseksi vaadittava vähimmäisikä (1973)
  - o Nro 182: Lapsityön pahimpien muotojen kieltäminen ja välittömät toimet niiden poistamiseksi (1999)
- Yhdistyneiden Kansakuntien yleissopimus lapsen oikeuksista, artikla 32 (1989)
  - Yhdistyneiden Kansakuntien korruption vastainen yleissopimus (2003)
  - Työntekijöiden suojeleminen, työehtoja ja työoloja koskeva, tavarantoimintansaassa voimassa oleva lainsäädäntö, mukaan lukien minimipalkkoja ja sosiaalista hyvinvointia koskeva sääntely
  - Otsonikerroksen suojeleminen Wienin yleissopimus ja siihen liittyvä Montrealin pöytäkirja otsonikerrosta heikentävistä aineista
  - Vaarallisten jätteen maan rajan ylittävien siirtojen ja käsittelyn valvontaa koskeva Baselin yleissopimus (Baselin yleissopimus)
  - Pysyviä orgaanisia yhdisteitä koskeva Tukholman yleissopimus (Tukholman yleissopimus)
  - Kansainvälisen kaupan kohteina olevia tiettyjä vaarallisia kemikaaleja ja torjunta-aineita koskevan ilmoitetun ennakkosuostumuksen menettelystä tehty Rotterdamin yleissopimus (UNEP/FAO) (PIC-yleissopimus), Rotterdam, 10. syyskuuta 1998, ja siihen liittyvät kolme alueellista pöytäkirjaa
  - Tavarantoimintansaassa voimassa oleva ympäristönsuojeleminen koskeva lainsäädäntö.

#### A. Lainsäädännön noudattaminen

Toimittajan tulee noudattaa tavaroiden ja palveluiden tuottamisvaltiossa voimassa olevaa kansallista lainsäädäntöä. Kuitenkin siinä tapauksessa, että tässä dokumentissa esitetyt velvoitteet ylittävät tuottamisvaltion lainsäädännön mukaiset velvoitteet, toimittajan tulee noudattaa tässä dokumentissa esitettyä.

#### B. Ihmisoikeuksien kunnioittaminen

Tämän kohdan taustalla olevat sopimukset: YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus, KP-sopimus ja TSS-sopimus. Ks. myös YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet

Toimittaja on velvollinen kunnioittamaan ihmisoikeuksia sekä omissa toiminnoissaan että toimitusketjussaan.

Toimittaja varmistaa, ettei se osallistu, suoraan tai epäsuorasti, ihmisoikeuksien heikentämiseen. Toimittaja ei salli ihmisoikeuksien heikentämistä tai siitä hyötymistä myöskään silloin, kun kyseessä on sen toimitusketjuun kuuluva yritys.

Toimittajalla on menetelmät haitallisten ihmisoikeusvaikutusten havaitsemiseksi ja niihin puuttumiseksi kaikissa toiminnoissaan, mukaan lukien sen toimitusketjussa mahdollisesti tapahtuvat haitalliset ihmisoikeusvaikutukset.

### C. Työehtoihin ja työn tekemisen olosuhteisiin liittyvät velvoitteet

#### i. Lapsityön kieltö

Tämän kohdan taustalla olevat sopimukset: ILO nro 138 ja 182, YK:n yleissopimus lapsen oikeuksista 32 art.

Lapsityö on kielletty. Lapsella ei saa teettää työtä, joka haittaa hänen opintojaan tai vahingoittaa hänen terveyttään tai kehitystään.

Kokopäiväisten työntekijöiden vähimmäisikä ei saa missään tapauksessa olla 15 vuotta alempi. Alle 18-vuotiaat lapset voivat työskennellä vain tehtävissä, jotka eivät ole niiden luonteen tai olosuhteiden johdosta haitallisia lasten terveydelle, turvallisuudelle tai moraaliselle. Alle 18-vuotiailla ei saa teettää yö- tai ylityötä.

Jos lapsityötä havaitaan, toimittaja puuttuu tilanteeseen ja varmistaa lapsen edun toteutumisen yhteistyössä työnantajan, lapsen ja hänen perheensä sekä tarvittaessa muiden tahojen kanssa.

#### ii. Pakkotyön kieltö

Tämän kohdan taustalla olevat sopimukset: ILO nro 29 ja 105

Pakkotyö on kielletty. Pakkotyöllä tarkoitetaan kaikenlaista työtä tai palvelusta, joka rangaistuksen uhalla vaaditaan joltakin henkilöltä ja johon mainittu henkilö ei ole vapaaehtoisesti tarjoutunut. Pakkotyö voidaan tunnistaa käyttämällä ILO:n pakkotyötä koskevia indikaattoreita.<sup>3</sup>

Pakkotyön lisäksi ei-vapaaehtoinen vangeilla teetettävä työ on kielletty. Kaikkien työsuhteiden tulee olla vapaaehtoisia ja työntekijällä tulee aina olla oikeus päättää työsopimus kohtuullisella irtisanomisajalla.

Työntekijän kanssa tulee tehdä kirjallinen työsopimus kielellä, jota työntekijä ymmärtää.

Työantajat ja työnvälitysagentit eivät saa pitää hallussaan tai muutoin piilottaa, takavarikoida tai tuhota työntekijän henkilöllisyyttä ja oleskeluoikeutta osoittavia asiakirjoja, kuten henkilöllisyystodistuksia, passeja tai työlupia, eivätkä estää työntekijältä pääsyä näihin

---

<sup>3</sup> ILO, Indicators of Forced Labour, [http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS\\_203832/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_203832/lang-en/index.htm)

asiakirjoihin, ellei tällainen haltuunotto johdu kansallisen lainsäädännön velvoitteista. Asiakirjat on palautettava työntekijälle viipymättä.

Työntekijöitä ei saa vaatia maksamaan työnantajille, työnvälitysagenteille tai muille tahoille mitään rekrytointiin tai työpaikan vastaanottamiseen liittyviä maksuja. Jos tällaisia maksuja havaitaan, työntekijöille on palautettava näiden maksamat maksut.

### iii. Syrjinnän kieltö

Tämän kohdan taustalla olevat sopimukset: ILO nro 100 ja 111

Rotuun, ihonväriin, sukupuoleen, siviilisäätyn, raskauteen, uskontoon, sosiaaliseen tai etniseen alkuperään, kansalaisuuteen, fyysisiin ominaisuuksiin, ikään, poliittisiin mielipiteisiin, ammatilliseen järjestäytymiseen ja seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvä sekä kaikenlainen muu syrjintä on kielletty.

Syrjinnällä tarkoitetaan mitä tahansa henkilöiden erilaista kohtelua, kuten erottelua, hyljeksintää tai suosintaa, joka ei perustu työtehtävän vaatimukseen tai laatuun, vaan viittaa asenteista johtuvaan eriarvoiseen kohteluun. Syrjittyjä ryhmiä tulee tarvittaessa tukea myös positiivisella erityiskohtelulla.

Työntekijöiden ahdistelu ja häirintä on kielletty. Ahdistelulla ja häirinnällä tarkoitetaan työntekijöiden epäinhimillistä kohtelua, mukaan lukien seksuaalinen häirintä ja hyväksikäyttö, ruumiilliset rangaistukset, henkinen tai fyysinen pakottaminen ja häirintä; sekä tällaisen kohtelun uhkaa.

Toimittajan tulee tukea erilaisuuden hyväksymistä ja työntekijöiden yhdenvertaisia mahdollisuuksia.

### iv. Järjestäytymisvapaus

Tämän kohdan taustalla olevat sopimukset: ILO nro 87 ja 98

Toimittaja kunnioittaa työntekijöiden oikeutta järjestäytyä, liittyä tai olla liittymättä valitsemiinsa organisaatioihin, sekä työntekijöiden kollektiivista neuvottelu-oikeutta.

Työnantaja kunnioittaa, paikallisen lainsäädännön puitteissa, työntekijöiden oikeutta ja vapautta ammatilliseen järjestäytymiseen ja kollektiiviseen neuvotteluun. Näillä tarkoitetaan erilaisia muodollisia ja epämuodollisia yhteistyön muotoja, joiden tarkoituksena on tukea ja puolustaa yhteisesti työntekijän intressejä työpaikalla sekä työyhteisössä. Työnantajan tulee informoida työntekijöitä tästä oikeudesta. Valtioissa, joissa järjestäytymisvapautta ei ole täysimääräisesti tunnustettu, työnantaja tukee menettelytapoja, joiden tarkoituksena on mahdollistaa työntekijöiden tai heidän valitsemiensa edustajien ja työpaikan johdon tapaamiset liittyen palkkausta ja työoloja koskeviin kysymyksiin, ilman pelkoa tästä johtuvista haitallisista seuraamuksista.

### v. Palkkaus ja työajat

Palkka on maksettava suoraan työntekijälle sovittuna ajankohtana kokonaisuudessaan. Palkasta ja muista eduista ei saa tehdä vähennyksiä kurinpitotarkoituksissa.

Työntekijöille maksettava palkka ei missään olosuhteissa saa olla alempi kuin työskentelymaassa voimassa oleva kyseiseen toimialaan sovellettava vähimmäispalkka tai soveltuvan työehtosopimuksen mukainen vähimmäispalkka, sen mukaan kumpi näistä on korkeampi. Palkan yhteydessä työntekijälle on annettava kirjallinen palkkakuitti tai vastaava erittely, josta hän voi tarkistaa palkan oikeellisuuden.

Ylityön tekemisen on oltava vapaaehtoista. Työntekijöille on maksettava lainsäädännön, toimialan käytännön tai sovellettavan työehtosopimuksen mukaiset ylityökorvaukset, sen mukaan mitkä näistä ovat korkeimmat. Ylityökorvaukset on eriteltävä palkkakuitissa selkeästi.

Työntekijöillä on vähintään yksi lepopäivä jokaista seitsemän päivän jaksoa kohden. Työtuntien määrä ei saa ylittää 60 tuntia viikossa eikä työskentelypaikan lainsäädännön mukaista maksimimäärää, ylityö mukaan lukien. Enimmäistuntimäärän saa ylittää vain tapahtuneen tai uhkaavan onnettomuuden vuoksi, ylivoimaisen esteen vuoksi, taikka kiireellisen korjaus- tai huoltotyön vuoksi, kuitenkin vain siinä määrin kuin tämä on välttämätöntä, jottei työnantajalle tehtävä säännöllinen työ huomattavasti häiriinny.

Poissaolot, kuten loma, sairausaika ja vanhempainvapaat on korvattava kansallisen lainsäädännön mukaisesti.

#### vi. Terveellinen ja turvallinen työympäristö

Työympäristön tulee olla työntekijöille terveellinen ja turvallinen. Tällä tarkoitetaan, että työntekijä ei työpaikalla altistu olosuhteille, jotka voivat aiheuttaa vaaraa työntekijän fyysiselle tai psyykkiselle terveydelle, tai että työnantaja varmistaa, että työntekijä on asianmukaisesti suojautunut tällaisia altisteita vastaan. Työnantajan vastuulla on suojata työntekijöitä myös fyysisistä tekijöistä riippumattomien vaaratekijöiden aiheuttamilta työterveysriskeiltä. Tällaisia voivat olla esimerkiksi työuupumukseen tai työperäiseen stressiin liittyvät riskit.

Työnantaja ehkäisee, seuraa ja raportoi työperäisten tapaturmien, läheltä-piti-tilanteiden, terveydellisten haittojen ja sairauksien ilmenemistä. Työntekijöitä kannustetaan raportoimaan näistä tapaturmista ja sairauksista, läheltä-piti-tilanteista, terveyshaitoista sekä mahdollisista vaaratekijöistä. Altisteet ja vaaratekijät kartoitetaan, niitä seurataan ja niiden vaikutuksia ehkäistään. Työnantaja kartoittaa mahdolliset hätätilanteet ja laatii niiden varalta tarpeelliset suunnitelmat ja ohjeistukset, joiden tavoitteena tulee olla työntekijöille ja tuotannolle aiheutuvien haitallisten vaikutusten minimointi. Työnantaja ryhtyy viipymättä korjaaviin toimenpiteisiin saatuaan tiedon mahdollisista altisteista ja vaaratekijöistä. Työn tekemisessä käytettävissä koneissa ja työvälineissä on asianmukaiset turvalaitteet ja suojat. Tiloissa on oltava palovaroittimet tai vastaava paloilmoitinjärjestelmä.

Hätäpoistumistiet on merkittävä selkeästi eikä niitä saa lukita tai tukkia. Evakuointiharjoituksia on pidettävä säännöllisesti. Paloilmoitinjärjestelmät on testattava säännöllisesti.

Työntekijöille on järjestettävä koulutusta ja tietoa työhön liittyvistä menettelytavoista, riskeistä ja niiden ehkäisemisestä, mukaan lukien paloturvallisuus, vaaralliset työtehtävät sekä ensiapu. Työntekijöille on annettava asianmukainen suojavarustus.

Työnantaja järjestää työntekijöille asianmukaisen työterveyshuollon ja varmistaa, että näiden saatavilla on asianmukaiset saniteetti- ja taukotilat, juomakelpoista vettä sekä mahdollisuus ruuan valmistamiseen ja henkilökohtaisten tavaroiden säilyttämiseen.

## D. Ympäristönsuojelu

Tavaroiden valmistuksessa ja palveluiden tuotannossa on noudatettava edellä kohdassa "Vaatimukset" mainittujen Wienin yleissopimuksen ja Montrealin pöytäkirjan, Baselin yleissopimuksen, Tukholman yleissopimuksen sekä PIC-yleissopimuksen mukaisia menettelytapoja sekä kansallista ympäristölainsäädäntöä.

Toimittaja huolehtii, että sen myymät tavarat ja palvelut on tuotettu ympäristön kannalta vastuullisesti. Toimittaja mittaa ja seuraa toimintansa ja toimitusketjunsä ympäristövaikutuksia ja pyrkii jatkuvasti parantamaan toimintansa ympäristöystävällisyyttä sekä vähentämään materiaalien käyttöä ja jätteen tuotantoa. Toimittaja pyrkii tuottamiensa tavaroiden ja palveluiden koko elinkaaren kattavaan ympäristövaikutusten arviointiin ja asettaa ympäristöystävällisyyttä koskevia vaatimuksia myös toimitusketjulle.

## E. Korruption vastustaminen

Tämän kohdan taustalla olevat sopimukset: Yhdistyneiden Kansakuntien korruption vastainen yleissopimus

Toimittaja ei suoraan tai epäsuorasti tarjoa kenellekään maksua tai muuta vastiketta saadakseen tai säilyttääkseen liiketoimia tai saavuttaakseen ansiotonta hyötyä toiminnoissaan.

Toimittaja ei suoraan tai epäsuorasti pyydä eikä ota vastaan maksua tai muuta vastiketta kolmannelta, siten että tällä voi olla vaikutusta toimittajan liiketoimintapäätösten objektiivisuuteen.

## Loppumääräykset

### Vaatimustenmukaisuus

Toimitusketjun läpinäkyvyydellä pyritään takaamaan tämän Code of Conductin noudattaminen. Toimittaja ja/tai sen emoyhtiö julkaisee vuosittain vastuullisuusraportin.

Vaatimustenmukaisuuden varmistamiseksi Hansel tulee sopimuskaudella valvomaan näiden ehtojen noudattamista. Hansel voi vaatia toimittajaa tässä tarkoituksessa esittämään selvityksiä ja asiakirjoja, korjaamaan havaittuja puutteita sekä esittämään selvitystä korjaavien toimenpiteiden toteuttamisesta. Hansel voi auditoida toimittajan ja/tai sen alihankkijoita pääsopimuksen ehtojen mukaisesti.

Toimittajan tulee sopimuksilla varmistaa, että sopimusehtojen ja tämän Code of Conductin mukaiset vaatimukset toteutetaan sekä sen omissa toiminnoissa että toimitusketjussa.

## Rikkomuksista ilmoittaminen

Tämän Code of Conductin vastaisesta toiminnasta voi ilmoittaa Hanselille seuraavasti:

Sähköpostilla:  
compliance@hansel.fi

Postitse:  
Talousjohtaja  
Hansel Oy  
PL 1386  
00101 Helsinki