Pohde
Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue

Code of Conduct

Vastuullisuuden vähimmäisvelvoitteet

1. Johdanto

Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue (jatkossa Pohde) on yksi Suomen 21:stä hyvinvointialueesta.

Alue muodostuu 30:stä kunnasta, jotka ovat: Alavieska, Haapajärvi, Haapavesi, Hailuoto, Ii, Kalajoki, Kempele, Kuusamo, Kärsämäki, Liminka, Lumijoki, Merijärvi, Muhos, Nivala, Oulainen, Oulu, Pudasjärvi, Pyhäjoki, Pyhäjärvi, Pyhäntä, Raahe, Reisjärvi, Sievi, Siikajoki, Siikalatva, Taivalkoski, Tyrnävä,Utajärvi, Vaala ja Ylivieska. Pohteen tavoitteena on edistää ekologista ja sosiaalista vastuullisuutta hankintojensa kautta.

Yhdistyneiden Kansakuntien yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden[1] ja OECD:n toimintaohjeiden[2] mukaan yritysten tulee kunnioittaa ihmisoikeuksia. Tämä tarkoittaa sitä, että niiden tulee välttää loukkaamasta muiden ihmisoikeuksia ja puuttua toimintansa kielteisiin ihmisoikeusvaikutuksiin. Yritysten vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia edellyttää, että yritykset

- välttävät aiheuttamasta kielteisiä ihmisoikeusvaikutuksia toiminnassaan tai myötävaikuttamasta tällaisten vaikutusten aiheutumiseen, ja puuttuvat näihin vaikutuksiin, jos niitä esiintyy
- pyrkivät ehkäisemään tai lieventämään kielteisiä ihmisoikeusvaikutuksia, jotka liittyvät suoraan yrityksen toimintaan, tuotteisiin tai palveluihin liiketoiminta suhteen 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.

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

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

2. Vaatimukset

Tämä Code of Conduct perustuu ihmisoikeuksia koskeviin kansainvälisiin perusasiakirjoihin, joita ovat muun muassa

- Yhdistyneiden Kansakuntien (YK) ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus (1948)
- Kansainvälisen työjärjestön (ILO) perussopimukset (nro:t 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182)

---

1 https://tem.fi/documents/1410877/2872337/Yrityksiä++ja+ihmisoikeuksia+koskevat+ohjaavat+periaatteet+30012014.pdf

2 https://tem.fi/documents/1410877/2870803/OECDn+toimintaohjeet+monikansallisille+yrityksille.pdf/2e3aa906-8cd6-4151-b24f-1588c079dda4

- YK:n yleissopimus lapsen oikeuksista, artikla 32
- työntekijöiden suojelua, työehtoja ja työoloja koskeva, tavaran tai palvelun tuotantomaassa voimassa oleva lainsäädäntö, mukaan lukien minimipalkkoja ja sosiaalista hyvinvointia koskeva sääntely

Lisäksi tuotteet ja palvelut tulee tuottaa olosuhteissa, jotka ovat seuraavien sopimusten mukaisia: - Otsonikerroksen suojelua koskeva Wienin yleissopimus ja siihen liittyvä Montrealin pöytäkirja otsonikerrosta heikentävistä aineista
- Vaarallisten jätteiden maan rajan ylittävien siirtojen ja käsittelyn valvontaa koskeva Baselin yleissopimus - Pysyviä orgaanisia yhdisteitä koskeva Tukholman yleissopimus
- Tavaran ja palvelun tuotantomaassa voimassa oleva ympäristönsuojelua koskeva lainsäädäntö

A. Lainsäädännön noudattaminen

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

B. Ihmisoikeuksien kunnioittaminen

Tämän kohdan taustalla olevat sopimukset: YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus. Ks. myös YK:n yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet

Toimittaja on velvollinen kunnioittamaan ja edistämään ihmisoikeuksia sekä omissa toiminnoissaan että toimitusketjussaan.

Toimittaja varmistaa, ettei se osallistu suoraan tai epäsuorasti ihmisoikeusrikkomuksiin. Toimittaja ei salli ihmisoikeusrikkomuksia tai niistä 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 kielteiset ihmisoikeusvaikutukset.

C. Työehtoihin ja työn tekemisen olosuhteisiin liittyvät velvoitteet

i. Lapsityön kielto
Tämän kohdan taustalla olevat sopimukset: ILO nro 138 ja 182. Ks. myös 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.
Työntekijöiden vähimmäisikä ei saa olla alle iän, jossa kansallinen oppivelvollisuus päättyy tai missään tapauksessa alle 15 vuotta. Yli 15-vuotiaat mutta alle 18-vuotiaat lapset voivat työskennellä vain tehtävissä, jotka eivät ole niiden luonteen tai olosuhteiden johdosta haitallisia lasten terveydelle, turvallisuudelle ja moraalille. 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.

Pohde
Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue

ii. Pakkotyön kielto
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 ILOn pakkotyötä koskevia indikaattoreita[3].

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

Työntekijöitä ei saa vaatia maksamaan työnantajille, työnvälitysagenteille tai muille tahoille mitään maksuja, kuten rekrytointimaksuja, työsuhteen tai työnvälityksen vastineeksi. Jos tällaisia maksuja havaitaan, työntekijöille on palautettava näiden maksamat maksut.

iii. Syrjinnän ja häirinnän kielto
Tämän kohdan taustalla olevat sopimukset: ILO nro 100 ja 111
Rotuun, ihonväriin, sukupuoleen, siviilisäätyyn, 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 vaatimuksiin tai laatuun, vaan viittaa asenteista johtuvaan eriarvoiseen kohteluun. Toimittajan tulee tukea erilaisuuden hyväksymistä ja työntekijöiden yhdenvertaisia mahdollisuuksia. 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.

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 neuvotteluoikeutta.

Myös työnantaja kunnioittaa työntekijöiden oikeutta ja vapautta ammatilliseen järjestäytymiseen ja kollektiiviseen neuvotteluun. Työnantajan tulee informoida työntekijöitä tästä oikeudesta. Valtioissa, joissa järjestäytymisvapautta ei ole täysimääräisesti tunnustettu, työnantaja ottaa käyttöön menettelytapoja, joiden tarkoituksena on mahdollistaa työntekijöiden tai heidän vapaasti valitsemiensa edustajien ja työpaikan johdon tapaamiset ja neuvottelut liittyen palkkausta ja työoloja koskeviin kysymyksiin, ilman pelkoa tästä johtuvista haitallisista seuraamuksista.

v. Palkkaus ja työajat
Tämän kohdan taustalla olevat sopimukset ja suositukset: Ks. ILO nro 26 ja 131

Palkka on maksettava suoraan työntekijälle sovittuna ajankohtana kokonaisuudessaan. Palkasta ja muista eduista ei saa tehdä vähennyksiä kurinpitotarkoituksessa, tai muita kuin kansallisessa lainsäädännössä eriteltyjä vähennyksiä. Palkan yhteydessä työntekijälle on annettava kirjallinen palkkakuitti tai vastaava erittely, josta hän voi tarkistaa palkan oikeellisuuden.

Työntekijöille maksettavan palkan tulee riittää elämiseen ja kattaa työntekijöiden ja heidän perheidensä perustarpeet. 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.

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 tai 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.

vi. Terveellinen ja turvallinen työympäristö
Tämän kohdan taustalla olevat sopimukset ja suositukset: Ks. ILO nro 155, 161 ja 170
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. Työnantajan tulee varmistaa, että työpaikalla on helposti saatavilla tietoa työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyvistä seikoista.

Pohde
Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue

Työntekijöillä on oltava pääsy asianmukaisen työterveyshuoltoon.

vii. Ympäristönsuojelu
Tavaroiden valmistuksessa ja palveluiden tuotannossa on noudatettava edellä kohdassa ”Vaatimukset” mainittujen Wienin yleissopimuksen ja Montrealin pöytäkirjan, Baselin yleissopimuksen ja Tukholman 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 toimitusketjunsa ympäristövaikutuksia ja pyrkii jatkuvasti parantamaan toimintansa ympäristöystävällisyyttä sekä vähentämään materiaalien käyttöä ja jätteentuotantoa. Toimittaja pyrkii tuottamiensa tavaroiden ja palveluiden koko elinkaaren kattavaan ympäristövaikutusten arviointiin ja asettaa ympäristöystävällisyyttä koskevia vaatimuksia myös toimitusketjulleen.

viii. Korruption vastaisuus
Tämän kohdan taustalla on 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 osapuolelta, siten että tällä voi olla vaikutusta toimittajan liiketoimintapäätösten objektiivisuuteen.

3. Loppumääräykset

Vaatimustenmukaisuus

Toimitusketjun läpinäkyvyydellä pyritään takaamaan tämän Code of Conductin noudattaminen. Pohde voi vaatia toimittajaa tässä tarkoituksessa esittämään selvityksiä ja asiakirjoja, korjaamaan havaittuja puutteita sekä esittämään selvitystä korjaavien toimenpiteiden toteuttamisesta. Pohde voi auditoida toimittajan ja/tai sen alihankkijoita.

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