# Code of Conduct – minimikrav på ansvarstagande

**ANVISNINGAR FÖR BESTÄLLAREN: Fyll i dokumentets punkter som har markerats med grå färg. Punkter med fetstil kan ändras/tas bort enligt behov.**

**Kom ihåg att lägga till i upphandlingsavtalet bindande avtalsvillkor som gäller användningen av dessa minimikrav och som beskrivs i ett separat dokument.**

**Ta bort denna anvisning.**

## Inledning

[Beskriv här kortfattat din organisation (”Beställaren”) och dess ansvarsmål. Målen kan till exempel vara: *”Centralt för XXX-organisationens (”Beställaren”) verksamhet är … I linje med vår strategi stöder och förespråkar vi hållbar utveckling och socialt ansvarstagande. Vi vill säkerställa att de produkter och tjänster som upphandlas har producerats i socialt ansvarsfulla förhållanden som är hållbara med tanke på miljön.”*]

Enligt Förenta nationernas principer som styr företagen och de mänskliga rättigheterna*[[1]](#footnote-2)* och OECD:s riktlinjer för multinationella företag[[2]](#footnote-3) ska företagen respektera de mänskliga rättigheterna.

Företagens ansvar att respektera de mänskliga rättigheterna betyder att de ska:

* undvika att i sin verksamhet orsaka negativa konsekvenser för de mänskliga rättigheterna eller bidra till att negativa konsekvenser för de mänskliga rättigheterna uppstår,
* ingripa i dessa konsekvenser om sådana förekommer i företagets verksamhet eller underleveranskedjor,
* leta efter sätt att förebygga eller bromsa negativa konsekvenser för de mänskliga rättigheterna som genom en affärsförbindelse har en direkt anknytning till företagets affärsverksamhet, produkter eller tjänster, även om företaget inte själv skulle medverka till att konsekvenserna i fråga uppstår.

Våra avtalsleverantörer (i detta dokument används termen ”leverantör”) ska förbinda sig till denna Code of Conduct och säkerställa att de minimikrav som fastställs här uppfylls i deras egen verksamhet och leveranskedja. Om avtalet mellan avtalsleverantören och Beställaren används termen ”upphandlingsavtal”.

De krav som gäller för leveranskedjan och underleverantörer betonas i denna Code of Conduct genom att hänvisa till ”arbetsgivaren”. Med ”arbetsgivare” avses även leverantören då den verkar som arbetsgivare.

Verksamheten och samarbetet med Beställaren ska vara öppen, transparent och diskuterande.

## Krav

### Internationella konventioner

De varor och tjänster som produceras för beställaren ska produceras i förhållanden som åtminstone är förenliga med följande internationella konventioner:

* Förenta nationernas deklaration om de mänskliga rättigheterna (1948)
* Internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter (MP-konventionen, FN 1966)
* Konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (ESK-konventionen, FN 1966)
* Förenta nationernas konvention om barnets rättigheter, artikel 32 (1989)
* Internationella arbetsorganisationens (ILO) följande konventioner:
	+ Nr 29: Tvångs- eller obligatoriskt arbete (1930)
	+ Nr 87: Föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten (1948)
	+ Nr 98: Tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten (1949)
	+ Nr 100: Lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde (1951)
	+ Nr 105: Avskaffande av tvångsarbete (1957)
	+ Nr 111: Diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning (1958)
	+ Nr 138: Minimiålder för tillträde till arbete (1973)
	+ Nr 182: Förbud mot och omedelbara åtgärder för att avskaffa de värsta formerna av barnarbete (1999)
* Wienkonventionen för skydd av ozonskiktet och relaterade Montrealprotokollet om ämnen som bryter ned ozonskiktet
* Baselkonventionen om kontroll av gränsöverskridande transporter och om slutligt omhändertagande av riskavfall (Baselkonventionen)
* Stockholmskonventionen om långlivade organiska föroreningar (Stockholmskonventionen)
* Rotterdamkonventionen om förfarandet med förhandsgodkännande sedan information lämnats för vissa farliga kemikalier och bekämpningsmedel i internationell handel (UNEP/FAO) (PIC-konventionen), Rotterdam, den 10 september 1998 och tre regionala protokoll i anslutning till den.

### Efterlevnad av lagstiftningen

Leverantören och dess underleverantörer ska iaktta den nationella lagstiftningen i det land där varorna och tjänsterna produceras. I fråga om socialt ansvarstagande iakttar leverantören och dess underleverantörer vid sidan av annat sådan gällande lagstiftning i det land där varan eller tjänsten produceras som gäller skydd för arbetstagare, arbetsvillkor och arbetsförhållanden samt miljöskydd, inklusive reglering som gäller minimilöner och socialt välbefinnande.

Om de skyldigheter som anges i detta dokument överträffar skyldigheterna enligt produktionslandets lagstiftning, ska leverantören och dess underleverantörer emellertid iaktta de skyldigheter som anges i detta dokument.

Leverantören säkerställer genom avtal som ingås med underleverantörer att underleverantörerna förbinder sig till de krav som anges i detta dokument eller krav som i fråga om innehållet motsvarar dem.

### Respekt för de mänskliga rättigheterna

*Underliggande konventioner: Förenta nationernas deklaration om de mänskliga rättigheterna, MP-konventionen och ESK-konventionen. Se även FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter.*

Leverantören är skyldig att respektera de mänskliga rättigheterna både i sin egen verksamhet och i sin leveranskedja.

Leverantören säkerställer att den inte är delaktig, direkt eller indirekt, i att orsaka negativa konsekvenser för de mänskliga rättigheterna. Negativa konsekvenser för de mänskliga rättigheterna eliminerar individens möjlighet att åtnjuta sina mänskliga rättigheter eller försämrar denna möjlighet. Leverantör förutsätter respekt för de mänskliga rättigheterna också av de företag som hör till dess leveranskedja.

Leverantören har metoder för att upptäcka och ingripa i negativa konsekvenser för de mänskliga rättigheterna i all sin verksamhet, inklusive eventuella negativa konsekvenser för de mänskliga rättigheterna som eventuellt sker i dess leveranskedja.

### Skyldigheter som gäller arbetsvillkoren och arbetsförhållanden

#### Förbud mot barnarbete

*Underliggande konventioner: ILO nr 138 och 182, FN:s konvention om barnets rättigheter, artikel 32*

Arbete som utförs av barn (barnarbete) är förbjudet, förutom de avvikelser som motiveras i ILOs konvention nr 138. Barn får inte utföra sådant arbete som försvårar barnets studier eller är skadligt för barnets hälsa eller utveckling.

Med barn avses här en person som:

* är under 15 år eller under den minimiålder som krävs i den nationella lagstiftningen, om den är högre än 15 år; och
* är under den ålder då den nationella läroplikten i den grundläggande utbildningen upphör.

Barn under 18 år kan endast arbeta i uppgifter som på grund av deras karaktär eller förhållanden inte är skadliga för barnens hälsa, säkerhet eller moral. Barn under 18 år får inte utföra natt- eller övertidsarbete.

Om barnarbete upptäcks ska leverantören ingripa i situationen och säkerställa att barnets bästa förverkligas i samarbete med arbetsgivaren, barnet och barnets familj samt vid behov med andra instanser.

#### Förbud mot tvångsarbete

*Underliggande konventioner: ILO nr 29 och 105.*

Tvångsarbete är förbjudet. Med beteckningen tvångsarbete förstås varje arbete eller tjänst som avfordras en person under hot om något slag av straff och till vars utförande ifrågavarande person inte har erbjudit sig av fri vilja. Tvångsarbete kan identifieras med hjälp av ILOs indikatorer för tvångsarbete.[[3]](#footnote-4)

Förutom tvångsarbete är slavarbete, arbete som krävs för betalning av skulder och icke-frivilligt arbete som utförs av fångar förbjudna. Alla arbetsförhållanden ska vara frivilliga och arbetstagaren ska alltid ha rätt att säga upp arbetsavtalet med en rimlig uppsägningstid.

Ett skriftligt arbetsavtal ska ingås med arbetstagaren på ett språk som arbetstagaren förstår.

Arbetsgivarna och arbetsförmedlingsagenter får inte inneha eller på något annat sätt gömma, konfiskera eller förstöra eller neka arbetstagarna åtkomst till identitetshandlingar och uppehållstillstånd som tillhör dem. Om förpliktelser i den nationella lagstiftningen förutsätter temporärt innehav av handlingar, ska de omedelbart lämnas tillbaka till arbetstagaren när det är möjligt.

Rekryteringsarvoden eller avgifter i anknytning till rekrytering får inte krävas av arbetstagarna[[4]](#footnote-5). Om sådana avgifter upptäcks, ska avgifter som betalats av arbetstagare returneras till dem. Arbetstagaren ska säkerställa att arbetstagarna inte heller har varit tvungna att betala rekryteringsarvoden eller avgifter i anknytning till rekrytering till arbetsförmedlingsagenter eller andra instanser.

#### Förbud mot diskriminering och trakasserier

*Underliggande konventioner: ILO nr 100 och 111.*

All slags diskriminering på grund av ras, hudfärg, kön, civilstånd, graviditet, religion, socialt eller etniskt ursprung, medborgarskap, fysiska egenskaper, ålder, politiska åsikter, facklig organisering och sexuell läggning samt all annan diskriminering är förbjuden.

Med diskriminering avses olika behandling av personer av vilket slag som helst, till exempel separering, förakt eller favorisering som inte baserar sig på arbetsuppgiftens krav eller karaktär, utan tyder på ojämlik behandling som beror på attityder.

Leverantören ska stödja acceptans av mångfald och jämlika möjligheter för arbetstagarna. Diskriminerade grupper ska vid behov också stödjas med positiv särbehandling.

Ofredande och trakasserier av arbetstagare är förbjudet. Med ofredande och trakasserier avses omänsklig behandling av arbetstagarna, inklusive sexuella trakasserier och sexuellt utnyttjande, fysiska bestraffningar, psykiskt eller fysiskt tvång och trakasserier samt hot om sådan behandling.

#### Organisationsfrihet

*Underliggande konventioner: ILO nr 87 och 98.*

Arbetsgivaren respekterar arbetstagarnas rätt och frihet till facklig organisering och kollektiva förhandlingar. Med dessa avses olika formella och informella samarbetsformer, vars syfte är att stödja och tillsammans försvara arbetstagarens intressen på arbetsplatsen och i arbetsgemenskapen. Arbetsgivaren ska informera arbetstagarna om denna rättighet. I stater, där organisationsfriheten inte har erkänts fullt ut, inför och stöder arbetsgivaren tillvägagångssätt, vars syfte är att möjliggöra möten och förhandlingar mellan arbetstagarna eller deras representanter som de fritt har valt och ledningen på arbetsplatsen angående frågor som gäller löner och arbetsförhållanden, utan rädsla för negativa konsekvenser.

#### Löner och arbetstider

Lön ska betalas direkt till arbetstagaren vid avtalad tidpunkt i sin helhet. Inga avdrag får göras på lönen eller andra förmåner i disciplinsyfte, och inga andra avdrag än sådana som specificeras i den nationella lagstiftningen.

I samband med utbetalning av lönen ska arbetstagaren få ett skriftligt lönebesked eller en motsvarande specifikation, där han eller hon kan kontrollera att lönen är korrekt.

Lön som betalas till arbetstagare får under inga omständigheter vara lägre än den gällande minimilön som tillämpas på branschen i fråga i arbetslandet eller minimilön enligt tillämpligt kollektivavtal, beroende på vilken som är högre.

**[ANVISNING FÖR BESTÄLLAREN: LÄGG TILL FÖLJANDE KAPITEL OM DU KRÄVER EN LÖN SOM ÄR TILLRÄCKLIG FÖR LEVNADSKOSTNADERNA och ta bort textens fetstil: Den lön som betalas till arbetstagarna ska vara tillräcklig för levnadskostnaderna och täcka arbetstagarnas och deras familjers grundläggande behov. Med lön som är tillräcklig för levnadskostnader avses en kompensation som betalas till arbetstagaren för en normal arbetsvecka (utan övertidsarbete) och som är tillräcklig för att trygga arbetstagaren och hans eller hennes familj en skälig levnadsstandard på arbetsorten. Till en skälig levnadsstandard hör bland annat mat, vatten, boende, utbildning, hälsovård, kostnader för kollektivtrafik, kläder och andra viktiga behov. Dessutom ska en del av lönen bli över för oförutsedda utgifter.]**

Övertidsarbete ska vara frivilligt. Arbetstagarna ska betalas övertidsersättningar enligt lagstiftningen, branschens praxis eller tillämpligt kollektivavtal, beroende på vilka som är de högsta. Övertidsersättningar ska specificeras tydligt i lönebeskedet.

Arbetstagaren ska ha minst en vilodag för varje arbetsperiod på sju dagar. Antalet arbetstimmar får inte vara högre 60 timmar i veckan eller överskrida maximiantalet enligt lagstiftningen för arbetsplatsen, inklusive övertidsarbete. Maximiantalet timmar får överskridas endast på grund av en olycka som har inträffat eller är nära förestående, force majeure eller brådskande reparations- eller underhållsarbete, emellertid endast i den omfattning som detta är nödvändigt, så att detta inte orsakar betydande olägenheter för det regelbundna arbetet för arbetsgivaren.

Frånvaro, såsom semester, sjukdom eller föräldraledigheter, ska ersättas enligt den nationella lagstiftningen.

#### Hälsosam och trygg arbetsmiljö

Arbetsmiljön ska vara hälsosam och trygg för arbetstagarna. Med detta avses att arbetstagaren inte exponeras på arbetsplatsen för förhållanden som kan orsaka fara för arbetstagarens fysiska eller psykiska hälsa, eller att arbetsgivaren säkerställer att arbetstagaren är ändamålsenligt skyddad mot sådan exponering. Det ligger på arbetsgivarens ansvar att skydda arbetstagarna också mot arbetshälsorisker som orsakas av riskfaktorer som inte beror på fysiska faktorer. Till exempel kan risker som gäller utmattningssyndrom eller arbetsrelaterad stress vara sådana faktorer.

Arbetsgivaren förebygger, följer upp och rapporterar om arbetsolyckor, tillbud, hälsorisker och uppkomsten av sjukdomar. Arbetstagarna uppmuntras till att rapportera om sådana olyckor och sjukdomar, tillbud, hälsorisker och eventuella riskfaktorer.

Exponeringsfaktorer och riskfaktorer kartläggas, följs upp och effekterna av dem förebyggs. Arbetsgivaren kartlägger eventuella nödsituationer och utarbetar nödvändiga planer och anvisningar vars syfte ska vara att minimera negativa konsekvenser för arbetstagarna och produktionen. Arbetstagaren vidtar omedelbart korrigerande åtgärder efter att ha fått besked om eventuella exponeringsfaktorer och riskfaktorer. Maskiner och arbetsutrustning som används för att utföra arbetet har ändamålsenliga säkerhetsanordningar och skydd. Det ska finnas brandvarnare eller motsvarande branddetektionssystem i lokalerna.

Utrymningsvägar ska markeras tydligt och man får inte låsa eller blockera dem. Evakueringsövningar ska ordnas regelbundet. Branddetektionssystemen ska testas regelbundet.

Arbetsgivarna ska få utbildning och information om tillvägagångssätt i arbetet, risker och förebyggande av dem, inklusive brandsäkerhet, farliga arbetsuppgifter och första hjälpen. Arbetstagarna ska få ändamålsenlig skyddsutrustning.

Arbetsgivaren ordnar ändamålsenlig företagshälsovård för arbetstagarna.

**[ANVISNING FÖR BESTÄLLAREN: LÄGG TILL FÖLJANDE VILLKOR OM ARBETET UTFÖRS I SÅ KALLADE RISKLÄNDER och ta bort textens fetstil: Arbetsgivaren säkerställer att arbetstagarna har tillgång till ändamålsenliga tvättrum och toaletter samt pausrum, drickbart vatten samt möjligheten att laga mat och förvara personliga tillhörigheter.]**

### Miljöskydd

Vid varutillverkningen och tjänsteproduktionen ska tillvägagångssätten iakttas enligt Wienkonventionen och Montrealprotokollet, Baselkonventionen, Stockholmskonventionen och PIC-konventionen som anges ovan i punkt ”A. Internationella konventioner” samt den nationella miljölagstiftningen.

Leverantören ser till att de varor och tjänster som den säljer produceras ansvarsfullt med tanke på miljön. Leverantören mäter och följer upp vilka miljö- och klimateffekter dess verksamhet och leveranskedja har och har som mål att ständigt förbättra miljövänligheten i sin verksamhet samt minska användningen av material och avfallsproduktionen. Leverantören har som mål att genomföra en miljökonsekvensbedömning som omfattar hela livscykeln för de varor och tjänster som leverantören producerar och ställer på hela sin leveranskedja krav som gäller miljövänlighet och minskning av koldioxidavtrycket.

**[ANVISNING FÖR BESTÄLLAREN: F-avsnittet nedan kan tas bort om föremålet för upphandling inte innehåller konfliktmineraler. Dessa används vanligen i elektronikindustrin. Om du lägger till följande punkt, ta bort textens fetstil. Ta bort denna anvisning.]**

### Konfliktmineraler

***Se OECD:s riktlinjer om iakttagandet av aktsamhetsprincipen som gäller leveranskedjor för mineraler som importeras från konfliktområden och områden med hög risk[[5]](#footnote-6)***

**Guld, tantal, tenn och volfram som produceras i konfliktområden och områden med hög risk är konfliktmineraler.**

**Leverantören tillämpar en verksamhetspolicy som följer OECD:s riktlinjer eller en annan motsvarande verksamhetspolicy för att förhindra negativa konsekvenser i anknytning till mineraler som kommer från konfliktområden och områden med hög risk. Leverantören förutsätter och övervakar att verksamhetspolicyn iakttas i leveranskedjan. Leverantören har som syfte att minska användningen av konfliktmineraler.**

**Leverantören har som mål att den och företagen i dess leveranskedja endast skaffar konfliktmineraler som behövs i produktionen av de varor som avses i upphandlingsavtalet från ansvarsfulla smältverk. Ansvarsfulla smältverk kan identifieras med hjälp av förteckningar som har tagits fram av tredje parter, till exempel:** [**http://www.responsiblemineralsinitiative.org/conformant-smelter-refiner-lists/**](http://www.responsiblemineralsinitiative.org/conformant-smelter-refiner-lists/)**.**

### Bekämpning av korruption

*Underliggande konventioner: Förenta nationernas konvention mot korruption*

Leverantören erbjuder inte direkt eller indirekt avgifter eller andra ersättningar för att få eller bevara affärsverksamheter eller för att uppnå oförtjänt nytta i sin verksamhet.

Leverantören ber inte direkt eller indirekt om och tar inte emot avgifter eller andra ersättningar av en tredje part, så att detta kan påverka objektiviteten i leverantörens beslut som gäller affärsverksamheten.

## Slutbestämmelser

**Överensstämmelse med kraven**

Syftet med leveranskedjans transparens är att garantera att de skyldigheter som ställs i denna Code of Conduct iakttas. Leverantören och/eller dess moderbolag ger ut årligen en ansvarsrapport.

Beställaren kan i syfte att iaktta skyldigheterna kräva att leverantören ska uppvisa redogörelser och dokument, korrigera observerade brister och lägga fram redogörelser för genomförandet av korrigerande åtgärder. Beställaren genomför en revision av leverantören och/eller dess underleverantörer enligt villkoren i upphandlingsavtalet.

Leverantören ska säkerställa genom avtal att villkoren i upphandlingsavtalet och kraven enligt denna Code of Conduct genomförs både i dess egna verksamheter och i leveranskedjan.

**Rapportering av överträdelser**

Beställaren kan meddelas om verksamhet som strider mot denna Code of Conduct enligt följande:

[ange här anmälningskanal eller andra kontaktuppgifter, till exempel e-post]

1. <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf>, på finska [TEM 36/2013 (tem.fi)](https://tem.fi/documents/1410877/2870803/Yrityksi%C3%A4%2Bja%2Bihmisoikeuksia%2Bkoskevat%2Bohjaavat%2Bperiaatteet_su.pdf/ba12d115-4b4d-47e8-a94c-af07956a032a/Yrityksi%C3%A4%2Bja%2Bihmisoikeuksia%2Bkoskevat%2Bohjaavat%2Bperiaatteet_su.pdf) [↑](#footnote-ref-2)
2. <http://mneguidelines.oecd.org/guidelines/> [↑](#footnote-ref-3)
3. ILO, Indicators of Forced Labour, <http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_203832/lang--en/index.htm>. Indikatorer är bland annat: utnyttjande av utsatt position, begränsning av rörelsefrihet eller isolering, fysiskt eller sexuellt våld, hotelser, avlägsnande av identitetshandlingar, uteblivna löner, skuldförhållande, ständigt övertidsarbete eller andra arbets- och boendeförhållanden som tyder på utnyttjande. Se även EU-kommissionens riktlinjer för att förebygga tvångsarbete i leveranskedjor: [New EU guidance helps companies to combat forced labour in supply chains - Trade - European Commission (europa.eu)](https://trade.ec.europa.eu/doclib/press/index.cfm?id=2287) [↑](#footnote-ref-4)
4. ILO, Definition of recruitment fees and related costs, [wcms\_536755.pdf (ilo.org)](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_536755.pdf) [↑](#footnote-ref-5)
5. [Guidelines for MNEs - Organisation for Economic Co-operation and Development (oecd.org)](https://mneguidelines.oecd.org/mining.htm) Se även [Conflict Minerals Regulation - Trade - European Commission (europa.eu)](https://ec.europa.eu/trade/policy/in-focus/conflict-minerals-regulation/) [↑](#footnote-ref-6)