



Bilagan Minimikrav på ansvarstagande (Code of Conduct) och användningen av den i offentlig upphandling

Innehåll

Bilagan Minimikrav på ansvarstagande (Code of Conduct) och användningen av den i offentlig upphandling.....	1
1. Sammanfattning	2
1.1. Så här respekterar du arbetstagarnas mänskliga rättigheter och grundläggande rättigheter i arbetslivet vid upphandling.....	2
1.2. Bedömnings- och uppföljningsprocessen	2
2. Inledning.....	2
2.1. Åtgärdsprogrammet för verkningsfull offentlig upphandling har gett ut avtalsvillkor för socialt ansvarstagande	2
2.2. Social hållbarhet	3
2.3. Mänskliga rättigheter har tryggats i internationella konventioner.....	3
2.4. Mänskliga rättigheter kan främjas genom offentlig upphandling	4
3. Gör först en riskanalys av föremålet för upphandling	4
3.1. Riskanalysens syfte	4
3.2. Att göra en riskanalys.....	5
3.3. Faktorer som ska analyseras	5
3.4. Preciserande frågor	6
3.5. Riskbedömning och åtgärder	7
4. Inkludera separata avtalsvillkor som en del av upphandlingsavtalet och övervaka dem under avtalsperioden.....	8
4.1. Inkludera avtalsvillkor som gäller tillämpning av Code of Conduct i upphandlingsavtalet	8
4.2. Avtalsvilkorens centrala innehåll.....	8
5. Bifoga till upphandlingsavtalet Code of Conduct-bilagan, dvs. minimikraven på socialt ansvarstagande.....	10
5.1. Så här använder du Code of Conduct-bilagan	10
5.2. Mer information: Bakgrund till Code of Conduct-bilagan och dess centrala innehåll.....	11
6. Länkar och mer information.....	17

1. Sammanfattning

1.1. Så här respekterar du arbetstagarnas mänskliga rättigheter och grundläggande rättigheter i arbetslivet vid upphandling

Gör en riskanalys av föremålet för upphandlingen. Anvisningar finns i kapitel 3.

Om det i upphandlingen på basis av riskanalysen förekommer en risk för kränkningar av arbetstagarnas mänskliga rättigheter, inkludera Code of Conduct-bilagan i upphandlingsavtalet och bifoga de avtalsvillkor som gäller detta som ett eget kapitel i avtalet.

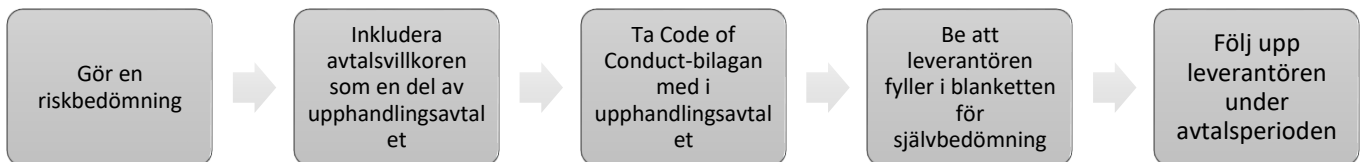
Följ upp leverantörens och leveranskedjans verksamhet under avtalsperioden och ingrip vid behov i missförhållanden.

Förutsätt av leverantören metoder och verksamhetsprinciper i enlighet med avtalsvillkoren.

Be att leverantören fyller i blanketten för självbedömning och genomför vid behov en inspektion eller kvalitetsrevision.

Uppsägning av avtalet är inte det primära sättet att ingripa i kränkningar!

1.2. Bedömnings- och uppföljningsprocessen



2. Inledning

2.1. Åtgärdsprogrammet för verkningsfull offentlig upphandling har gett ut avtalsvillkor för socialt ansvarstagande

Åtgärdsprogrammet har gett ut för upphandlande enheter minimikrav som gäller socialt ansvarstagande och som är avsedda att ingå i upphandlingsavtal. Dessa är:

- Code of Conduct-avtalsvillkorsbilaga, dvs. minimikrav på ansvarstagande
- Avtalsvillkor som gäller tillämpning av Code of Conduct och som ska införlivas i upphandlingsavtalet
- Dessutom ingår i materialet en blankett för självbedömning som kan användas i avtalsuppföljningen mellan den upphandlande enheten och leverantören under avtalsperioden.

Minimikraven på socialt ansvarstagande är avsedda för situationer, där det finns ett behov av att säkerställa tryggheten av mänskliga rättigheter och grundläggande rättigheter i arbetslivet, när det är fråga om upphandlingar från så kallade riskländer och i riskbranscher.

Dessa anvisningar gäller användningen av ovan nämnda handlingar. Upphandlande enheter ombeds att bekanta sig med anvisningarna innan de inkluderas i anbudsbegäranden.

Avtalsvillkoren, bilagan och blanketten för självbedömning har publicerats på finska och svenska. Code of Conduct-bilagan har dessutom publicerats på engelska så att man kan sända den som sådan till leverantörens leveranskedja.

Handlingarna har beretts vid Hansel Ab på uppdrag av finansministeriet.

2.2. Social hållbarhet

Till social hållbarhet, dvs. socialt ansvarstagande hör bland annat respekt för mänskliga rättigheter och grundläggande rättigheter i arbetslivet samt främjande av genomförandet och övervakningen av dem i olika skeden av leveranskedjan.

Det är viktigt att identifiera upphandling av sådana produkter eller tjänster där det kan förekomma en större risk för kränkningar av mänskliga rättigheter och grundläggande rättigheter i arbetslivet.

Problem kan förekomma:

- i utländska leveranskedjor (vid upphandling av råmaterial, i olika skeden av tillverkningen av komponenter och halvfabrikat, vid montering, tillverkning eller slutbehandling av produkter) och
- även i tjänstproduktion som sker i Finland, till exempel på byggarbetsplatser, inom jordbruket eller i städ- eller restaurangtjänster.

En riskbedömning av den sociala hållbarheten ska göras innan upphandlingen inleds.

2.3. Mänskliga rättigheter har tryggats i internationella konventioner.

Mänskliga rättigheter är grundläggande rättigheter som har tryggats i mellanstatliga konventioner. Konventionerna är bindande för de stater som har undertecknat dem.

Företag kan inte bryta mot konventioner om mänskliga rättigheter, eftersom dessa är mellanstatliga konventioner, men företag kan bryta mot den lokala lagstiftningen. Man ingriper i grova brott mot mänskliga rättigheter med den lokala strafflagstiftningen.

Individer och företag ska respektera mänskliga rättigheter i sin verksamhet samt undvika att ha negativa effekter på de mänskliga rättigheterna. Företag omfattas av aktsamhetsplikt (due diligence). De ska enligt plikten bedöma sin egen verksamhet samt identifiera eventuella risker för kränkningar av de mänskliga rättigheterna.

Med negativa konsekvenser för de mänskliga rättigheterna avses situationer där någon handling försämrar eller förhindrar personens möjlighet eller förmåga att åtnjuta sina mänskliga rättigheter.

Företagen har fått anvisningar för och branschspecifika uppförandekoder om respekt för mänskliga rättigheter samt rekommendationer om respekt för mänskliga rättigheter.

- Sådana är till exempel FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter (2011), OECD:s riktlinjer för multinationella företag och OECD:s vägledning om tillbörlig aktsamhet samt Internationella arbetsorganisationens ILOs trepartsdeklaration om principer som rör multinationella företag och socialpolitik (2017).

I EU pågår beredningen av direktivet som gäller företagsansvar och motsvarande lagstiftning bereds även i Finland.

2.4. Mänskliga rättigheter kan främjas genom offentlig upphandling

Upphandlande enheter kan även kräva av **företag som är deras leverantörer** effektiv riskhantering för att förhindra att kränkningar av mänskliga rättigheter och grundläggande färdigheter samt korruption.

Detta förutsätter **information om produktens leveranskedja** och produkter och komponenter som används i tillverkningen samt risker för social hållbarhet i anknytning till tillverkningen.

Den upphandlande enheten kan som avtalsvillkor av leverantören förutsätta iakttagande av skyldigheter som gäller social hållbarhet i sin leveranskedja, dvs. minimikraven på ansvarstagande (s.k. code of conduct).

Utgångspunkten är att **leverantören förbinder sig till att tillverkningen av produkten sker i förhållanden som följer Code of Conduct-villkoren** i det fall att minimikraven enligt villkoren överskrider skyldigheterna i den nationella lagstiftningen.

Detta förutsätter **samarbete** under avtalets giltighet mellan den upphandlande enheten och leverantören samt övervakning av att skyldigheterna uppfylls.

- Skyldigheterna och kontrollrätten tas med i avtalsvillkoren som en del av upphandlingsavtalet.

3. Gör först en riskanalys av föremålet för upphandling

3.1. Riskanalysens syfte

Syftet med riskanalysen är att den upphandlande enheten **identifierar särskilt de upphandlingar, vars värde i euro är betydande och som kan innehålla en större risk för kränkningar av de mänskliga rättigheterna.**

- Eftersom FN:s vägledande principer och OECD:s vägledning är **rekommendationer** särskilt för multinationella företag, vars leveranskedjor kan vara internationella, står det inskrivet i principerna och vägledningen för företag att de **särskilt ska fokusera på sådana situationer där risken för kränkningar av de mänskliga rättigheterna är som störst, om företaget har många aktörer i sin leveranskedja.**
- I FN:s vägledande principer punkt 17 och i dess förklaring konstateras detta enligt följande:
 - "Företagen bör genomföra en konsekvensanalys (due diligence) när det gäller de mänskliga rättigheterna för att identifiera, förhindra, begränsa och redogöra för hur de åtgärdar sin negativa påverkan på de mänskliga rättigheterna. Processen bör innefatta att bedöma faktisk och potentiell påverkan på de mänskliga rättigheterna, att införliva och agera utifrån

dessa iakttagelser, att följa upp vidtagna åtgärder och kommunicera vilka åtgärder som vidtas.”

- ”När företag har ett stort antal verksamheter i sin värdekedja kan det vara oskäligt svårt att genomföra en konsekvensanalys (due diligence) i fråga om en negativ påverkan på de mänskliga rättigheterna för dem alla.”
- ”I sådana fall bör företag identifiera allmänna områden där risken för negativ påverkan på de mänskliga rättigheterna är som störst, oavsett om det beror på miljön i vilken vissa leverantörer eller kunder bedriver sin verksamhet, verksamheten i sig, produkterna eller tjänsterna eller andra relevanta omständigheter.”

3.2. Att göra en riskanalys

Med hjälp av en riskanalys kan den upphandlande enheten utreda om det föreligger risk för att **tillverkningen av en produkt eller produktionen av en tjänst som ska upphandlas sker i sådana förhållanden** att de mänskliga rättigheterna och de grundläggande rättigheterna i arbetslivet kränks och att arbetstagarna eller den lokala befolkningen blir utsatta för negativa konsekvenser för de mänskliga rättigheterna.

I riskanalysen utreds hur sannolik risken är och den negativa konsekvensens omfattning. Då analyseras bland annat följande:

- Produktionsland (s.k. riskland)
- Kända problem
- Leveranskedjans komplexitet
- Andra uppgifter om det är möjligt att få sådana:
 - Produktionsprocessen och -sättet
 - Arbetsmiljön
 - Arbetskraftens karaktär.

Dessutom bedöms i analysen risker i förhållande till upphandlingens värde, marknadssituationen och i förhållande till andra riskfaktorer i anknytning till upphandlingen.

Tolkningen av analysresultaten påverkas av de riskfaktorer som gäller för föremålet för upphandlingen samt upphandlingens värde, och därför ska resultaten tolkas från fall till fall.

3.3. Faktorer som ska analyseras

Utredning av eventuella risker för de mänskliga rättigheterna ska göras på förhand i upphandlingens förberedelsefas. Då söker man information och analyserar följande:

- **Produktionsland:**
 - I vilket land tillverkas produkten? Hör den i fråga om respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande rättigheterna i arbetslivet till så kallade riskländer?
- **Tidigare kända problem:**
 - Har det tidigare rapporterats om oegentligheter i branschen i fråga?
 - Man har rapporterat om dåliga arbetsförhållanden bland annat i kläd-, elektronik-, sjukhusutrustnings- och gruvindustrin samt inom jordbruket, livsmedelsproduktionen och byggbranschen.
- **Leveranskedjan:**

- Hurdan är den? I vilken del av leveranskedjan föreligger den största risken för att arbetstagarnas mänskliga rättigheter kränks?
- Innehåller leveranskedjan flera faser? Är det sannolikt att den har flera underleverantörer eller underleverantörstrappor?
- **Produktionsprocessen och -sättet samt arbetsmiljön:**
 - Hurdan är produktionsprocessen? Vilka processkedan (arbetskraftsintensitet, det manuella arbetets andel) förekommer i produktionen av varan? Finns det några kända risker i anknytning till arbetsmiljön, arbetshälsan eller arbetsförhållandena?
- **Arbetskraft:**
 - Vilken slags arbetskraft används vanligen i motsvarande produktion? Finns det säsongsarbetare, gästarbetare?

3.4. Preciserande frågor

Hur utreder jag om landet hör till så kallade riskländer?

- Vanligen är europeiska länder, USA, Kanada, Japan, Australien och Nya Zeeland inte riskländer. Det förekommer emellertid kränkningar mot de mänskliga rättigheterna också i så kallade västländer.
- Olika instanser har gett ut förteckningar över riskländer. Sådana är bland annat Amfori BSCI, OECD och Världsbanken.

Hur vet jag om man tidigare har rapporterat om problem i branschen i fråga?

- Olika instanser ha också gett ut förteckningar över riskbranscher. Sådana är till exempel i Finland Finnwatch, i Sverige Swedwatch och i Norge Divisjon for offentlige anskaffelser.

Vad bör utredas i fråga om leveranskedjans komplexitet?

- Ingår i tillverkningen av produkten många olika faser (antingen i fråga om råmaterial, produktdelar eller komponenter)?
- Är antalet underleverantörer stort eller är det typiskt att det förekommer underleverantörs/upphandlingskedjor?
- Är behandlingen av de råvaror och material som behövs i produktionsprocessen och/eller tillverkningskedan arbetskraftsintensiva och befinner sig råvaruleverantörerna och/eller tillverkningen utanför Europa?
- Används så kallade konfliktmineraler vid tillverkningen av produkten? Sådana är tenn, tantal, volfram och guld, mer information finns i punkt 5.2.14 i denna anvisning.
- Produkter, i vars tillverkning används flera mellanprodukter, komponenter eller råvaror, är ofta de mest svårtolkade i fråga om leveranskedjan och det är mer utmanande att hantera dem.

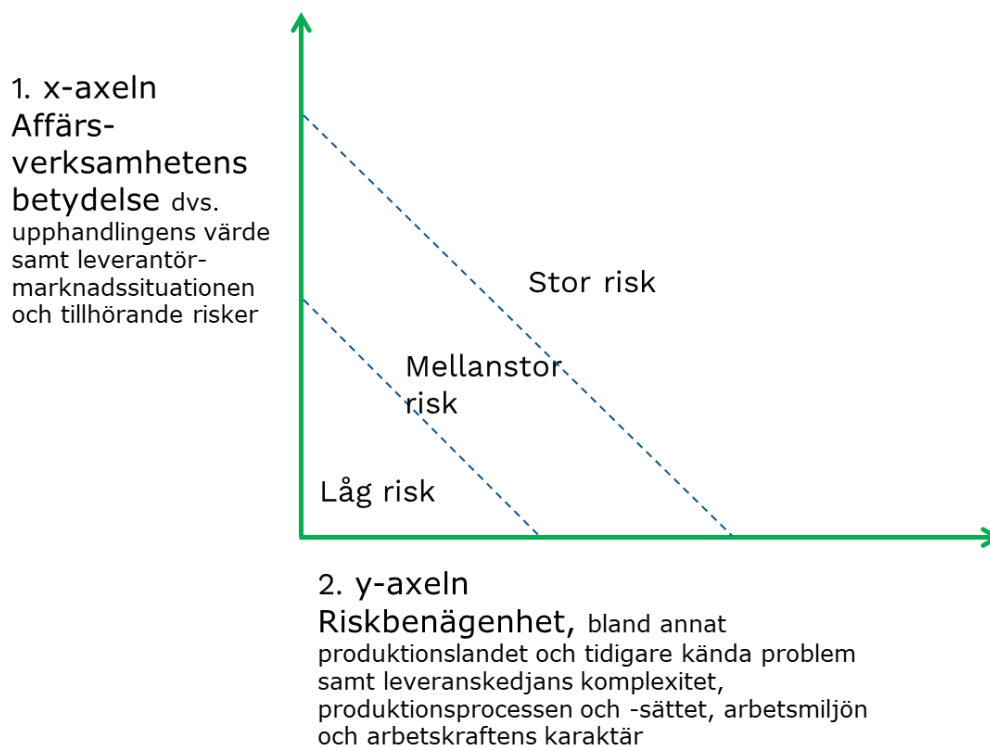
Vad bör man utreda närmare i fråga om produktionsprocessen och -sättet och arbetsmiljön?

- Vilka processkedan har produktionen av varan? Är den arbetskraftsintensiv, dvs. produktionen är inte automatiserad eller maskiner används endast delvis i tillverkningen. Hur stor är det manuella arbetets andel?
- Är det känt att arbetstagarna inte har möjligheter till pauser eller tillgång till tvättrum och toaletter eller dricksvatten?
- Består anordningen eller produkten av ett stort antal delar eller delkomponenter som förutsätter montering för hand utanför Europa?

Vad bör utredas närmare i fråga om arbetskraften?

- Vilken slags arbetskraft används vanligen i motsvarande produktion?
- Används säsongsarbetare, deltidsanställda eller gästarbetare, eftersom risken för att arbetstagarnas mänskliga rättigheter begränsas och för att det förekommer problem i arbetsmiljön och förhållandena är större i produktion som utnyttjas ovan nämnda arbetskraft.

3.5. Riskbedömning och åtgärder



Om upphandlingen innehåller risker, komplettera anbudshandlingarna med följande krav och villkor:

- Inhemsk riskfylld upphandling:
 - Avtalsvillkoren
 - Utredningar enligt lagen om beställarens utredningsskyldighet och/eller
 - Annan utredning eller åtgärd
 - Tillsyn under avtalsperioden
- Utländsk riskfylld upphandling:
 - Code of Conduct-bilagan och avtalsvillkoren
 - Certifikat och andra verifieringsmedel
 - Tillsyn under avtalsperioden: enkäten för självbedömning, kontroll, en revision som genomförs av en tredje part

4. Inkludera separata avtalsvillkor som en del av upphandlingsavtalet och övervaka dem under avtalsperioden

4.1. Inkludera avtalsvillkor som gäller tillämpning av Code of Conduct i upphandlingsavtalet

Inkludera avtalsvillkoren som ett eget kapitel i upphandlingsavtalet. Villkoren finns i det separata dokumentet "Avtalsvillkor som gäller Code of Conduct".

De punkter som den upphandlande enheten ska fylla i anges med **grå** färg i exempeldokumentet. De avtalsvillkor, som du kan ändra eller ta bort efter eget gottfinnande, anges med **fetstil**.

Kom också ihåg att lägga till **Code of Conduct-bilagan** som bilaga till upphandlingsavtalet.

Vid behov kan du dessutom lägga till leverantörens **blankett för självbedömning** som bilaga till upphandlingsavtalet.

- Ändra vid behov blanketten för självbedömning.
- Blanketten innehåller färdigt frågor enligt punkt "Åtgärder och policyer" i avtalsvillkoren.

4.2. Avtalsvillkorens centrala innehåll

4.2.1. Genom avtalet förbinder sig leverantörer till att iaktta minimikraven på ansvarstagande

Enligt avtalsvillkoren förbinder sig leverantören till att iaktta minimikraven på ansvarstagande (Code of Conduct-bilagan) eller villkor som i fråga om innehåller motsvarar dem.

- CoC-bilagan finns också på engelska, och leverantören kan skicka den till sin leveranskedja.
- I samtliga fall är det inte rimligt att förutsätta att leverantören ska bifoga uttryckligen denna CoC-bilaga till sina egna underleveransavtal – leverantören kan ha hundratals underleveransavtal och de kan redan innehålla bestämmelser om jämförbara skyldigheter.

Leverantören ska i samtliga fall aktivt försäkra sig om att de produkter som omfattas av upphandlingsavtalet tillverkas i förhållanden som iakttar minimikraven på ansvarstagande, dvs. Code of Conduct-bilagan.

Dessutom ska leverantören se till att arbete som utförs i Finland ska följa åtminstone de minimivillkor för ett anställningsförhållande som enligt finsk lag och bestämmelserna i kollektivavtalen ska iakttas i likartat arbete. Villkoret utgår från lagen om offentlig upphandling.

De villkor som ingår i upphandlingsavtalet innehåller även påföljder och tillvägagångssätt om avvikelser observeras och om de inte genast åtgärdas.

4.2.2. Åtgärder och policyer

Leverantören ska tillämpa de policyer och förfaranden som anges i avtalsvillkoren. Man behöver inte automatiskt leverera dem till beställaren. Leverantören väljer språket i

dokumentet, vilket betyder att de inte behöver översättas till finska eller svenska. Beställaren kan förutsätta att leverantören rapporterar hur dessa skyldigheter har uppfyllts.

- Ansvarspolicyn, som innehåller skyldigheten att iaktta de minimikrav som anges i Code of Conduct eller i fråga om innehållet motsvarande minimikrav; dessa skyldigheter ska kommuniceras till leverantörens leveranskedja;
- En utnämnd person på chefsnivån som ansvarar för tillsynen av ovan nämnda skyldigheter;
- Förfarande för genomförande av regelbundna riskbedömningar samt för identifiering och prioritering av risker;
- Förfarande för kontinuerlig uppföljning av verksamheten för att säkerställa att verksamheten är kompatibel med minimikraven på ansvarstagande;
- Förfarande för att förebygga missförhållanden och avvikelser och för att minska och eliminera deras negativa effekter.

4.2.3. Kontroller och uppföljning

Beställaren har rätt att inspektera leverantörens verksamhet för uppföljning av iakttagandet av skyldigheter. Kontrollen kan utvidgas till att också gälla för underleverantörer, till exempel en produktionsanläggning, och leverantören har skyldighet att medverka.

Kontrollmetoder är:

- Blanketten för självbedömning
- Eventuella andra utredningar som krävs av beställaren
- Annan inspektion som utförs av beställaren
- Revision som utförs av en tredje, oberoende part

4.2.4. Blanketten för självbedömning

Till dokumenthelheten hör också en blankett för självbedömning som den upphandlande enheten kan skicka till leverantören som ska fylla i den.

Blanketten för självbedömning är den primära kontrollmetoden och utifrån den bedöms om det finns anledning att ordna mer omfattande kontroller.

- Den upphandlande enheten fyller i på förhand i punkt 1 på blanketten upphandlingsavtalets namn samt de produkter eller tjänster som är föremål för självbedömning. Till exempel kan självbedömningen i fråga om upphandling av presentationsteknik riktas till projektorer som monteras i förhandlingslokaler.

Med blanketten för självbedömning ställs frågor om saker som har förutsatts i avtalsvillkoren som gäller Code of Conduct. Sådana är bland annat leverantörens policyer och förfarandesätt samt uppföljning av verksamhetens ansvarstagande.

På blanketten ställs även frågor om produktionsanläggningarna.

Den punkt, som gäller lön som är tillräcklig för levnadskostnader ska tas bort, om detta inte krävs i Code of Conduct.

4.2.5. Påföljder för försummelse av skyldigheter

1. Av leverantören begärs inom utsatt tid en **plan över korrigerande åtgärder**

- Skriv in i avtalet inom vilken tidsfrist detta förutsätts.

2. **Betalning av gottgörelse** om Leverantören inte lämnar in eller genomförs ovan nämnda plan

- Komplettera avtalet med beloppet på den erforderliga gottgörelsen.

3. **Begränsning av beställningar** för en viss tid tills förseelsen har åtgärdats

- Denna punkt är möjlig endast om upphandlingsavtalet tillåter separata beställningar. I annat fall tas punkten bort från avtalsvillkoren.

4. **Uppsägning av avtalet** om korrigerande åtgärder inte genomförs och om maximibeloppet för gottgörelsen har betalats

- Obs. uppsägning av avtalet är den sista utvägen.

4.2.6. Lön som är tillräcklig för levnadskostnader

I avtalsvillkoren finns en valfri punkt som du kan använda för att kräva att leverantören samarbetar för att bidra till att företagen i leveranskedjan betalar till sina arbetstagare en lön som är tillräcklig för deras levnadskostnader. Om punkten tas med i avtalet ska man följa upp att den genomförs under avtalsperioden.

Lön som är tillräcklig för levnadskostnader definieras enligt följande i villkoren:

”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.”

Observera att det lönebelopp som är tillräckligt för levnadskostnader definieras **orts specifikt**, inte på statsnivån, och med det avses annat än eventuell lagstadgad minimilön. Tillämpning av punkten förutsätter kunskaper om hur ett lönebelopp som är tillräckligt för levnadskostnader definieras på arbetsorten.

5. Bifoga till upphandlingsavtalet Code of Conduct-bilagan, dvs. minimikraven på socialt ansvarstagande.

5.1. Så här använder du Code of Conduct-bilagan

5.1.1. Code of Conduct är avsedd särskilt för upphandling av varor i så kallade riskområden

I arbetet inom åtgärdsprogrammet för verkningsfull upphandling har för upphandlande enheter utarbetats en gemensam Code of Conduct-bilaga som kan införlivas i upphandlingsavtalet om den genomförda riskbedömningen förutsätter detta.

Förutom bilagan ska avtalsvillkor, som förpliktar leverantören att följa bilagan, inkluderas i upphandlingsavtalet som ett eget kapitel.

- Se det separata dokumentet "Avtalsvillkor som gäller Code of Conduct".
- Perspektivet i bilagan är utländska upphandlingar av varor. Bilagan lämpar sig särskilt för upphandlingar från så kallade riskländer.
- För inhemska/lokala upphandlingar behöver avtalet inte nödvändigtvis Code of Conduct-bilagan. Då kan man inkludera i upphandlingsavtalet andra villkor som gäller förebyggande av arbetsrelaterat utnyttjande.
 - Se handboken som har tagits fram av HEUNI: Lietonen, A. och Ollus, N. (2021): **Arbetskraftexploatering och offentliga upphandlingar**. Handbok för riskhantering i Finland. HEUNI Report Series N^o 98b. Helsingfors: HEUNI.
 - Code of Conduct-bilagan innehåller anvisningar för att vid behov ändra dem.

5.1.2. Användning av Code of Conduct

Code of Conduct bifogas till upphandlingsavtalet som bilaga och det är ett avtalsvillkor att följa den.

- Om förpliktande villkor i upphandlingsavtalet, se kapitel 4.
- Leverantören ska förpliktas att i sin underleverantörskedja avtala om iakttagandet av minimivillkor med samma innehåll.

Code of Conduct ska bifogas till de övriga avtalsvillkoren redan i anbudsbegäran, så att leverantörerna kan bekanta sig med den före anbudet.

5.1.3. Ändring av Code of Conduct för den egna upphandlingen

De punkter som den upphandlande enheten ska fylla i anges med **grå** färg i exempeldokumentet.

Villkor, som ska övervägas beroende på föremålet för upphandling och bedömningen av riskländer, anges med **fetstil**. Ta bort dessa punkter i andra upphandlingar.

Vi rekommenderar inte att andra punkter ändras. Punkterna utgår från internationella konventioner och exakta formuleringar som har övervägts baserat på dem.

5.2. Mer information: Bakgrund till Code of Conduct-bilagan och dess centrala innehåll

5.2.1. Konventioner bakom Code of Conduct (81 § 1 mom. 5 punkten och bilaga C i lagen om offentlig upphandling)

- Internationella arbetsorganisationens ILOs konvention nr 87 angående föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten;
- ILOs konvention nr 98 angående tillämpning av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten;
- ILOs konvention nr 29 mot tvångsarbete;
- ILOs konvention nr 105 angående avskaffande av tvångsarbete;
- ILOs konvention nr 138 om minimiålder för tillträde till arbete;

- ILOs konvention nr 111 angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning;
- ILOs konvention nr 100 angående lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde;
- ILOs konvention nr 182 om förbud mot och omedelbara åtgärder för att avskaffa de värsta formerna av barnarbete;
- 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.

5.2.2. Dessutom har följande konventioner beaktats:

- 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)
- Förenta nationernas konvention mot korruption (2003)

Dessutom ska gällande lagstiftning i produktionslandet iakttas.

- Om kraven i Code of Conduct överträffar skyldigheterna enligt produktionslandets lagstiftning, ska man följa Code of Conduct.

5.2.3. Terminologi i Code of Conduct-bilagan

Code of Conduct – på svenska: **minimikrav på ansvarstagande**

- Obs. syftet är att bifoga bilagan till avtalet, dvs. som ett avtalsvillkor, varvid den är bindande för leverantören. Därmed är det inte fråga om anvisningar eller etiska riktlinjer, utan förpliktande avtalsvillkor.

Beställare = den upphandlande enheten

Leverantör = företag som beställaren ingår ett upphandlingsavtal med

Arbetsgivare = leverantör eller annat företag i dennes leveranskedja som, deltar i att producera produkter och tjänster för beställaren.

5.2.4. Innehållet i Code of Conduct-villkoren

Inledning

Krav

A. Internationella konventioner

B. Efterlevnad av lagstiftningen

C. Respekt för de mänskliga rättigheterna

D. Skyldigheter som gäller arbetsvillkoren och arbetsförhållanden

- i. Förbud mot barnarbete
- ii. Förbud mot tvångsarbete
- iii. Förbud mot diskriminering och trakasserier
- iv. Organisationsfrihet
- v. Löner och arbetstider
- vi. Hälsosam och trygg arbetsmiljö

E. Miljöskydd

F. Konfliktmineraler

G. Bekämpning av korruption

Slutbestämmelser

5.2.5. Kapitlen A, B och C definierar leverantörens allmänna skyldigheter och avtal och konventioner som utgör grunden för dem

I kapitel A uppräknas internationella konventioner som anger i vilka förhållande varor och tjänster ska produceras. Förteckningen innehåller de avtal och konventioner som anges i lagen om offentlig upphandling.

Enligt kapitel B ska leverantören och dess underleverantörer iaktta den nationella lagstiftningen i det land där varorna och tjänsterna produceras. Om emellertid kraven i Code of Conduct överträffar den lokala lagstiftningen, ska Code of Conduct iakttas.

Enligt kapitel C är leverantören skyldig att respektera de mänskliga rättigheterna i sin egen verksamhet och sina leveranskedjor samt att säkerställa att den själv eller via sin leveranskedja inte är delaktig i att orsaka negativa konsekvenser för de mänskliga rättigheterna.

5.2.6. Kapitel D innehåller arbetsgivarens skyldigheter som gäller arbetsvillkoren och arbetsförhållandena

Kapitel D utgår från Internationella arbetsorganisationen ILOs centrala konventioner som också anges i lagen om offentlig upphandling.

Kapitlet innehåller villkor som gäller följande områden:

- Förbud mot barnarbete
- Förbud mot tvångsarbete
- Förbud mot diskriminering och trakasserier
- Organisationsfrihet
- Löner och arbetstider
- Hälsosam och trygg arbetsmiljö

5.2.7. Förbud mot barnarbete

Definition av vem som är ett barn utgår från ILOs konvention nr 138. I definitionen beaktas även lagen om unga arbetstagare då den hänvisar till lärokursen för den grundläggande utbildningen. Till exempel i Finland gäller den nationella läroplikten i dag till och med för 18-åriga unga.

ILOs konvention nr 138 innehåller motiverade avvikelser vad gäller minimiåldern, och därmed kan inte allt barnarbete kategoriskt förbjudas. Barn under 15 år kan inom ramen för lagstiftningen till exempel uppträda i barnroller eller genomföra arbetspraktik som hör till undervisningen.

Hälsan, säkerheten och moralen hos barn under 18 år skyddas så att man ingte får låta barn utföra arbetsuppgifter som äventyrar dessa. Dessutom får barn under 18 år inte utföra natt- eller övertidsarbete. Punkten baserar sig på ILOs konventioner nr 138 och 182.

Om barnarbete observeras, är inte uppsägning av avtalet det främsta sättet att ingripa, eftersom detta skulle driva barnen i fråga till ännu sämre förhållanden. I villkoren förpliktas leverantören att ingripa i situationen och säkerställa att barnets bästa förverkligas tillsammans med arbetsgivaren, barnets och hans eller hennes familj och vid behov med andra instanser (till exempel socialmyndigheter).

5.2.8. Förbud mot tvångsarbete

Punkten baserar sig på ILOs konventioner nr 29 och 105.

ILO har gett ut indikatorer för att identifiera tvångsarbete, och dessa 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 förteckning över länkar i slutet av anvisningarna

I punkten förpliktas dessutom arbetsgivaren att med arbetstagaren ingå arbetsavtal på ett språk som arbetstagaren förstår. Även rekryteringsavgifter och andra motsvarande avgifter är förbjudna.

5.2.9. Förbud mot diskriminering och trakasserier

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. Förteckningen baserar sig på ILOs konventioner nr 100 och 111.

I villkoren definieras vad som avses med diskriminering, och vid behov förpliktas leverantören att stödja diskriminerade grupper med positiv särbehandling.

I punkten förbjuds även allt slags ofredande och trakasserier av arbetstagarna. 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.

5.2.10. Organisationsfrihet

Enligt punkten ska arbetsgivaren respektera arbetstagarnas rätt och frihet till facklig organisering och kollektiva förhandlingar.

I en del stater är organiseringsfriheten begränsad. Även i sådana stater ska arbetsgivaren emellertid respektera arbetstagarens ovan nämnda rättigheter samt införa tillvägagångssätt som arbetstagarna kan använda för att förhandla med ledningen om frågor som gäller löner och arbetsförhållanden utan rädsla för negativa konsekvenser.

Punkten baserar sig på ILOs konventioner nr 87 och 98.

5.2.11. Löner och arbetstider

Arbetsgivaren ska betala lönen direkt till arbetstagaren och man får inte dra av från lönen 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.

Lönen ska åtminstone motsvara lönerna i branschen i fråga eller minimilön enligt tillämpligt kollektivavtal, beroende på vilken som är högre.

Den regelbundna arbetstiden får vara högst 60 timmar i veckan (om inte den lokala lagstiftningen fastställer en lägre timgräns) och arbetstagaren ska ha minst en vilodag för varje arbetsperiod på sju dagar. Övertidsarbete ska vara frivilligt.

- Arbetstiderna är längre än i Finland. Villkoren som gäller arbetstider och nödarbete utgår från ILOs konventioner samt branschuppförandekoder för multinationella företag.

I punkten ingår även frivilliga villkor för krav på en lön som är tillräcklig för levnadskostnader. Om du tar med denna punkt i villkoren, observera även separata avtalsvillkor i anknytning till dem.

5.2.12. Hälsosam och trygg arbetsmiljö

Det hör till arbetsgivarens ansvar att skydda arbetstagarna mot fysisk och psykisk exponering på arbetsplatsen. Till dem hör även bland annat risker som gäller utmattningssyndrom. Ändamålsenlig företagshälsovård ska ordnas för arbetstagarna.

Arbetsgivaren ska följa upp och rapportera olyckor och tillbud samt arbetsrelaterade sjukdomar och hälsoskador. Exponeringsfaktorer och riskfaktorer ska kartläggas, de ska följas upp och effekterna av dem ska förebyggas.

Utrymningsvägar ska markeras tydligt och man får inte låsa eller blockera dem.

Arbetsgivarna ska få utbildning om tillvägagångssätt i arbetet, risker och förebyggande av dem och de ska få ändamålsenlig skyddsutrustning.

Med tanke på tillverkning i så kallade riskområden finns i punkten ett frivilligt villkor som förpliktar arbetsgivaren att ordna för arbetstagarna ändamålsenliga tvättrum och

toaletter samt pausrum, drickbart vatten samt möjligheten att laga mat och förvara personliga tillhörigheter.

5.2.13. Kapitel E gäller leverantörens miljöskyddsåtgärder

Punkten förpliktar leverantören att handla i enlighet med de miljöskyddsavtala som anges i lagen om offentlig upphandling.

Leverantören ska iaktta den nationella miljölagstiftningen. Leverantören ska se till att varor och tjänster produceras ansvarsfullt med tanke på miljön.

Leverantören är skyldig att mäta och följa upp vilka miljö- och klimateffekter dess verksamhet och leveranskedja har.

För leverantören har dessutom införts skyldigheten att bedöma vilka miljöeffekter de producerade varorna och tjänsterna har under deras livscykel samt att ha som mål att göra verksamheten miljövänligare och också ställa på sin leveranskedja krav som gäller miljövänlighet och minskning av koldioxidavtrycket.

5.2.14. Kapitel F gäller användningen av konfliktmineraler

Kapitel F är frivilligt och lämpar sig främst för upphandling av elektronik. Om föremålet för upphandling inte innehåller sådana mineraler ska kapitlet tas bort.

Guld, tenn, tantal och volfram är konfliktmineraler, om de produceras i högriskområden eller konfliktområden. Risken är att intäkter från råvarorna i fråga används till att finansiera konflikter och att brytningen av dem är förknippad med tvångsarbete och andra risker.

Olägenheter kan förebyggas genom att endast använda ansvarsfulla smältverk. Code of Conduct innehåller en länk till en förteckning över dem. Dessutom förpliktas leverantören att minska användningen av konfliktmineraler i sina produkter.

Konfliktmineraler som har importerats till EU-området (som råvara) omfattas av EU:s konfliktmineralförordning. I Finland omfattas de av lagen om utsläppande på marknaden av konfliktmineraler och malmer av dessa. Importörer omfattas av skyldigheten avseende tillbörlig aktsamhet.

5.2.15. Kapitel G gäller bekämpning av korruption

Kapitlet utgår från Förenta nationernas konvention mot korruption

I punkten förbjuds krav och mottagning av betalningar och andra ersättningar i syfte att uppnå oförtjänt nytta.

Observera att även mutbrott är obligatoriska grunder för uteslutning som föreskrivs i lagen om offentlig upphandling.

5.2.16. Slutbestämmelser och uppföljning av iakttagandet av skyldigheter

Av leveranskedjan förutsätts transparens.

Beställaren har rätt att kräva att leverantören ska uppvisa redogörelser och dokument, korrigera observerade brister och lägga fram redogörelser för genomförandet av korrigerande åtgärder. Beställaren kan även inspektera och/eller genomföra en revision om leverantören och dess underleverantörer.

Beställaren ska försäkra sig om att upphandlingsavtalet innehåller nödvändiga villkor om inlämning av redogörelser och revisioner. Se här ett separat dokument som beskriver avtalsvillkoren.

Förseelser kan anmälas till exempel via beställarens anmälningskanal.

6. Länkar och mer information

- Information om mänskliga rättigheter: [Ihmisoikeudet.net](http://ihmisoikeudet.net) (på finska)
- FN:s [mål för hållbar utveckling](#) - Agenda2030
- FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter (2011): [Guiding Principles for Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework | UN Global Compact](https://tem.fi/documents/1410877/3438838/Nationellt+genomf%C3%B6rande+av+FNs+v%C3%A4gledande+principer+f%C3%B6r+f%C3%B6retag+21102014.pdf), på svenska <https://tem.fi/documents/1410877/3438838/Nationellt+genomf%C3%B6rande+av+FNs+v%C3%A4gledande+principer+f%C3%B6r+f%C3%B6retag+21102014.pdf>
- OECD:s riktlinjer för multinationella företag: [Guidelines - Organisation for Economic Co-operation and Development \(oecd.org\)](https://www.regeringen.se/contentassets/0c3dc5f9676c4c3cbbbff817d939b024/oecds-riktlinjer-for-multinationella-foretag---en-handbok), på svenska <https://www.regeringen.se/contentassets/0c3dc5f9676c4c3cbbbff817d939b024/oecds-riktlinjer-for-multinationella-foretag---en-handbok>
- OECD:s vägledning om tillbörlig aktsamhet: [OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct - OECD](#) (2018)
- ILOs trepartsdeklaration om principer som rör multinationella företag och socialpolitik (2017): [Tripartite declaration of principles concerning multinational enterprises and social policy \(MNE Declaration\) - 5th Edition \(March 2017\) \(ilo.org\)](http://ilo.org)
- ILOs konventioner: [ILOs konventioner](#)
- ILOs definition om rekryteringsavgifter och anvisningar för rättvis rekrytering: [Fair recruitment initiative: General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs \(ilo.org\)](#)
- [Sosiaalisesti vastuulliset julkiset hankinnat - Työ- ja elinkeinoministeriön verkkopalvelu \(på finska, tem.fi\)](#)
- EU:s handbok Socialt ansvarsfull upphandling: [Buying Social](#)

Information om riskanalys:

- Svenska upphandlingsmyndighetens webbplats: https://www.upphandlingsmyndigheten.se/om-hallbar-upphandling/socialt-hallbar-upphandling/arbetsrattsliga-villkor/ansvarsfulla-leveranskedjor/kartlagga-och-analysera/#identifiera_risker_p%C3%A5 egen hand
- Anskaffelsewebbplatsen för norska Divisjon for offentlige anskaffelser: The High Risk List | Anskaffelser.no
- Webbplatsen Ethical Trading Initiativen human rights due diligence: [eti_human_rights_due_diligence_framework.pdf \(ethicaltrade.org\)](http://eti_human_rights_due_diligence_framework.pdf)

Information om riskländer:

- Publikationen Amfori BSCI-riskländer – <https://www.amfori.org/sites/default/files/amfori-2020-02-06-country-risk-classification-2020.pdf>
- OECD: [Country risk classification - OECD](#)
- Världsbanken: [Classification of Fragile and Conflict-Affected Situations \(worldbank.org\)](#)

Information om riskbranscher:

- Finnwatch publikationer: [Publikationer \(finnwatch.org\)](#)
- Swedwatch publikationer: [High-risk and conflict areas - Swedwatch](#)
- Anskaffelsewebbplatsen för norska Divisjon for offentlige anskaffelser: [The High Risk List | Anskaffelser.no](#)

Indikatorer som gäller tvångsarbete:

- ILO, Indicators of Forced Labour, http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_203832/lang--en/index.htm
- EU-kommissionens anvisningar: [New EU guidance helps companies to combat forced labour in supply chains - Trade - European Commission \(europa.eu\)](#)

Konfliktmineraler:

- [Guidelines for MNEs - Organisation for Economic Co-operation and Development \(oecd.org\)](#)
- [Conflict Minerals Regulation - Trade - European Commission \(europa.eu\)](#)
- Ansvarsfulla smältverk: <http://www.responsiblemineralsinitiative.org/conformant-smelter-refiner-lists/>