



Helsingin seudun liikenne
Helsingforsregionens trafik

Eettiset toimintaperiaatteet toimittajille

Hyväksytty HSL:n johtoryhmässä 15.5.2024

Sisällysluettelo

1. Johdanto	1
2. Vaatimukset	3
2.1. Kansainväliset sopimukset	3
2.2. Lainsäädännön noudattaminen	3
2.3. Ihmisoikeuksien kunnioittaminen	4
2.4. Työehtoihin ja työn tekemisen olosuhteisiin liittyvät velvoitteet	4
2.4.1 Lapsityön kieltä	4
2.4.2 Pakkotyön kieltä	5
2.4.3 Syrjinnän ja häirinnän kieltä	6
2.4.4 Järjestäytymisvapaus	6
2.4.5 Palkkaus ja työajat	6
2.4.6 Terveellinen ja turvallinen työympäristö	7
2.5 Ympäristönsuojelu	7
2.6 Konfliktimineraalit	8
2.5 Korruption vastustaminen	8
3. Loppumääräykset	9
3.1. Vaatimustenmukaisuus ja valvonta	9
3.2. Rikkomuksista ilmoittaminen	9

Liiteluettelo

Liite 1 Kansainväliset sopimukset

1. Johdanto

Helsingin seudun liikenne (johon viitataan tässä dokumentissa termillä ”Tilaaaja”) on kuntayhtymä, jonka jäsenkuntia ovat Helsinki, Espoo, Vantaa, Kauniainen, Kerava, Sipoo, Tuusula, Kirkkonummi ja Siuntio. Hankimme joukkoliikennepalvelut jäsenkuntiemme alueella.

- Vastaamme Helsingin seudun liikennejärjestelmäsuunnitelman laatimisesta (HLJ).
- Suunnittelemme ja järjestämme toimialueemme joukkoliikenteen ja edistämme sen toimintaedellytyksiä.
- Hankimme bussi-, raitiovaunu-, metro-, lautta- ja lähijunaliikenteen palvelut.
- Hyväksymme joukkoliikenteen taksa- ja lippujärjestelmän sekä lippujen hinnat.
- Vastaamme joukkoliikenteen markkinoinnista ja matkustajainformaatiosta.
- Järjestämme lippujen myynnin ja vastaamme matkalippujen tarkastuksesta.

Strategiassamme on kunnianhimoinen ote: se on asiakaslähtöinen, kestävän kasvun ja talouden tervehdyttämisen suunnitelma, jonka päästötavoitteet tukevat jäsenkuntiemme ilmastotavoitteiden toteuttamista.

Meillä on neljä strategista tavoitetta, joissa korostuvat talouden tervehdyttäminen, asiakkaiden paluu joukkoliikenteeseen ja päästöjen vähentäminen:

1. Kohti päästötöntä joukkoliikennettä
2. Joukkoliikenteen käyttö ennätyslukemissa
3. Kustannustehokas joukkoliikenne
4. Tasapainoinen talous



Arvot ohjaavat toimintaamme

Arvot ohjaavat valintojamme, kun pyrimme kohti kunnianhimoisia tavoitteitamme.

Olemme luottamuksen arvoisia

Luotamme toisiimme ja meihin voi luottaa. Pidämme antamamme lupaukset ja toimimme vastuullisesti niin taloudellisesti, ekologisesti kuin sosiaalisesti. Toimintamme on johdonmukaista ja avointa.

Uudistamme rohkeasti

Uudistamme ja uudistumme asiakastarpeita kuunnellen. Kehitämme osaamistamme ja asiakasymmärrystämme. Kokeilemme rohkeasti vaihtoehtoisia toimintatapoja ja meillä on lupa oppia myös virheistämme.

Onnistumme yhdessä

Haluamme onnistua yhdessä. Olemme sitoutuneita yhteisiin tavoitteisiimme ja vastaamme niiden saavuttamisesta yhdessä ja yksilöinä. Kuuntelemme, kommunikoimme ja jaamme tietoa aktiivisesti.

Ihmisoikeuksien noudattaminen

Yhdistyneiden Kansakuntien yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden¹ ja OECD:n toimintaohjeiden² mukaan yritysten tulee kunnioittaa ihmisoikeuksia.

Yritysten vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia tarkoittaa, että niiden tulee:

- välttää aiheuttamasta haitallisia ihmisoikeusvaikutuksia toiminnassaan tai myötävaikuttamasta haitallisten ihmisoikeusvaikutusten syntyyn;
- puuttua näihin vaikutuksiin, jos niitä esiintyy yrityksen toiminnassa tai alihankintaketjuissa;
- etsiä tapoja ehkäistä tai hillitä haitallisia ihmisoikeusvaikutuksia, jotka liittyvät liikesuhteen kautta suoraan yrityksen liiketoimintaan, tuotteisiin tai palveluihin, vaikka yritys ei itse myötävaikuttaisikaan kyseisten vaikutusten syntymiseen.

¹ http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf, suomeksi [TEM 36/2013 \(tem.fi\)](http://tem.fi)

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

Sopimustoimittajiemme (joihin viitataan tässä dokumentissa termillä ”Toimittaja”) tulee sitoutua näihin eettisiin toimintaperiaatteisiin ja varmistaa, että tässä asetetut vähimmäisvaatimukset täyttyvät heidän omassa toiminnassaan ja toimitusketjussaan. Sopimustoimittajan ja Tilaaajan väliseen sopimukseen viitataan termillä ”hankintasopimus”.

Toimitusketjua ja alihankkijoita koskevia vaatimuksia on korostettu näissä eettisissä toimintaperiaatteissa viittaamalla ”työnantajaan”. ”Työnantaja” tarkoittaa myös Toimittajaa itseään tämän toimiessa työnantajana.

Toiminnan ja yhteistyön Tilaaajan kanssa tulee olla avointa, läpinäkyvää ja keskustelevaa.

2. Vaatimukset

2.1. Kansainväliset sopimukset

Tilaaajalle tuotettavat tavarat ja palvelut tulee tuottaa olosuhteissa, jotka ovat vähintään liitteen 1 kansainvälisten sopimusten mukaisia.

2.2. Lainsäädännön noudattaminen

Toimittajan ja sen alihankkijoiden tulee noudattaa tavaroiden ja palveluiden tuottamisvaltiossa voimassa olevaa kansallista lainsäädäntöä. Sosiaalisen vastuullisuuden osalta Toimittaja ja sen alihankkijat noudattavat muun ohella työntekijöiden suojelua, työehtoja ja työoloja sekä ympäristönsuojelua koskevaa, tavarantoimittajan ja palvelun tuotantomaassa voimassa olevaa lainsäädäntöä, mukaan lukien minimipalkkoja ja sosiaalista hyvinvointia koskeva sääntely.

Jos tässä dokumentissa esitetyt velvoitteet ylittävät tuottamisvaltion lainsäädännön mukaiset velvoitteet, Toimittajan ja sen alihankkijoiden tulee kuitenkin noudattaa tässä dokumentissa esitettyä.

Toimittaja varmistaa alihankkijoidensa kanssa tehtävillä sopimuksilla, että alihankkijat sitoutuvat tässä dokumentissa esitettyihin tai niitä sisällöltään vastaaviin vaatimuksiin.

2.3. Ihmisoikeuksien kunnioittaminen

Tämän kohdan taustalla olevat sopimukset:

YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus, KP-sopimus ja TSS-sopimus.

Ks. myös YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia ohjaavat periaatteet.

Toimittaja on velvollinen kunnioittamaan ihmisoikeuksia sekä omissa toiminnoissaan että toimitusketjussaan.

Toimittaja varmistaa, ettei se ole osallisena, suoraan tai epäsuorasti, haitallisten ihmisoikeusvaikutusten aiheutumiseen. Haitallinen ihmisoikeusvaikutus poistaa yksilöltä mahdollisuuden nauttia ihmisoikeuksistaan tai heikentää tätä mahdollisuutta. Toimittaja edellyttää ihmisoikeuksien kunnioittamista myös sen toimitusketjuun kuuluvilta yrityksiltä.

2.4. Työehtoihin ja työn tekemisen olosuhteisiin liittyvät velvoitteet

2.4.1. Lapsityön kieltö

Tämän kohdan taustalla olevat sopimukset:

ILO nro 138 ja 182, YK:n yleissopimus lapsen oikeuksista 32 art.

Lapsilla teetettävä työ (lapsityö) on kielletty, lukuun ottamatta ILO:n sopimuksessa nro 138 perusteltuja poikkeuksia. Lapsella ei saa teettää työtä, joka haittaa hänen opintojaan tai on vahingollista hänen terveydelleen tai kehitykselleen.

Lapsella tarkoitetaan tässä henkilöä, joka:

- on alle 15-vuotias tai alle kansallisessa lainsäädännössä vaadittavan vähimmäisiän, jos se on korkeampi kuin 15 vuotta; ja
- on alle iän, jossa kansallinen perusopetuksen oppivelvollisuus päättyy.

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.

2.4.2. 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.³

Pakkotyön lisäksi orjatyö, velkojen maksamiseksi vaadittu työ ja 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 työnvälitysentit eivät saa pitää hallussaan tai muutoin piilottaa, takavarikoida tai tuhota työntekijän henkilöllisyyttä ja oleskeluoikeutta osoittavia asiakirjoja, kuten henkilöllisyysodistuksia, passeja tai työlupia, eivätkä estää työntekijältä pääsyä näihin asiakirjoihin. Jos kansallisen lainsäädännön velvoitteet edellyttävät asiakirjojen tilapäistä haltuunottoa, asiakirjat on palautettava työntekijälle viipymättä heti, kun se on mahdollista.

Työntekijöiltä ei saa vaatia rekrytointipalkkioita tai rekrytointiin liittyviä maksuja.⁴

³ ILO, Indicators of Forced Labour, http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_203832/lang--en/index.htm. Indikaattoreita ovat mm.: haavoittuvan aseman hyväksikäyttö, liikkumisen rajoittaminen tai eristäminen, fyysinen tai seksuaalinen väkivalta, uhkailu, henkilöllisyyspapereiden poisottaminen, palkanmaksusta pidättäytyminen, velkasuhde, jatkuvat ylityöt taikka muut hyväksikäyttöön viittaavat työskentely- ja asuinolosuhteet. Ks. myös EU:n komission ohjeistus pakkotyön ehkäisemiseksi toimitusketjuissa: [New EU guidance helps companies to combat forced labour in supply chains - Trade - European Commission \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/trade/policy/our-work/eu-guidance-companies-combat-forced-labour-supply-chains)

⁴ ILO, Definition of recruitment fees and related costs, [wcms_536755.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/2d/wcms_536755.pdf) (ilo.org)

2.4.3. Syrjinnän ja häirinnän 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 vaatimuksiin tai laatuun, vaan viittaa asenteista johtuvaan eriarvoiseen kohteluun.

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.

2.4.4. Järjestäytymisvapaus

Tämän kohdan taustalla olevat sopimukset: ILO nro 87 ja 98.

Työnantaja kunnioittaa työntekijöiden oikeutta ja vapautta ammatilliseen järjestäytymiseen ja kollektiiviseen neuvotteluun. Valtioissa, joissa järjestäytymisvapautta ei ole täysimääräisesti tunnustettu, työnantaja ottaa käyttöön ja tukee 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.

2.4.5. Palkkaus ja työajat

Palkka on maksettava suoraan työntekijälle sovittuna ajankohtana kokonaisuudessaan. Palkasta ja muista eduista ei saa tehdä vähennyksiä kurinpitotarkoituksissa, eikä muita kuin kansallisessa lainsäädännössä eriteltyjä vähennyksiä.

Palkan yhteydessä työntekijälle on annettava kirjallinen palkkakuitti tai vastaava erittely, josta hän voi tarkistaa palkan oikeellisuuden.

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.

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.

2.4.6. 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 järjestää työntekijöille asianmukaisen työterveyshuollon.

2.5. Ympäristönsuojelu

Tavaroiden valmistuksessa ja palveluiden tuotannossa on noudatettava edellä kohdassa 2.1. ”Kansainväliset sopimukset” 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 ympäristö- ja ilmastovaiikutuksia ja pyrkii jatkuvasti parantamaan toimintansa ympäristöystävällisyyttä sekä vähentämään materiaalien käyttöä ja jätteentuotantoa. Toimittaja pyrkii tuottamiensa tavaroiden ja palveluiden koko elinkaaren kattavaan ympäristövaikutusten arviointiin ja pyrkii asettamaan ympäristöystävällisyyttä ja hiilijalanjäljen pienentämistä koskevia vaatimuksia myös toimitusketjulle.

2.6. Konfliktimineraalit

Ks. OECD:n opas konfliktialueilta ja korkean riskin alueilta tuotujen mineraalien tuotantoketjuja koskevasta huolellisuusperiaatteen noudattamisesta.⁵

Toimittaja pyrkii vähentämään konfliktimineraalien käyttöä.

Toimittaja pyrkii siihen, että se ja sen toimitusketjussa olevat yritykset hankkivat hankintasopimuksessa tarkoitettujen tavaroiden tuottamisessa tarvittavat mineraalit ainoastaan vastuullisista sulatoista.

2.7. Korruption vastustaminen

Tämän kohdan taustalla olevat sopimukset:

Yhdistyneiden Kansakuntien korruption vastainen yleissopimus.

Toimittaja ei suoraan tai epäsuorasti tarjoa kenellekään maksua tai muuta vastiketta saadaakseen 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.

⁵ [Guidelines for MNEs - Organisation for Economic Co-operation and Development \(oecd.org\)](https://www.oecd.org/guidelines-for-mneps/)

Ks. myös [Conflict Minerals Regulation - Trade - European Commission \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/economy_finance/conflict-minerals-regulation/)

3. Loppumääräykset

3.1. Vaatimustenmukaisuus ja valvonta

Toimitusketjun läpinäkyvyydellä pyritään takaamaan näiden eettisten toimintaperiaatteiden asettamien velvoitteiden noudattaminen. Toimittaja ja/tai sen emoyhtiö raportoi vuosittain vastuullisuudesta.

Tilaaaja voi velvoitteiden noudattamisen valvomiseksi vaatia Toimittajaa esittämään selvityksiä ja asiakirjoja, korjaamaan havaittuja puutteita sekä esittämään selvitystä korjaavien toimenpiteiden toteuttamisesta. Tilaaaja voi auditoida Toimittajan ja/tai sen alihankkijoita hankintasopimuksen ehtojen mukaisesti.

Toimittajan tulee sopimuksilla varmistaa, että hankintasopimusehtojen ja näiden eettisten toimintaperiaatteiden mukaiset vaatimukset toteutetaan sekä sen omissa toiminnoissa että toimitusketjussa.

3.2. Rikkomuksista ilmoittaminen

Näiden eettisten toimintaperiaatteiden vastaisesta toiminnasta voi ilmoittaa Tilaaajalle seuraavasti: hsl@hsl.fi

Liitteet

Liite 1 Kansainväliset sopimukset

- 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)
- Yhdistyneiden Kansakuntien yleissopimus lapsen oikeuksista, artikla 32 (1989)
- Kansainvälisen työjärjestön (ILO) seuraavat yleissopimukset:
 - Nro 29: Pakollinen työ (1930)
 - Nro 87: Ammatillinen järjestäytymisvapaus ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojeleminen (1948)
 - Nro 98: Järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvottelu-oikeuden periaatteiden soveltaminen (1949)
 - Nro 100: Samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettava sama palkka (1951)
 - Nro 105: Pakkotyön poistaminen (1957)
 - Nro 111: Työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuva syrjintä (1958)
 - Nro 138: Työhön pääsemiseksi vaadittava vähimmäisikä (1973)
 - Nro 182: Lapsityön pahimpien muotojen kieltäminen ja välittömät toimet niiden poistamiseksi (1999)
- 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 (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.