



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

Emelie Pettersson

Praktiskt arbete med mänskliga
rättigheter inom ett företag
- en vägledning

Examensarbete

Professor Gudmundur Alfredsson,
Director of the Raoul Wallenberg Institute
of Human Rights and Humanitarian Law

Innehåll

FÖRORD	1
FÖRKORTNINGAR	2
1 INLEDNING	3
1.1 Utgångspunkt, syfte och avgränsningar	5
1.2 Termer	5
1.3 Metod och material	6
1.4 Disposition	7
2 MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER	8
2.1 Bakgrund	8
2.2 Internationella instrument	9
2.3 Internationella instrument riktade specifikt till företag	10
2.3.1 OECD	10
2.3.2 ILO	11
2.4 Vem är juridiskt bunden?	12
2.4.1 Internationellt perspektiv	12
2.4.1.1 Internationella bindande regler för företag	13
2.4.2 Nationellt perspektiv	13
2.4.2.1 Extraterritoriell lagstiftning	14
2.5 Mänskliga rättigheter ur ett företagsperspektiv	15
3 ARBETE MED MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER INOM ETT FÖRETAG	20
3.1 Bakgrund	20
3.2 Företag och etik	21
3.3 Policy / Strategi för företaget	22
3.3.1 Allmänt	22
3.3.2 Företagets egenintresse	24
3.3.3 Vad bör en policy/uppförandekod innehålla?	27
3.3.4 Checklista och konsekvensanalys	30
4 REDOVISNING	34
4.1 Lagstadgad respektive frivillig redovisning	34
4.2 Vem är intressent?	36

4.3	Vilka metoder kan användas vid redovisningen?	36
4.3.1	Inledning	36
4.3.2	Standarder, metoder och initiativ	38
4.3.2.1	AccountAbility 1000 (AA1000)	38
4.3.2.2	Social Accountability 8000 (SA 8000)	39
4.3.2.3	Global Reporting Initiative (GRI)	40
4.3.2.4	The United Nations Global Compact	41
4.3.2.5	Global Sullivan Principles	43
4.3.2.6	Underkommissionens arbete	43
4.4	Dokumentöversikt	45
4.5	Granskning	45
5	FÖRETAG SOM ARBETAR MED MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER	48
5.1.1	Inledning	48
5.1.2	Novozymes A/S	48
5.1.3	Scania AB	49
5.1.4	SAS AB	49
5.1.5	ICA Handlarnas AB	50
5.1.6	ABB Ltd	50
6	ATT TÄNKA PÅ	51
	BILAGA A	52
	KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING	56

Förord

Genom förmånen att studera vid Raoul Wallenberg Institutet för mänskliga rättigheter och internationell humanitär rätt i Lund har jag erhållit en djup kunskap inom området mänskliga rättigheter och humanitär rätt.

Jag vill tacka min handledare Professor Gudmundur Alfredsson för den positiva inställning han haft till mitt val av ämne och det stöd jag fått under skrivandets gång.

Lars-Olle Larsson, Miljö- och etikrevisor på revisions- och konsultföretaget KPMG, har med sin gedigna erfarenhet inom området varit till stor hjälp med frågor rörande standarder för hållbarhetsredovisning, ekonomiska termer och allmänna frågor utifrån ett företagsperspektiv.

Vidare vill jag tacka Hans Pettersson för hans hjälp med informationssökning på ekonomiområdet, Karin Pettersson för hennes genomläsning av uppsatsen samt Lena Yohanes för hennes fotnotsguide.

Slutligen ett stort tack till Stellan Hökfelt, som vid ett flertal tillfällen har läst uppsatsen och som aldrig slutar att tro på mig.

Lund februari 2004

Emelie Pettersson

Förkortningar

ADMR	Den Allmänna Deklarationen om de mänskliga rättigheterna, 1948
EU	Europeiska Unionen
FN	Förenta Nationerna
ILO	International Labour Organization, ett FN-organ
NGO	Non-governmental organisation, på svenska oftast ideell frivilligorganisation
OECD	Organization for Economic Cooperation and Development

1 Inledning

“Trovärdigt kan bara det företag bli som är genomsynligt (transparent)”

Lars-Olle Larsson, miljö- och etikrevisor, KPMG

Diskussionen kring sambandet mellan företag och mänskliga rättigheter, speciellt i utvecklingsländer, har förekommit i den bredare debatten om ekonomisk globalisering under senare år och har intensifierats under mitten på 1990-talet.¹ Multinationella företag såsom t.ex Shell och Nike har vid flera tillfällen anklagats för att bryta mot de mänskliga rättigheterna. Shell har anklagats av bl.a. Amnesty och FN för att bryta mot mänskliga rättigheter i Nigeria. Anklagelserna bestod bland annat av att Shell skulle ha betalat mutor till regeringens styrkor för att den skulle hålla den missnöjda befolkningen i schack, miljöförstöring samt passivitet när det gällde att försvara mänskliga rättigheter.

Företag etablerade i Sverige har generellt sett inte problem med barnarbete, slaveri, nekad föreningsrätt eller tvångsarbete, men ett företag som etablerar sig i ett annat land (tredje land) kan stöta på problem av denna karaktär. När ett företag etablerar sig i ett land med annorlunda lagstiftning, sociala levnadsvillkor och politisk miljö, d.v.s. något annorlunda från svenska levandeförhållanden, kan det vara en fördel att sedan tidigare ha en utarbetad policy för mänskliga rättigheter till stöd i besvärliga situationer för att undvika att t.ex. företagets rykte eller varumärke blir skadat.

Ansvar för upprätthållandet av mänskliga rättigheter ligger fortfarande primärt på staterna men det går inte att bortse från att företag mer och mer blir inflytelserika aktörer i samhället. Företagens förpliktelser inom mänskliga rättighetsområdet grundar sig därför idag på frivilliga uppförandekoder, som kan härledas ur internationella och regionala

¹ Mares.R. (ed.) (2003) *Business and Human Rights A Compilation of Documents*, s. xv

deklarationer och konventioner om mänskliga rättigheter (se kap. 2.2 och 3.3).

Debatten om relationen mellan företag och mänskliga rättigheter är bred och belyses ur många perspektiv. Diskussioner förs inom regionala och internationella organisationer som FN, EU och Amnesty, inom regeringar, av massmedia, bland akademiker samt inom företagsvärlden.

Den svenska regeringen har lagt fram initiativet Globalt Ansvar vars syfte är att stimulera svenska företag att praktiskt använda normer och värderingar som Sverige tillträtt genom olika konventioner och överenskommelser.² Ett av Globalt Ansvars tre delmål är att bidra till förverkligandet av mänskliga rättigheter och hållbar utveckling. Inom EU-kommissionen pågår diskussioner om företagens ansvar och arbete med mänskliga rättigheter.³

Socialt ansvarsfulla investeringar, *social investments*, ökar varje år. Investeringar i aktieportföljer som anses uppfylla vissa etiskt riktlinjer uppgick under 2001 till 2 320 miljarder dollar vilket är en stor ökning sedan tidigare år.⁴

De stora revisions- och konsultföretagen som t.ex. KPMG och Deloitte & Touche har specialiserat sig på etik- och miljöfrågor och arbetar med att utforma frivilliga redovisningar (ej lagstadgade) och att granska dem.

Slutligen uppmärksammar massmedia ständigt svenska och utländska företags agerande i utvecklingsländer.

² UD, *Globalt Ansvar*, <<http://www.utrikes.regeringen.se/ga/>>, senast besökt 2004-02-22

³ The European Commission, *Corporate Social Responsibility*, <http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/csr/csr_index.htm>, senast besökt 2004-02-03

⁴ Social Investment Forum (2001) *2001 Report on Socially Responsible Investing Trends in the United States*, s.2

1.1 Utgångspunkt, syfte och avgränsningar

Flera företag, nationella som internationella, redovisar på ett eller annat sätt sitt arbete med frågor som rör mänskliga rättigheter. Redovisningen sker oftast i en egen rapport skild från årsredovisningen. Vid redovisning av ett företags arbete och stöd för mänskliga rättigheter är det viktigt att det sker utifrån rätt bakgrund, kunskap och förutsättningar. Författaren har uppmärksammat att det finns företag som använder termer inom området på ett felaktigt sätt. Oftast rör det sig om sammanblandning och eventuell okunskap vid användandet av termerna etik/moral och mänskliga rättigheter. För att företaget ska visa på att det förstår att hantera frågan om mänskliga rättigheter är det därför grundläggande att termer används på rätt sätt. Jag vill därför på ett metodiskt överskådligt sätt göra en vägledning för företag som arbetar eller vill börja arbeta med mänskliga rättighetsfrågor, oberoende av företagets ambitionsnivå eller om företaget är nationellt eller multinationellt. Utgångspunkten för studien är ett juridiskt perspektiv men innehåller även till viss del ett ekonomiskt perspektiv. Dock gäller att redovisningen av miljö- och ekonomifrågor faller i princip utanför studien. Diskussionen kring företags juridiska ansvar för mänskliga rättigheter kommer endast nämnas i korthet då den förekommit i många akademiska sammanhang tidigare. Eftersom etikdiskussioner ofta förekommer i debatten om företag och mänskliga rättigheter väljer jag att kort beröra detta, trots att den går utanför den juridiska disciplinen.

1.2 Termer

Några övergripnade termer som används i studien kräver en viss förklaring och bakgrund.

Företag

Med företag i denna studie menas såväl bolags- som andra organisationsformer och såväl nationella som multinationella företag.

Hållbar utveckling

Uttrycket hållbar utveckling har ett brett perspektiv och ska föra samman sociala, ekonomiska och miljömässiga prioriteringar. Det svenska nationella arbetet med omställning till ett hållbart samhälle grundas på Brundtlandkommissionens (1987) centrala definitioner av hållbar utveckling som lyder:

Mänskligheten har förmåga att skapa en hållbar utveckling – att försäkra sig om att utvecklingen tillgodoser dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillgodose sina behov.

Begreppet hållbar utveckling innebär gränser eller begränsningar – inte absoluta gränser utan gränser som sätts av dagens teknologi och samhällsorganisation, av naturresurser och av biosfärens förmåga att tåla effekterna av människans olika verksamheter.

Hållbar utveckling är inte ett bestämt eller definierat mål, det är förändringsprocesser som betonas.⁵

Hållbarhetsredovisning

Studien använder termen hållbarhetsredovisning synonymt med triple bottom down-redovisning, social redovisning och andra termer som omfattar främst sociala, men även miljömässiga och ekonomiska, aspekter av ett företags uppförande. I den sociala aspekten ingår ofta de mänskliga rättigheterna.

1.3 Metod och material

Vägledningen är till största delen deskriptiv eftersom den skall utgöra ett pedagogiskt underlag för företag som vill arbeta aktivt med mänskliga rättighetsfrågor. Eftersom området uppsatsen skrivs inom är under utveckling kommer många av källorna från internet och då i första hand från

⁵ Regeringskansliet (2002) *Sammanfattning av regeringens skrivelse 2001/02:71, Nationell strategi för hållbar utveckling*, s. 6

internationella frivilligorganisationer och revisions- och konsultföretag. Facklitteratur, facktidskrifter, en mängd årsrapporter och konventionstexter används också i studien.

1.4 Disposition

Uppsatsen består av sex kapitel. Efter detta inledande kapitel börjar jag med att beskriva institutet mänskliga rättigheter och frågan om ett företag kan anses vara juridiskt bunden av sådana rättsregler. Detta kapitel följs av diskussionen kring företagets arbete på området och presenterar ett antal dokument som kan användas i det dagliga arbetet. Kapitlet därefter handlar om redovisningen företaget skall göra och främst vilka metoder som finns att tillgå. Sedan görs en presentation av företag som arbetar aktivt med mänskliga rättigheter. Avslutningsvis presenteras en ”kom ihåg”-lista inför påbörjandet av företagets aktiva mänskliga rättighetsarbete.

2 Mänskliga rättigheter

2.1 Bakgrund

Den moderna uppfattningen om mänskliga rättigheter är djupt rotad i internationella juridiska och icke-juridiska dokument. Mänskliga rättigheter är rättigheter som uppkommit/uppkommer genom internationella överenskommelser. De är baserade på universella normer som är applicerbara i alla samhällen. De reglerar förhållandet mellan staten och den enskilda individen och utgör en rättighet för individen samtidigt som de utgör en skyldighet för regeringen som skall se till att de respekteras. Mänskliga rättigheter ingår i det rättssystem som gäller mellan stater. Detta rättsområde kallas *folkrätt*.

Det finns många definitioner på vad mänskliga rättigheter är, ett exempel är:

”Human rights are those liberties, immunities and benefits which, by accepted contemporary values, all human beings should be able to claim ”as of right” of the society in which they live.”⁶

Mänskliga rättigheter är grundläggande principer som ger en enskild individ rätt till bl.a. ett värdigt liv, frihet från övergrepp och kränkningar samt frihet att uttrycka sina åsikter. Grunden för de mänskliga rättigheterna är att alla människor är lika i värde oberoende av ras, kultur, religion, etnicitet etc.

Inom FN har det under åren utarbetats en rad instrument som innehåller mänskliga rättigheter. Även regionala organisationer har vuxit fram i olika delar av världen, t.ex. i Europa och Afrika, som också arbetar med mänskliga rättighetsfrågor.

⁶ Henkin, L. (1995) 'Human Rights' i R. Bernhardt (ed.), *Encyclopedia of Public International Law Vol. II*, s. 886

2.2 Internationella instrument

Det mest grundläggande internationella dokumentet rörande mänskliga rättigheter som finns är den Allmänna Deklarationen om de mänskliga rättigheterna⁷ som antogs av FN 1948. Eftersom en *deklaration* inte är juridiskt bindande för en stat utarbetades två juridiskt bindande *konventioner* 1966 - den internationella konventionen om civila och politiska rättigheterna samt den internationella konventionen om de ekonomiska, sociala och kulturella rättigheterna (se nedan). Konventionerna står även för den vanligt förekommande uppdelningen mellan civila och politiska respektive ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter.

Exempel på grundläggande internationella mänskliga rättighetsdokument:

FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, 1948
Konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, 1966
Konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter, 1966
Konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, 1979
Konventionen mot tortyr och annan grym, omänsklig eller förnedrande behandling eller bestraffning, 1984
Konventionen om barnets rättigheter, 1989

Samtliga texter går att finna på Regeringens hemsida för mänskliga rättigheter: <www.manskligarattigheter.gov.se>

⁷ Se bilaga A

2.3 Internationella instrument riktade specifikt till företag⁸

Ännu finns det inga bindande internationella instrument för företag på mänskliga rättighetsområdet. Det finns riktlinjer utvecklade av OECD och ILO. Dessa är de mest inflytelserika standarderna för ett företags uppförande.⁹ Riktlinjerna är däremot inte juridiskt bindande vilket ofta ses som ett problem i detta sammanhang. Intressant med riktlinjerna är att de är utarbetade på regeringsnivå, något som kan ses som en politisk överenskommelse regeringar emellan. Vidare finns det i de av OECD utvecklade riktlinjerna en implementeringsprocedur som är bindande för medlemsstaterna, men dock inte för företagen.¹⁰

De av Underkommissionen till FN:s kommission för mänskliga rättigheter framtagna normerna som redovisas för under kap. 2.4.1.1 skulle även kunna placeras under denna rubrik.

2.3.1 OECD¹¹

OECDs riktlinjer – *the OECD Guidelines for Multinational Enterprises*¹² – innehåller rekommendationer utfärdade gemensamt av 37 regeringar till företag. Riktlinjerna lanserades 1976 och har reviderats fyra gånger. Den senaste gången var år 2000. Med den revisionen kom tillägget att riktlinjerna gäller för företagets verksamhet i alla länder och även omfattar företagets arbete med miljö och mot korruption. OECD:s riktlinjer täcker 85% av världens multinationella företag.¹³ Riktlinjerna är frivilliga och innehåller bl.a. rekommendationer om respekt för mänskliga rättigheter,

⁸ Rubriksättningen för kap. 2.3 har inspirerats av Mares.R. (ed.) (2003) *Business and Human Rights A Compilation of Documents*

⁹ European Parliament Resolution A4-0408/98 on *EU Standards for European Enterprises operating in developing countries towards a European Code of Conduct*, O.J. (1999) C 104/180, preamble (inledning)

¹⁰ International Council on Human Rights Policy (2002) *Beyond Voluntarism Human rights and developing international legal obligations of companies*, s. 67

¹¹ Hemsida: <www.oecd.org>

¹² OECD (2000) *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, <<http://www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf>>, senast besökt 2004-02-18

¹³ Regeringskansliet (2002) *Arbetspapper om företags ansvar*, s. 1

bidragande till en hållbar utveckling, respekt för de anställdas fackliga rättigheter, samarbete med anställdas representanter, arbete mot barnarbete, information om och att inte ge mutor.

Medlemsstaterna förbinder sig att att inrätta sk. Nationella kontaktpunkter i arbetet med att implementera riktlinjerna. Kontaktpunkten i Sverige leds huvudsakligen av Utrikesdepartementet tillsammans med andra departement. Syftet med de nationella kontaktpunkterna är att behandla brott mot riktlinjerna. De ska bedöma om ett brott har skett och försöka lösa det uppkomna problemet. Anmälningmöjligheten enligt riktlinjerna har endast använts ett fåtal gånger.¹⁴

2.3.2 ILO

ILO¹⁵, den internationella arbetarorganisationen som är ett fackorgan inom FN, har som grundläggande mål att bekämpa fattigdom, främja social rättvisa och sysselsättning samt värna om fackliga fri- och rättigheter. ILO har under åren utvecklat över 180 konventioner. De stater som tillträtt en konvention förbinder sig att skicka in en rapport om regeringens arbete med genomförandet av rättigheterna. En oberoende expertkommitté granskar sedan rapporten.

År 1977 utarbetade ILO, tillsammans med regeringar, arbetsgivarorganisationer och fackföreningar, *Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy*¹⁶. Deklarationen anger principer inom området sysselsättning, utbildning, arbetsvillkor och förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Regeringar, arbetsgivare och arbetstagare, såväl som multinationella företag rekommenderas följa deklARATIONEN.

¹⁴ a.a., s. 4

¹⁵ Hemsida: <www.ilo.org>

¹⁶ ILO (2000) *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy, adopted by the Governing Body of the International Labour Office at its 204th Session (Geneva, November 1977), as amended at its 279th Session (Geneva, November 2000)*, <<http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/decl.htm#decl>>, senast besökt 2004-02-17

Deklarationen innehåller arbetsfrågor rörande diskriminering, löner, förmåner, arbetsförhållanden, hälsa och säkerhet, rätten till att organisera sig m.m.

OECD:s riktlinjer rör flertalet aspekter ifråga om företagens verksamhet, medan ILO-deklarationen utformar principer inom arbetsmarknads-, social- och arbetsrättslagstiftningen som regeringar, arbetsgivare och anställda rekommenderas att beakta.

2.4 Vem är juridiskt bunden?

2.4.1 Internationellt perspektiv

Som nämnts tidigare pågår det diskussioner inom olika forum i samhället om huruvida ett företag kan vara bundet av eller ska ansvara för att mänskliga rättigheter upprätthålls eller inte. Huvudregeln inom internationell rätt är att mänskliga rättigheter utgör skyldigheter för stater. Företagen har inte detta ansvar. Internationell rätt binder endast företag i den utsträckning den internationella rätten återges i nationell lagstiftning och är då endast gällande i det specifika landet. Debatten om företag och mänskliga rättigheter introducerar en ny aspekt och framför allt en ny part i ansvarsfrågan – skall även företag ska ha ett ansvar gentemot individen? Vissa akademiker, företagsledare och intresseorganisationer menar att utan internationellt bindande regler har företag inget ansvar på området. Andra menar att man kan tillmäta företag ansvar enligt t.ex. den Allmänna Deklarationen om de mänskliga rättigheterna. Den kan anses vända sig till att alla individer och organ i samhället genom skrivelsen *'varje individ och varje samhällsorgan'* och ställer upp ett antal fundamentala rättigheter som måste respekteras i alla omständigheter.¹⁷

¹⁷ Den Allmänna Deklarationen om de mänskliga rättigheterna 1948, preamble (inledning)

2.4.1.1 Internationella bindande regler för företag

Denna form av regler finns inte. Det finns frivilliga uppförandekoder, d.v.s. koder som företagen utarbetat internt (se kap. 3.3). Dessa borde kompletteras med ett internationellt bindande regelsystem som baseras på gemensamma värderingar menar många organisationer, däribland Amnesty i Sverige.¹⁸ Underkommissionen till FN:s kommission för mänskliga rättigheter (*Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights*) har utarbetat ”*Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights*”¹⁹ som är det första steget i denna riktning. Normerna består av en mängd skyldigheter i enlighet med existerande internationella mänskliga rättigheter. Normerna är ännu inte juridiskt bindande för företag, men detta skall diskuteras under FN-kommissionens möte i Genève våren 2004. (Mer om normerna i kap. 4.4.2.6)

2.4.2 Nationellt perspektiv

Grunden för ett företags ansvar är reglerat i nationell lagstiftning. Det kan röra sig om anti-diskrimineringslagar, konsumentskyddslag, lagar som reglerar fackens rätt och jämställdhetslagar. Utöver den nationella rätten finns de internationella instrumenten, som staterna framförhandlat, vilka aldrig kan ersätta nationella lagar men kan däremot utgöra ett riktmärke för hur nationella lagar bör utformas. Internationella organisationer som FN kan inte instifta lagar och regler som direkt binder en tredje part, i detta fall ett företag. Varje land har, sedan det *ratificerat* (förklarar sig bundet av) en konvention, ett ansvar för att dess åtaganden gällande mänskliga rättigheter omsätts i nationell lagstiftning. Det är regeringar, i varje enskilt land, som ytterst ansvarar för lagar och regler om mänskliga rättigheter. På nationell nivå gäller för den enskilde staten att uppfylla sina förpliktelser gentemot de

¹⁸ Roberts, H. och Stålberg, L. A. (2002) 'Frivilliga koder räcker inte', i *Svenska Dagbladet*,

< http://www.svd.se/dynamiskt/Brannpunkt/did_3430095.asp>, senast besökt 2004-02-16

¹⁹ Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights, Fifty-fifth session, Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights, U.N. Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2 (2003)

internationella överenskommelserna, vilket ger att de måste kontrollera privata enheter (företag). Detta är något som kallas för "förpliktelsen att horisontellt tillämpa mänskliga rättigheter" vilket framgår av såväl rättsvetenskapen som av vissa internationella konventioner.²⁰ Vissa stater brister i resurser eller vilja att *implementera* (förverkliga) mänskliga rättighetslagstiftningar och det är särskilt i dessa fall företagens egna policy på området kan bli av betydelse.

2.4.2.1 Extraterritoriell lagstiftning

I USA finns lagen Alien Tort Claims Act²¹ (ATCA) från 1789 som ger amerikanska domstolar jurisdiktion över "*any civil action by an alien for tort only, committed in violation of the law of nations or a treaty of the United states*"²². Den innebär att individer kan väcka talan inför en amerikansk domstol om de fått sina mänskliga rättigheter kränkta även utanför det egna territoriet. Det finns alltså inga territoriella begränsningar, utan brottet kan ha begåtts varsomhelst och därtill behöver personen som väcker talan inte vara amerikansk medborgare. Kravet som föreligger är att svarande har en anknytning till USA och därmed faller under landets jurisdiktion. Till början omfattade ATCA inte företag, men under senare år har amerikanska domstolar tolkat företag som rättssubjekt under lagen. Detta har bidragit till att privatpersoner har kunnat föra skadeståndstalan i amerikanska domstolar mot multinationella företag. Ett av de första målen var *Doe v. Unocal*²³. Det handlade om att flera internationella oljeföretag gick samman i ett joint venture (samarbetsbolag) mellan Burmas/Myanmars regering och oljebolaget Myanma Oil and Gas Enterprise (MOGE). MOGE antogs ha ansvaret för att erbjuda arbete och säkerhet för konstruktionen av gas pipelinen för projektet. Anklagelser kom dock senare som sa att tvångsarbete, barnarbete, mord och tortyr m.m. hade använts under arbetet. Även om huvudpartnern, Unocal inte direkt utförde

²⁰ Joseph, S., (2000) 'An overview of the Human Rights Accountability of Multinational Enterprises', s. 77, i Kamminga, M.T., Zia Zarifi, S. (eds.), *Liability of Multinational Corporations under International Law*

²¹ United States Alien Tort Claims Act (ACTA) 28 United States Code (1789)

²² a.a., §1350

²³ *Doe v. Unocal*, 963 F. Supp. 880. US. Dis. Ct, Cal., 25 Mar. 1997

dessa kränkningar så dömdes det till att ha brutit mot universella mänskliga rättigheter i United States District Court of California.

2.5 Mänskliga rättigheter ur ett företagsperspektiv

De mänskliga rättigheterna är många och berör på flera olika områden, individer och grupper. Som framgår av de nämnda konventionerna i kap. 2.2, finns det både specifika och generella dokument att tillgå. Det dokument som innehåller de flesta generella rättigheterna är den Allmänna Deklarationen om de mänskliga rättigheterna från 1948. Det är vanligt bland de företag som idag arbetar med mänskliga rättigheter att stödja denna deklaration. När ett företag arbetar utifrån perspektivet mänskliga rättigheter, är det vissa rättigheter som är mer lämpliga att stödja, eftersom de kan förknippas mer med företagsvärlden än andra. En första viktig utgångspunkt för företaget är ILO:s konventioner (se nedan) som har funnits länge och reglerar ingående områden som även nämns i andra internationella överenskommelser. De handlar om att garantera hälsa, säkra arbetsvillkor, rättvisa löner, lika lön för lika arbete, förbud mot slaveri och tvångsarbete, förbjudande av barnarbete, icke-diskriminering, rätt till mötes- och föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar.

ILO:s grundläggande konventioner

Nr 29 Konventionen om tvångsarbete (1930)

Nr 87 Konventionen om föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten (1948)

Nr 98 Konventionen om organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten (1949)

Nr 100 Konventionen om lika lön (1951)

Nr 105 Konventionen om avskaffande av tvångsarbete (1957)

Nr 111 Konventionen om diskriminering (anställning och yrkesutövning) (1958)

Nr 138 Konventionen om minimiålder (1973)

Nr 182 Konventionen om de värsta formerna av barnarbete (1999)

Samtliga går att finna på <www.ilo.org>

Med bl.a. den Allmänna Deklarationen om de mänskliga rättigheterna (ADMR) i utgångspunkt kan andra relevanta rättigheter för ett företag anses vara (se även checklistan i kap. 3.3.4)²⁴ :

Rätten till liv, frihet och personlig säkerhet (art. 3 ADMR)

Rätten till liv är en av de mest grundläggande rättigheterna som även innebär ett förbud mot dödsstraff.

Företaget bör tänka på att arbeta utifrån ett hälsosamt och säkert perspektiv för sina arbetstagare. Riktlinjer bör finnas för offentliga eller privata vakter som skall ge arbetstagarna säkerhet, om företaget använder sig av sådana.²⁵

²⁴ Se även Amnesty International, *Human Rights Guidelines For Companies*, <www.amnesty.org.uk/business/pubs/hrgc.shtml>, senast besökt 2004-02-17

²⁵ The Confederation of Norwegian Business and Industry (NHO) (1998) *Human rights from the perspective of business and industry – a checklist*

Rätten att inte hållas i slaveri (art. 4 ADMR)

Slaveri föreligger när arbetsdagarna är orimligt långa, när lönerna ligger på en nivå som är betydligt lägre än existensminimum och när arbetstagarna hålls inlåsta av arbetsgivaren. Handel med barn och kvinnor som uppmärksammas under senare år är förbjudet i enlighet med denna rättighet. Detta gäller även användandet av barnarbetare, vilket är viktigt för företaget att kontrollera, speciellt om det har verksamhetsgrenar i andra länder.

Rätten att inte utsättas för tortyr (art. 5 ADMR)

Förbudet mot tortyr gäller i både krig och fred. Tortyrförbudet avser grymma, omänskliga eller förnedrande handlingar som begås av en person som företräder staten. Även utifrån denna rättighet bör offentligt anställda säkerhetsvakter upplysas om vilka regler företaget har och en uttrycklig standard som förbjuder tortyr på arbetsplatsen bör utarbetas.

Rätten till åsiktsfrihet och yttrandefrihet (art. 19 ADMR)

Enligt t.ex. den svenska regeringsformens definition²⁶ är yttrandefrihet medborgarnas rätt att i tal, skrift eller bild meddela upplysningar och uttrycka tankar, åsikter och känslor. Denna rättighet anses som grundläggande för ett demokratiskt styrelseskick och bidrar allmänt sett även till samhällets utveckling. Rättigheten kan dock inskränkas om en person kränker en annan människas mänskliga rättigheter eller om den nationella säkerheten hotas.

Rätten att inte utsättas för diskriminering (art. 2 ADMR)

Förbudet mot diskriminering är absolut. Det består av två delar: dels en likhetsprincip som innebär att alla individer är lika mycket värda, dels ett diskrimineringsförbud som innebär att en människa inte får särbehandlas på ett negativt sätt för att han/hon är av visst etniskt ursprung, har en annorlunda hudfärg, är av det motsatta könet, talar ett främmande språk,

²⁶ Regeringsformen (1974:152), 2 kap. 1 § p.1; ”yttrandefrihet: frihet att i tal, skrift eller bild eller på annat sätt meddela upplysningar samt uttrycka tankar, åsikter och känslor”

utövar en annan religion, har en avvikande politisk uppfattning eller kommer från ett annat land.

Företaget bör uppställa riktlinjer mot all diskriminering p.g.a. ras, färg, kön, språk, religion, politisk eller annan uppfattning, nationalitet eller socialt ursprung osv. Dessutom bör företaget ställa upp riktlinjer som förbjuder sexuella trakasserier på arbetsplatsen.

Rättigheter för minoriteter och ursprungsbefolkningar (art. 27 FN:s konvention om civila och politiska rättigheter, se kap. 2.2)

Personer som är medborgare i en stat men som i vissa avseenden skiljer sig från befolkningen i övrigt särbehandlas ibland på ett för dem negativt sätt. Även om man talar ett annat språk, har en annan religion eller en annan hudfärg, ska personernas rättigheter respekteras.

Blir en person som är minoritet eller utsprungsbefolkning anställd av företaget bör de få utöva sin egen kultur, religion och språk. Företaget bör se till att dessa inte blir utsatta för diskriminering.

Rätten att organisera sig (art. 20 ADMR)

Mötesfriheten innebär rätt att anordna och bevista sammankomster för upplysning, meningsyttring eller för andra liknande syften.

Företaget bör tillåta att arbetstagarna är med i fackföreningar och bör uppmärksamma om landet där företaget är etablerat tillåter detsamma.

Rätten till arbete (art. 23 ADMR)

Rätten till arbete omfattar varje persons fria val av sysselsättning, tillfredsställande arbetsförhållanden och skydd mot arbetslöshet. Företaget bör arbeta för att arbetstagare blir tillförsäkrade rättigheten. Företaget bör inte diskriminera någon vid själva anställningen och tillämpa lika lön för lika arbete.

Rätten till vila och ledighet (art. 24 ADMR)

Rättigheten innebär att arbetstiden rimligen skall begränsas och att varje arbetare skall kunna få semester. Företaget bör se till att de anställda arbetar så många timmar att de hinner vila tillräckligt samt se till att arbetstagarna är tillförsäkrade semester.

Rätten till utbildning (art. 26 ADMR)

Undervisning på de grundläggande stadierna ska vara obligatorisk och kostnadsfri. Högre utbildning ska finnas tillgänglig och erbjudas alla som har tillräckliga kvalifikationer därtill. I vissa länder är det nödvändigt för familjens överlevnad att barn arbetar. Företaget bör dock se till att förebygga barnarbete när sådant arbete skulle kunna inkräkta på barnets rätt till utbildning.

3 Arbete med mänskliga rättigheter inom ett företag

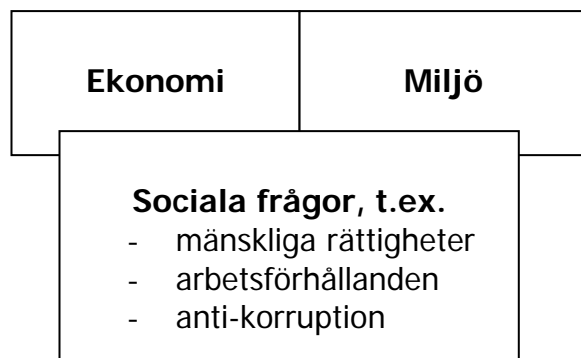
3.1 Bakgrund

Den sociala medvetenheten, och däribland ofta inbegripet mänskliga rättigheter, har uppkommit i kölvattnet av de miljödiskussioner som förelegat de senaste åren. Företagets *stakeholders* (intressenter) ställer idag högre krav på sin arbetsgivare eller på sitt aktiebolag än tidigare.

Konsumenter är i större grad medvetna om sitt ansvar vid köp av en produkt och ställer därför krav på att varor och tjänster ska produceras genom anständiga medel och på rättvist sätt.

De rådande diskussionerna inom företag att införa s.k. sociala mål i den affärsmässiga strategin är under ständig utveckling. Därtill har etikdiskussioner också fått en central roll varför det sociala målet ibland även förknippas med etiska frågor. Sammanlänkningen mellan ekonomiska, miljömässiga och sociala mål/ansvar (sk. ”*triple bottom line*”) är vanligt eftersom de bildar en enhet som ständigt påverkar varandra. Enligt Deloitte & Touche är utgångspunkten för att ett företag skall kunna betraktas som hållbart på längre sikt, att det är finansiellt stabilt (lönsamt), det måste reducera sin negativa miljöpåverkan och det måste agera i överensstämmelse med de sociala och kulturella förväntningar som samhället har på företaget.²⁷ Vanligt är att den sociala delen innehåller moment som mänskliga rättigheter men även frågor rörande exempelvis rättvis handel, anti-korruption, arbetsförhållanden och konsumenträttigheter.

²⁷ Deloitte & Touche (2003) *Årets rapportering 2003*, s. 8



Bilden: Triple bottom down-principen

3.2 Företag och etik

I den rådande debatten diskuteras utöver mänskliga rättigheter även frågor utifrån ett etiskt och moraliskt perspektiv i detta sammanhang. Det finns de som menar att mänskliga rättigheter är en del av etiken, men det är viktigt, ur ett juridiskt perspektiv, att poängtera att det handlar om två skilda, lika viktiga, områden (mänskliga rättigheter / etik och moral) som överlappar varandra men som inte ska sammanblandas. För att inte årsredovisningen eller företagspolicyn skall innebära felaktigheter bör mänskliga rättigheter presenteras för sig och etiska regler för sig. Etiken är dessutom något som kan skilja sig mellan olika länder medan de internationella överenskommelserna rörande mänskliga rättigheterna är universella och applicerbara i alla samhällen.²⁸ Diskussionen om etik började i slutet på 1980-talet då Brundtlandrapporten presenterades.²⁹ I rapporten nämns bl.a. att målen för ekonomisk och social utveckling i alla länder måste definieras i termer av hållbarhet.

²⁸ International Council on Human Rights Policy (2002) *Beyond Voluntarism Human rights and developing international legal obligations of companies*, s. 15

²⁹ Hägerhäll, B. (red.) (1988) *Vår gemensamma framtid Rapport från Världskommissionen för miljö och utveckling under ordförandeskap av statsminister Gro Harlem Brundtland*, s. 77

Om ett företag skall kalla sig för ett etiskt företag räcker det inte med att endast uttala detta, man måste också förklara vilka värderingar som ligger till grund för vilka val man bestämmer sig för. Etiskt ansvar inom ett företag finns på två nivåer, på styrelse- och ledningsnivå (principerna som idén bygger på är förenliga med ett gott samhälle) och på nivån anställda (deras handlande resulterar i en önskvärd situation). Eftersom företaget endast är en juridisk konstruktion kan själva företaget i sig inte vara etiskt utan det kan endast de etiska subjekten.³⁰

Rapportering av etisk och social information har ökat under de senaste åren. Dock gäller att rapporteringen oftast redovisas i ett separat dokument skild från den lagstadgade redovisningen.³¹ Om företagets intresse att arbeta med etiska frågor skall fungera är det rimligt att kräva att de etiska och ekonomiska redovisningarna är lika betydelsefulla.³²

3.3 Policy / Strategi för företaget

3.3.1 Allmänt

Företag har under senare år börjat känna ett större ansvar för att respektera mänskliga rättigheter. Detta har resulterat i att många policier eller sk. uppförandekoder (på engelska *code of conduct*) utvecklats under 1990-talet.³³ Koden är ett instrument som företaget utarbetar för att ta sitt sociala ansvar genom att bedriva företagsaktiviteter genom detta.

³⁰ Pamlin, D. (2002) 'Etiska företag - början på något nytt eller ytterligare en tom PR-slogan?' i *Miljöguiden 2002*, s. 91,

³¹ Deloitte & Touche (2003) *Årets rapportering 2003*, s. 7 f., 14 f.

³² Bengtsson, V. (2003) 'Etiken får inte bli söndagsskoletal' i *Dagens Miljö*, <<http://dagensmiljo.idg.se>>, senast besökt 2004-02-10

³³ Joseph, S. (2000) 'An overview of the Human Rights Accountability of Multinational Enterprises', s. 82, i Kamminga, M.T., Zia Zarifi, S. (eds.), *Liability of Multinational Corporations under International Law*

Vissa företag skrår tydliga med att meddela att de binder sig till t.ex. den Allmänna Deklarationen om de mänskliga rättigheterna medan merparten av företagen strävar efter att uppfylla vissa mål.³⁴

Anledningen till att ett företag beslutar att upprätta och införa en policy rörande mänskliga rättigheter kan vara varierande. Ett företag kan se det hela som en kommersiell vinning medan ett annat kan ha hamnat i en situation där en policy behövs.

När arbetet med att införa en ny policy skall inledas är det viktigt att en förankring sker inom hela företagsorganisationen. Genom att utarbeta en policy tar företaget ett aktivt ansvar för arbetet med mänskliga rättigheter. En policy om mänskliga rättigheter får extra tyngd om VD, koncernchef eller styrelseordförande är involverad. För att vara effektiv måste policyn om mänskliga rättigheter dessutom göras till en integrerad del i företagets kultur. Alla anställda liksom styrelsen bör introduceras i den nya standarden, och det är viktigt att översätta standarden till lokala språk om företaget verkar i ett tredje land.

Ett exempel på hur ett sådant policyarbete bör struktureras är:³⁵

³⁴ International Council on Human Rights Policy (2002) *Beyond Voluntarism Human rights and developing international legal obligations of companies*, s. 70

³⁵ Miljö & Utveckling (2002) ”Nio steg till en lyckad hållbarhetsredovisning”, < www.miljo-utveckling.com/FMPro?-DB=web.fp5&-Format=/mu/nyheter/artikel.html&-Token.0=3061&-View>, senast besökt 2004-02-10

1. Förankra arbetet i ledningen
2. Bestäm företagets värderingar
3. Identifiera vilka intressenter företaget för dialog med (t.ex. anställda, kunder, leverantörer, ägare och fondförvaltare)
4. Definiera företagets affärsprinciper och policier (både med hänsyn till lagstiftning och förväntningar av intressenterna)

Det föreligger diskussioner kring effektiviteten av de koder som antas. Koderna är endast bindande för de företag som antar dem, vilket är långt ifrån alla och egentligen blir koderna inte effektiva förrän det finns ett utarbetat övervakningssystem. Först då vet man också att koderna inte utarbetas för att vinna intressenters uppmärksamhet ur en kommersiell synvinkel.³⁶

De flesta uppförandekoder som existerar fokuserar på värderingar och är frivilliga. Om de refererar till rättigheter finns det sällan någon klar vägledning för hur man ska agera i specifika situationer.³⁷

3.3.2 Företagets egenintresse

Varför ska företaget engagera sig i arbete för mänskliga rättigheter? Vad är företagets egenintresse? Svaret ligger i mångt och mycket i kostnaden att göra fel. Företagets rykte är det första som tar skada om en situation skulle uppstå. Om företaget har ett positivt rykte har det dessutom allmänhetens förtroende att det kommer att göra de rätta sakerna.

³⁶ Joseph, S., (2000) 'An overview of the Human Rights Accountability of Multinational Enterprises', s. 83, i Kamminga, M.T., Zia Zarifi, S. (eds.), *Liability of Multinational Corporations under International Law*

³⁷ Amnesty International; Pax Christi (1998) *Multinational Enterprises and Human Rights, A Report by the Dutch Sections of Amnesty International and Pax Christi International*, s.58

I enlighet med kap. 2.4, kan ett företag teoretiskt ifrågasätta både varför det skall arbeta med mänskliga rättigheter och varför det ska redovisa arbetet på området eftersom det *de facto* enligt lag inte är skyldigt att göra detta.

Argumentet för detta, som ofta framförs, är att när företaget på ett seriöst sätt visar att det arbetar och respekterar de mänskliga rättigheterna, leder det till vinning för företaget. Företagets positiva rykte ökar när det exempelvis via massmedia eller en redovisning behandlar frågor som rör mänskliga rättigheter. Detta utgör ett exempel på att företaget är positivt inställt till en genomsyn (*transperens*) av bolaget - det har inget att dölja och tål att synas. Vidare är det, när nya fokus, idéer och tankesätt initieras, positivt för företag att beakta frågorna vilket leder till bevis på företagets flexibilitet, trovärdighet och demokratiska tänkande.

De vinningar som företaget kan göra vid ett aktivt arbete med mänskliga rättighetsfrågor kan delas in i *interna* (inom företaget) och *externa* faktorer (utanför företaget):³⁸

Till de *interna* faktorerna kan man räkna en förbättrad rekrytering och att kunna behålla de anställda. Likaså kan man tänka sig att personalen blir mer motiverad vilket kan öka produktiviteten i bolaget.

Bland de *externa* faktorerna kan räknas: förbättrade samhällsrelationer, förbättrat rykte, högre värde på varumärket, minskad risk av negativ publicitet, ökat förtroende bland aktieägare, undvikande av konsumentprotester och bojkotter samt bättre finansieringsmöjligheter. Företaget blir sett som ett ansvarstagande subjekt utifrån vilket leder till ett stort antal fördelar. Dessutom kommer företaget att kunna kontrollera hela leveranskedjan eftersom koder om mänskliga rättigheter är viktiga att implementera i alla led i företaget. Företaget kan genom sitt arbete skapa

³⁸ Uppdelning är inspirerad: Prince of Wales Business Leaders Forum, *Human Rights – The what, why, how*, <www.business-impact.org/bi2/impact_original/human_why.cfm>, senast besökt 2002-06-27

kontakter med NGOs eller andra samhällsorganisationer vilket kommer att leda till en ökad synlighet.³⁹

Deloitte & Touche menar att marknaden idag kräver mer information om hur företaget arbetar med etiska och sociala förhållanden, d.v.s. att de redovisar sitt arbete i en rapport.⁴⁰ Det finns även ett ökat krav på företag att visa sig genomsynliga för sina viktigaste intressenter vad gäller värderingar, principer och prestanda i förhållande till hållbar utveckling och socialt ansvarstagande.⁴¹ Anledningen till att kravet på företag ökar beror sannolikt på de uppmärksammade internationella företagsskandalerna och på ökat krav från olika intressenter att redovisa sin verksamhetsutveckling utifrån andra perspektiv än endast de finansiella.

”The rise in reporting on environmental and social performance in separate reports, or integrated with financial reports, reflects the increasing importance of this information to management and external stakeholders. This goes hand in hand with the demand for reliable and credible information from management, for managing the company’s environmental and social risks, and from stakeholders who want assurance that the report truly represents the company’s efforts and achievements.”⁴²

³⁹ Prince of Wales Business Leaders Forum, “*Human Rights – The what, why, how*”, <www.business-impact.org/bi2/impact_original/human_why.cfm>, senast besökt 2002-06-27; Corporate Social Responsibility, “*Business and Human Rights – Framing the issue*”, <www.csrforum.org/csr/csrwebassist.nsf/content/a1a2a3a4.html>, senast besökt 2004-02-10; Andersson, H., (2002) Ökat intresse för hållbarhetsredovisningar i *Miljö & Utveckling*, <<http://www.miljo-utveckling.com/FMPro?-DB=web.fp5&-Format=/mu/nyheter/artikel.html&-Token.0=3058&-View>>, senast besökt 2004-02-20

⁴⁰ Deloitte & Touch, *Miljö och hållbar utveckling*, <http://www.deloitte.com/dtt/section_node/0,2332,sid%253D6759,00.html>, senast besökt 2004-01-22

⁴¹ Deloitte & Touche (2002) *Frivillig rapportering 2002. Finns det ”triple bottom line” redovisningar?*, s. 20; FEE (2003) *Benefits of Sustainability Assurance*, s. 3

⁴² KPMG (2003) *KPMG International Survey of Corporate Sustainability Reporting 2002*

3.3.3 Vad bör en policy/uppförandekod innehålla?

Eftersom uppförandekoden inte är juridiskt bindande måste den vara klar och tydlig så att samtliga berörda intressenter lätt kan ta del av den och förstå den. Till en början bör företaget ha bestämt vilka moraliska värderingar och vilka mänskliga rättigheter som man vill stödja och hänvisa till. Redan här bör ledningen vara inkopplad. En definition av vem koden vänder sig till bör finnas med. En kartläggning över företagets intressenter bör göras. Det är alltid bra att företaget hänvisar till universellt accepterade normer såsom den Allmänna deklARATIONEN om de mänskliga rättigheterna eller till ILO:s konventioner, det inger förtroende och visar på kunskap. (Olika kategorier av internationella standarder som kan användas som bas/stomme när man utformar en policy är även de olika FN-instrument som redogjordes för i kap. 2.2). Koden kan med fördel innehålla en beskrivning om på vilket sätt den ska användas när företaget bestämmer sig för att starta eller avsluta ett samarbete med leverantörer t.ex.. Frågan om hur företaget planerar att hantera en krissituation och eventuella samtal med en regering eller annan organisation bör vara genomtänkt. För att företaget skall försäkra och ge trovärdighet till samhället och dess intressenter om att det verkligen arbetar seriöst med frågorna krävs en officiell rapportering och en självständig granskning, något som bör framgå av policyn.⁴³

⁴³ Amnesty International; Pax Christi (1998) *Multinational Enterprises and Human Rights, A Report by the Dutch Sections of Amnesty International and Pax Christi International*, s.56 f.; Amnesty International, *Human Rights Guidelines For Companies*, <www.amnesty.org.uk/business/pubs/hrgc.shtml>, senast besökt 2004-02-17

Det finns en mängd olika utseenden på uppförandekoder men här presenteras ABB:s sociala policy⁴⁴, se även kap. 5.1.6, som är förhållandevis detaljerad och som uttryckligen hänvisar till mänskliga rättigheter.

Exempel på uppförandekod inom ett företag: ABB

ABB:s sociala policy antogs i februari 2001. Den bygger på fyra källor: Förenta Nationernas allmänna deklARATION om de mänskliga rättigheterna, Internationella arbetsorganisationens (ILO) grundläggande principer för arbetsrätt, OECDs riktlinjer för multinationella företag och Social Accountability 8000 (SA 8000), en reviderbar standard för skydd av arbetares rättigheter, utvecklad av Council on Economic Priorities Accreditation Agency.

1. ABB i samhället

Att så långt vi förmår bidra till att förbättra de ekonomiska, miljömässiga och sociala förhållandena genom öppen dialog med intressegrupper och deltagande i gemensamma strävanden.

2. Mänskliga rättigheter

Att stödja och respektera bevarandet av internationellt påbjudna mänskliga rättigheter.

3. Barnarbete

Att se till att minderåriga skyddas på ett tillfredsställande sätt och att som grundprincip inte anställa barn eller stödja barnarbete – utom när det ingår i av regeringar godkända utbildningsprogram för ungdomar, till exempel praktiktjänstgöring.

4. Avtalsfrihet

Att kräva att alla medarbetare tar anställning i företaget av fri vilja samt att inte använda tvång vid anställning av medarbetare eller stödja någon form av tvångsarbete.

5. Hälsa och säkerhet

Att erbjuda en säker och tjänlig arbetsmiljö vid alla arbetsplatser och att vidta tillräckliga åtgärder för att förhindra olyckor och arbetsskador genom att så långt det är möjligt undanröja riskerna i arbetsmiljön.

fortsättning...

⁴⁴ ABB (2001) *Social policy*,

<<http://www.abb.se/global/seabb/seabb360.nsf!OpenDatabase&db=/GLOBAL/SEABB/SEABB363.NSF&v=4A52&e=se&c=DBB8A7EF7DB3586DC1256C2A00282B8B>>, senast besökt 2004-02-21

...fortsättning ABB

6. Samråd och kommunikation

Att underlätta regelbundna samråd med alla medarbetare i för dem angelägna frågor. Att respektera alla medarbetares rätt att bilda och gå med i de fackföreningar de själva önskar och att kollektivt förhandla fram avtal. Att se till att medarbetarnas fackliga representanter inte blir diskriminerade, och att de bereds möjlighet att träffa sina medlemmar på arbetsplatsen.

Att vid alla större permitteringar ha en färdig plan för rådgivning om medarbetarnas rättigheter och förmåner och se till att medarbetarna eller deras representanter på förhand känner till planen.

7. Lika möjligheter

Att erbjuda alla medarbetare lika möjligheter, och att vid anställning, lönesättning, tillgång till utbildning, befordran, avskedande eller pensionering inte diskriminera eller stödja diskriminering på grund av etniskt eller nationellt ursprung, religion, kast, handikapp, kön, ålder, sexuell läggning, medlemskap i fackförening eller medlemskap i politisk organisation.

8. Mobbning och bestraffning

Att motverka alla former av psykiskt eller fysiskt tvång, förolämpande tilltal, kroppsstraff och bestraffning genom tilldelning av särskilt ansträngande arbetsuppgifter. Att inte tillåta sexuellt, tvingande, hotande, förolämpande eller otillbörligt utnyttjande beteende i gester, språk eller fysisk kontakt. Att utveckla och upprätthålla rättvisa metoder för hantering av klagomål från och tillrättavisning av medarbetarna.

9. Arbetstider

Att följa tillämpliga lagar och branschnormer för arbetstid, inklusive övertid.

10. Ersättning

Att säkerställa att lönerna motsvarar eller överstiger i lag fastställda eller i branschen tillämpade miniminivåer, och att de alltid räcker för att tillgodose medarbetarnas grundbehov med utrymme att därutöver använda en summa pengar enligt eget gottfinnande. Att säkerställa att löner och förmåner är tydligt redovisade för medarbetarna samt att ersättningen betalas ut enligt alla gällande lagar och på ett för medarbetarna lämpligt sätt. Att säkerställa att inga avtal om köp av arbete utan anställningsansvar eller skenavtal om lärlingskap utnyttjas för att ABB ska undvika sina förpliktelser enligt gällande arbetsrätts- och försäkringslagar.

11. Leverantörer

Att införa och upprätthålla lämpliga metoder för att värdera och välja huvudleverantörer och legotillverkare efter deras förmåga att tillgodose kraven i ABB:s sociala policy och övriga sociala principer samt dokumentera att de även fortsättningsvis fyller kraven.

12. Samhällsengagemang

Att, som ett led i ABB:s förpliktelser mot de kommuner inom vilka företaget verkar, främja och delta i aktiviteter som bidrar till ekonomisk, miljömässig, social och utbildningsmässig utveckling.

13. Affärsetik

Att tillämpa högt ställda krav på affärsetik och integritet, och att stödja nationella och internationella organisationers arbete att etablera och upprätthålla strikta etiska normer för alla företag.

3.3.4 Checklista och konsekvensanalys

Det är av yttersta vikt att inte göra policyn enkom till ett passivt dokument utan att göra det till något aktivt som genomsyrar hela organisationens arbete. Detta kan exempelvis ske genom olika arbetsmoment för personalen. En *checklista* kan fungera som ett grundläggande dokument i arbetet med de mänskliga rättighetsfrågorna men den kan också användas när beslut skall fattas i specifika frågor och utgör då en form av manual.⁴⁵ Checklistan bör vara försedd med frågor som exempelvis:

⁴⁵ Liknande tankar har lanserats av bl.a.: The Confederation of Norwegian Business and Industry (NHO) (1998) *Human rights from the perspective of business and industry – a checklist* och Amnesty International (2001) *Mänskliga rättigheter – företagens ansvar?*, s. 130

Exempel på: **Checklista**

1. Rätten att inte utsättas för diskriminering (ADMR art.2)
 - *Exempel: har företaget en policy som förbjuder diskriminerande handlingar baserat på ras, färg, kön, språk, religion, politisk uppfattning, nationalitet etc. Är denna policy sammankopplad med reglerna vid exempelvis anställningsförfarandet?*
2. Rätten till liv, frihet och personlig säkerhet (ADMR art. 3)
 - *Om företaget använder sig av offentliga/privata vaktbolag, finns det tydliga riktlinjer för hur dessa ska agera i situationer som utgör fara för personalen tex.? Finns det guidelines som säkerställer de anställdas hälsa och arbetsförhållanden?*
3. Rätten att inte utsättas för slaveri (ADMR art. 4)
 - *Har företaget riktlinjer som förebygger slaveri, barnarbete osv.? Kontrollerar företaget att leverantörer inte utnyttjar sådan arbetskraft?*
4. Rätten att inte utsättas för tortyr (ADMR art. 5)
 - *Har företaget riktlinjer/procedurer som förhindrar fysisk och psykisk utpressning av anställda?*
5. Rätten till åsiktsfrihet och yttrandefrihet (ADMR art. 19)
 - *Erkänner företaget rättigheten för anställda?*
6. Rätten att organisera sig (ADMR art. 20)
 - *Finns det riktlinjer som förbjuder företaget att lägga sig i de anställdas frihet att organisera sig? Hur kommer företaget att agera om staten gav order till företaget att upplösa en fackförening?*
7. Rätten till arbete, till fritt val av sysselsättning, till rättvisa och tillfredsställande arbetsförhållanden och till skydd mot arbetslöshet (ADMR art. 23)
 - *Finns det riktlinjer för anställda och framtida anställdas rätt till skäliga arbetsförhållande? Garandrar företaget lika lön för lika arbete?*
8. Rätten till vila och ledighet (ADMR art. 24)
 - *Har företaget tydliga riktlinjer för hur semester och annan ledighet kan tas ut av de anställda, och följs dessa riktlinjer?*

Ett annat instrument som fyller en viktig funktion är en *konsekvensanalys* eller också kallat en *konsekvensbeskrivning*.⁴⁶ Konsekvensanalysen används på ett något djupare plan än checklistan och utvärderar vilka konsekvenser den planerade verksamheten får för olika berörda parter / intressenter.

Exempel på: **Konsekvensanalys**

Frågor att bedöma vid förslag/beslut

Hur förslaget förhåller sig till företagets uppförandekod, företagets policy respektive andra internationella instrument?

Vilka särskilda problem eller intressekonflikter kan finnas med förslaget?

Hur förslaget påverkar eller kan påverka lokalbefolkningen i det område företaget verkar?

Vilka kompenserande åtgärder kan behöva vidtas?

Konsekvensanalysen kan användas som en förhandsprövning av konsekvenser ett beslut kan komma att få för företaget, arbetstagare, aktieägare eller lokalbefolkning som berörs av beslutet. Genom konsekvensanalysen kan man i förväg fastställa ett orsakssamband i en strukturerad form samt göra en prövning av ett beslut. Med en konsekvensanalys arbetar företaget således utifrån ett mer systematiserat tänkande där besluten kommer att få en ökad kvalitet. Beslutet bör dock följas upp för att fastställa om det fick den önskade effekten som avsågs. Inför varje beslut bör företaget så tidigt som möjligt i beslutsprocessen ställa sig frågan om beslutet kommer att få direkta och påtagliga konsekvenser för någon. Om konsekvenserna inte bedöms bli så omfattande är det upp till

⁴⁶ En liknande tanke har utvecklats av Amnesty International (2001) *Mänskliga rättigheter – företagens ansvar?*, s.53

företaget själv att bedöma om en konsekvensanalys bör göras eller ej. Om beslutet däremot bedöms få stora konsekvenser bör en konsekvensanalys göras.

För att en konsekvensanalys skall fungera bör arbetet utföras enligt följande ordning:⁴⁷

kartläggning av problemen – beskrivning – analysering - prövning och utvärdering

⁴⁷ Barnombudsmannen, *Schematisk översikt*, <<http://www.bo.se/adfinity.aspx?pageid=60>>, senast besökt den 2004-02-16

4 Redovisning

4.1 Lagstadgad respektive frivillig redovisning

I dagsläget finns det ingen lag som fastställer en skyldighet för företag att redovisa dess arbete med mänskliga rättigheter. Det finns däremot en skyldighet för företag att, enligt Årsredovisningslagen (1995:1554), redovisa sin finansiella ställning och framtidsutsikter.

Årsredovisningslagen hade, före 1999, inget krav på att miljöinformation skulle redovisas i årsredovisningen. Det fanns dock miljörelaterade händelser som enligt "god redovisningssed" borde tas upp i årsredovisningen. Numera styrs företagens miljöredovisning av Årsredovisningslagens 6 kap 1§. Det är i huvudsak enbart anmälnings- och tillståndpliktiga miljöfarliga anläggningar som behöver redovisa sin miljöpåverkan, men även andra företag kan behöva redovisa om det t.ex. finns något viktigt att berätta rörande framtida miljökostnader.

Företagets finansiella redovisning påverkas av en mängd lagar, rekommendationer och beslut, tex. Årsredovisningslagen, aktiebolagslagen (1975:1385), skatt och moms-bestämmelser samt rekommendationer från Redovisningsrådet, Bokföringsnämnden och FAR. Redovisningssystemet skall ändras från och med den 1 januari 2005 eftersom EU-kommissionen den 29 september 2003 beslutade⁴⁸ att införa en internationell redovisningsstandard inom hela EU. Alla börsnoterade bolag inom EU ska upprätta sin koncernredovisning enligt standarder utarbetade av International Accounting Standards (IAS). IAS-standarderna utfärdas av ett oberoende expertorgan som utarbetar högkvalitativa standarder för granskning och redovisning för att förbättra och utveckla en gemensam praxis – International Accounting Standards Board (IASB). Arbetet med att

⁴⁸ Kommissionens förordning (EG) nr. 1725/2003 av den 29 september 2003 om antagande av vissa redovisningsstandarder i enlighet med Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr. 1606/2002 (återfinns i SOU 2003:71 Internationell redovisning i svenska företag)

utveckla den inre marknaden i EU ligger till grund för antagandet av ett gemensamt redovisningssystem i Europa.⁴⁹ Beslutet är rättsligt fastställt och gäller redan som lag i Storbritannien. På vissa områden kommer den nya standarden att skilja sig från regler som tidigare funnits, tex. på pensions- och skatteområdet. IAS innehåller inte några regler om hållbarhetsredovisning i nuläget.

Utöver de lagstadgade redovisningarna har det under senare decennier utvecklats intresse för frivilliga redovisningar inom miljöområdet. Frivillighet medger snabbhet, anpassning och möjlighet att sätta ribban högt, men svagheter är begränsad täckning och svårighet att utkräva ansvar. Kanske är det på grund av brist på en gemensam standard för redovisning av miljöinformation i årsredovisningen som många företag har valt att beskriva sitt miljöarbete i en separat miljöredovisning.

För att ge en integrerad helhetsbild av företagets positiva och negativa inverkan på samhälle, individ och miljö övergår nu många företag dessutom till att ta fram s.k. hållbarhetsredovisningar. Detta innebär att företagen förutom att redovisa miljöarbetet även redovisar sitt arbete med etiska och sociala frågor.

Att utöver finansiella och miljömässiga faktorer redovisa sociala och etiska, ställer naturligtvis ytterligare krav på en gemensam struktur för att underlätta jämförelser. IAASB, har påtalat att de ämnar diskutera ett nytt arbete kring en särskild standard för Assurance on Sustainability Reports.⁵⁰

Under de senaste åren har flera organisationer, både på nationell och internationell nivå, gjort bedömningar av separata miljö- och socialaredovisningar och delat ut priser till vinnande företag.

⁴⁹ IAS PLUS och Deloitte & Touche (2003) *International Accounting Standards Healthcheck*, s. 3

⁵⁰ E-postkontakt med Larsson, L-O., Miljö- och etikrevisor, KPMG, 2004-02-14

4.2 Vem är intressent?

När ett företag bestämmer sig för att redovisa sitt arbete med mänskliga rättigheter är det viktigt att först klargöra vem som skall ta del av detta.

Riktas sig redovisningen till arbetstagare, kunder och/eller aktieägare?

Redovisningen kan presenteras på olika sätt beroende på vem som ska ta del av redovisningen.

Ex. interna redovisningar (inom företaget)

- Intranät
- Team-träff
- VD informerar
- Separata utskick via e-post eller dokument i arbetstagarens fack
- Anslagstavla

Ex. externa redovisningar (utanför företaget)

- Årsredovisning
- Separat redovisning, t.ex. "*Sustainability Report*"
- Hemsida
- Pressmeddelande
- Videopresentation
- Företagsvideo

4.3 Vilka metoder kan användas vid redovisningen?

4.3.1 Inledning

Under det senaste decenniet har flera internationella organisationer presenterat riktlinjer för miljö- och hållbarhetsredovisning. Vissa riktlinjer har en utvecklad redovisningsprincip medan andra inte har det. Bristen på gemensam redovisningsstandard skapar problem vid jämförelser och analyser av företags miljö- och hållbarhetsredovisningar, se mer om detta i kap. 4.1. Som en övergripande mall för redovisningsarbetet har Internationella handelskammaren har presenterat "nio steg till en lyckad

hållbarhetsredovisning”.⁵¹ Kapitel 4.3.2 behandlar punkten 6 på den niogradiga stegen. Internationella handelskammaren menar att stegen för en lyckad hållbarhetsredovisning, oavsett om företaget är litet eller stort, bör vara:

1. Förankra arbetet i högsta ledningen
2. Bestämna vilka värderingar företaget prioriterar
3. Bestämna vilka intressenter företaget ska föra dialog med (t.ex. anställda, leverantörer, konsumenter)
4. Definiera företagets affärsprinciper och policies
5. Etablera system för att kontrollera att företaget lever efter de uppställda principerna
6. Göra en jämförelse mellan andra uppförandekoder som utarbetats, t.ex. Global Compact
7. Följa upp, internt, hur företaget följer sina policies och mål
8. Använda ett språk som alla kan förstå
9. Sätta upp realistiska mål

⁵¹ Internationella handelskammaren, *Business in society: making a positive and responsible contribution*, <www.icc.se>, senast besökt 2004-01-22 och KPMG (2002) *Nio steg till en lyckad hållbarhetsredovisning*, <www.kpmg.se>, senast besökt 2004-01-22.

4.3.2 Standarder, metoder och initiativ

När ett företag har bestämt sig för att redovisa sitt arbete med mänskliga rättigheter finns det en mängd metoder, standarder och initiativ att ta hjälp av.

På miljösidan finns det sedan en tid framtagna standarder att tillgå, t.ex. ISO 9000 (kvalitetskontrollsäkring) och 14000 (miljöförvaltning)⁵², som gör det möjligt för ett företag eller organisation att värdera och kontrollera sina aktiviteter, produkter och tjänster men även sin miljöpolicy och miljömål.

Som komplement till ett företags uppförandekod har vissa organisationer lanserat egna initiativ. De initiativ och standarder som följer nedan är inte framtagna enkom för redovisning av mänskliga rättigheter utan innehåller även andra perspektiv på redovisningen, där en del berör mänskliga rättigheter.

4.3.2.1 AccountAbility 1000 (AA1000)

AA1000, AccountAbility 1000⁵³, som är utarbetad av Institute of Social and Ethical Accountability och lanserades 1999, är en frivillig ansvarighetsstandard som fokuserar på kvalitén på social och etisk redovisning, revision och rapportering. Standarden fokuserar på olika processer som en organisation (företag) bör följa för att redovisa sina resultat och inriktar sig inte lika mycket på vilka resultat ett företag uppnår. AA1000 beskriver således en process som en organisation kan följa för att mäta, hantera och kommunicera sitt handlande. Standarden innehåller följande: planering, redovisning, revision och granskning, införlivande samt intressenters engagemang. Standarden är den första som finns för granskning och bestyrkande av en frivillig redovisning.⁵⁴ Arbetet inom AA1000 fortsätter även efter lanseringen av standarden och nu skall tio separata *guidance*

⁵² Framtagna av International Organisation for standardization. Hemsida: <www.iso.org>

⁵³ Hemsida: <www.accountability.org.uk>

⁵⁴ Lars-Olle Larsson (2003) *Första standarden för granskning och bestyrkande av separat redovisning*, s. 14

notes utarbetas, om; väsentlighet, fullständighet, återkoppling, revisionsbelägg, granskningsberättelse, intyg om revisorernas oberoende, intyg om revisorernas kvalifikationer, nivå avseende bestyrkandet, global reporting initiative-redovisande organisationer samt investerare.

Redovisningskrav

En oberoende granskare (tredje part) går igenom redovisningen företaget gjort. Dialogen mellan det redovisande företaget och den granskande parten skall ge det föregående företaget svar på vad som skall redovisas och hur mycket som bör tas med.

4.3.2.2 Social Accountability 8000 (SA 8000)

Social Accountability 8000 som utvecklats av Social Accountability International (tidigare the Council on Economic Priorities Accreditation Agency, CEPAA) är en arbetsplatsstandard och ett verifikationssystem som vänder sig framför allt till tillverknings- och konsumtionsvarusektorn (t.ex. skor, kläder och leksaker). Syftet med SA8000 är främst att förbättra arbetstagarens villkor. SA8000 är ett frivilligt verktyg för företag och organisationer att använda i arbetet med att förbättra arbetsförhållanden och skapa humana arbetsplatser. SA8000 täcker alla grundläggande internationella arbetstagarrättigheter som finns bl.a. i ILO konventionerna, den Allmänna Deklarationen om de mänskliga rättigheterna och Barnkonventionen.⁵⁵ Standarden handlar bl.a. om hälsa och säkerhet, rätt att organisera sig, rätten till kollektiva förhandlingar, tvångs- och barnarbete, arbetstider och ersättning.

Certifiering och kontroll

SA8000 är möjligheten för alla företag, oberoende vilken produktion, storlek och lokalisering i världen, att få en oberoende kontroll av etiska aspekter av verksamheten. Standarden kommer att garantera att de anställda på certifierade anläggningar har grundläggande rättigheter. Verksamheten måste genomgå en revision, vilket innebär såväl ett besök av

⁵⁵ Hemsida: <www.SA8000.org>

en revisor som en värdering av företagets policier och hantering av dessa. De firmor som kan utfärda certifieringen måste i sin tur vara ackrediterade för att garantera att de har kompetens att utföra revisioner.⁵⁶ Enskilda arbetare, fackföreningar och icke-statliga organisationer har möjlighet att överklaga ett certifieringsbeslut.

4.3.2.3 Global Reporting Initiative (GRI)

GRI⁵⁷, är en internationell organisation med många intressentgrupper representerade av t.ex: United Nations Environmental Programme (UNEP), Association of Chartered Certified Accountants (ACCA), World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) och World Resource Institute (WRI) m.fl.

GRI har under de senaste åren skaffat sig en ledande position inom området för hållbarhetsredovisningar. Den tredje upplagan av deras redovisningsstandarder är utvecklad dels mot bakgrund av de erfarenheter man fått vid tillämpningen av de två tidigare upplagorna och dels efter analyser av utvecklingen i världen.

GRI:s nya riktlinjer – *2002 Guidelines* – skiljer sig från de äldre på några väsentliga punkter, bl.a. har nyckeltalen vid redovisningen utvecklats och är tänkta att ge bättre grund för jämförelse och förståelse av företagens miljö- och hållbarhetsarbete.

GRI:s riktlinjer kan användas med olika ambitionsnivå. Riktlinjerna är heltäckande och kan användas i hela processen för skapandet av en hållbarhetsredovisning, men företag kan också välja att endast använda riktlinjerna som stöd för t.ex. redovisning inom en verksamhet.

⁵⁶ Social Accountability International, *Certification Guidance on Pursuing SA8000 Certification of Facilities*, < <http://www.sa-intl.org/Accreditation/Certification.htm> >, senast besökt 2004-02-19

⁵⁷ Hemsida: <www.globalreporting.org>

Dokumentet kan, enligt GRI, även användas enbart som ren informell referens eller som grund vid redovisningen.⁵⁸

2002 års guidelines innehåller till en början principer och förklaringar till hur man ska använda dem vilket följes av ett förslag angående vad en rapport ska innehålla. Innehållsdelen är uppbyggd på tre delar, ekonomi (*economic performance indicators*), miljö (*environmental performance indicators*) och sociala frågor (*social performance indicators*). I den sociala delen ingår mänskliga rättigheterna. Rättigheter som nämns är icke-diskriminering, rätten att organisera sig, barnarbete, ursprungsbefolknings rättigheter, tvångsarbete m.m. Utgångspunkten i GRI:s arbete med mänskliga rättigheter är den Allmänna Deklarationen om de mänskliga rättigheterna, ILO Tripartite Declaration Concerning Multilateral Enterprises and Social Policy och OECD Guidelines for Multinational Enterprises.⁵⁹

Redovisningskrav

GRI uppmuntrar företag att följa riktlinjerna när de förbereder sina redovisningar för att sedan rapportera till GRI. GRI granskar vad företaget presterat.

4.3.2.4 The United Nations Global Compact

Global Compact⁶⁰ lanserades av FN:s generalsekreterare Kofi Annan år 2000. Syftet med Global Compact är att bjuda in företag att verka och arbeta för nio principer i linje med FN:s mål för mänskliga rättigheter, miljö och arbetsrätt. Global Compact är ingen uppförandekod utan snarare en plattform bestående av värderingar.

De nio principerna i Global Compact är:

Mänskliga rättigheter

⁵⁸ Global Reporting Initiative (2002) *Sustainability Reporting Guidelines*, s.1

⁵⁹ a.a., s. 45-51

⁶⁰ Hemsida <www.unglobalcompact.com>

- Stödja och respektera de internationella mänskliga rättigheterna i sin verksamhet.
- Se till att det egna företaget inte är delaktigt i brott mot mänskliga rättigheter.

Arbetsvillkor

- Rätt att organisera sig och ha kollektiva förhandlingar.
- Inget tvångsarbete.
- Inget barnarbete.
- Ingen diskriminering av de anställda.

Miljö

- Stödja försiktighetsprincipen.
- Genomföra initiativ för att stödja ökat miljöansvar.
- Stödja utvecklingen och spridningen av miljövänlig teknik.

De nio principerna kommer från den Allmänna deklARATIONEN om de mänskliga rättigheterna, ILOs konventioner samt RiodeklARATIONENS principer om miljö och utveckling (från Riokonferensen 1992 om miljö och utveckling, ett toppmöte arrangerat av FN)⁶¹.

De företag som ansluter sig till Global Compact ska arbeta för att införliva principerna i sin verksamhet. Att ansluta sig till the Global Compact är inte bindande och kräver inget speciellt agerande. Vad som krävs är att företaget, efter att ha skickat ett brev till FN:s generalsekreterare Kofi Annan, integrerar principerna i sitt dagliga arbete.

Redovisningskrav

Företagen väntas rapportera till Global Compact en gång om hur arbetet fortskrider i processen med att följa principerna.

⁶¹ Rio Declaration on Environment & Development / RiodeklARATIONEN om miljö och utveckling, 1992

Samarbete med GRI

I mars 2003 inleddes ett samarbete mellan UN Global Compact och GRI. Samarbetets mål är att sammanföra de nio principerna i UN Global Compact med det redovisningssystem som finns inom GRI.⁶²

4.3.2.5 Global Sullivan Principles⁶³

1999 kom principerna⁶⁴ som inriktar sig på utveckling och införlivande av interna policys rörande arbetstagare i det geografiska område företaget verkar. Ursprungligen utformades principerna för företag som var verksamma i Sydafrika under apartheidtiden.

De åtta principerna är: skydd för mänskliga rättigheter, försäkrandet av lika anställningsmöjligheter, rätten att organisera sig, försäkra utbildningsmöjligheter, förbättra livskvalitén, skapa hälsosam och bra natur, förbjuda korrupktion och uppmuntra adoption av principerna bland företagspartners.

Redovisningskrav

Även Global Sullivan Principles är ett frivilligt åtagande som ändå kräver att företaget årligen rapporterar sina framsteg och utveckling. Vidare hålls det årligen ett möte mellan företagen och organisationerna som stödjer Global Sullivan Principles.

4.3.2.6 Underkommissionens arbete

Som tidigare nämnts under kap. 2.4.1.1 har Underkommissionen till FN:s kommission för mänskliga rättigheter lanserat normer för företags ansvar för mänskliga rättigheter. Tillsammans med ett antal kommentarer utgör normerna en guide till mänskliga rättigheter för företag. Normerna består av

⁶² The UN Global Compact och Global Reporting Initiative (2003) *UN Global Compact and Global Reporting Initiative*
<http://www.unglobalcompact.org/irj/servlet/prt/portal/prtroot/com.sapportals.km.docs/ungc_html_content/NewsDocs/gri_news.pdf>, senast besökt 2004-02-21

⁶³ Hemsida: <www.globalsullivanprinciples.org>

⁶⁴ Global Sullivan Principles, *Principles*,
<<http://www.globalsullivanprinciples.org/principles.htm>>

en mängd skyldigheter från existerade internationella mänskliga rättighetsinstrument samt arbetsrättsliga och miljömässiga standarder. Ännu har normerna inte varit föremål för politiskt beslutande utan detta kommer att ske våren 2004 under Kommissionen för mänskliga rättigheters möte i Genève. Normerna är för närvarande inte bindande men förväntas att få en bindande form under de närmaste åren. Företag ska, enligt normerna, försäkra att dess inflytande inte kommer att konstituera några kränkningar av förverkligandet av mänskliga rättigheter. Företag ska etablera interna strukturer och kontraktklausuler för att tillmötesgå detta arbete. Implementeringen skall ske i hela leveranskedjan (*supply-chain*). Fortfarande är det så att stater har det övergripande ansvaret för arbetet med mänskliga rättigheter och de ska utarbeta legala och administrativa ramverk för att försäkra implementeringen av normerna.

Riktlinjerna kompletterar det frivilliga FN-initiativet Global Compact (se kap. 4.3.2.4).

Redovisningskrav

Enligt riktlinjerna skall ett företag ibland bli föremål för granskning och kontroll av FN, andra internationella eller nationella organisationer. Företag skall garantera en årlig eller regelbunden utvärdering av dess uppfyllelse av riktlinjerna. Resultatet av utvärderingen skall göras lika synlig för intressenter som årsredovisningen görs.

4.4 Dokumentöversikt

Globala instrument och standarder, *antagna av organisationer*

- Global Reporting Initiative (GRI)
- United Nations Global Compact
- Global Sullivan Principles
- AA1000
- SA8000

Normativa regelverk – internationell konventioner och deklamationer, *antagna av stater*

- Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights
- (UDHR)
- *ILO konventioner*
- *The ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy*
- *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*

4.5 Granskning

För att institutet mänskliga rättigheter skall fungera bygger det på att staterna redovisar sitt arbete genom rapporter som tillsänds FN. Proceduren med att skriva rapporter är stadgat i de olika existerande internationella instrumenten. FN kritiserar och/eller berömmar stater för dess arbete med mänskliga rättigheter vilket utgör en kontroll och en övervakning. Många menar att detta även bör ske när företag arbetar med mänskliga rättigheter, fast att det idag inte föreligger ett redovisnings- eller rapporteringskrav för dem. Idag är det främst frivilligorganisationer och revisions- och konsultföretag som utför denna kontroll och övervakning. Ett företag bör låta sin redovisning av arbetet med mänskliga rättigheter granskas av en

oberoende part. Genom en granskning får företaget reda på om det uppfyller de uppsatta kraven samt att områden där förbättring bör ske kan upptäckas. Att tillåta en granskning innebär även att företaget accepterar en genomsynlighet och redovisning av företagets arbete. Ashridge Centre for Business and Society i Storbritannien menar enligt Amnesty International att man kan definiera granskningen av redovisningar på det sociala planet som: ”en mekanism som gör att företagets intressenter (dess anställda, kunder, aktieägare och andra) kan bedöma en organisations sociala resultat i förhållande till dess uttalade värderingar”.⁶⁵

Granskningsarbetet kan utföras på flera nivåer. Exempelvis kan ett lokalkontor först själv arbeta fram en kontrollapparat som undersöker hur arbetet med mänskliga rättigheter har gått. Även på huvudkontoret kan en granskning av verksamheten föras och slutligen kan en extern granskning utföras av t.ex. ett revisions- och konsultföretag. På detta sätt sker en intern kontroll såväl som en extern.

I samma takt som antalet hållbarhetsredovisningar blivit mer vanligt förekommande har efterfrågan på en oberoende granskning av dessa ökat. FEE, Fédération des Experts Comptables Européens (den europeiska revisorsorganisationen)⁶⁶ och svenska FAR, Föreningen Auktoriserade Revisorer⁶⁷ är två organisationer som arbetar för att harmonisera granskningarna av hållbarhetsredovisningen. FAR har, först i världen, nyligen lanserat ett förslag till rekommendation om *Oberoende översiktlig granskning av frivillig separat hållbarhetsredovisning*. FAR beskriver hur granskningen av en hållbarhetsredovisningen skall gå till och för att granskningen skall vara oberoende krävs att vissa element är uppfyllda:⁶⁸

⁶⁵ Amnesty International (2001) ”Mänskliga rättigheter – företagens ansvar?”, s. 103

⁶⁶ Hemsida: <www.fee.be>

⁶⁷ Hemsida: <www.far.se>

⁶⁸ FAR (2004) *Förslag till rekommendation, Oberoende översiktlig granskning av frivillig separat hållbarhetsredovisning*, s. 1 f.

- a) Ett trepartsförhållande: en granskare, en part ansvarig för den redovisade informationen (t.ex. styrelse, verkställande direktör eller motsvarande befattningshavare i andra organisationsformer) samt, tredje part, användaren av den redovisade informationen.
- b) Ett sakförhållande, dvs. De förhållanden redovisningen avser.
- c) Identifierbara och ändamålsenliga kriterier.
- d) Tillräckliga och ändamålsenliga granskningsbevis.
- e) En granskningsberättelse med ett uttalande i negativ form.

Vidare finns rekommendationer om vad som skall granskas, vilka kriterier som hållbarhetsredovisningen skall vara upprättad utifrån, ansvarsfördelning mellan företagsledning och granskare samt hur själva granskningsprocessen ska gå till.⁶⁹

⁶⁹ a.a., s. 2 - 7

5 Företag som arbetar med mänskliga rättigheter

5.1.1 Inledning

Nedan följer ett antal företag som på ett eller annat sätt bestämt sig för att arbeta med mänskliga rättigheter eller etik-frågor. Arbetet ser olika ut i företagen och är olika detaljerat beskrivit. Enligt Deloitte & Touche så ökar den etiska och sociala informationen mer än den miljöinriktade och det är inom detaljhandeln som trenden är tydligast.⁷⁰

5.1.2 Novozymes A/S

Novozymes⁷¹ är ett företag som under flera år uppmärksammats som ett aktivt arbetande företag för mänskliga rättigheter. Företaget är verksamt inom bioteknikbranschen. Ett pris företaget har vunnit är ”*Best Sustainability Report 2001*” av danska Børsen. Socialt ansvar finns på varje nivå i företaget för att det ska vara säkert att värderingarna återfinns i allt som företaget gör. Novozymes baserar sina sociala och miljömässiga redovisningar på GRI:s riktlinjer. Företaget uttrycker ett stöd för den Allmänna deklARATIONEN och de mänskliga rättigheterna och tillägger att de vill arbeta med mänskliga rättighetsfrågor som går utöver grundläggande rättigheter.⁷² 2002 och 2003 presenterade företaget en gemensam årsredovisning för de finansiella, miljömässiga och sociala delarna, som i stort säger att företaget stödjer de mänskliga rättigheterna. En specifik rättighet har plockats ut i 2003 års redovisning och det är arbetstagarens rätt till en rättvis lön.⁷³

⁷⁰ Deloitte & Touch (2003) *Årets rapportering 2003*, s. 14

⁷¹ Hemsida: < www.novozymes.com>

⁷² Novo (2000) *Annual Report 2000*; Novo (2000) *Environmental and Social Report 2000*; Novozymes (2001) *Environmental and Social Report 2001*; Novozymes (2002) *Report 2002*

⁷³ Novozymes (2003) *Novozymes Report 2003*, s. 35

5.1.3 Scania AB

Scania⁷⁴, tillverkare av bl.a. tunga lastbilar och bussar, refererar till sitt arbete med social ansvar på sin hemsida.⁷⁵ Under 2002 utarbetade Scania med hjälp av OECDs riktlinjer en plan för hur företaget ska agera i arbetsplatsrelaterade situationer och externa kontakter. I 2002 års årsredovisning⁷⁶ finns information om miljö, etik och sociala frågor. Miljöinformationen är väldigt omfattande och utvecklad medan den sociala delen är något mindre och där beskrivs mest arbetet utifrån OECDs riktlinjer.

5.1.4 SAS AB

Flygbolaget SAS har en *Sustainability policy* som utgår från The Global Compact och GRI.⁷⁷ Alla enheter i koncernen ska utveckla relevanta mål och policies utifrån nämnda standarder. SAS redovisade 2002 all sin miljörelaterade, etiska och sociala information i ett dokument – SAS Årsredovisning 2002 & Miljöredovisning⁷⁸. Ett särskilt avsnitt ägnas åt hållbar utveckling⁷⁹. En del av SAS hotellverksamhet, Rezidor SAS Hospitality, har implementerat SAS *Sustainability policy*. Eftersom dess verksamhet även bedrivs i länder där mänskliga rättigheter inte efterlevs, har Rezidor prioriterat sitt arbete med etiska och sociala frågor, framgår det av rapporten.⁸⁰ SAS har ett relativt utbrett samarbete med NGOs, bl.a. Rädda Barnen och Världsnaturfonden WWF.

⁷⁴ Hemsida: <www.scania.com>

⁷⁵ Scania, *Corporate social Responsibility*, <http://www.scania.com/about/company/corporate_responsibility/>, senast besökt 2003-08-11

⁷⁶ Scania (2002) *Årsredovisning 2002*

⁷⁷ SAS, "Miljöredovisning Sustainable Development", <<http://www.scandinavian.net/15860/SustainSE.pdf>>, senast besökt 2003-08-11

⁷⁸ SAS (2002) *Årsredovisning 2002 & Miljöredovisning*

⁷⁹ a.a., s. 22

⁸⁰ a.a., s. 118

5.1.5 ICA Handlarnas AB

ICA är ett detaljhandelsbolag med inriktning på livsmedel. Enligt ICA Handlarnas kvalitetspolicy⁸¹ vill företaget verka för att barns rättigheter säkerställs och tillvaratas. ICA hänvisar till både FN:s barnkonvention och ILO konventionerna 138, 29 och 105. Utöver detta arbetar ICA Handlarna långsiktigt för att deras leverantörer ska vara SA8000 certifierade.⁸² År 2002 lanserade ICA en rapport om kvalitet – miljö – hälsa – etik och samhälle och under rubriken ”socialt ansvar i inköp” skriver ICA att deras ”krav på bland annat arbetstider, löner, säkerhet och förbud mot tvångsarbete är grundade på FNs deklaration om mänskliga rättigheter och ILOs (International Labour Organisation) kärnkonventioner.”⁸³ Vidare är ICA med i Amnesty Business Forum.

5.1.6 ABB Ltd

ABB, som är leverantör av produkter och system för kraftöverföring samt process- och industriautomation, har en social policy som är mycket detaljerad och inriktad på mänskliga rättigheter och presenterades i kap. 3.3.3. ABB presenterade 2002 sin årsredovisning bestående av tre dokument. Enligt Deloitte & Touche utgör den bästa praxis 2003.⁸⁴ Redovisningen bestod av en finansiell översikt⁸⁵, en verksamhetsöversikt⁸⁶ och en hållbarhetsredovisning⁸⁷. Hållbarhetsredovisningen innehåller både ekonomisk, miljörelaterad och social information. Den är uppdelad i två delar där den ena beskriver ABB:s arbete mot en hållbar utveckling med olika exempel och den andra innehåller en redogörelse utifrån GRI:s riktlinjer.

⁸¹ ICA (1999) *ICA Handlarnas kvalitetspolicy för dagligvaror – med riktlinjer*

⁸² ICA (2002) *ICA på sex sidor*

⁸³ ICA (2002) *Kvalitet – Miljö – Hälsa – Etik och Samhälle Rapport 2002*, s. 13

⁸⁴ Deloitte & Touche (2003) *Årets redovisning 2003*, s. 2

⁸⁵ ABB (2002) *ABB-koncernens årsredovisning 2002 Finansiell översikt*

⁸⁶ ABB (2002) *Improving productivity ABB technology briefing*

⁸⁷ ABB (2002) *ABB Group Sustainability Report 2002*

6 Att tänka på

- I. Arbetet med mänskliga rättigheter bör ske på alla nivåer i företaget, från styrelsen och nedåt
- II. Identifiera mänskliga rättighetsfrågor viktiga för företaget och utveckla policy om mänskliga rättigheter
- III. Gör policyn till ett operativt och praktiskt användbart dokument genom att utveckla en checklista och en konsekvensanalys
- IV. Utbilda personal och övriga berörda parter
- V. Redovisa kontinuerligt med hjälp av internationella standarder
- VI. Utför granskning av företagets arbete såväl internt och externt, ta hjälp av revisions- och konsultföretag
- VII. Samarbeta med NGOs (ideella frivilligorganisationer)

Bilaga A

FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna⁸⁸

INLEDNING

Enär erkännandet av det inneboende värdet hos alla medlemmar av människosläktet och av deras lika och oförbytterliga rättigheter är grundvalen för frihet, rättvisa och fred i världen,

enär ringaktning och förakt för de mänskliga rättigheterna lett till barbariska gärningar, som upprört mänsklighetens samvete, och enär skapandet av en värld, där människorna åtnjuta yttrandefrihet, trosfrihet samt frihet från fruktan och nöd, kungjorts som folkens högsta strävan,

enär det är väsentligt för att icke människan skall tvingas att som en sista utväg tillgripa uppror mot tyranni och förtryck, att de mänskliga rättigheterna skyddas genom lagens överhöghet,

enär det är väsentligt att främja utvecklandet av vänskapliga förbindelser mellan nationerna,

enär Förenta Nationernas folk i stadgan ånyo uttryckt sin tro på de grundläggande mänskliga rättigheterna, den enskilda människans värdighet och värde samt människans och kvinnornas lika rättigheter, ävensom beslutat främja socialt framåtskridande och bättre levnadsvillkor under större frihet,

enär medlemsstaterna åtagit sig att i samverkan med Förenta Nationerna säkerställa allmän och effektiv respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna,

enär en gemensam uppfattning av dessa fri- och rättigheters innebörd är av största betydelse för uppfyllandet av detta åtagande,

kungör

GENERALFÖRSAMLINGEN

denna ALLMÄNNA FÖRKLARING OM DE MÄNSKLIGA RÄTTIGHETERNA såsom en gemensam riktlinje för alla folk och alla nationer, på det att varje individ och varje samhällsorgan må med denna förklaring i åtanke ständigt sträva efter att genom undervisning och uppfostran befordra respekten för dessa fri- och rättigheter samt genom framstegsfrämjande inhemska och internationella åtgärder säkerställa deras allmänna och verksamma erkännande och tillämpning såväl bland folken i medlemsstaterna som bland folken i områden under deras överhöghet.

Artikel 1.

Alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter. De är utrustade med förnuft och samvete och bör handla gentemot varandra i en anda av broderskap.

Artikel 2.

Envar är berättigad till alla de fri- och rättigheter, som uttalas i denna förklaring, utan åtskillnad av något slag, såsom ras, hudfärg, kön, språk, religion, politisk eller annan uppfattning, nationellt eller socialt ursprung, egendom, börd eller ställning i övrigt.

Ingen åtskillnad må vidare göras på grund av den politiska, juridiska eller internationella

⁸⁸ Hämtad från Regeringens hemsida om Mänskliga rättigheter
<http://www.manskligarattigheter.gov.se/extra/page/?module_instance=7>, senast besökt 2004-02-22

ställning, som intages av det land eller område, till vilket en person hör, vare sig detta land eller område är oberoende, står under förvaltarens skap, är icke-självstyrande eller är underkastat någon annan begränsning av sin suveränitet.

Artikel 3.

Envar har rätt till liv, frihet och personlig säkerhet.

Artikel 4.

Ingen må hållas i slaveri eller trældom; slaveri och slavhandel i alla dess former är förbjudna.

Artikel 5.

Ingen må utsättas för tortyr eller grym, omänsklig eller förnedrande behandling eller bestraffning.

Artikel 6.

Envar har rätt att allestädes erkännas som person i lagens mening.

Artikel 7.

Alla är lika inför lagen och är utan åtskillnad berättigade till lika skydd från lagens sida. Alla är berättigade till lika skydd mot varje åtskillnad i strid med denna förklaring och mot varje framkallande av sådan åtskillnad.

Artikel 8.

Envar har rätt till verksam hjälp från sitt lands behöriga domstolar mot handlingar, som kränker de grundläggande rättigheter, vilka tillkommer honom genom lag eller författning.

Artikel 9.

Ingen må godtyckligt anhållas, fängslas eller landsförvisas.

Artikel 10.

Envar är under full likställdhet berättigad till rättvis och offentlig rannsaking inför oavhängig och opartisk domstol vid fastställandet av såväl hans rättigheter och skyldigheter som varje anklagelse mot honom för brott.

Artikel 11.

1. Envar, som blivit anklagad för straffbar gärning, har rätt att betraktas som oskyldig, till dess hans skuld blivit lagligen fastställd vid offentlig rättegång, under vilken han åtnjuter alla för sitt försvar nödiga garantier.

2. Ingen må dömas för handling eller underlåtenhet, som vid tidpunkten för dess begående icke var straffbar enligt inhemsk eller internationell rätt. Ej heller må högre straff utmätas än vad som var tillämpligt vid tidpunkten för den straffbara gärningens begående.

Artikel 12.

Ingen må utsättas för godtyckliga ingripanden i fråga om privatliv, familj, hem eller korrespondens, ej heller angrepp på heder och anseende. Envar har rätt till lagens skydd mot sådana ingripanden eller angrepp.

Artikel 13.

1. Envar har rätt att inom varje stats gränser fritt förflytta sig och välja sin vistelseort.

2. Envar har rätt att lämna varje land, inbegripet sitt eget, och att återvända till sitt eget land.

Artikel 14.

1. Envar har rätt att i andra länder söka och åtnjuta fristad från förföljelse.

2. Denna rätt må icke åberopas vid laga åtgärder, reellt grundade på icke-politiska brott eller på handlingar, som strider mot Förenta Nationernas ändamål och grundsatser.

Artikel 15.

1. Envar har rätt till en nationalitet.

2. Ingen må godtyckligt berövas sin nationalitet eller förmenas rätten att ändra nationalitet.

Artikel 16.

1. Fullvuxna män och kvinnor har rätt att utan någon inskränkning på grund av sin ras, nationalitet eller religion ingå äktenskap och bilda familj. De äga lika rättigheter vid giftermål, under äktenskap och vid äktenskaps upplösning.

2. Äktenskap må ingås endast med de blivande makarnas fria och fullständiga samtycke.

3. Familjen är den naturliga och grundläggande enheten i samhället och äger rätt till skydd från samhället och staten.

Artikel 17.

1. Envar har rätt att äga egendom såväl ensam som i förening med andra.

2. Ingen må godtyckligt berövas sin egendom.

Artikel 18.

Envar har rätt till tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet. Denna rätt innefattar frihet att byta religion eller tro och att ensam eller i gemenskap med andra offentligt eller enskilt utöva sin religion eller tro genom undervisning, andaktsövningar, gudstjänst och iakttagande av religiösa sedvänjor.

Artikel 19.

Envar har rätt till åsiktsfrihet och yttrandefrihet. Denna rätt innefattar frihet för envar att utan ingripanden hysa åsikter och frihet att söka, mottaga och sprida upplysningar och tankar genom varje slags uttrycksmedel och utan hänsyn till gränser.

Artikel 20.

1. Envar har rätt till frihet i fråga om fredliga möten och sammanslutningar.

2. Ingen må tvingas att tillhöra en sammanslutning.

Artikel 21.

1. Envar har rätt att ta del i sitt lands styrelse direkt eller genom fritt valda ombud.

2. Envar har rätt till lika tillträde till allmän tjänst i sitt land.

3. Folkets vilja skall utgöra grundvalen för statsmakternas myndighet. Denna vilja skall uttryckas i periodiska och verkliga val, vilka skall äga rum med tillämpning av allmän och lika rösträtt samt hemlig röstning eller likvärdiga fria röstningsförfaranden.

Artikel 22.

Envar äger i sin egenskap av samhällsmedlem rätt till social trygghet och är berättigad till att de ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, som är oundgängliga för hans värdighet och för en fri utveckling av hans personlighet, förverkligas genom nationella åtgärder och mellanfolkligt samarbete med hänsyn tagen till varje stats organisation och resurser.

Artikel 23.

1. Envar har rätt till arbete, till fritt val av sysselsättning, till rättvisa och tillfredsställande arbetsförhållanden och till skydd mot arbetslöshet.

2. Envar har utan åtskillnad rätt till lika lön för lika arbete.

3. Envar, som arbetar, har rätt till rättvis och tillfredsställande ersättning, som tillförsäkrar honom själv och hans familj en människovärdig tillvaro och som, där så är nödvändigt, kompletteras med andra medel för socialt skydd.

4. Envar har rätt att bilda och ansluta sig till fackföreningar till skydd för sina intressen.

Artikel 24.

Envar har rätt till vila och fritid, innefattande rimlig begränsning av arbetstiden och

regelbunden semester med bibehållen lön.

Artikel 25.

1. Envar har rätt till en levnadsstandard, som är tillräcklig för hans egen och hans familjs hälsa och välbefinnande, däri inbegripet föda, kläder, bostad, hälsovård och nödvändiga sociala förmåner, vidare rätt till trygghet i händelse av arbetslöshet, sjukdom, invaliditet, makes död, ålderdom eller annan förlust av försörjning under omständigheter, över vilka han icke kunnat råda.

2. Mödrar och barn är berättigade till särskild omvårdnad och hjälp. Alla barn, vare sig födda inom eller utom äktenskap, skall åtnjuta samma sociala skydd.

Artikel 26.

1. Envar har rätt till undervisning. Undervisningen skall vara kostnadsfri, åtminstone på de elementära och grundläggande stadierna. Den elementära undervisningen skall vara obligatorisk. Yrkesundervisning och teknisk undervisning skall vara allmänt tillgänglig. Den högre undervisningen skall stå öppen i lika mån för alla på grundval av deras duglighet.

2. Undervisningen skall syfta till personlighetens fulla utveckling och till att stärka respekten för människans grundläggande fri- och rättigheter. Undervisningen skall främja förståelse, tolerans och vänskap mellan alla nationer, rasgrupper och religiösa grupper samt befordra Förenta Nationernas verksamhet för fredens bevarande.

3. Rätten att välja den undervisning, som skall ges åt barnen, tillkommer i främsta rummet deras föräldrar.

Artikel 27.

1. Envar har rätt att fritt taga del i samhällets kulturella liv, att njuta av konsten samt att bli delaktig av vetenskapens framsteg och dess förmåner.

2. Envar har rätt till skydd för de moraliska och materiella intressen, som härröra från varje vetenskapligt, litterärt eller konstnärligt verk, till vilket han är upphovsman.

Artikel 28.

Envar har rätt till en social och internationell ordning, i vilken de fri- och rättigheter, som uttalas i denna förklaring, till fullo kan förverkligas.

Artikel 29.

1. Envar har plikter mot samhället, i vilket den fria och fullständiga utvecklingen av hans personlighet ensamt är möjlig.

2. Vid utövandet av sina fri- och rättigheter må envar underkastas endast sådana inskränkningar, som blivit fastställda i lag i uteslutande syfte att trygga tillbörlig hänsyn till och respekt för andras fri- och rättigheter samt för att tillgodose det demokratiska samhällets rättmätiga krav på moral, allmän ordning och allmän välfärd.

3. Dessa fri- och rättigheter må i intet fall utövas i strid med Förenta Nationernas ändamål och grundsatser.

Artikel 30.

Intet i denna förklaring må tolkas såsom innebärande rättighet för någon stat, grupp eller person att ägna sig åt verksamhet eller utföra handling, som syftar till att omintetgöra någon av häri uttalade fri- och rättigheter.

Käll- och litteraturförteckning

LITTERATUR

Amnesty International, Pax Christi (1998) *Multinational Enterprises and Human Rights, A Report by the Dutch Sections of Amnesty International and Pax Christi International*. Utrecht: Amnesty International Dutch Section.

Amnesty International (2001) *Mänskliga rättigheter – företagens ansvar?* Stockholm: SNS Förlag.

Hägerhäll, B. (red.) (1988) *Vår gemensamma framtid Rapport från Världskommissionen för miljö och utveckling under ordförandeskap av statsminister Gro Harlem Brundtland*. Eskilstuna: Prisma/Tiden förlag.

Henkin, L., (1995) 'Human Rights' i Bernardt, R. (ed.), *Encyclopedia of Public International Law Vol. II*, Amsterdam: North-Holland.

International Council on Human Rights Policy (2002) *Beyond Voluntarism Human rights and developing international legal obligations of companies*. Switzerland: Versoix.

Joseph, S., (2000) 'An overview of the Human Rights Accountability of Multinational Enterprises.' i Kamminga, M.T., Zia Zarifi, S. (eds.) *Liability of Multinational Corporations under International Law*. The Netherlands: Kluwer Law International

Mares.R. (ed) (2003) *Business and Human Rights A Compilation of Documents*. The Netherlands: Martinus Nijhoff Publishers

LAGTEXT / OFFENTLIGT TRYCK

Aktiebolagslagen (1975:1385)

European Parliament Resolution A4-0408/98 on EU Standards for European Enterprises operating in developing countries towards a European Code of Conduct, O.J. (1999) C 104/180

Kommissionens förordning (EG) nr. 1725/2003 av den 29 september 2003 om antagande av vissa redovisningsstandarder i enlighet med Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr. 1606/2002

Regeringsformen (1974:152)

SOU 2003:71 Internationell redovisning i svenska företag.

United States Alien Tort Claims Act (ACTA) 28 United States Code (1789)

Årsredovisningslagen (1995:1554)

FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, 1948

Konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, 1966

Konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter, 1966

Konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, 1966

Konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter, 1966

Konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, 1979

Konventionen mot tortyr och annan grym, omänsklig eller förnedrande behandling eller bestraffning, 1984

Konventionen om barnets rättigheter, 1989

Samtliga konventioner går att hitta på

<<http://www.manskligarattigheter.gov.se>>

Nr 29 Konventionen om tvångsarbete (1930)

Nr 87 Konventionen om föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten (1948)

Nr 98 Konventionen om organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten (1949)

Nr 100 Konventionen om lika lön (1951)

Nr 105 Konventionen om avskaffande av tvångsarbete (1957)

Nr 111 Konventionen om diskriminering (anställning och yrkesutövning) (1958)

Nr 138 Konventionen om minimiålder (1973)

Nr 182 Konventionen om de värsta formerna av barnarbete (1999)

Samtliga konventioner går att hitta på <www.ilo.org>

RÄTTSFALL

Doe v. Unocal, 963 F. Supp. 880. US. Dis. Ct, Cal., 25 Mar. 1997

MATERIAL FRÅN REGERINGAR

UD, *Globalt Ansvar*, <<http://www.utrikes.regeringen.se/ga/>>

The Confederation of Norwegian Business and Industry (NHO) (1998)

Human rights from the perspective of business and industry – a checklist.

Norway: B&G Reklamebyrå

Regeringskansliet (2002) *Sammanfattning av regeringens skrivelse*

2001/02:71, *Nationell strategi för hållbar utveckling*. Stockholm:

Danagårds Grafiska

Regeringskansliet, Utrikesdepartementet / Miljödepartementet /

Näringsdepartementet, 2002-08-21, *Arbetspapper om företags ansvar*.

Regeringens hemsida för mänskliga rättigheter:

<www.manskligarattigheter.gov.se>

TIDSKRIFTER

Larsson, L-O., 'Första standarden för granskning och bestyrkande av separat redovisning' i *Balans*, Årgång 2003, Nr. 2.

Roberts, H., Stålberg L. A., Frivilliga koder räcker inte i *Svenska Dagbladet, Brännpunkten*, 2002-11-19,
< http://www.svd.se/dynamiskt/Brannpunkt/did_3430095.asp>

Andersson, H., (2002) 'Ökat intresse för hållbarhetsredovisningar' i *Miljö & Utveckling*, < <http://www.miljo-utveckling.com/FMPro?-DB=web.fp5&-Format=/mu/nyheter/artikel.html&-Token.0=3058&-View>>

Bengtsson, V. (2003) 'Etiken får inte bli söndagsskoletal' i *Dagens Miljö*, 2003-03-20,
<http://dagensmiljo.idg.se/ArticlePages/200303/20/20030320112953_DMI325/20030320112953_DMI325.dbp.asp>

Miljö & Utveckling (2002) 'Nio steg till en lyckad hållbarhetsredovisning', < www.miljo-utveckling.com/FMPro?-DB=web.fp5&-Format=/mu/nyheter/artikel.html&-Token.0=3061&-View>

Pamlin, D. (2002) 'Etiska företag - början på något nytt eller ytterligare en tom PR-slogan?' i *Miljöguiden 2002*

MATERIAL FRÅN INTERNATIONELLA ORGANISATIONER

AccountAbility 1000: <www.accountability.org.uk>

Amnesty International, *Human Rights Guidelines For Companies*, <www.amnesty.org.uk/business/pubs/hrgc.shtml>

Barnombudsmannen, *Schematisk översikt*, <<http://www.bo.se/adfinity.aspx?pageid=60>>

Corporate Social Responsibility (2003) *Business and Human Rights – Framing the issue*,

<www.csrforum.org/csr/csrwebassist.nsf/content/a1a2a3a4.html>, senast besökt 2004-02-19

FAR, Föreningen Auktoriserade Revisorer: <www.far.se>

FAR, Revisionsrekommendation i FARs Samlingsvolym 2004 del II, *Förslag till rekommendation, Oberoende översiktlig granskning av frivillig separate hållbarhetsredovisning*, Styrelsen i FAR beslut 2004-02-02

Fédération des Experts Comptables Européens (FEE): <www.fee.be>

FEE (2003) *Benefits of Sustainability Assurance*. Bryssel: FEE

Global Reporting Initiative: <www.globalreporting.org>

Global Reporting Initiative (2002) *Sustainability Reporting Guidelines 2002*, Amsterdam/Boston: Global Reporting Initiative

Global Sullivan Principles of Social Responsibility:

<www.globalsullivanprinciples.org>

Global Sullivan Principles, *Principles*,

<<http://www.globalsullivanprinciples.org/principles.htm>>

IAS PLUS and Deloitte & Touche (2003) *International Accounting Standards Healthcheck 2003*. London: Deloitte & Touche Studio

ILO: <www.ilo.org>

ILO (2000) *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy, adopted by the Governing Body of the International Labour Office at its 204th Session (Geneva, November 1977)*,

as amended at its 279th Session (Geneva, November 2000),
<<http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/decl.htm#decl>>

International Organisation for standardization: <www.iso.org>

Internationella handelskammaren, *Business in society: making a positive and responsible contribution*, <www.icc.se>

OECD <www.oecd.org>

OECD (2000) *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*,
<<http://www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf>>

Prince of Wales Business Leaders Forum, *Human Rights – The what, why, how*, <www.business-impact.org/bi2/impact_original/human_why.cfm>

Rio Declaration on Environment & Development 1992

Social Accountability International: <www.sa-intl.org>

Social Accountability International, *Certification Guidance on Pursuing SA8000 Certification of Facilities*, < <http://www.sa-intl.org/Accreditation/Certification.htm> >

Social Investment Forum (2001) *2001 Report on Socially Responsible Investing Trends in the United States*. Washington: Social Investment Forum

Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights, Fifty-fifth session, Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights, U.N. Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2 (2003)

The European Commission, *Corporate Social Responsibility*,
<http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/csr/csr_index.htm>

UN Global Compact: <www.unglobalcompact.com>

The UN Global Compact och Global Reporting Initiative (2003) *UN Global Compact and Global Reporting*. 2003-03-17.

MATERIAL FRÅN REVISIONS- OCH KONSULTFÖRETAG

Deloitte & Touch (2004) *Miljö och hållbar utveckling*,

<http://www.deloitte.com/dtt/section_node/0,2332,sid%253D6759,00.html>

Deloitte & Touche (2002) *Frivillig rapportering 2002. Finns det "triple bottom line" redovisningar?*

Deloitte & Touche (2003) *Årets rapportering 2003*.

KPMG (2002) *Nio steg till en lyckad hållbarhetsredovisning*,

<www.kpmg.se>

KPMG (2003) "*KPMG International Survey of Corporate Sustainability Reporting 2002*"

MATERIAL FRÅN FÖRETAG

ABB (2001) *Social policy*,

<<http://www.abb.se/global/seabb/seabb360.nsf!OpenDatabase&db=/GLOBAL/SEABB/SEABB363.NSF&v=4A52&e=se&c=DBB8A7EF7DB3586DC1256C2A00282B8B>>

ABB (2002) *ABB-koncernens årsredovisning 2002 Finansiell översikt*.

Switzerland: ABB Ltd

ABB (2002) *Improving productivity ABB technology briefing*. Switzerland: ABB Ltd

ABB (2002) *ABB Group Sustainability Report 2002*. Switzerland: ABB Ltd

ICA (1999) *ICA Handlarnas kvalitetspolicy för dagligvaror – med riktlinjer reviderad 1999*. Västerås: Tryckproduktion i Västerås AB

ICA (2002) *ICA på sex sidor*. Västerås: Mediaproduktion AB

ICA (2002) *Kvalitet – Miljö – Hälsa – Etik och Samhälle Rapport 2002*.

Novozymes A/S: < www.novozymes.com>

Novo (2002) *Annual Report 2000*

Novo (2000) *Environmental and Social Report 2000*

Novozymes (2001) *Novozymes, Environmental and Social Report 2001*

Novozymes (2002) *Novozymes Report 2002*

Novozymes (2003) *Novozymes Report 2003*

SAS, *Miljöredovisning, Sustainable Development*,
<<http://www.scandinavian.net/15860/SustainSE.pdf>>

Scania (2003) *Corporate social Responsibility*,
<http://www.scania.com/about/company/corporate_responsibility/>

Scania (2002) *Årsredovisning 2002*. Södertälje: Trosa Tryckeri

ÖVRIGT

E-postkontakt med Larsson, L-O., Miljö- och etikrevisor, KPMG, 2004-02-

14
