



**LUND**  
UNIVERSITY

# **Mänskliga rättigheter i skuggan av företagande?**

*En analys av Sveriges efterlevnad av FN:s vägledande principer för företag  
och mänskliga rättigheter*

Tilda Lundström

Avdelningen för mänskliga rättigheter  
Historiska institutionen  
Kurskod: MRSG31  
Termin: Höstterminen 2020  
Handledare: Therese Mortensen  
Omfång: 10 482 ord



# Abstract

Sverige är ett av få länder som har tagit fram en nationell handlingsplan för att omsätta FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter på nationell nivå. FN:s vägledande principer skapar inga nya folkrättsliga förpliktelser, utan uppmuntrar endast stater att ta fram nationella handlingsplaner för att omsätta principerna på nationell nivå. Sveriges framtagande av planen kan således ses som ett steg i rätt riktning. Denna uppsats ämnar studera Sveriges efterlevnad av FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter med hjälp av en kvalitativ innehållsanalys. För att undersöka Sveriges efterlevnad består uppsatsens material bland annat av den svenska handlingsplanen, NGO-rapporter samt forskningsartiklar. Med utgångspunkt i John G. Ruggies ramverk "Skydda, respektera och åtgärda" visar resultatet av uppsatsen på att det finns ett flertal brister med Sveriges efterlevnad av de vägledande principerna. En brist är till exempel avsaknaden av krav på så kallad "Human Rights Due Diligence" (HRDD). Uppsatsen framhäver att Sverige bör införa obligatorisk HRDD-lagstiftning för att förbättra efterlevnaden av FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter.

*Nyckelord: FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, Sveriges implementering av UNGP, mänskliga rättigheter, nationell handlingsplan, John G. Ruggie.*

# Innehållsförteckning

|                                                                      |           |
|----------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Abstract</b>                                                      | <b>2</b>  |
| <b>Innehållsförteckning</b>                                          | <b>3</b>  |
| <b>Förkortningar</b>                                                 | <b>4</b>  |
| <b>1 Inledning</b>                                                   | <b>5</b>  |
| 1.1 Problemformulering, syfte och frågeställning                     | 6         |
| 1.2 Material och avgränsningar                                       | 7         |
| 1.2.1 Primärmaterial                                                 | 7         |
| 1.2.2 Sekundärmaterial                                               | 9         |
| 1.2.3 Källkritik                                                     | 11        |
| 1.3 Forskningsetiska bedömningar                                     | 12        |
| <b>2 Teori och metod</b>                                             | <b>13</b> |
| 2.1 Teori                                                            | 13        |
| 2.2 Metod                                                            | 14        |
| <b>3 Tidigare forskning</b>                                          | <b>16</b> |
| <b>4 Sveriges efterlevnad av UNGP</b>                                | <b>19</b> |
| 4.1 Sveriges handlingsplan för företagande och mänskliga rättigheter | 19        |
| 4.1.1 Skydda                                                         | 20        |
| 4.1.2 Respektera                                                     | 20        |
| 4.1.3 Åtgärda                                                        | 21        |
| 4.1.4 Brister och relevanta åtgärder                                 | 22        |
| <b>5 Hur ser Sveriges efterlevnad ut?</b>                            | <b>29</b> |
| 5.1 Analys av Sveriges efterlevnad                                   | 29        |
| 5.2 Diskussion av Sveriges efterlevnad                               | 32        |
| <b>Sammanfattande slutsats</b>                                       | <b>36</b> |
| <b>Källförteckning</b>                                               | <b>37</b> |

# Förkortningar

|       |                                                                 |
|-------|-----------------------------------------------------------------|
| FN    | Förenta Nationerna                                              |
| UNGP  | United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights  |
| NGO   | Non-governmental Organizations                                  |
| OHCHR | Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights |
| ECCJ  | European Coalition for Corporate Justice                        |
| HRDD  | Human Rights Due Diligence                                      |
| EBA   | Expertgruppen för biståndsanalys                                |

# 1 Inledning

Vi lever i en tid då det är vanligt att företag gör sig skyldiga till människorättskränkningar. I juli år 2005 utsågs John G. Ruggie till Förenta Nationernas (FN:s) generalsekreterares särskilda representant för frågor om företagande och mänskliga rättigheter.<sup>1</sup> Tre år senare presenterade han ramverket ”Skydda, respektera och åtgärda”. Ramverket kan ses som en ansvarsteori i och med att det framhäver stater och företags skyldighet samt ansvar att skydda individer från företagsrelaterade människorättskränkningar.<sup>2</sup> I denna uppsats kommer jag att använda mig av Ruggies ramverk som teori för att analysera Sveriges efterlevnad av FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. Ruggie, som presenterade ramverket “Skydda, respektera och åtgärda”, var även med och tog fram FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter (UNGP). Principerna antogs i juni år 2011 och konkretiserar hur Ruggies ramverk ska omsättas i praktiken för att skydda individer från företagsrelaterade människorättskränkningar.<sup>3</sup>

FN:s vägledande principer skapar inga nya folkrättsliga förpliktelser, utan framhäver endast att stater bör ta fram nationella handlingsplaner som syftar till att omsätta principerna på nationell nivå.<sup>4</sup> FN:s arbetsgrupp för företag och mänskliga rättigheter har tillsammans med EU-kommissionen uppmanat FN:s medlemsstater att, som ett led i implementeringen av principerna, ta fram nationella handlingsplaner.<sup>5</sup> Sverige är ett av få länder som har tagit fram en nationell handlingsplan för att genomföra FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. I samråd med olika intressenter på området togs den svenska handlingsplanen fram i augusti år 2015.<sup>6</sup> Denna uppsats analys tar sin utgångspunkt i Sveriges handlingsplan för företagande och mänskliga rättigheter. De vägledande principerna, som den svenska handlingsplanen bygger på, vilar på tre pelare:

---

<sup>1</sup> Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, *Frequently Asked Questions About the Guiding Principles on Business and Human Rights*, 2014, s. 5, [https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ\\_PrinciplesBusinessHR.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR.pdf), hämtad 3 december 2020.

<sup>2</sup> Regeringskansliet, *Handlingsplan för företagande och mänskliga rättigheter*, 2015, s. 7, <https://www.regeringen.se/4a84f6/contentassets/1012abb0e5a84defa089a77eb6a5ee21/handlingsplan-for-foretagande-och-manskligarattigheter.pdf>, hämtad 3 december 2020.

<sup>3</sup> Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, *Frequently Asked Questions About the Guiding Principles on Business and Human Rights*, s. 1.

<sup>4</sup> Regeringskansliet, *Handlingsplan för företagande och mänskliga rättigheter*, s. 7.

<sup>5</sup> *Ibid.*, s. 6.

<sup>6</sup> Statskontoret, *FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter – utmaningar i statens arbete*, 2018, s. 15, <https://www.statskontoret.se/globalassets/publikationer/2018/201808.pdf>, hämtad 3 december 2020.

1. Statens skyldighet att skydda de mänskliga rättigheterna (principer 1–11).
2. Företags ansvar att respektera de mänskliga rättigheterna, vilket innebär att deras verksamhet inte ska bidra till negativ påverkan på mänskliga rättigheter och att företagen ska agera för att förhindra sådana (principer 12–24).
3. Möjlighet att få sin sak prövad om rättigheterna inte respekteras (principer 25–31).<sup>7</sup>

Den svenska handlingsplanen, som bygger på de ovannämnda grundpelarna, syftar till att informera svenska företag hur de ska omsätta FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter i praktiken.<sup>8</sup> I dagsläget finns det begränsat med forskning som fokuserar på Sveriges implementering av principerna. Mot bakgrund av detta är det av intresse att undersöka hur väl Sveriges efterlevnad av FN:s vägledande principerna faller ut. Min förhoppning är att denna uppsats skall ge ett bidrag till den begränsade forskningen. Jag hoppas även att behovet av vidare forskning som undersöker som fokuserar på ämnet framhävs.

## 1.1 Problemformulering, syfte och frågeställning

Staters arbete med FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter ser olika ut i och med att principerna inte skapar några nya folkrättsliga förpliktelser. Syftet med denna uppsats är att analysera Sveriges efterlevnad av FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. För att analysera efterlevnaden kommer Sveriges nationella handlingsplan att analyseras med hjälp av John G. Ruggies ramverk “Skydda, respektera och åtgärda”. Ruggies ramverk kommer att bidra till att undersöka vilka brister Sveriges arbete med FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter innebär. I enlighet med uppsatsens syfte kommer följande frågeställningar besvaras:

- Vilka brister finns det med Sveriges efterlevnad av FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter?
  - Hur beskrivs statens skyldighet att skydda individer från företagsrelaterade människorättskränkningar i den svenska handlingsplanen?
  - Hur beskrivs företags ansvar att respektera de mänskliga rättigheterna i den nationella handlingsplanen?

---

<sup>7</sup> Statskontoret, *FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter – utmaningar i statens arbete*, s. 14–15.

<sup>8</sup> Regeringskansliet, *Handlingsplan för företagande och mänskliga rättigheter*, s. 3.

- Hur beskrivs möjligheten att få sin sak prövad om rättigheterna inte respekteras i Sveriges nationella handlingsplan?

## 1.2 Material och avgränsningar

Uppsatsen ämnar studera Sveriges efterlevnad av FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. Materialet utgörs därför av dokument och rapporter som syftar till att analysera Sveriges efterlevnad av FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. Av denna anledning består primärmaterial främst av Sveriges nationella handlingsplan för företagande och mänskliga rättigheter.<sup>9</sup> Primärmaterialet utgörs även av ett antal NGO-rapporter som syftar till att analysera Sveriges efterlevnad av de vägledande principerna. Jag har valt att avgränsa uppsatsen till att undersöka FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter i den svenska kontexten. I dagsläget finns det begränsat med forskning som kritiskt granskar Sveriges efterlevnad av de vägledande principerna. Av denna anledning består uppsatsens sekundärmaterial främst av forskningsrapporter som kritiskt granskar FN:s vägledande principer. Uppsatsens primär- och sekundärmaterial presenteras närmare i kommande kapitel.

### 1.2.1 Primärmaterial

Som tidigare nämnt utgörs uppsatsens primärmaterial främst av regeringens *Handlingsplan för företagande och mänskliga rättigheter*.<sup>10</sup> Handlingsplanen, som är utfärdad på statligt initiativ, är en strategi för hur Sverige ska implementera FN:s vägledande principerna på nationell nivå. Uppsatsens primärmaterial utgörs även av ett antal NGO-rapporter. Uppsatsens primärmaterial utgörs bland annat två rapporter skrivna av Concord. Rapporterna, *Företagande och mänskliga rättigheter*<sup>11</sup> och *Hållbart företagande med respekt för mänskliga rättigheter: Hur når vi dit?*,<sup>12</sup> granskar Sveriges nationella handlingsplan för företagande och mänskliga rättigheter. Primärmaterialet består även av två rapporter skrivna av Fair Action. Den första rapporten, *Höj ribban för företagen! En granskning av hållbarhetsredovisningar ur ett*

---

<sup>9</sup> Regeringskansliet, *Handlingsplan för företagande och mänskliga rättigheter*.

<sup>10</sup> Ibid.

<sup>11</sup> Concord, *Företagande och mänskliga rättigheter*, 2018, <https://concord.se/wp-content/uploads/2018/05/barometer-2018-foretagande-och-mr-rapport-concord-sverige.pdf>.

<sup>12</sup> Concord, *Hållbart företagande med respekt för mänskliga rättigheter: Hur når vi dit?*, 2019, <https://concord.se/wpcontent/uploads/2019/05/positionsapper-foretagande-och-manskliga-rattigheter-concord-sverige.pdf>, hämtad 6 december 2020.

*människorättsperspektiv*, granskar hur ett antal svenska företag redovisar hur de arbetar med hållbarhet.<sup>13</sup> I den andra rapporten, *Politiska lösningar för ett hållbart företagande*, ger Fair Action förslag på lagstiftning som kräver att företag respekterar de mänskliga rättigheterna.<sup>14</sup> Primärmaterialet består även av rapporten *Sverige – National Baseline Assessment*, skriven av Diakonia, som är en undersökning av Sveriges efterlevnad av FN:s vägledande principer.<sup>15</sup> Uppsatsens primärmaterial bygger även på NGO-rapporterna *Business and Human Rights in Development Cooperation – Has Sweden Incorporated the UN Guiding Principles?*,<sup>16</sup> *Svenska företag måste respektera mänskliga rättigheter – kräv en lag!*<sup>17</sup> och *Kommentar till nationella handlingsplanen*.<sup>18</sup> Syftet med de tre sistnämnda rapporterna är att analysera Sveriges efterlevnad av FN:s vägledande principer samt föreslå relevanta åtgärder för att förbättra efterlevnaden.

Primärmaterialet utgörs även av Statskontorets skrivelse Vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter: tillämpning av Förenta nationernas ramverk “Skydda, respektera och åtgärda”.<sup>19</sup> Statskontorets skrivelse ska bidra till att effektivisera statlig verksamhet genom att analysera Sveriges statliga styrning. Uppsatsens primärmaterial utgörs även av en annan skrivelse publicerad av Statskontoret. Skrivelsen heter FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter – utmaningar i statens arbete och är en bedömning av Sveriges efterlevnad av de vägledande principerna.<sup>20</sup> Bedömningen gjordes i uppdrag av regeringen med syfte att analysera eventuella brister i Sveriges implementeringen av de vägledande principerna.

---

<sup>13</sup> Fair Action, *Höj ribban för företagen! En granskning av hållbarhetsredovisningar ur ett människorättsperspektiv*, 2020, [https://fairaction.se/wp-content/uploads/2020/04/hallbarhetsgranskning-2020-final\\_Fair-Action\\_Amnesty.pdf](https://fairaction.se/wp-content/uploads/2020/04/hallbarhetsgranskning-2020-final_Fair-Action_Amnesty.pdf), hämtad 7 december 2020.

<sup>14</sup> Fair Action, *Politiska lösningar för ett hållbart företagande*, 2020, [https://fairaction.se/wp-content/uploads/2019/05/Lagstiftning-om-foretags-ansvar-for-mr\\_Fair-Action-2020.pdf](https://fairaction.se/wp-content/uploads/2019/05/Lagstiftning-om-foretags-ansvar-for-mr_Fair-Action-2020.pdf), hämtad 7 december 2020.

<sup>15</sup> Diakonia, *Sverige – National Baseline Assessment*, 2017, [https://www.diakonia.se/globalassets/documents/diakonia/policy-and-advocacy/letters-to-decision-makers/170913\\_enact\\_national-baseline-assessment\\_del-2.pdf](https://www.diakonia.se/globalassets/documents/diakonia/policy-and-advocacy/letters-to-decision-makers/170913_enact_national-baseline-assessment_del-2.pdf), hämtad 7 december 2020.

<sup>16</sup> Expertgruppen för biståndsanalys, *Business and Human Rights in Development Cooperation – Has Sweden Incorporated the UN Guiding Principles?*, 2015, s. 5, [https://eba.se/wp-content/uploads/2016/01/EBA\\_2015\\_08Business-and-human-rights-in-development-cooperation-1.pdf](https://eba.se/wp-content/uploads/2016/01/EBA_2015_08Business-and-human-rights-in-development-cooperation-1.pdf), hämtad 9 december 2020.

<sup>17</sup> Amnesty, *Svenska företag måste respektera mänskliga rättigheter – kräv en lag!*, 2020, <https://www.amnesty.se/aktuellt/svenska-foretag-maste-respektera-manskliga-rattigheter-krav-en-lag/>, hämtad 26 december 2020.

<sup>18</sup> Swedwatch, *Kommentar till nationella handlingsplanen*, 2015, <https://swedwatch.org/sv/okategoriserad/kommentar-till-nationella-handlingsplanen/>, hämtad 22 december 2020.

<sup>19</sup> Statskontoret, *Vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter: tillämpning av Förenta Nationernas ramverk “Skydda, respektera och åtgärda”*, 2018, [https://www.statskontoret.se/globalassets/publikationer/2018/201808\\_bilaga-2.pdf](https://www.statskontoret.se/globalassets/publikationer/2018/201808_bilaga-2.pdf), hämtad 14 december 2020.

<sup>20</sup> Statskontoret, *FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter – utmaningar i statens arbete*.



I rapporten föreslår Statskontoret ett antal åtgärder som Sverige bör anta för att förbättra efterlevnaden av FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. [1]  
[SEP]

Uppsatsens primärmaterial utgörs även av tre dokument skrivna av Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR). Det första dokumentet, *Guiding Principles on Business and Human Rights*, presenterar staters skyldighet att skydda mänskliga rättigheter och företags ansvar att respektera mänskliga rättigheter. Dokumentet föreslår åtgärder som bör vidtas för att skydda människor ytterligare från företagsrelaterade människorättskränkningar.<sup>21</sup> Det andra dokumentet skrivet av OHCHR, *Frequently Asked Questions About the Guiding Principles on Business and Human Rights*, besvarar frågor gällande de vägledande principerna. Även detta dokument avslutas med en presentation av åtgärder som bör vidtas för att skydda människor ytterligare från företagsrelaterade människorättskränkningar.<sup>22</sup> Det tredje dokumentet är en rapport. Rapporten heter *Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie* och är en sammanfattning av John G. Ruggies arbete som FN:s generalsekreterares särskilda representant för mänskliga rättigheter och företag. I rapporten presenteras Ruggies ramverk "Skydda, respektera och åtgärda" som är grunden till FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter.<sup>23</sup>

## 1.2.2 Sekundärmaterial

Uppsatsens sekundärmaterial utgörs av offentliga skrivelser samt akademiska artiklar och böcker som finns tillgängliga för allmänheten. Jag har valt att använda mig av det sekundärmaterial som uppsatsen bygger på i och med att skrivelserna är skrivna av skribenter som anses vara kunniga inom ämnet. Uppsatsens sekundärmaterial utgörs bland annat av en bok skriven av Rory Sullivan. Boken heter *Business and Human Rights: Dilemmas and Solutions* och handlar om brister med FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. Sullivan ger även förslag på åtgärder som bör vidtas för att skyddet för

---

<sup>21</sup> Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, *Guiding Principles on Business and Human Rights*, 2011, [https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf), hämtad 18 december

<sup>22</sup> Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, *Frequently Asked Questions About the Guiding Principles on Business and Human Rights*.

<sup>23</sup> Human Rights Council, *Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie*, 2011, <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/TransCorporations/A.HRC.17.32.pdf>, hämtad 18 december 2020.

företagsrelaterade människorättskränkningar ska stärkas.<sup>24</sup> Uppsatsens sekundärmaterial utgörs även av ett dokument skrivet av John G. Ruggie, en av personerna som var med och tog fram principerna. I skrivelsen *A UN Business and Human Rights Treaty?* presenterar Ruggie FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. Ruggie diskuterar även problematiken med implementeringen av principerna.<sup>25</sup>

Uppsatsens sekundärmaterial utgörs även av en artikel skriven av Radu Mares. I artikeln *Human Rights Due Diligence and the Root Causes of Harm in Business Operations: A Textual and Contextual Analysis of the Guiding Principles on Business and Human Rights* analyserar Mares de vägledande principerna och diskuterar problematiken med ramverket.<sup>26</sup> Uppsatsens sekundärmaterial utgörs även av artikeln *How Company Law has Failed Human Rights – and What to Do About It*. Artikeln, som är skriven av Beate Sjäffjell, handlar även den om problematiken med de vägledande principerna.<sup>27</sup> Uppsatsens sekundärmaterial består även av masteruppsatsen *Duty to Care? : Hur svenska staten bör involvera sig i svenska företags ansvar att genomföra mänskliga rättigheters due diligence i högriskländer enligt internationell rätt*. Uppsatsen, som är skriven av Charlotte Aronsson, används för att framhäva att det finns begränsat med forskning som fokuserar på Sveriges efterlevnad av FN:s vägledande principer.<sup>28</sup>

Även rapporten *The Concept of 'Due Diligence' in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, skriven av Jonathan Bonnitcha och Robert McCorquodale, är en del av uppsatsens sekundärmaterial. Rapporten syftar till att framhäva problematiken med FN:s

---

<sup>24</sup> Rory Sullivan, *Business and Human Rights: Dilemmas and Solutions*, Greenleaf Publishing Limited, 2003, e-bok. <sup>25</sup> John G. Ruggie, *A UN Business and Human Rights Treaty?*, Harvard Kennedy School, 2014, <https://media.businesshumanrights.org/media/documents/files/media/documents/ruggie-on-un-business-human-rights-treaty-jan-2014.pdf>, hämtad 20 december 2020.

<sup>25</sup> John G. Ruggie, *A UN Business and Human Rights Treaty?*, Harvard Kennedy School, 2014, <https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/media/documents/ruggie-on-un-business-human-rights-treaty-jan-2014.pdf>, hämtad 20 december 2020.

<sup>26</sup> Radu Mares, *Human Rights Due Diligence and the Root Causes of Harm in Business Operations: A Textual and Contextual Analysis of the Guiding Principles on Business and Human Rights*, *Northeastern University Law Review*, vol. 10, no. 1, 2018, [http://lup.lub.lu.se/search/ws/files/2018\\_The\\_UNGPs\\_and\\_the\\_Root\\_Causes\\_of\\_Infringements.pdf](http://lup.lub.lu.se/search/ws/files/2018_The_UNGPs_and_the_Root_Causes_of_Infringements.pdf), hämtad 20 december 2020.

<sup>27</sup> Beate Sjäffjell, "How Company Law has Failed Human Rights – and What to Do About It", *Business & Human Rights Journal*, vol. 5, no. 2, 2020, <https://www.cambridge.org/core/journals/business-and-human-rights-journal/article/how-company-law-has-failed-human-rights-and-what-to-do-about-it/6E10E9CB8E70C72A2A454F8DA12683FC>, hämtad 21 december 2020.

<sup>28</sup> Charlotte Aronsson, *Duty to Care? : Hur svenska staten bör involvera sig i svenska företags ansvar att genomföra mänskliga rättigheters due diligence i högriskländer enligt internationell rätt*, Uppsala universitet, 2016, <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:938517/FULLTEXT01.pdf>, hämtad 22 december 2020.

vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter.<sup>29</sup> Sekundärmaterialet består även forskningsrapporterna *Human Rights in the Void? Due Diligence in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*,<sup>30</sup> *Toward a Corporate Duty for Lead Companies to Respect Human Rights in Their Global Value Chains?*<sup>31</sup> och *What Role for Human Rights in Business?*.<sup>32</sup> Björn FASTERLING och Geert DEMUIJNCK har skrivit den första rapporten och Claire BRIGHT, Axel MARX, Nina PINEAU och Jan WOUTERS har skrivit den andra. Forskningsrapporterna presenteras närmare i kapitlet om tidigare forskning för att framhäva forskares syn på lagstiftning som kräver att företag respekterar de mänskliga rättigheterna.

### 1.2.3 Källkritik

Uppsatsens primärmaterial är huvudsakligen offentliga skrivelser utfärdade på statligt initiativ. Offentliga rapporter och dokument granskas vanligtvis väldigt noggrant innan de blir tillgängliga för allmänheten. Materialet riktar sig till samhällets alla aktörer i syfte att informera samt sprida kunskap. En stor del av primärmaterialiet består av NGO-rapporter som syftar till att analysera Sveriges efterlevnad av FN:s vägledande principer. I och med att organisationer står bakom rapporterna har det varit viktigt att se till att den presenterade informationen är saklig. Uppsatsens sekundärmaterial utgörs huvudsakligen av skrivelser publicerade av sakkunniga inom ämnet eller NGO:er som verkar för de mänskliga rättigheterna. Syftet med sekundärkällorna är främst att kritiskt granska FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. Endast fakta, kritik och förslag presenteras i sekundärmaterialiet. En sekundärkälla är en rapport skriven av John G. RUGGIE. Även fast Ruggie endast presenterar fakta och diskuterar eventuella åtgärder har jag haft i åtanke att han kan vara partisk eftersom han var med och tog fram de vägledande principerna.<sup>33</sup> I och med detta bygger uppsatsen främst på skrivelser som Ruggie har skrivit på eget initiativ och inte på uppdrag av eller för någon organisation.

---

<sup>29</sup> Jonathan Bonnitcha och Robert McCorquodale, "The Concept of 'Due Diligence' in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights", *The European Journal of International Law*, vol. 28, no. 3, 2017, <https://doi.org/10.1093/ejil/chx042>, hämtad 23 december 2020.

<sup>30</sup> Björn FASTERLING och Geert DEMUIJNCK, "Human Rights in the Void? Due Diligence in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights", *Journal of Business Ethics*, vol. 116, no. 4, 2013, <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1822-z>, hämtad 27 december.

<sup>31</sup> Claire BRIGHT, Axel MARX, Nina PINEAU och Jan WOUTERS, "Toward a Corporate Duty for Lead Companies to Respect Human Rights in Their Global Value Chains?", *Business and Politics*, vol. 22, no. 4, 2020.

<sup>32</sup> Julianne Hughes-Jennett, "What Role for Human Rights in Business?", *The Political Quarterly*, vol. 90, no. 3, 2019, <https://www.cambridge.org/core/journals/business-and-politics/article/abs/toward-a-corporate-duty-for-lead-companiesto-respect-human-rights-in-their-global-value-chains/38D152B07674683665F1F73A2D1ACE8C>, hämtad 28 december 2020.

<sup>33</sup> Ruggie, *A UN Business and Human Rights Treaty?*.

### **1.3           Forskningsetiska bedömningar**

Studier om mänskliga rättigheter kan beröra frågor som kräver att man gör forskningsetiska överväganden. Denna uppsats syftar till att analysera Sveriges efterlevnad av FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter med hjälp av John G. Ruggies ramverk “Skydda, respektera och åtgärda”. Vad gäller forskningsetiska bedömningar riskerar uppsatsämnet därför inte att väcka några relevanta etiska frågor. Metoden som tillämpas i uppsatsen, innehållsanalys, syftar endast till att analysera och presentera textmaterial. I och med detta väcker inte heller metoden några relevanta etiska frågor. Uppsatsens primärmaterial, som huvudsakligen utgörs av dokument utfärdade på statligt initiativ, väcker inte heller några relevanta forskningsetiska frågor.

## 2 Teori och metod

I följande kapitel beskrivs och diskuteras uppsatsens teori- och metodval. Kapitlet är indelat i två delar. I den första delen beskrivs uppsatsens teoretiska perspektiv. I den andra delen av kapitlet presenteras metoden som jag har valt att använda mig av i uppsatsen.

### 2.1 Teori

Analysen av Sveriges arbete med de vägledande principerna genomförs med utgångspunkt i John G. Ruggies ramverk "Skydda, respektera och åtgärda". Ruggie förklarar med egna ord, i Guiding Principles, vad ramverket innebär genom att skriva:

The Framework rests on three pillars. The first is the State duty to protect against human rights abuses by third parties, including business enterprises, through appropriate policies, regulation, and adjudication. The second is the corporate responsibility to respect human rights, which means that business enterprises should act with due diligence to avoid infringing on the rights of others and to address adverse impacts with which they are involved. The third is the need for greater access by victims to effective remedy, both judicial and non-judicial. Each pillar is an essential component in an inter-related and dynamic system of preventative and remedial measures: the State duty to protect because it lies at the very core of the international human rights regime; the corporate responsibility to respect because it is the basic expectation society has of business in relation to human rights; and access to remedy because even the most concerted efforts cannot prevent all abuse.<sup>34</sup>

Den första grundpelaren som Ruggies ramverk bygger på framhäver att stater har en skyldighet att skydda de mänskliga rättigheterna. Skyldigheten att skydda innebär att stater har en skyldighet att skydda individer från att bli illa behandlade av företag. För att göra detta krävs det att stater vidtar lämpliga åtgärder för att motverka och hantera företagsrelaterade

---

<sup>34</sup> Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, *Guiding Principles on Business and Human Rights*, s. 4.

människorättskränkningar.<sup>35</sup> Den andra grundpelaren synliggör företags ansvar att respektera de mänskliga rättigheterna. Ansvaret att respektera innebär att företag inte ska bidra till att de mänskliga rättigheterna kränks. För att göra detta bör företag ta ansvar för människorättsrisker kopplade till deras verksamheter.<sup>36</sup> Den tredje grundpelaren betonar vikten av möjligheten att få sin sak prövad. Detta innebär att stater har en skyldighet att se till att varje individ har rätt till effektiva rättsmedel i de fall företag har gjort sig skyldiga till människorättskränkningar.<sup>37</sup>

Ofta talar man om att det är staters ansvar att respektera, skydda och främja de mänskliga rättigheterna. Ruggies rättighetsperspektiv framhäver att både stater och företag har en skyldighet att skydda individer från människorättskränkningar.<sup>38</sup> Enligt min mening kan Ruggies rättighetsperspektiv ses som en ansvarsteori i och med att det är en teori om ansvarsfördelning. Ruggies rättighetsperspektiv, som kan ses som en ansvarsteori, kommer att tillämpas i denna uppsats för att undersöka Sveriges efterlevnad av FN:s vägledande principer. Teorin kommer att bidra till att undersöka i vilken utsträckning staten och svenska företag är skyldiga att respektera, skydda och främja de mänskliga rättigheterna. Teorin kommer även att till att tydliggöra vilka brister Sveriges efterlevnad av FN:s vägledande för företag och mänskliga rättigheter principer innebär. En svaghet med teorin kan vara att den anses ha för starkt samband till analysen av uppsatsen i och med att FN:s principer bygger på grundpelarna i Ruggies ramverk. Detta kan däremot ses som en styrka eftersom det visar på att teorin har blivit omsatt till att användas i praktiken. I uppsatsens diskussionsdel undersöks svagheter och styrkor med uppsatsens teori närmare.

## 2.2 Metod

Det finns flera möjliga metoder som passar uppsatsens syfte och material, men jag har valt att tillämpa en innehållsanalytisk metod. Syftet med en innehållsanalys är att studera och tolka textmaterial systematiskt.<sup>39</sup> En innehållsanalys kan delas in i två huvudtyper; kvantitativ- och kvalitativ innehållsanalys. Syftet med en kvantitativ innehållsanalys är att fastställa kvantiteten av olika enheter eller teman i textmaterial, vilket gör det möjligt att genomföra enklare

---

<sup>35</sup> Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, *Guiding Principles on Business and Human Rights*, s. 3.

<sup>36</sup> *Ibid.*, s. 13.

<sup>37</sup> *Ibid.*, s. 27.

<sup>38</sup> *Ibid.*, s. 4.

<sup>39</sup> Göran Bergström och Kristina Boréus, *Textens mening och makt: metodbok i samhällsvetenskaplig text- och diskursanalys*, 2. uppl., Lund: Studentlitteratur, 2005, s. 43.

statistiska beräkningar. En kvalitativ innehållsanalys syftar till att tolka textinnehåll genom att systematiskt kategorisera teman eller mönster. I och med att denna uppsats syftar till att undersöka hur Sverige arbetar med de vägledande principerna, genom att analysera den svenska handlingsplanen, är den kvalitativa innehållsanalysen bäst lämpad.<sup>40</sup>

I skrivelsen *Three Approaches to Qualitative Content Analysis* skriver Hsiu-Fang Hsieh och Sarah E. Shannon att en kvalitativ innehållsanalys kan genomföras med hjälp av en konventionell (induktiv), styrd (deduktiv) eller summerande ansats. Hsieh och Shannon förklarar vad de tre olika strategierna innebär genom att skriva:

In conventional content analysis, coding categories are derived directly from the text data. With a directed approach, analysis starts with a theory or relevant research findings as guidance for initial codes. A summative content analysis involves counting and comparisons, usually of keywords or content, followed by the interpretation of the underlying context.<sup>41</sup>

Som Hsieh och Shannon skriver härleds den deduktiva ansatsen av redan existerande teorier och forskning. Mot bakgrund av detta bygger denna uppsats på den deduktiva ansatsen, som Hsieh och Shannon kallar för “the directed approach”, i och med att uppsatsen struktureras utifrån John G. Ruggies ansvarsteori.<sup>42</sup> Att redan existerande teorier och forskning kan användas kan i och med den deduktiva ansatsen kan ses som en fördel då det kan generera i en fördjupning och utvidgning av ämnet. En nackdel med den deduktiva ansatsen kan däremot anses vara att endast en del av materialet undersöks.<sup>43</sup>

---

<sup>40</sup> Mikael Nygård, *Innehållsanalys och diskursanalys*, [https://www.vasa.abo.fi/users/minygar/Undervisning-filer/2.%20Innehållsanalys%20och%20diskursanalys\\_vt2020\\_FINAL.pdf](https://www.vasa.abo.fi/users/minygar/Undervisning-filer/2.%20Innehållsanalys%20och%20diskursanalys_vt2020_FINAL.pdf), hämtad 30 november 2020.

<sup>41</sup> Hsiu-Fang Hsieh och Sarah E. Shannon, “Three Approaches to Qualitative Content Analysis”, *Qualitative Health Research*, vol. 15, no. 9, 2005, s. 1277, <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1049732305276687>, hämtad 28 december 2020.

<sup>42</sup> Hsieh och Shannon, “Three Approaches to Qualitative Content Analysis”, *Qualitative Health Research*, s. 1277. <sup>43</sup> Ibid., s.1282.

<sup>43</sup> Ibid., s. 1282.

### 3 Tidigare forskning

I resultatkapitlet av denna uppsats presenteras en rapport, skriven av Rasmus Kløcker Larsen och Sandra Atler, som fokuserar på Sveriges efterlevnad av FN:s vägledande principer.<sup>44</sup> Utöver rapporten skriven av Kløcker Larsen och Atler är tidigare forskning som undersöker Sveriges efterlevnad begränsad. Charlotte Aronsson har däremot skrivit en masteruppsats som rör ämnet. I uppsatsen framhäver hon att the European Coalition for Corporate Justice (ECCJ) har pekat på att regeringen behöver utveckla sitt arbete gällande företagande och mänskliga rättigheter. I ett uttalande gällande den svenska handlingsplanen har ECCJ påpekat att regeringen är tydlig med hur svenska företag förväntas respektera de mänskliga rättigheter, men att det saknas riktlinjer för hur detta ska ske och följas upp.<sup>45</sup> Aronsson framhåller att kritik gällande den svenska handlingsplanen ofta handlar om planens avsaknad av krav på HRDD.<sup>46</sup> I studien *The Concept of 'Due Diligence' in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights* förklarar Jonathan Bonnitcha och Robert McCorquodale vad HRDD innebär. De framhäver att HRDD är en central del av FN:s vägledande principer. Detta förklarar de genom att skriva "Due diligence is at the heart of the Guiding Principles".<sup>47</sup> Vidare förklarar Bonnitcha och McCorquodale vad HRDD innebär genom att skriva följande:

As Ruggie explained, '[t]o discharge the [corporate] responsibility to respect [human rights] requires due diligence. This concept describes the steps a company must take to become aware of, prevent and address adverse human rights impacts'. Five of the 31 Guiding Principles appear under the heading 'Human Rights Due Diligence', reinforcing the centrality of the concept in Ruggie's scheme. Two other Guiding Principles (4 and 15) refer to due diligence, as does the Commentary to several other Guiding Principles.<sup>48</sup>

---

<sup>44</sup> Expertgruppen för biståndsanalys, *Business and Human Rights in Development Cooperation – Has Sweden Incorporated the UN Guiding Principles?*, s. 5.

<sup>45</sup> Aronsson, *Duty to Care? : Hur svenska staten bör involvera sig i svenska företags ansvar att genomföra mänskliga rättigheters due diligence i högriskländer enligt internationell rätt*, s. 29.

<sup>46</sup> *Ibid.*, s. 30-31.

<sup>47</sup> Bonnitcha och McCorquodale, "The Concept of 'Due Diligence' in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights", s. 900.

<sup>48</sup> *Ibid.*



Det finns omfattande forskning som fokuserar på implementeringen av FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. Björn FASTERLING och Geert DEMUIJNCK menar på att det finns vissa brister med de vägledande principerna. Enligt deras uppfattning olösta komplikationer gällande hur principerna är formulerade. FASTERLING och DEMUIJNCK framhåller att företag ges för stor valfrihet i och med att principerna inte kräver att företag genomför HRDD. De framhäver att detta är problematiskt då det kan resultera i att implementeringen av principerna blir ineffektiv.<sup>49</sup> I boken *Business and Human Rights: Dilemmas and Solutions* framhäver RORY SULLIVAN att företag har ett ansvar att skydda och respektera de mänskliga rättigheterna i och med att företag i dagens samhälle har en oundviklig påverkan på de mänskliga rättigheterna.<sup>50</sup>

HRDD är en central del av forskning som fokuserar på FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. En aktuell fråga inom forskningsområdet är huruvida det bör ställas krav på att företag genomför HRDD eller inte. Flera forskare är eniga om att HRDD-lagstiftning är ett viktigt verktyg för att företag ska respektera de mänskliga rättigheterna. Behovet av HRDD-lagstiftning finns beskrivet i en studie genomförd av CLAIRE BRIGHT, AXEL MARX, NINA PINEAU och JAN WOUTERS. I studien framhäver de att ett antal europeiska länder redan har beslutat om obligatorisk HRDD-lagstiftning och att lagstiftningen är betydelsefull för det fortsatta arbetet.<sup>51</sup> Vidare förklarar BRIGHT, MARX, PINEAU och WOUTERS att det finns ett behov av HRDD-lagstiftning i och med att lagstiftning gällande företags skyldighet att respektera de mänskliga rättigheterna har blivit striktare under de senaste åren. De menar på att HRDD-lagstiftning bör införas som ett lämpligt verktyg för att kontrollera att företag arbetar för att motverka och hantera eventuella människorättsrisker.<sup>52</sup>

En annan forskare som skriver om FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter är RADU MARES. I forskningsrapporten *Human Rights Due Diligence and the Root Causes of Harm in Business Operations: A Textual and Contextual Analysis of the Guiding Principles on Business and Human Rights* diskuterar han bland annat problematiken med begreppet "mitigation" som nämns ett flertal gånger i FN:s vägledande principer. MARES menar

---

<sup>49</sup> FASTERLING och DEMUIJNCK, "Human Rights in the Void? Due Diligence in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights", s. 799.

<sup>50</sup> RORY SULLIVAN, *Business and Human Rights: Dilemmas and Solutions*, s. 22.

<sup>51</sup> BRIGHT, MARX, PINEAU och WOUTERS, "Toward a Corporate Duty for Lead Companies to Respect Human Rights in Their Global Value Chains?", s. 686.

<sup>52</sup> *Ibid.*, s. 690.

på att begreppet kan betyda olika saker beroende på hur man tolkar det.<sup>53</sup> Han menar på att begreppet är mångfacetterat och att det därför krävs en förklaring som tydliggör vad begreppet innebär. Han förklarar detta genom att skriva “Clarifying mitigation will ensure the internal consistency of the GPs and present HRDD as a rightholder-centered risk management approach suited to the human rights context”.<sup>54</sup> Enligt hans mening är det ytterst nödvändigt att definitionen av begreppen som nämns i FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter är tydliga för att stater och företag inte ska kunna tolka begreppen som de vill.<sup>55</sup> Mares framhäver även att FN:s vägledande principer skulle förtydligas genom prejudikat.

I forskningsrapporten *What Role for Human Rights in Business?* undersöker Julianne Hughes-Jennett implementeringen av FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. I rapporten framhåller hon att det är många företag inom företagsvärlden som är medvetna om att de har en skyldighet att respektera de mänskliga rättigheterna. Trots detta menar hon att krävs lagstiftning som kräver att företag inte orsakar människorättskränkningar. Hon framhäver att det har skett flera försök att anta traktat som reglerar företagsrelaterade människorättskränkningar men att försöken har misslyckats. I och med detta finns det fortfarande ett behov och en välvilja att anta traktat som reglerar förhållanden mellan företag och mänskliga rättigheter. Hughes-Jennett är optimistisk och menar på att ett avtal kommer att träda i kraft inom en snar framtid.<sup>56</sup>

Sammanfattningsvis finns det omfattande forskning som fokuserar på implementeringen av FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. Forskare som är kritiska till de vägledande principerna menar bland annat på att det behövs lagstiftning som kräver att företag inte orsakar eller bidrar till kränkningar av de mänskliga rättigheterna. En aktuell fråga inom forskningsområdet är huruvida det bör ställas krav på att företag genomför HRDD eller inte. Flera forskare betonar vikten av en HRDD-lagstiftning. Kritik gällande Sveriges efterlevnad av de vägledande principerna handlar ofta om planens avsaknad av krav på HRDD. I dagsläget är forskning som fokuserar på Sveriges efterlevnad av FN:s vägledande principer begränsad. Det finns således ett behov av fortsatt forskning som fokuserar på detta område.

---

<sup>53</sup> Mares, *Human Rights Due Diligence and the Root Causes of Harm in Business Operations: A Textual and Contextual Analysis of the Guiding Principles on Business and Human Rights*, s. 1.

<sup>54</sup> Ibid.

<sup>55</sup> Ibid.

<sup>56</sup> Hughes-Jennett, “What Role for Human Rights in Business?”, s. 460.

## 4 Sveriges efterlevnad av UNGP

Följande kapitel är uppsatsens resultatkapitel som syftar till att besvara uppsatsens huvudfrågeställning. Jag kommer att undersöka vilka brister Sveriges arbete med FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter innebär. För att göra detta kommer primärmaterialen att redovisas och analyseras med hjälp av uppsatsens teori- och metodval. Utifrån uppsatsens teori, som baseras på John G. Ruggies ramverk, har jag valt att dela in uppsatsens resultatkapitel i följande kategorier: skydda, respektera och åtgärda. I slutet av kapitlet presenteras eventuella brister med det svenska arbetet. Om analysen visar på att det finns brister med Sveriges efterlevnad av FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter kommer även relevanta åtgärder diskuteras. Analysen av resultatet presenteras i nästkommande kapitel.

### 4.1 Sveriges handlingsplan för företagande och mänskliga rättigheter

Den svenska handlingsplanen *Handlingsplan för företagande och mänskliga rättigheter*, utarbetad av Regeringskansliet, syftar till att informera svenska företag hur de ska omsätta FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter i praktiken.<sup>57</sup> Planen togs fram efter FN:s arbetsgrupp för företag och mänskliga rättigheter samt EU-kommissionens uppmaning till alla medlemsländer att, som ett led i implementeringen av principerna, ta fram nationella handlingsplaner.<sup>58</sup> I handlingsplanen framgår det att Sveriges regering uppmanar alla svenska företag att implementera de vägledande principerna i sina verksamheter, oavsett om verksamheterna bedrivs i Sverige eller i utlandet.<sup>59</sup> FN:s vägledande principer riktar sig främst till företag, men de gäller även för stater.<sup>60</sup> I rapporten *Lever Sverige upp till FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter?* skriver Diakonia att staten har ett ansvar att skydda individer från företagsrelaterade människorättskränkningar, både i och utanför Sveriges gränser.<sup>61</sup> Statens ansvar att skydda de mänskliga rättigheterna framhävs i den första delen av

---

<sup>57</sup> Regeringskansliet, *Handlingsplan för företagande och mänskliga rättigheter*, s. 3. <sup>58</sup> Ibid., s. 6.

<sup>58</sup> Ibid., s. 6.

<sup>59</sup> Ibid., s. 7.

<sup>60</sup> Ibid.

<sup>61</sup> Diakonia, *Sverige – National Baseline Assessment*, 2017, s. 1.

den svenska handlingsplanen. Under nästa rubrik ser jag närmare på den första delen av den svenska handlingsplanen.

#### 4.1.1 Skydda

Den första grundpelaren som den svenska handlingsplanen vilar på är statens skyldighet att skydda de mänskliga rättigheterna.<sup>62</sup> Enligt FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter innebär skyldigheten att skydda att staten har ett ansvar att se till att företag respekterar de mänskliga rättigheterna.<sup>63</sup> I den svenska handlingsplanen framhäver regeringen att staten, i enlighet med FN:s principer för företag och mänskliga rättigheter, har ett ansvar att säkerställa att befolkningen skyddas mot övergrepp av en tredje part. Det innebär, enligt regeringen, att Sverige och alla andra länder bör vara tydliga med att de förväntar sig att alla företag som är etablerade inom det egna territoriet och/eller den egna jurisdiktionen respekterar de mänskliga rättigheterna i all verksamhet.<sup>64</sup> I handlingsplanen framgår det att “Det är i första hand varje lands regering som har skyldighet att säkerställa att respekten för de mänskliga rättigheterna upprätthålls, i praktiken genom ett fungerande rättsväsende, effektiv lagstiftning, reglering, utbildning, socialt stöd och andra åtgärder”.<sup>65</sup> Varje lands offentliga förvaltning, inklusive domstolar, har alltså ett ansvar att se till att de mänskliga rättigheterna respekteras.<sup>66</sup> För att identifiera, förebygga och redogöra för hur företag hanterar potentiella människorättsrisker anser FN att HRDD är en lämplig process.<sup>67</sup> I dagsläget finns det ingen lag i Sverige som kräver att svenska företag genomför HRDD.<sup>68</sup>

#### 4.1.2 Respektera

Den andra grundpelaren som den svenska handlingsplanen vilar på är företags ansvar att respektera de mänskliga rättigheterna.<sup>69</sup> I Sveriges nationella handlingsplan för att genomföra FN:s vägledande principer framgår det att regeringen förväntar sig att alla svenska företag respekterar de mänskliga rättigheterna. Företags ansvar att respektera innebär att företag

---

<sup>62</sup> Regeringskansliet, *Handlingsplan för företagande och mänskliga rättigheter*, s. 9.

<sup>63</sup> Concord, *Företagande och mänskliga rättigheter*, 2018, s. 49.

<sup>64</sup> Statskontoret, *Vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter: tillämpning av Förenta Nationernas ramverk “Skydda, respektera och åtgärda”*, s. 1-2.

<sup>65</sup> Regeringskansliet, *Handlingsplan för företagande och mänskliga rättigheter*, s. 9.

<sup>66</sup> *Ibid.*, s. 9.

<sup>67</sup> *Ibid.*, s. 49.

<sup>68</sup> Fair Action, *Politiska lösningar för ett hållbart företagande*, s. 1.

<sup>69</sup> Regeringskansliet, *Handlingsplan för företagande och mänskliga rättigheter*, s. 13.

förväntas att se till att deras verksamheter inte orsakar eller bidrar till kränkningar av de mänskliga rättigheterna. Det innebär även att företag har ett ansvar att agera för att förhindra att människorättskränkningar begås.<sup>70</sup> I den svenska handlingsplanen framhäver regeringen att svenska företag har ett ansvar att efterleva all tillämplig lagstiftning och respekt för mänskliga rättigheter var än de är verksamma. De mänskliga rättigheter som svenska företag förväntas respektera är de internationellt erkända mänskliga rättigheterna. I handlingsplanen framgår det även att svenska företag har ett ansvar att redovisa hur de arbetar för att respektera de mänskliga rättigheterna. Regeringen uppmuntrar svenska företag att redovisa hur de arbetar för att respektera de mänskliga rättigheterna genom att utföra en så kallad HRDD för att identifiera, förhindra och hantera företagsrelaterade människorättskränkningar.<sup>71</sup> Många företag arbetar aktivt med dessa frågor, men det finns ingen svensk HRDD-lagstiftning som kräver att svenska företag redovisar hur de respekterar de mänskliga rättigheterna.<sup>72</sup>

### 4.1.3 Åtgärda

Den tredje grundpelaren som den svenska handlingsplanen vilar på är möjligheten att få sin sak prövad. Möjligheten att få sin sak prövad innebär att individer har rätt till effektiv prövning om de mänskliga rättigheterna inte respekteras. Enligt FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter har stater “[...] en skyldighet att tillförsäkra effektiva rättsmedel i händelse av att företag har brutit mot de mänskliga rättigheterna”.<sup>73</sup> Om stater inte vidtar lämpliga åtgärder för att straffa företag som har gjort sig skyldiga till företagsrelaterade människorättskränkningar kan resultera i att staters skyldighet att skydda försvagas.<sup>74</sup> I dagsläget finns det ingen reglering som gäller företagsrelaterade människorättskränkningar. Hur svenska rättsmedel utformas och tillämpas är därför avgörande för Sveriges efterlevnad av FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter.<sup>75</sup> De rättsmedel som finns att tillgå i Sverige överensstämmer med internationella konventioner om mänskliga rättigheter. I den svenska handlingsplanen framhåller regeringen att Sveriges rättsmedel bland annat består av tre domstolar som arbetar fortlöpande med att bedriva verksamhet av hög kvalitet.<sup>76</sup>

---

<sup>70</sup> Regeringskansliet, *Handlingsplan för företagande och mänskliga rättigheter*, s. 13

<sup>71</sup> *Ibid.*, s. 14.

<sup>72</sup> Fair Action, *Politiska lösningar för ett hållbart företagande*, s. 1.

<sup>73</sup> Regeringskansliet, *Handlingsplan för företagande och mänskliga rättigheter*, s. 15.

<sup>74</sup> Statskontoret, *Vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter: tillämpning av Förenta Nationernas ramverk "Skydda, respektera och åtgärda"*, s. 19.

<sup>75</sup> Statskontoret, *FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter – utmaningar i statens arbete*, s. 124.

<sup>76</sup> Regeringskansliet, *Handlingsplan för företagande och mänskliga rättigheter*, s. 15.

#### 4.1.4 Brister och relevanta åtgärder

FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter framhäver att “[...] stater bör beakta samtliga möjliga förebyggande och återställande åtgärder i syfte att efterleva principerna”.<sup>77</sup> Det är dock upp till var och en stat att bestämma vilka åtgärder som ska vidtas. Sverige vill använda sig av både hårda och mjuka åtgärder för att efterleva principerna. Detta innebär att regeringen till exempel är villig att anta ny lagstiftning eller gå ut med information för förbättra efterlevnaden.<sup>78</sup> Ett flertal rapporter visar på att det finns ett antal brister med Sveriges efterlevnad av FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. Statskontoret menar på att regeringen har vidtagit relevanta åtgärder för att efterleva FN:s vägledande principer, men att det finns anledning att överväga ytterligare åtgärder i syfte att förbättra efterlevnaden.<sup>79</sup>

Sveriges nationella handlingsplan för företagande och mänskliga rättigheter saknar bindande regler för företag att respektera mänskliga rättigheter. Även detta är en brist med Sveriges arbete för att efterleva FN:s vägledande principer. I en rapport, *Lever Sverige upp till FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter?*, betonar Diakonia vikten att Sverige tar fram en lag som kräver att svenska företag utför obligatorisk Human Rights Due Diligence (HRDD).<sup>80</sup> En HRDD är en kontinuerlig risk- och konsekvensanalys som syftar till att identifiera, förebygga, och redogöra för hur företag hanterar eventuella företagsrelaterade människorättskränkningar. FN uppmanar denna typ av lagstiftning och flera länder har redan infört regler som kräver att företag genomför HRDD.<sup>81</sup> Sverige skulle kunna kräva att svenska företag utför obligatorisk HRDD på flera sätt. Diakonia skriver att det viktigaste är att företags skyldighet ansvar att respektera mänskliga rättigheter översätts “[...] i en laglig skyldighet enligt civil- och skadeståndsrätten, att följa en standard för rimlig aktsamhet”. Enligt HRDD-lagstiftning bör företag:

---

<sup>77</sup> Statskontoret, *Vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter: tillämpning av Förenta Nationernas ramverk “Skydda, respektera och åtgärda”*, s. 2.

<sup>78</sup> Statskontoret, *FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter – utmaningar i statens arbete*, s. 135.

<sup>79</sup> *Ibid.*, s. 7–8.

<sup>80</sup> *Ibid.*, s. 135.

<sup>81</sup> *Ibid.*, s. 7–8.

- Implementera tydliga policyer och riktlinjer. Det bör dels finnas policyer och riktlinjer som kommunicerar företagets respekt för de mänskliga rättigheterna på en övergripande nivå, dels mer detaljerade riktlinjer för olika verksamhetsområden.
- Genomföra konsekvensanalyser. Företag bör analysera vilken typ av påverkan som dess pågående eller planerade verksamhet har på de mänskliga rättigheterna. Baserat på analysresultatet bör företag upprätta eller uppdatera planer för att åtgärda problemen och undvika negativ påverkan på de mänskliga rättigheterna.
- Integrera arbetet i alla delar av verksamheten. Företag bör sträva efter att integrera arbetet med de mänskliga rättigheterna i alla delar av företagets organisation.
- Följa upp och granska vidtagna åtgärder. Företag bör följa upp och granska vilka effekter de åtgärder som företaget genomfört har fått.<sup>82</sup>

En annan brist med den första grundpelaren, som den svenska handlingsplanen bygger på, är att regeringen endast uppmuntrar svenska företag att genomföra HRDD.<sup>83</sup> Utan ett lagkrav på obligatorisk HRDD är det svårt att genomdriva sanktioner mot företag som inte beaktar de mänskliga rättigheterna eller genomför HRDD.<sup>84</sup> I många andra europeiska länder har det redan lagts fram lagförslag om obligatorisk HRDD. Ett antal länder har redan beslutat om en lag som kräver att företag genomför HRDD.<sup>85</sup> För att Sverige ska kunna säkerställa skyddet av de mänskliga rättigheter bör regeringen, enligt Diakonia, ta fram en lag som kräver att företag utför HRDD.<sup>86</sup> Svenska företag kommer inte prioritera att genomföra HRDD så länge det saknas lagstiftning. Andra intressen som till exempel företags kommersiella intressen kommer att premieras så länge det inte finns en lag som kräver att svenska företag genomför HRDD.<sup>87</sup> Företag som vill sköta sina åtaganden genom att satsa resurser på att respektera de mänskliga rättigheterna kommer att få mindre gynnsamma ekonomiska möjligheter i jämförelse med företag som väljer bort att inte investera i mänskliga rättigheter.<sup>88</sup>

---

<sup>82</sup> Statskontoret, *FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter – utmaningar i statens arbete*, s. 44.

<sup>83</sup> Concord, *Hållbart företagande med respekt för mänskliga rättigheter: Hur når vi dit?*, s. 6.

<sup>84</sup> *Ibid.*, s. 4.

<sup>85</sup> *Ibid.*, s. 6.

<sup>86</sup> *Ibid.*, s. 40.

<sup>87</sup> *Ibid.*, s. 4.

<sup>88</sup> *Ibid.*

En annan brist med Sveriges nationella handlingsplan för företagande och mänskliga rättigheter är att få företag verka för transparens. Diakonia framhäver att det är få svenska företag som är villiga att redovisa sin metod för att genomföra HRDD samt resultatet av de genomförda analyserna.<sup>89</sup> I en rapport skriven av Expertgruppen för biståndsanalys (EBA), där både myndigheter och företag granskades, kunde varken någon myndighet eller företag redovisa för resultat av genomförd HRDD.<sup>90</sup> Resultat av utförd HRDD är viktiga för att man ska kunna använda de som underlag för kommande utvecklingsarbeten.<sup>91</sup> Enligt FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter bör särskild hänsyn tas till sårbara grupper.<sup>92</sup>

I FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter framgår vikten av att stater kräver att företag utför HRDD vad gäller mänskliga rättigheter. I en rapport publicerad av EBA, *Business and Human Rights in Development Cooperation - Has Sweden Incorporated the UN Guiding Principles?*, skriver Rasmus Kløcker Larsen och Sandra Atler om Sveriges efterlevnad av FN:s vägledande principer. Även Kløcker Larsen och Atler framhäver att en brist med det svenska arbetet är att staten varken uppmanar eller kräver att företag utför kontinuerlig HRDD. De menar på att "Detta är problematiskt, eftersom UNGP endast kan få verklig effekt om staten ställer tydliga krav och genomförandeåtgärder".<sup>93</sup> Sedan år 2016 har Sverige har en lagstiftning om hållbarhetsredovisning. Lagstiftningen, tillsammans med Sveriges handlingsplan för företag och mänskliga rättigheter, uppmanar företag att rapportera hur de jobbar med hållbarhet och mänskliga rättigheter, men ställer inga krav på att företag ska respektera mänskliga rättigheter.<sup>94</sup>

Ett antal rapporter visar dock på att den svenska lagstiftningen om hållbarhetsredovisning inte fungerar. I en rapport, *Höj ribban för företagen! En granskning av hållbarhetsredovisningar ur ett människorättsperspektiv*, skriver Fair Action att den svenska lagstiftningen inte ställer tillräckligt höga krav på företag att respektera de mänskliga rättigheterna. I rapporten framhäver

---

<sup>89</sup> Diakonia, *Sverige – National Baseline Assessment*, s. 4.

<sup>90</sup> Expertgruppen för biståndsanalys, *Business and Human Rights in Development Cooperation – Has Sweden Incorporated the UN Guiding Principles?*, s. 6.

<sup>91</sup> Diakonia, *Sverige – National Baseline Assessment*, s. 4.

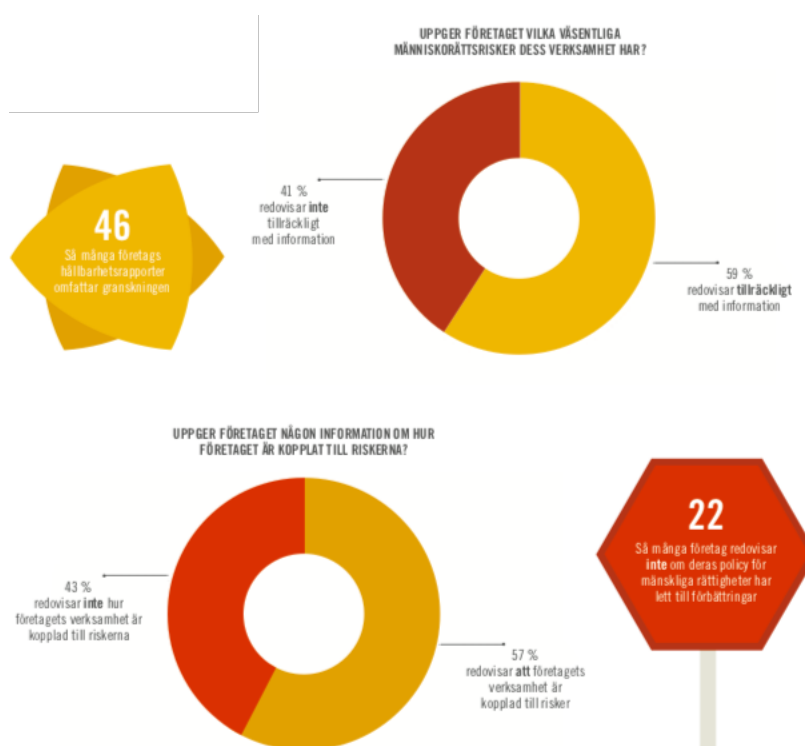
<sup>92</sup> Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, *Guiding Principles on Business and Human Rights*, s. 5.

<sup>93</sup> Expertgruppen för biståndsanalys, *Business and Human Rights in Development Cooperation – Has Sweden Incorporated the UN Guiding Principles?*, s. 5.

<sup>94</sup> Amnesty, *Svenska företag måste respektera mänskliga rättigheter – kräv en lag!*.



organisationen att en rapport från 2019 visade på att “[...] det till exempel råder en stor skillnad mellan andel företag som redovisar att de har en policy för mänskliga rättigheter (92 %) och andel företag som redovisar resultatet av en sådan policy (32 %), vilka båda ingår i kraven i den nya lagstiftningen”.<sup>95</sup> Detta visar på att lagstiftningen inte ställer tillräckligt höga krav på att företag och att det därför behövs en starkare lagstiftning i Sverige. I Fair Actions rapport presenteras andra siffror som visar att den nuvarande lagstiftningen är otillräcklig (se figur 1).



Figur 1. Statistik från Fair Actions rapport.<sup>96</sup>

Rapporten visar på att endast 59 % de undersökta företagen redovisar vilka människorättsrisker deras verksamheter kan innebära. Endast 10 % av företagen förklarar hur allvarliga riskerna är utifrån ett människorättsperspektiv. Bilden visar även på att 41 % av de undersökta företagen inte redovisar tillräckligt med information, eller ingen alls, om vilka människorättsrisker deras verksamheter kan innebära.<sup>97</sup> Regeringen hävdar att svenska företag ligger i framkant när det gäller hållbarhetsarbete<sup>98</sup> men siffrorna i Fair Actions rapport visar på att “[...] utvecklingen

<sup>95</sup> Fair Action, *Höj ribban för företagen! En granskning av hållbarhetsredovisningar ur ett människorättsperspektiv*, s. 5.

<sup>96</sup> Ibid., s. 2.

<sup>97</sup> Ibid.

<sup>98</sup> Ibid., s. 7.

nästan står helt stilla när det gäller hur de granskade företagen lever upp till de svenska lagkraven på hållbarhetsredovisning med fokus på mänskliga rättigheter”.<sup>99</sup> En HRDD-lagstiftning i Sverige skulle innebära att högre krav ställs på att företag redovisar hur de hanterar eventuella människorättskränkningar. Det skulle även innebära att individer som utsätts för företagsrelaterade människorättskränkningar får ett rättsligt skydd och en möjlighet att ställa företag till svars. Företags arbete med att respektera de mänskliga rättigheterna skulle alltså stärkas i och med en obligatorisk och kontinuerlig HRDD-lagstiftning.

I rapporten *Företagande och mänskliga rättigheter* föreslår Concord ett antal relevanta åtgärder som Sverige bör vidta. Concord anser, precis som tidigare nämnda källor, att en nödvändig åtgärd är att Sverige inför obligatorisk HRDD-lagstiftning.<sup>100</sup> Svenska regeringen ger svenska företag alltför stor valfrihet. Många företag väljer att inte redovisa hur deras verksamheter kan innebära företagsrelaterade människorättsrisker. För att det ska vara möjligt att säkerställa full respekt för de mänskliga rättigheterna i Sverige bör regeringen därför utreda en lagstiftning om obligatorisk och kontinuerlig HRDD för svenska företag. En annan åtgärd som skulle förbättra Sveriges efterlevnad av FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter presenteras i Statskontorets rapport *FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter – utmaningar i statens arbete*. Statskontoret menar på att den svenska regeringen bör undersöka möjligheten att höja maxtaket på företagsboten. Statskontoret framhäver att en höjning av maxtaket skulle förbättra Sveriges efterlevnad av FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter.<sup>101</sup>

En brist med inkorporeringen av den andra grundpelaren i John G. Ruggies ramverk i den svenska handlingsplanen är att skyddet av de mänskliga rättigheterna för utsatta grupper i Sverige, som till exempel ursprungsfolk och migrantarbetare, inte diskuteras.<sup>102</sup> För att efterleva FN:s vägledande principerna för företag och mänskliga rättigheter bättre bör det framgå i den svenska handlingsplanen hur sårbara grupper skyddas från företagsrelaterade människorättskränkningar i Sverige. FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter framhäver att företag bör genomföra HRDD för att visa på hur de arbetar

---

<sup>99</sup> Fair Action, *Höj ribban för företagen! En granskning av hållbarhetsredovisningar ur ett människorättsperspektiv*, s. 15.

<sup>100</sup> Concord, *Företagande och mänskliga rättigheter*, s. 54.

<sup>101</sup> Statskontoret, *FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter – utmaningar i statens arbete*, s. 8.

<sup>102</sup> Swedwatch, *Kommentar till nationella handlingsplanen*.

förebyggande med att motverka företagsrelaterade människorättskränkningar. För att efterleva FN:s vägledande principer föreslår Statskontoret därför att regeringen bör se över en lagstiftning som kräver att svenska företag utför HRDD.<sup>103</sup>

Enligt Enact ligger den svenska rättsordningen i framkant i ett internationellt perspektiv när det gäller att få sin sak prövad. En anledning till att den svenska rättsordningen kan anses ligga i framkant är att tröskeln till svenska domstolar är låg. En annan anledning är att ansökningsavgifterna till domstolarna i Sverige anses vara överkomliga och att man kan förvänta sig att få en rättvis prövning av sitt ärende. Enact menar däremot att det finns ett antal svårigheter som kan sätta käppar i hjulet för att få sitt ärende prövat i Sverige. En brist med inkorporeringen av den tredje grundpelaren i den svenska handlingsplanen, möjligheten att få sin sak prövad, är att den förlorande parten är skyldig att betala alla rättegångskostnader. Detta innebär att den förlorande parten är skyldig att betala både sina egna samt motpartens rättegångskostnader. Enacts rapport visar även på att en brist med den tredje grundpelaren i den svenska handlingsplanen är att det inte finns någon maxgräns för rättegångskostnader och andra kostnader rörande ärendet. En förlust kan således innebära en svår ekonomisk kris för den förlorande parten.<sup>104</sup> Enact föreslår att ansvaret för företagsrelaterade människorättskränkningar bör vara striktare för att det ska vara enklare för den förlorande parten att erhålla skadestånd.<sup>105</sup>

En nationell handlingsplan är ett levande dokument och bör därför innehålla tydliga tidsramar som gäller för utvärdering och revidering av planen. Den svenska handlingsplanen för att omsätta FN:s vägledande principer i praktiken innehåller inga tydliga tidsramar. I rapporten *Kommentarer till nationella handlingsplanen* förklarar Swedwatch detta genom att skriva "Det saknas en tidsram för utvärdering samt hur processen för revidering kommer att se ut".<sup>106</sup> Detta är en brist med Sveriges arbete för att efterleva principerna. Det är av stor vikt att en nationell handlingsplan innehåller vilka tidsramar som gäller för utvärdering och revidering av planen i och med att nationella handlingsplaner bör revideras med jämna mellanrum.<sup>107</sup> I samma rapport framhäver Swedwatch även att organisationen, tillsammans med en rad andra

---

<sup>103</sup> Statskontoret, *FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter – utmaningar i statens arbete*, s. 63.

<sup>104</sup> *Ibid.*, s. 125.

<sup>105</sup> *Ibid.*, s. 126.

<sup>106</sup> Swedwatch, *Kommentar till nationella handlingsplanen*.

<sup>107</sup> *Ibid.*

människorättsorganisationer, anser att den svenska handlingsplanen är för vag.<sup>108</sup> Att Sveriges nationella handlingsplan anses vara vag är allvarlig brist med Sveriges arbete för att omsätta FN:s vägledande principer i praktiken.

Sammanfattningsvis menar NGO:er på att det finns ett antal brister med Sveriges efterlevnad av FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. NGO:er framhäver till exempel det saknas bindande regler som kräver att företag respekterar de mänskliga rättigheter. Andra brister med Sveriges efterlevnad är att få företag verkar för transparens och att särskilt utsatta grupperas mänskliga rättigheter inte diskuteras. Den genomgående kritiken är dock att den svenska handlingsplanen inte kommer med konkreta åtgärder för att förhindra företagsrelaterade människorättskränkningar. Enligt NGO:ers mening bör regeringen utreda möjligheten till svensk HRDD-lagstiftning för att förbättra efterlevnaden av FN:s vägledande principer. NGO:er menar på det finns utrymme för straffrihet så länge det inte finns lagstiftning som kräver att företag genomför HRDD. Sveriges implementering av den tredje grundpelaren i Ruggies ramverk ses som det mest framgångsrika arbetet gällande Sveriges efterlevnad av FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. Detta baseras på det faktum att de rättsmedel som finns att tillgå i Sverige överensstämmer med internationella konventioner om mänskliga rättigheter.

---

<sup>108</sup> Ibid.

## 5 Hur ser Sveriges efterlevnad ut?

Följande kapitel är uppsatsens analys- och diskussionskapitel. Kapitlet är således indelat i två delar. I den första delen analyseras Sveriges efterlevnad av FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter med hjälp av John G. Ruggies ramverk “Skydda, respektera och åtgärda”. Resultatet kommer att jämföras med den forskning som presenterades i kapitlet om tidigare forskning. Den andra delen av kapitlet består av en diskussionsdel där resultatet av uppsatsen analyseras mer fritt. I diskussionen diskuteras även behovet av vidare forskning som fokuserar på efterlevnaden samt styrkor och svagheter med uppsatsens teorival.

### 5.1 Analys av Sveriges efterlevnad

Som resultatkapitlet av uppsatsen visar på finns det flera brister med Sveriges arbete för att efterleva FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. John G. Ruggies ramverk “Skydda, respektera och åtgärda” bygger på tre grundpelare som betonar att stater och företag har en skyldighet att skydda och respektera de mänskliga rättigheterna. När FN:s vägledande principer antogs i juni år 2011 presenterades Ruggies ramverk som grunden till principerna. De vägledande principerna är grunden till Sveriges nationella handlingsplan för företagande och mänskliga rättigheter och planen är uppdelad efter de tre grundpelarna som Ruggies ramverk bygger på.<sup>109</sup> Ruggies ramverk, som kan ses som en ansvarsteori, kan konkretisera vad Sverige bör göra för att förbättra efterlevnaden av FN:s vägledande principer.

Enligt den första grundpelaren som John G. Ruggies ramverk bygger på har stater en skyldighet att skydda de mänskliga rättigheterna. I FN:s vägledande principer framgår det att staters skyldighet att skydda innebär att stater har ett ansvar att se till att företag respekterar de mänskliga rättigheter. Det framgår även att företag bör fullgöra sitt ansvar att respektera genom att visa på hur de arbetar för att motverka eventuella människorättsrisker samt redovisa hur de hanterar företagsrelaterade människorättskränkningar.<sup>110</sup> I dagsläget finns det ingen lag i Sverige som kräver att svenska företag respekterar de mänskliga rättigheterna. Det finns inte heller någon svensk lag som begär att företag visar på hur de arbetar för att respektera de

---

<sup>109</sup> Regeringskansliet, *Handlingsplan för företagande och mänskliga rättigheter*, s. 7.

<sup>110</sup> Concord, *Företagande och mänskliga rättigheter*, s. 49.

mänskliga rättigheterna.<sup>111</sup> Som resultatkapitlet visar på kan Sveriges arbete för att implementera den första grundpelaren förbättras. Flera NGO-rapporter rekommenderar att regeringen utreder en lagstiftning som kräver att svenska företag utför HRDD. En HRDD-lagstiftning är ytterst nödvändig för att Sverige ska kunna säkerställa skyddet av de mänskliga rättigheterna.<sup>112</sup>

Den andra grundpelaren som John G. Ruggies ramverk "Skydda, respektera och åtgärda" bygger på framhäver vikten av att företag respekterar de mänskliga rättigheterna. Företags ansvar att respektera innebär att deras verksamheter inte ska bidra till att de mänskliga rättigheterna kränks.<sup>113</sup> I FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter framgår det att företags ansvar att respektera även innebär att företag har ett ansvar att arbeta förebyggande för att förhindra att de mänskliga rättigheterna kränks. Både den första och andra grundpelaren som Ruggies ramverk bygger på framhäver alltså att företag har ett ansvar att skydda de mänskliga rättigheterna. Svenska företag är inte juridiskt bundna till FN:s vägledande principer men de är trots det skyldiga till att inte bidra till eller vara kopplade till företagsrelaterade människorättskränkningar. Företag har således en skyldighet att arbeta motverkande för att förhindra kränkningar samt hantera eventuella människorättskränkningar. Precis som med den första grundpelaren visar NGO-rapporter på att Sveriges implementering av den andra grundpelaren skulle förbättras i och med HRDD-lagstiftning. Flera NGO:er menar på att befintlig svensk lagstiftning om hållbarhetsredovisning är alldeles för svag.<sup>114</sup> Ett tydligt tecken på att det behövs krav på obligatorisk HRDD i Sverige är att det i dagsläget endast är en mycket liten andel av alla svenska företag som faktiskt redovisar att de har genomfört en HRDD. För att ställa krav på svenska företag att genomföra HRDD bör regeringen utreda möjligheten att införa en HRDD-lagstiftning.<sup>115</sup>

Den andra grundpelaren i Ruggies ramverk framhäver att företag är skyldiga att verka för transparens. Detta innebär att företag har en skyldighet att kommunicera externt hur de hanterar eventuella människorättsrisker.<sup>116</sup> Som resultatkapitlet visar på är det få svenska företag som

---

<sup>111</sup> Fair Action, *Politiska lösningar för ett hållbart företagande*, s. 1.

<sup>112</sup> Concord, *Företagande och mänskliga rättigheter*, s. 48.

<sup>113</sup> Regeringskansliet, *Handlingsplan för företagande och mänskliga rättigheter*, s. 7.

<sup>114</sup> Fair Action, *Höj ribban för företagen! En granskning av hållbarhetsredovisningar ur ett människorättsperspektiv*, s. 17.

<sup>115</sup> Diakonia, *Sverige – National Baseline Assessment*, s. 1.

<sup>116</sup> Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, *Guiding Principles on Business and Human Rights*, s. 16.

verkar för transparens, vilket innebär att få företag är villiga att redovisa sin metod för att genomföra HRDD samt resultatet av genomförda analyserna.<sup>117</sup> Att få svenska företag verkar för transparens är en annan brist med Sveriges efterlevnad av FN:s vägledande principer i och med att John G. Ruggies ansvarsteori betonar vikten av transparens. Svenska företags brist på transparens kan innebära att det sätts käppar i hjulet för utvecklingsarbetet gällande företagsrelaterade människorättskränkningar i Sverige.<sup>118</sup>

Den andra grundpelaren framhåller även att särskild uppmärksamhet bör ägnas åt särskilt sårbara grupper. Detta innebär att företag har en skyldighet att ta speciell hänsyn till utsatta gruppers mänskliga rättigheter.<sup>119</sup> Resultatkapitlet av denna uppsats visar på att särskilt sårbara gruppers mänskliga rättigheter diskuteras inte i den svenska handlingsplanen för att efterleva FN:s vägledande principer. Att utsatta gruppers rättigheter inte diskuteras i Sveriges nationella handlingsplan är en brist med Sveriges efterlevnad av de vägledande principerna i och med att principerna framhäver att särskild hänsyn bör tas till sårbara grupper.<sup>120</sup>

Ett flertal NGO-rapporter visar alltså på att Sveriges efterlevnad av den första och andra grundpelaren i John G. Ruggies ramverk kan förbättras genom krav på obligatorisk HRDD. I kapitlet om tidigare forskning framhävs ett antal forskares syn på FN:s vägledande principer. Gemensamt för de nämnda forskarna är att de anser att de vägledande principerna är för vagt formulerade och att det krävs lagstiftning som kräver att företag respekterar de mänskliga rättigheterna. Claire Bright, Axel Marx, Nina Pineau och Jan Wouters framhäver att det finns ett behov av HRDD-lagstiftning för att kräva att företag respekterar de mänskliga rättigheterna. De lyfter att flera europeiska länder redan har infört krav på obligatorisk HRDD och att det har visat på goda resultat. Bright, Marx, Pineau och Wouters understryker att HRDD-lagstiftning är ett lämpligt verktyg för att kontrollera att företag arbetar för att motverka samt hantera eventuella människorättsrisker.<sup>121</sup>

I och med den tredje grundpelaren betonar Ruggie vikten av möjligheten att få sin sak prövad om de mänskliga rättigheterna inte respekteras. I FN:s vägledande principer framhävs att

---

<sup>117</sup> Diakonia, *Sverige – National Baseline Assessment*, s. 4.

<sup>118</sup> Ibid.

<sup>119</sup> Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, *Guiding Principles on Business and Human Rights*, s. 14.

<sup>120</sup> Ibid., s. 5.

<sup>121</sup> Bright, Marx, Pineau och Wouters, "Toward a Corporate Duty for Lead Companies to Respect Human Rights in Their Global Value Chains?", s. 690.

möjligheten att få sin sak prövad innebär att var och en individ ska ha en möjlighet till effektiv prövning.<sup>122</sup> Hur svenska rättsmedel är utformade och hur de tillämpas är avgörande för Sveriges efterlevnad av de vägledande principerna.<sup>123</sup> I den svenska handlingsplanen framgår det att de rättsmedel som finns att tillgå i Sverige överensstämmer med internationella konventioner om mänskliga rättigheter. I Sverige finns det till exempel tre domstolar som arbetar med att bedriva verksamhet av hög kvalitet.<sup>124</sup> En NGO-rapport skriven av Enact visar på det finns ett antal brister med Sveriges rättsmedel. Enact framhäver till exempel att det är problematiskt att den förlorande parten är skyldig att betala alla rättegångskostnader och det inte finns någon maxgräns för vad rättegångskostnaderna kan uppgå till.<sup>125</sup> I rapporten föreslår Enact att regeringen ser över möjligheten att göra ansvaret för företagsrelaterade människorättskränkningar striktare. Ett striktare ansvar skulle göra det enklare för den förlorande parten att erhålla skadestånd.<sup>126</sup>

Det finns ingen omfattande kritik gällande Sveriges rättsmedel förutom kritiken framförd rapporten skriven av Enact. En slutsats som kan dras utifrån detta är att Sveriges arbete med den tredje grundpelaren är det mest framgångsrika arbetet vad gäller de tre grundpelarna. Som både resultat- och analysdelen visar på finns det flera brister i Sveriges efterlevnad av FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. Ett antal relevanta åtgärder som regeringen bör överväga att vidta har presenterats. Åtgärderna är viktiga att vidta för att Sverige ska påstås efterleva Ruggie-ramverkets alla tre grundpelare. Även om Sveriges uppmaning till svenska företag att respektera de mänskliga rättigheterna är ett steg i rätt riktning så är den långt från tillräcklig, vilket denna uppsats tydligt visar på.

## 5.2 Diskussion av Sveriges efterlevnad

Syftet med uppsatsen har varit att besvara frågeställningen “Vilka brister finns det med Sveriges efterlevnad av FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter?”. Vid arbetets start hade jag en föreställning om att det finns flera brister med Sveriges efterlevnad av FN:s vägledande principer. Min hypotes var att det är problematiskt att de vägledande principerna

---

<sup>122</sup> Regeringskansliet, *Handlingsplan för företagande och mänskliga rättigheter*, s. 15.

<sup>123</sup> Statskontoret, *FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter – utmaningar i statens arbete*, s. 124.

<sup>124</sup> Regeringskansliet, *Handlingsplan för företagande och mänskliga rättigheter*, s. 15.

<sup>125</sup> Statskontoret, *FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter – utmaningar i statens arbete*, s. 125.

<sup>126</sup> *Ibid.*, s. 128.



inte skapar nya folkrättsliga förpliktelser utan att de endast uppmuntrar stater att ta fram nationella handlingsplaner för att omsätta principerna på nationell nivå. I enlighet med hypotesen har resultatet av uppsatsen visat på att det krävs lagstiftning som fastställer att företag respekterar de mänskliga rättigheterna.

John G. Ruggies ramverk "skydda, respektera och åtgärda" framhäver att stater och företag har en skyldighet att skydda individer från företagsrelaterade människorättskränkningar. I Sveriges nationella handlingsplan framhäver regeringen att svenska företag har en skyldighet att respektera de mänskliga rättigheterna var än de är verksamma. Handlingsplanen ställer dock inga krav på att företag redovisar hur förebygger och hanterar eventuella människorättsrisker. Resultatet av uppsatsen visar på att frivillighet inte räcker och att det därför krävs HRDD-lagstiftning som fastställer att företag redogör för sin påverkan på de mänskliga rättigheterna. Resultatet av uppsatsen har dock inte lyckats visa på hur sådan lagstiftning skulle se ut. Vidare forskning skulle således kunna undersöka hur svensk HRDD-lagstiftning bör utformas.

Varje dag gör sig företag skyldiga till människorättskränkningar. FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter togs fram för att främja de mänskliga rättigheterna genom att skydda individer från företagsrelaterade människorättskränkningar. FN uppmanar alla medlemsstater att ta fram handlingsplaner för att implementera principerna på nationell nivå. Sverige är ett av få länder som har tagit fram en nationell handlingsplan för att omsätta de vägledande principerna på nationell nivå. Denna uppsats visar dock på att det finns flera brister med den svenska handlingsplanen. Den genomgående kritiken gällande Sveriges handlingsplan är att planen inte kommer med konkreta åtgärder för att förhindra företagsrelaterade människorättskränkningar.

Principerna framhåller att HRDD är ett lämpligt verktyg för att förhindra och hantera eventuella människorättsrisker. Det är upp till varje stat att välja hur FN:s vägledande principer implementeras på nationell nivå i och med att principerna inte skapar några nya folkrättsliga förpliktelser. Det är således upp till stater att vidareutveckla lagstiftning om HRDD. Som framhålls i resultatkapitlet är det långt från alla svenska företag som redovisar hur de hanterar eventuella människorättsrisker. Ett flertal NGO:er menar därför att regeringen bör utreda möjligheten till en HRDD-lagstiftning som kräver att svenska företag genomför HRDD. Enligt min mening krävs det obligatorisk HRDD för att Sverige ska kunna säkerställa skyddet av de mänskliga rättigheterna.

Kapitlet om tidigare forskning framhäver att det finns omfattande forskning som fokuserar på FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. Kapitlet framhåller även att det finns begränsat med forskning som undersöker Sveriges efterlevnad av de vägledande principerna. Det finns dock ett flertal NGO-rapporter som fokuserar på Sveriges efterlevnad. Det finns således ett behov av vidare forskning som inte bara kritiserar, utan istället undersöker frågan utifrån ett teoretiskt perspektiv. I och med denna uppsats har jag lyckats visa på att det finns brister med Sveriges efterlevnad, men jag har inte lyckats visa på varför det finns brister i efterlevnaden. Det finns även ett behov av vidare forskning som undersöker varför det finns brister med Sveriges efterlevnad av FN:s vägledande principer.

Sveriges nationella handlingsplan för företagande och mänskliga rättigheter framhåller att både privata och statligt ägda företag har en skyldighet att respektera de mänskliga rättigheterna. Denna uppsats ämnar således undersöka vilket ansvar både privata och statliga företag har att skydda individer från företagsrelaterade människorättskränkningar. I ljuset av denna uppsats hade jag valt att undersöka antingen privata eller statligt ägda företags skyldighet att skydda de mänskliga rättigheterna. Uppsatsen hade fördjupats om den syftade till att undersöka Sveriges efterlevnad av FN:s vägledande principer med ett fokus på antingen privata eller statligt ägda företag. I och med detta föreslår jag att vidare forskning gällande på Sveriges efterlevnad av principerna fokuserar på antingen privata eller statligt ägda ansvar.

Ramverket "Skydda, respektera och åtgärda" framhäver John G. Ruggies syn på ansvar. Ruggies ramverk används därför som ansvarsteori för att undersöka Sveriges implementering av FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. Genom en undersökning av Sveriges nationella handlingsplan för företagande och mänskliga rättigheter har uppsatsen visat på att det finns flera brister med Sveriges efterlevnad av de vägledande principerna. FN:s principer bygger på de tre grundpelarna i Ruggies ramverk. Uppsatsen visar på att Sveriges implementering av den tredje grundpelaren i Ruggies ramverk är det mest framgångsrika arbetet gällande efterlevnaden av FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter i Sverige. De rättsmedel som finns att tillgå i Sverige överensstämmer med internationella konventioner om mänskliga rättigheter. Sveriges rättsmedel består bland annat består av tre som arbetar fortlöpande med att bedriva verksamhet av hög kvalitet Uppsatsen visar även på att Sveriges nationella handlingsplan för företagande och mänskliga rättigheter struktureras utifrån Ruggies ramverk "Skydda, respektera och åtgärda", men att det finns ett

antal brister i Sveriges efterlevnad av de vägledande principerna. I och med detta visar uppsatsen på att Ruggies ansvarsteori har blivit omsatt till att användas i praktiken.

# Sammanfattande slutsats

Sammanfattningsvis har Sveriges efterlevnad av FN:s vägledande princip för företag och mänskliga rättigheter undersökts med hjälp av en innehållsanalytisk metod som har strukturerats utifrån John G. Ruggies ramverk “Skydda, respektera och åtgärda”. Uppsatsens resultat har visat på att det finns ett antal brister med Sveriges efterlevnad av FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. Resultatet har bland annat visat att Sveriges nationella handlingsplan inte diskuterar särskilt utsatta gruppers skydd av mänskliga rättigheter. Resultatet visar även på att den nationella planen är vag och att det saknas tydliga tidsramar som gäller för utvärdering och revidering av planen. Den genomgående kritiken gällande Sveriges efterlevnad handlar däremot om Sveriges avsaknad av HRDD-lagstiftning. Ett flertal NGO:er framhäver att det krävs obligatorisk HRDD för att Sverige ska kunna säkerställa skyddet av de mänskliga rättigheterna. HRDD-lagstiftning bör därför ses som en nödvändig åtgärd för att förbättra efterlevnaden. I dagsläget finns det ett flertal NGO-rapporter som kritiserar Sveriges efterlevnad, men det finns begränsat med forskning som undersöker frågan ur ett teoretiskt perspektiv. Det finns således ett behov av vidare forskning som undersöker Sveriges efterlevnad av FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter utifrån ett teoretiskt perspektiv. En slutsats av denna uppsats är att svensk HRDD-lagstiftning är nödvändig för att de mänskliga rättigheterna inte ska hamna i skuggan av företagande.

# Källförteckning

Amnesty, *Svenska företag måste respektera mänskliga rättigheter – kräv en lag!*, 2020, <https://www.amnesty.se/aktuellt/svenska-foretag-maste-respektera-manskliga-rattigheter-krav-en-lag/> (Hämtad 26 december 2020).

Aronsson, Charlotte, *Duty to Care? : Hur svenska staten bör involvera sig i svenska företags ansvar att genomföra mänskliga rättigheters due diligence i enligt internationell rätt*, Uppsala universitet, 2016, <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:938517/FULLTEXT01.pdf> (Hämtad 22 december 2020).

Bergström, Göran och Boréus, Kristina (red.), *Textens mening och makt: metodbok i samhällsvetenskaplig text- och diskursanalys*, 2. uppl., Lund: Studentlitteratur, 2005.

Bonnitcha, Jonathan och McCorquodale, Robert, “The Concept of ‘Due Diligence’ in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights”, *The European Journal of International Law*, vol. 28, no. 3, 2017, <https://doi.org/10.1093/ejil/chx042> (Hämtad 23 december 2020).

Bright, Claire, Marx, Axel, Pineau, Nina och Wouters, Jan, “Toward a Corporate Duty for Lead Companies to Respect Human Rights in Their Global Value Chains?”, *Business and Politics*, vol. 22, no. 4, 2020.

Concord, *Företagande och mänskliga rättigheter*, 2018.

Concord, *Hållbart företagande med respekt för mänskliga rättigheter: Hur når vi dit?*, 2019, <https://concord.se/wp-content/uploads/2019/05/positionsapper-foretagande-och-manskliga-rattigheterconcord-sverige.pdf> (Hämtad 6 december 2020).

Diakonia, *Sverige – National Baseline Assessment*, 2017, [https://www.diakonia.se/globalassets/documents/diakonia/policy-and-advocacy/letters-to-decision-makers/170913\\_enact\\_nationalbaseline-assessment\\_del-2.pdf](https://www.diakonia.se/globalassets/documents/diakonia/policy-and-advocacy/letters-to-decision-makers/170913_enact_nationalbaseline-assessment_del-2.pdf) (Hämtad 7 december 2020).

Expertgruppen för biståndsanalys, *Business and Human Rights in Development Cooperation – Has Sweden Incorporated the UN Guiding Principles?*, 2015, [https://eba.se/wp-content/uploads/2016/01/EBA\\_2015\\_08-Business-and-human-rights-in-development-cooperation-1.pdf](https://eba.se/wp-content/uploads/2016/01/EBA_2015_08-Business-and-human-rights-in-development-cooperation-1.pdf) (Hämtad 9 december 2020).

Fair Action, *Höj ribban för företagen! En granskning av hållbarhetsredovisningar ur ett människorättsperspektiv*, 2020, [https://fairaction.se/wp-content/uploads/2020/04/hallbarhetsgranskning-2020-final\\_Fair-Action\\_Amnesty.pdf](https://fairaction.se/wp-content/uploads/2020/04/hallbarhetsgranskning-2020-final_Fair-Action_Amnesty.pdf) (Hämtad 7 december 2020).

Fair Action, *Politiska lösningar för ett hållbart företagande*, 2020, [https://fairaction.se/wp-content/uploads/2019/05/Lagstiftning-om-företags-ansvar-för-mr\\_Fair-Action-2020.pdf](https://fairaction.se/wp-content/uploads/2019/05/Lagstiftning-om-företags-ansvar-för-mr_Fair-Action-2020.pdf) (Hämtad 7 december 2020).

Fasterling, Björn och Demuijnck, Geert, “Human Rights in the Void? Due Diligence in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights”, *Journal of Business Ethics*, vol. 116, no. 4, 2013, <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1822-z> (Hämtad 27 december 2020).

Hsieh, Hsiu-Fang och Shannon, Sarah E., “Three Approaches to Qualitative Content Analysis”, *Qualitative Health Research*, vol. 15, no. 9, 2005, s. 1277.

Human Rights Council, *Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie, 2011*, <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/TransCorporations/A.HRC.17.32.pdf> (Hämtad 18 december 2020).

Hughes-Jennett, Julianne, “What Role for Human Rights in Business?”, *The Political Quarterly*, vol. 90, no. 3, 2019, <https://www.cambridge.org/core/journals/business-and-politics/article/abs/toward-a-corporate-duty-for-lead-companies-to-respect-human-rights-in-their-global-value-chains/38D152B07674683665F1F73A2D1ACE8C> (Hämtad 28 december 2020).

Mares, Radu, *Human Rights Due Diligence and the Root Causes of Harm in Business Operations: A Textual and Contextual Analysis of the Guiding Principles on Business and Human Rights*, *Northeastern University Law Review*, vol. 10, no. 1, 2018, [http://lup.lub.lu.se/search/ws/files/49047261/2018\\_The\\_UNGPs\\_and\\_the\\_Root\\_Causes\\_of\\_Infringements.pdf](http://lup.lub.lu.se/search/ws/files/49047261/2018_The_UNGPs_and_the_Root_Causes_of_Infringements.pdf) (Hämtad 20 december 2020).

Nygård, Mikael, *Innehållsanalys och diskursanalys*, [https://www.vasa.abo.fi/users/minygard/Undervisning-filer/2.%20Innehållsanalys%20och%20diskursanalys\\_vt2020\\_FINAL.pdf](https://www.vasa.abo.fi/users/minygard/Undervisning-filer/2.%20Innehållsanalys%20och%20diskursanalys_vt2020_FINAL.pdf), (Hämtad 30 november 2020).

Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, *Frequently Asked Questions About the Guiding Principles on Business and Human Rights*, 2014, [https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ\\_PrinciplesBusinessHR.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR.pdf) (Hämtad 3 december 2020).

Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, *Guiding Principles on Business and Human Rights*, 2011, [https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf) (Hämtad 18 december 2020).

Regeringskansliet, *Handlingsplan för företagande och mänskliga rättigheter*, 2015, [https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ\\_PrinciplesBusinessHR.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR.pdf) (Hämtad 3 december 2020)

Ruggie, John G., *A UN Business and Human Rights Treaty?*, Harvard Kennedy School, 2014, <https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/media/documents/ruggie-on-unbusiness-human-rights-treaty-jan-2014.pdf> (Hämtad 20 december 2020).

Sjåfjell, Beate, “How Company Law has Failed Human Rights – and What to Do About It”, *Business & Human Rights Journal*, vol. 5, no. 2, 2020, <https://www.cambridge.org/core/journals/business-and-human-rights-journal/article/how-company-law-has-failed-human-rights-and-what-to-do-about-it/6E10E9CB8E70C72A2A454F8DA12683FC> (Hämtad 21 december 2020).

Statskontoret, *FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter – utmaningar i statens arbete*, 2018,

<https://www.statskontoret.se/globalassets/publikationer/2018/201808.pdf> (Hämtad 3 december 2020).

Statskontoret, *Vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter: tillämpning av Förenta Nationernas ramverk "Skydda, respektera och åtgärda"*, 2018,

[https://www.statskontoret.se/globalassets/publikationer/2018/201808\\_bilaga-2.pdf](https://www.statskontoret.se/globalassets/publikationer/2018/201808_bilaga-2.pdf) (Hämtad 14 december 2020).

Swedwatch, *Kommentar till nationella handlingsplanen*, 2015, <https://swedwatch.org/sv/okategoriserad/kommentar-till-nationella-handlingsplanen/> (Hämtad 22 december 2020).