



European  
Commission



# Mitt företag och mänskliga rättigheter

*En handledning för mänskliga rättigheter  
för små och medelstora företag*



## **Friskrivningsklausul**

Denna handledning har skrivits av en grupp från GLOBAL CSR och BBI International och finansierades av Europeiska kommissionen (generaldirektoratet för näringsliv). Handledningen återspeglar inte nödvändigtvis den Europeiska kommissionens officiella åsikt.

## Förord

---



Europeiska kommissionen vill hjälpa europeiska små och medelstora företag att uppnå sin fulla potential. Vi vill skapa sådana förutsättningar att de kan bli allt som de kan vara: innovatörer, skapare av arbetstillfällen och välstånd samt globala ledare inom affärspraxis och kvalitet.

Vi vet att de allra flesta ägarna och cheferna i småföretag avser att respektera personalen och andra som de kommer i kontakt med under deras affärsverksamhet. På den moderna marknaden är det en del av vad som kännetecknar ett utmärkt och konkurrenskraftigt företag.

Men även om du vill försäkra dig om att ditt företag respekterar andra kan det ibland vara svårt att veta hur det ska göras i praktiken. Denna handledning för mänskliga rättigheter är avsedd att hjälpa till med det. Den baseras på FN:s vägledande principer för företagande och mänskliga rättigheter och överför dessa principer till situationen för små och medelstora företag i Europa.

I slutet ges en lista över de många personer och organisationer som har tagit sig tid att kommentera tidigare utkast. Vi är mycket tacksamma för deras åsikter.

Vår förhoppning är att denna text kommer att vara både en källa till inspiration och en praktisk handledning för företag både inom och utanför EU när det gäller att tydligare kunna integrera de mänskliga rättigheterna i hur de arbetar.

Joanna Drake  
Biträdande småföretags-representant för  
Europeiska kommissionen

# 1 Inledning

## Jag sköter ett företag, så varför skulle jag intressera mig för mänskliga rättigheter?

Eftersom det ingår i att vara en modern och framgångsrik företagschef. Liksom de flesta chefer, syftar du förmodligen till att behandla dina anställda och kunder respektfullt. Genom att aktivt engagera dig för mänskliga rättigheter kan du försäkra dig om att det är så i verkligheten. Det är en möjlighet att försäkra dig om att ditt företag sätter personer i första rummet och att det är ett företag som du kan vara stolt över.

Samhällen och marknader fortsätter att förändras på invecklade sätt, och alla företag måste anpassa sig till nya regler. Nya förväntningar uppstår, som omdefinierar vad vi menar med goda företagsrutiner. Respekt för mänskliga rättigheter är en del av denna utveckling.

Globalt förväntas idag att alla företag ska respektera de mänskliga rättigheterna. Denna förväntan har uttryckts i FN:s vägledande principer för företagande och mänskliga rättigheter, och som stöds av FN, EU och flertalet regeringar runt om i världen, liksom av arbetsgivarorganisationer, fackföreningar och samhället i stort.

***”Som småföretag är vi så upptagna och så inriktade på våra företag och att tjäna pengar – men vi kan inte göra det utan att vara uppmärksamma på omvärlden. Det är ytterst viktigt att lyfta blicken, att se sig omkring.”***

*- Jean-Marc Barki*

verkställande direktör, Sealock, Frankrike

## Men vad är mänskliga rättigheter?

De mänskliga rättigheterna är de rättigheter som vi har enbart i egenskap att vi är människor. De representerar de allmänt överenskomna minimikraven som möjliggör

att alla kan få behålla sin värdighet. Mänskliga rättigheter är något som gäller oss alla, oavsett nationalitet, bostättningsort, kön, nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg, religion, språk eller någon annan egenskap.

Vi ska alltid respektera även andras mänskliga rättigheter. Denna handledning kommer att hjälpa dig att se till att ditt företag respekterar de mänskliga rättigheterna. Det innebär att undvika eventuella negativa inverknings på mänskliga rättigheter och att ta itu med sådana konsekvenser om ditt företag är inblandat i dem.

## Kommer ett respekterande av de mänskliga rättigheterna att göra min verksamhet mer lönsam?

Alltmer är svaret ja – men inte alltid och kanske inte omedelbart. En inriktning på mänskliga rättigheter kan fungera som en radar eller ett system för tidiga varningar. Det hjälper till att identifiera potentiella problem och lösa dem innan de blir allvarigare och mer kostsamma. En inriktning på mänskliga rättigheter kan också förbättra kundrelationerna och anseendet samt förbättra medarbetarnas trivsel, vilket har en positiv inverkan på produktiviteten och effektiviteten. Det kan hjälpa dig att undvika de extra kostnader som det innebär att attrahera och bibehålla rätt personal, få tillstånd eller hantera allmänhetens motstånd mot nya affärsutvecklingar. Du kanske upptäcker att några av dina klienter och kunder vill veta hur du hanterar olika specifika frågor, inklusive mänskliga rättigheter. Att undvika och förhindra negativa effekter på grund av problem med mänskliga rättigheter kan också leda till innovativa lösningar och förbättringar som hjälper företaget att bli starkare och mer motståndskraftigt.

I slutänden handlar respekt för de mänskliga rättigheterna däremot om att göra ”det rätta” och vad man förväntas att göra. Faktum är att det är ditt ansvar att respektera de mänskliga rättigheterna oavsett om det medför ekonomiska fördelar för företaget eller inte.

***"Det finns två sätt att leda ett företag: endast vara intresserad av resultaten eller att leda med hjälp av värderingar för att på så vis uppnå goda resultat. Att respektera de mänskliga rättigheterna är ett sätt att leva."***

**- Marek Jurkiewicz**

verkställande direktör, StartPeople, Polen

### **Är det inte främst myndigheternas uppgift att värna om de mänskliga rättigheterna?**

Ja. Men som företagare har du också ett ansvar. Myndigheterna har en skyldighet att skydda de mänskliga rättigheterna med hjälp av lagar och politiska medel. Företag har också ett ansvar att respektera de mänskliga rättigheterna, vilket innebär att du ska ha ett inarbetat system för att undvika och hantera eventuella negativa effekter som inverkar på de mänskliga rättigheterna. Företag har det ansvaret oavsett om myndigheterna uppfyller sin skyldighet att skydda de mänskliga rättigheterna eller inte.

### **Vilka typer av företag riktar sig den här handledningen till?**

Denna handledning har skrivits med små och medelstora företag inom Europeiska unionen i åtanke. Det finns ett stort antal olika små och medelstora företag inom Europeiska unionen, och inte alla av de exempel och rekommendationer som ges i den här handledningen kommer att vara lika relevanta för alla dessa företag.

Alla företag, från små och medelstora företag och upp till stora multinationella företag, har ett ansvar att respektera de mänskliga rättigheterna. Det finns ett växande antal handledningar om mänskliga rättigheter som har utarbetats för stora multinationella

företag, men det finns inte många tillgängliga som inriktar sig på mindre företag. Denna handledning är avsedd att fylla det behovet.

Även om handledningen har skrivits med europeiska företag i åtanke kan den även vara användbar för företag i andra delar av världen. Därför kommer den också att publiceras på flera andra språk utöver de enskilda nationella språken inom EU-länderna.

### **Men är inte de mänskliga rättigheterna bara relevanta för de stora företagen?**

Nej. Företag av alla storlekar riskerar att kunna orsaka en negativ inverkan på de mänskliga rättigheterna. De särskilda risker som ditt företag ställs inför beror på många olika faktorer, inklusive var verksamheten bedrivs, vilken gren inom näringslivet det gäller och vilka dina affärspartners är. Men bara för att det är ett litet företag betyder inte det att det inte finns några risker gällande mänskliga rättigheter.

### **Mitt företag arbetar endast inom EU. Så kan mitt företag ändå löpa risk för att orsaka en negativ inverkan på något som gäller de mänskliga rättigheterna?**

Ja, företaget kan fortfarande riskera att påverkas negativt på grund av frågor som gäller de mänskliga rättigheterna. Rätten till icke-diskriminering med avseende på nationellt eller etniskt ursprung, kön, funktionshinder, ålder eller andra skillnader är ett exempel på var mänskliga rättigheter ofta kan hamna i kläm inom EU.

Men det stämmer att de allvarliga människorättskränkningarna mer sannolikt kommer att uppstå där det lagliga skyddet är svagt eller inte korrekt upprätthålls. Detta gäller ofta – men långt ifrån alltid – länder som har en lägre ekonomisk utveckling,

som till exempel utvecklingsländer och tillväxt-ekonomier. Även om företaget verkar huvudsakligen inom EU kanske era kunder eller leverantörer har verksamhet i andra delar av världen, vilket kan inverka på ditt företag när det gäller de mänskliga rättigheterna på dessa platser.

***”Att respektera de mänskliga rättigheterna är inte bara relevant utanför Europa – vi måste titta innanför gränserna också.”***

*- Michel Van Bavel*

verkställande direktör, Van Bavel Business Gifts, Belgien

### **Mitt företag följer lagen. Räcker inte det?**

Om du arbetar i EU och följer gällande lag så räcker det vanligtvis ganska långt när det gäller att motverka negativ inverkan på de mänskliga rättigheterna. Det beror på att de mänskliga rättigheterna i huvudsak återspeglas i den nationella och europeiska lagstiftningen. Att uppfylla gällande hälso- och säkerhetsbestämmelser underlättar till exempel att undvika negativa konsekvenser för rätten till liv, rätten till en säker arbetsmiljö och rätten till fysisk och psykisk hälsa.

Däremot är det möjligt att orsaka negativ inverkan på de mänskliga rättigheterna även om företagets aktiviteter sker i enlighet med gällande lagar eftersom lagen oftast bara visar ett minimum som inte får överträdas. Dessutom kan du bli involverad i negativa effekter på de mänskliga rättigheterna genom de åtgärder som dina leverantörer, kunder eller andra affärspartners vidtar, även om ditt eget företag inte har gjort något olagligt.

Att ha en inarbetad process för att undvika och hantera negativ inverkan på de mänskliga rättigheterna kommer att hjälpa er att identifiera möjliga områden där enbart

åttlydande av gällande lagar inte garanterar att företaget respekterar de mänskliga rättigheterna. En sådan process ska därför göra det möjligt för dig att se var och när du kan behöva vidta ytterligare åtgärder som går utöver att enbart följa gällande lagar och regler.

### **Exakt vad är då FN:s vägledande principer för företagande och mänskliga rättigheter?**

FN:s vägledande principer definierar vad regeringar och företag bör göra för att undvika och åtgärda negativa effekter på mänskliga rättigheter från företag. De gör en tydlig åtskillnad mellan vad som förväntas av regeringar och vad som förväntas av företagen. De omfattar även principer för ”åtgärder” – vad som kan göras om företag ändå orsakar negativ inverkan på de mänskliga rättigheterna.

Denna handledning inriktas på vad som förväntas av företagen. FN:s vägledande principer ger alla företag – både stora och små – riktlinjerna för vad som krävs för att respektera de mänskliga rättigheterna. Dessa principer representerar den globala standarden av förväntat beteende inom detta område och är tillämpliga på alla företag och i alla situationer.

### **Och de positiva effekterna av de mänskliga rättigheterna för mitt företag?**

Ditt företag får säkerligen positiva effekter av uppfyllande av de mänskliga rättigheterna. Genom att erbjuda varor eller tjänster, genom att anställa människor och genom att bidra till den ekonomiska och sociala utvecklingen bidrar företaget till att upprätthålla de mänskliga rättigheterna för andra. Du kan fundera över hur företaget bäst kan maximera den positiva effekten för de mänskliga rättigheterna. Men denna handledning är begränsad till att beskriva hur man kan undvika och åtgärda de negativa effekterna eftersom det är det minsta som förväntas av företagen.



## Kan jag inkludera hanteringen av de mänskliga rättigheterna i företagets befintliga processer och system?

I de flesta fall är det möjligt att respektera de mänskliga rättigheterna genom att justera befintliga processer och system. Om företaget till exempel redan utför riskanalyser går det att utöka analysen till att omfatta en identifiering av risker för negativ inverkan på de mänskliga rättigheterna. Det kan även finnas system för mer effektiv hantering av frågor som rör hälsa och säkerhet, miljöpåverkan eller kvalitet. Sådana system kan användas för att hjälpa dig att undvika och åtgärda eventuell negativ inverkan på de mänskliga rättigheterna.

Om det finns en policy om företagets samhällsansvar kan det vara en bra utgångspunkt. Men du bör vara medveten om att även om många företag redan arbetar med samhällsansvar och olika aspekter av de mänskliga rättigheterna på olika sätt utgör FN:s vägledande principer nya och auktoritativa förväntningar på de processer som måste finnas för att ett företag ska kunna respektera de mänskliga rättigheterna.

*”När jag läste FN:s vägledande principer tänkte jag faktiskt att det var något som jag redan gjorde! Men vissa delar är förstå nya och vi kommer att titta på dem.”*

*- Marjanka Veljanovska*

verkställande direktör, Farmahem, Makedonien

## Förväntas jag göra detta på egen hand?

Ja och nej. Det är ditt ansvar, men du kommer förmodligen att upptäcka att det är nyttigt att samarbeta med andra för att komma fram till gemensamma

lösningar, bli inspirerad av god praxis och dra nytta av andras lärdomar.

## Vad finns i resten av den här handledningen?

I resten av den här handledningen finns:

**Avsnitt II:** En introduktion till sex grundläggande steg som förväntas av dig enligt FN:s vägledande principer.

**Avsnitt III:** Frågor som du kan ställa dig själv när det gäller 15 situationer som kan utgöra en risk för negativa effekter på de mänskliga rättigheterna.

**Avsnitt IV:** En lista över de mänskliga rättigheterna, med korta exempel på hur företag, om de inte är försiktiga, kan ha en negativ inverkan på varje rättighet.

**Avsnitt V:** En lista över relevanta referenser.

Du kan läsa avsnitten i valfri ordning. Om du inte är säker på vilka de mänskliga rättigheterna är kan listan över de mänskliga rättigheterna i avsnitt IV vara en bra plats att börja.

## Vi vill gärna höra din åsikt

Vi har gjort vad vi kan för att göra denna handledning så användbar som möjligt. Vi vill gärna höra från företag eller rådgivare som har använt den. Kommentarer och förslag till förbättringar är alltid välkomna och kan skickas till Europeiska kommissionens grupp för företags sociala ansvar (generaldirektoratet för näringsliv): [entr-csr@ec.europa.eu](mailto:entr-csr@ec.europa.eu).

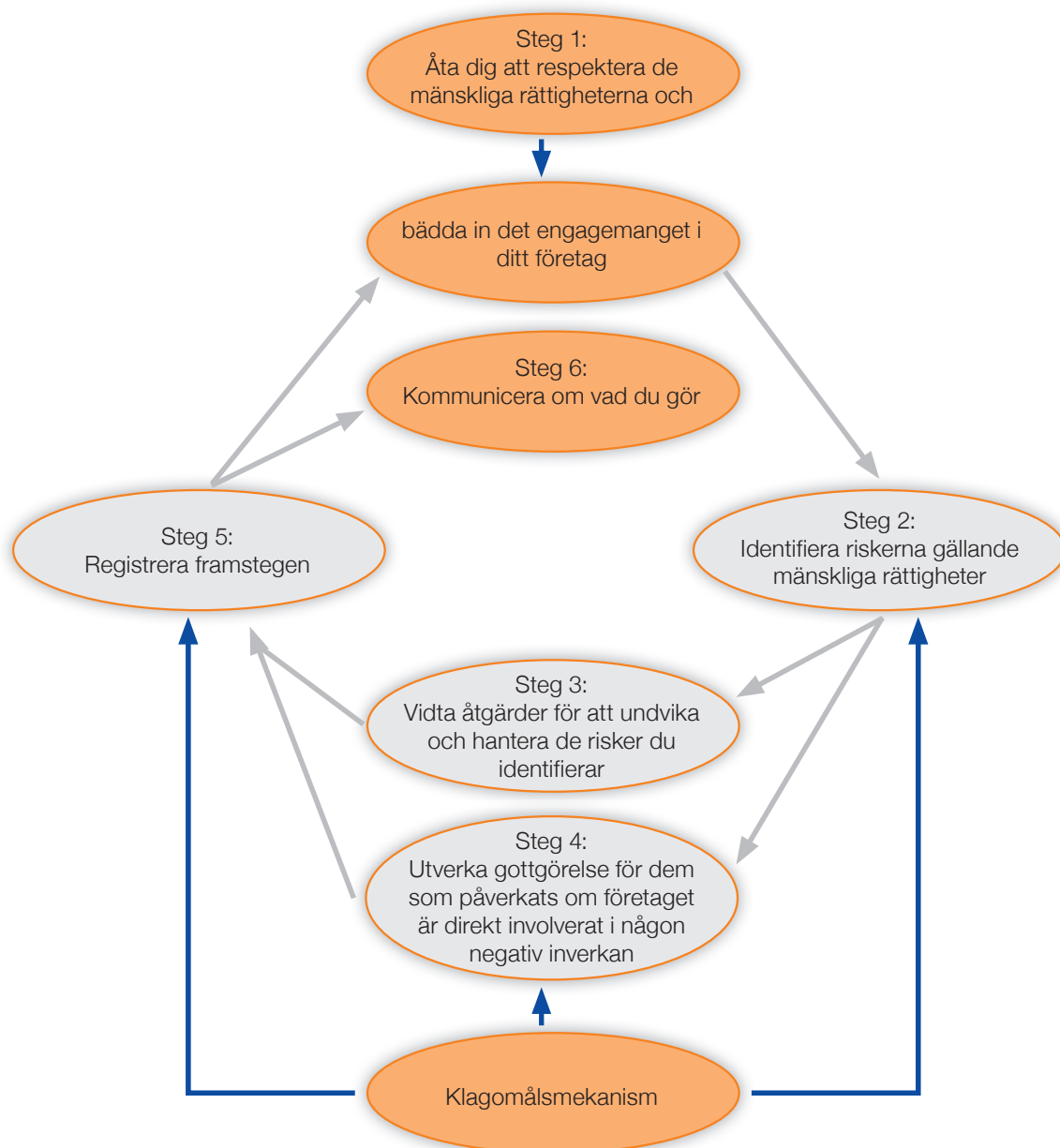
## 2 Respektera de mänskliga rättigheterna genom sex grundläggande steg

I detta avsnitt presenteras sex steg som du bör följa för att förstå riskerna för negativ inverkan på de mänskliga rättigheterna och hur du kan undvika och hantera sådan inverkan. Dessa är:

- 1 Åta dig att respektera de mänskliga rättigheterna och bädda in det engagemanget i ditt företag
- 2 Identifiera riskerna gällande mänskliga rättigheter
- 3 Vidta åtgärder för att undvika och hantera de risker du identifierar

- 4 Utverka gottgörelse för dem som påverkats om företaget är direkt involverat i någon negativ inverkan
- 5 Registrera framstegen
- 6 Kommunicera om vad du gör

I de flesta fall kan dessa sex steg införlivas i de befintliga rutinerna och processerna. Men kom ihåg att det inte är tillräckligt för att gå igenom de sex stegen en gång. Arbetet med att se till att de mänskliga rättigheterna respekteras är ett pågående arbete, se bilden nedan.





### Steg 1: Åta dig att respektera de mänskliga rättigheterna och bädda in det engagemanget i ditt företag

Det första steget är att öppet förbinda sig att respektera de mänskliga rättigheterna – att visa att du tänker respektera alla mänskliga rättigheter och att du förväntar dig detsamma från dem som du gör affärer med.

Genom att göra så ger du även personalen och intressenter tydlig vägledning om det önskade sättet att göra affärer.

Du behöver sedan införliva, eller integrera, detta åtagande i relevanta interna system så att det omsätts i praktiken och införlivas i den organisatoriska kulturen i ditt företag och når alla anställda på lämpligt sätt.

#### Hur kan jag göra det?

- Se till att åtagandet kommer från ägaren eller den högsta ledningen.
- Bestäm hur åtagandet ska göras. Du kan välja att göra åtagandet skriftligen. Men beroende på hur stort ditt företag är kan det vara bättre att uttrycka det muntligt. Vad som är viktigt är att på lämpligt sätt informera dem som behöver känna till det – till exempel personer som eventuellt kan bli berörda, personalen och olika affärspartners.
- Ett skriftligt åtagande kan vara ett fristående uttalande eller en del av företagets vision, värderingar eller företagets policy om företagets samhällsansvar. Du kan även inkludera eller referera till åtagandet i de anställdas anvisningar, i försäljningsvillkoren, i uppförandekoder för de anställda eller leverantörer, eller i företagets kvalitetspolicy.
- I ditt åtagande ska du se till att personalen förstår vad som förväntas av dem och låt affärspartners och andra företag som du samarbetar med få veta att du också förväntar dig att de respekterar de mänskliga rättigheterna.

- Överväg att kommunicera engagemanget via företagets hemsida, om företaget har en.
- Oavsett om du gör ditt åtagande skriftligt eller muntligt ska du se till att denna "attityd" återspeglas i hela företaget. Det ska innebära granskning av andra riktlinjer och procedurer för bristande överensstämmelse med åtagandet att respektera de mänskliga rättigheterna och för att verifiera att det finns lämpliga stimuleringsstrukturer. Det ska även inkludera utbildning för att säkerställa att anställda och partners förstår ditt åtagande och vad det innebär för deras dagliga arbete.

***"Respekt för de mänskliga rättigheterna måste finnas på chefsnivå – det är en filosofi som måste komma från toppen i företaget."***

***- Michel Van Bavel***

verkställande direktör, Van Bavel Business Gifts, Belgien

### Steg 2: Identifiera riskerna gällande mänskliga rättigheter

Nästa steg är att känna till de potentiella effekterna – dvs. risken för att orsaka en negativ inverkan på någons mänskliga rättigheter.

Du måste identifiera var ditt företag kan orsaka negativ inverkan på de mänskliga rättigheterna. Här är det viktigt att framhålla en viss skillnad. För det första kan företagets åtgärder ha en direkt negativ inverkan på de mänskliga rättigheterna till följd av egna aktiviteter. Det kan till exempel gälla risken att diskriminera vissa personer genom företagets anställningsprocedurer. För det andra, kan företaget vara indirekt inblandat i negativ inverkan på de mänskliga rättigheterna genom åtgärder från något annat företag eller någon annan typ av

organisation som företaget har någon form av affärsrelation med.

Omständigheterna kan förändras, så du bör regelbundet uppdatera identifieringen av potentiell negativ inverkan, till exempel bland annat vid lansering av en ny produkt eller något nytt projekt, då företaget etablerar sig på en ny marknad eller inleder en ny affärsrelation.

### Hur kan jag göra det?

- Läs avsnitt III och IV i denna handledning så att du blir medveten om vad mänskliga rättigheter är och har en bättre uppfattning om vilken typ av inverkan som du kan identifiera. Inledningsvis behöver du överväga alla mänskliga rättigheter vid identifieringen av potentiell negativ inverkan på de mänskliga rättigheterna.
  - Överväg att ändra befintliga processer så att de inkluderar en bedömning av mänskliga rättigheter. Det kan vara ett riskhanteringssystem, ett hälso- och säkerhetssystem eller en utvärdering av konsekvenserna utifrån ett miljöperspektiv och sociala konsekvensbedömningar eller hanteringen av mångfald inom företaget. Du bör också överväga att hanteringssystem för leveranskedjan bör återspegla dina förväntningar på att leverantörerna ska respektera de mänskliga rättigheterna. Vissa certifieringar av hanteringssystem – till exempel ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 eller – kräver processer som kan förbättras så att de omfattar bedömningar av negativ inverkan på alla mänskliga rättigheter. Den vägledande standarden ISO 26000 om socialt ansvarstagande innehåller ett kapitel om ansvaret att respektera de mänskliga rättigheterna.
  - Överväg att skapa ett system för klagomål som är öppet för personalen och även för utomstående. Detta kan hjälpa dig att identifiera potentiell negativ inverkan på de mänskliga rättigheterna innan de blir till ett större problem. (Se nedan under steg 4 för mer information.)
- Tala regelbundet med de personer som du kan påverka, till exempel de anställda, det lokala samhället, kunder och klienter för att få reda på vad de anser om vilken inverkan företaget kan ha.
  - Om nödvändigt kan du be om råd och information när det gäller mänskliga rättigheter från någon expert på mänskliga rättigheter, icke-statliga organisationer, fackföreningar eller relevanta samarbetsgrupper. Att kontakta din branschorganisation kan också vara till god hjälp.
  - Använd de sex stegen som ges i den här handledningen vid övervägandet av risker som har att göra med andra företag. Om de säger sig respektera de mänskliga rättigheterna ska de kunna informera dig om vilka risker som de har identifierat och vilka åtgärder som de har vidtagit för att motverka dessa risker. Det kan vara värt att diskutera deras resultat om de påstår sig ha identifierat endast några eller mycket få potentiella risker. I sådana diskussioner kan du inrikta dig på de särskilda risker för de mänskliga rättigheterna som är kända för företag i just den specifika sektorn eller det verksamhetslandet.

***”Mitt företag utplacerar tillfällig personal i kunders företag. De rättigheter som är mest relevanta för vår verksamhet är i grunden rätten till arbete, rätten till lika lön för lika arbete, rätten till icke-diskriminering, rätten till ett privatliv och rätten till ett familjeliv ... Vissa risker för mänskliga rättigheter kanske inte finns i mitt företag – men de kan finnas på min marknad och inom min bransch.”***

**- Marek Jurkiewicz**

verkställande direktör, StartPeople, Polen

### Steg 3: Vidta åtgärder för att undvika och hantera de risker du identifierar

Du måste vidta åtgärder för att åtgärda de risker för de mänskliga rättigheterna som har identifierats. Särskilt i mindre företag kan sådana åtgärder vara informella och syfta till att ändra attityder och kulturen inom organisationen.

Om riskerna för de mänskliga rättigheterna beror på företagets verksamhet (vilket innebär att företaget orsakat dem eller bidragit till dem) ska det gå att vidta konkreta åtgärder för att åtgärda problemet.

Det är lite mer komplicerat om risken för en negativ inverkan på de mänskliga rättigheterna uppstår genom vad en kund, leverantör eller annan affärspartner gör snarare än genom vad det egna företaget gör. I denna typ av situation, bör du försöka använda det inflytande, eller den påverkan, som du kan ha för att förhindra en negativ inverkan på de mänskliga rättigheterna, även om du inte helt kan förhindra denna inverkan. Om den andra organisationen också är ett litet företag kanske du upptäcker att du kan ha ett rimligt inflytande. Om den andra organisationen är ett mycket större företag kanske du inte har tillräckligt med inflytande på egen hand för att kunna åstadkomma någon effekt. I så fall kan det hjälpa att slå sig samman med andra som kan ha samma intresse.

#### Hur kan jag göra det?

- Utse någon i ditt företag som ansvarig i frågan och besluta vilka andra som bör hjälpa till i hanterandet av varje särskild risk som har identifierats. Se till att de har tillräckliga personalresurser (inklusive tillgång till extern expertis vid behov) och de finanser som krävs för arbetet.
- Inkludera resultat för mänskliga rättigheter i resultatlöner och/eller sanktioner för personalen. Utbetalning av bonus till produktionschefer kan till exempel göras endast på villkor att antalet arbetsskador minskas.
- Inkludera respekt för mänskliga rättigheter, med särskild inriktning på de identifierade riskerna från steg 2, i försäljningsvillkoren och inköpsrutinerna samt som klausuler i de avtal som ingås.
- Använd ditt inflytande när det finns risker inom dina affärsrelationer, eventuellt genom att ge erfarenheter och exempel på god praxis från din egen verksamhet. Samarbeta med andra – till exempel med kunder, leverantörer, näringslivsorganisationer, fackföreningar eller offentliga myndigheter – om ditt inflytande över en affärspartner är otillräckligt för att orsaka en förändring.
- Om du inte kan uppbåda tillräckligt inflytande för att förmå en organisation som du har en affärsrelation med att hantera en negativ inverkan på de mänskliga rättigheterna så kan du som en sista utväg behöva överväga att avbryta affärsrelationen med denna organisation.

#### Vad menas med "inflytande"?

*I detta sammanhang avser "inflytande" din makt eller förmåga att förmå någon annan organisation att ta itu med negativ inverkan på de mänskliga rättigheterna som organisationen orsakar eller bidrar till. Om du har något inflytande eller inte avgör inte ifall du har visst ansvar för någon negativ inverkan på de mänskliga rättigheterna eller inte. Om en leverantör till exempel inte respekterar de mänskliga rättigheterna har du ett visst ansvar för denna negativa inverkan på de mänskliga rättigheterna, även om du inte har något inflytande som kan få denna leverantör att ändra sitt beteende.*

***"I våra anställningsrutiner har vi som policy att inte diskriminera personer baserat på etnisk tillhörighet eller kön eller religiösa åsikter. Jag tycker det är mycket viktigt för ett samhälle som Makedonien (som är ett multietniskt samhälle) och jag tror att den inställningen kommer att hjälpa vårt företag."***

**- Marjonka Veljanovska**

verkställande direktör, Farmahem, Makedonien

#### **Steg 4: Utverka gottgörelse för dem som påverkats om företaget är direkt involverat i någon negativ inverkan**

Om något går snett och någons rättigheter inte respekteras måste du göra vad du kan för att stoppa sådana negativa effekter och, om ditt företag har orsakat eller bidragit till dem, måste du hitta ett sätt att gottgöra situationen för offret/offren. Att korrigera vad som gick fel kan innebära att be om ursäkt, ge ekonomisk eller icke-ekonomisk ersättning eller något annat som offret och företaget kommer överens om som en lämplig gottgörelse. Det måste även inkludera åtgärder för att säkerställa att de negativa effekterna inte kan inträffa igen. Det är viktigt att förstå vad de drabbade skulle se som effektiva åtgärder, utöver företagets egna uppfattning.

#### **Hur kan jag göra det?**

- Var öppen: prata med dem som känner sig påverkade av ditt företag. Det kan hjälpa till att lösa klagomål direkt och på ett tidigt stadium, vilket begränsar problemen både för ditt företag och för de drabbade.

- Inför ett system för klagomål där personer som känner att de, eller andra, har påverkats eller kommer att påverkas negativt av ditt företag, på ett säkert och anonymt sätt kan uppmärksamma problemet. Alternativt kan företaget möjliggöra tillgång till ett system som administreras av någon utomstående organisation (till exempel genom en branschorganisation eller någon intressegrupp). Det kan möjliggöra att effektiva åtgärder kan vidtas för att korrigera skador innan det blåses upp till en konflikt som är svår att hantera.
- Kollektiva förhandlingar och konstruktiva överläggningar med vederbörligen valda arbetstagarrepresentanter utgör ofta en god grund för effektiva åtgärder i fall som rör anställda. Vissa företag utnyttjar även befintliga kommentarslinjer eller förslagslådor.
- För personer utanför företaget kan det gå att införa en särskild offentlig e-postadress eller en öppen telefonlinje för hantering av klagomål eller kommentarer.

***"I vårt företag har man satt upp en brevlåda där personalen anonymt kan komma med förslag, kritik eller observationer av sådant som kan vara en kränkning av de mänskliga rättigheterna."***

**- Tina Lund**

UN Partnership Manager, Danimex Communication, Danmark

### Vad menas med "gottgörelse"?

Att ge gottgörelse betyder att korrigera ett missstag, eller i det här sammanhanget att "ge kompensation" för en negativ inverkan på någons mänskliga rättigheter. Det handlar i grunden om att ta hand om offret. Det är mycket enklare att gottgöra en negativ inverkan om det finns ett etablerat system där drabbade kan ta kontakt så att det på så vis är möjligt att upprätta en dialog.

### Steg 5: Registrera framstegen

För att säkerställa god hantering av företagets åtgärder för potentiell och faktisk negativ inverkan på de mänskliga rättigheterna är det nödvändigt att spåra och registrera hur dessa frågor hanteras. Vad gjordes för att förhindra eventuell negativ inverkan, och lyckades det? Och korrigerades situationen för drabbade personer om negativ inverkan faktiskt inträffade?

Det kan kräva att du använder relevanta indikatorer: både sådana som kan mätas (kvantitativa indikatorer) och sådana som anger andras uppfattningar och attityder (kvalitativa indikatorer). Dessa ansträngningar möjliggör att andra kan utvärdera dina åtgärder.

### Hur kan jag göra det?

- Överväg att basera spårningen på verktyg och indikatorer som redan används i arbetsmiljöfrågor och säkerhetsanalyser, resultatgranskningar eller personalundersökningar. Du kan även integrera relevanta indikatorer i befintliga kvalitetslednings- och miljökontrollsystem och använda undersökningar av konsumenternas, kundernas och leverantörernas uppfattningar.
- Det kan även vara till hjälp för att utvärdera hur klagomålssystemet fungerar. Har problemet lösts?

- Överväg att engagera intressenter och i synnerhet de drabbade personerna i spårningen, för att få feedback om hur effektiva åtgärderna för att undvika och åtgärda negativ inverkan på de mänskliga rättigheterna har varit.

*"Mitt företag är starkare idag än innan vi påbörjade den här processen för att undersöka de mänskliga rättigheterna. Vi har fått en bättre intern kommunikation. Vi brukade inte samtala och organisationen var mycket hierarkisk."*

Jean-Marc Barki

verkställande direktör, Sealock, Frankrike

### Steg 6: Kommunicera om vad du gör

Detta steg handlar om att visa vad man gör för att respektera de mänskliga rättigheterna. Du behöver inte avslöja alla identifierade risker eller deras inverkan och hur var och en av dem har hanterats.

Men om det begärs – särskilt av drabbade individer eller deras företrädare – ska du vara beredd på att lämna ut information om särskilda situationer där de mänskliga rättigheterna påverkats, samtidigt som du inte avslöjar några personuppgifter eller någon kommersiell information och, om det är relevant, skyddar personalen.

### Hur kan jag göra det?

- Se till att kommunicera vad som görs för att gottgöra de potentiellt eller faktiskt drabbade personerna. Överväg att träffa och hålla samråd med berörda intressenter som en central del i företagets kommunikationsstrategi. Oberoende verifiering eller godkännande av rapporter om mänskliga rättigheter eller inkludering av kommentarer från drabbade personer kan stärka kommunikationens innehåll och trovärdighet.
- Dessutom är det viktigt att bestämma hur kommunikationen ska ske. Kommunikationen kan antingen vara informell och ingå i regelbundna möten och diskussioner med anställda, leverantörer, kunder eller representanter från samhället, eller kommunikationen kan göras i form av formella och offentliga rapporter.
- Inkludera relevant information i årsredovisningar eller rapporter om företagets samhällsansvar. Relevanta avsnitt kan visas i regelbundna rapporter om hälso- och säkerhetsresultat. Om företaget deltar i nationella eller internationella initiativ, som till exempel FN:s Global Compact eller initiativ för etisk handel förväntas du redan tillhandahålla viss information. Relevant information om respekt för mänskliga rättigheter kan integreras i den rapporteringen.
- Kom ihåg att informera alla andra berörda parter. Denna information kan vara nödvändig eller bara uppskattas av de kunder som använder hanteringssystem för leveranskedjan eller hållbar upphandling.
- Överväg att använda korta uppdateringar som publiceras på företagets webbplats eller via sociala medier.

***”Hos Danimex kommunicerar vi vårt engagemang för mänskliga rättigheter genom att publicera ett meddelande om våra framsteg. Det är en rapport som vi publicerar en gång om året, i samband med vårt deltagande i FN:s Global Compact ... Men vi är faktiskt ännu inte riktigt bra på att berätta för våra kunder och våra leverantörer vad vi gör. Så det är något som vi måste åtgärda i framtiden – att bli bättre på att kommunicera vad vi gör.”***

**Tina Lund**

UN Partnership Manager, Danimex Communications, Danmark





## 3 Frågor att överväga i vardagliga affärssituationer

---

Nedan ges en lista över 15 ganska vanliga verksamheter eller affärssituationer. Var och en kan innebära en risk för negativ inverkan på mänskliga rättigheter. För var och en ges även några korta frågor som antyder vilka åtgärder som kan vidtas för att undvika eller hantera sådan inverkan.

Inte alla situationerna kommer att vara relevanta för just din verksamhet, men det är sannolikt att du känner igen dig i många av dem. Risker för mänskliga rättigheter kan uppstå i relativt vanliga verksamheter som de flesta företagen bedriver.

Frågorna är inte uttömmande och omfattar inte alla tänkbara risker för negativ inverkan på mänskliga rättigheter i förhållande till de situationer som beskrivs. Förhoppningsvis kommer ditt svar på många av dessa frågor att vara "ja, så gör vi redan". I så fall visar det att ni redan gör mycket för att se till att företaget respekterar de mänskliga rättigheterna. Men du kan även hitta något nytt som du inte hade tänkt på tidigare.

Det finns gällande lagstiftning som är tillämplig i de flesta av de situationer som beskrivs. När du läser dessa situationer ska du alltså tänka på att du alltid måste vara medveten om och följa gällande lagar och kollektivavtal. När du gör affärer ska du alltid se till att din verksamhet sker inom den avsedda rättsliga ramen för denna verksamhet. Om du anställer folk ska du endast använda lagliga anställningsförhållanden. Och kontrollera att du bara gör affärer med organisationer och personer som håller sig inom lagens riktmärken. Genom att göra det kommer du vanligtvis att ha kommit en lång bit på vägen mot att garantera att de mänskliga rättigheterna respekteras.

Några av frågorna antyder om åtgärder som du kan vara skyldigt att vidta hur som helst enligt gällande lag. Det faktum att de nämns här som frågor innebär inte på något sätt att företagen kan välja huruvida de ska följa lagen eller inte.

### FAKTORER FÖR MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER I DIN EGEN VERKSAMHET

#### 1. När du anställer personal ...

Överväger du endast kompetens och erfarenhet när du väljer vem som ska anställas?

Frågar du bara efter information som är relevant för det jobb som anställningen gäller?

Vidtas rimliga anpassningsåtgärder så att personer med funktionshinder kan anställas inom företaget?

Är alla som är inblandade i rekryteringsprocessen medvetna om företagets inställning till diskriminering?

Har företaget gjort ett offentligt åtagande om mångfald, t.ex. genom att skriva under ett Diversity Charter<sup>1</sup>?

Lagras personuppgifter om platssökande på ett säkert sätt?

Rättigheter i riskzonen:

- Rätt till arbete
- Rätt till frihet från diskriminering
- Rätt till privatliv

<sup>1</sup> Se [http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/diversity-charters/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/diversity-charters/index_en.htm)

## 2. När du har anställt personal och de arbetar för dig ...

Förespråkar du en arbetsmiljö där människor respekterar varandra?

Har du vidtagit åtgärder för att undvika och bekämpa diskriminering på arbetsplatsen?

Vidtar du åtgärder för att skydda personal från mobbning, sexuella trakasserier och andra typer av trakasserier, antingen från andra anställda eller utomstående, som till exempel kunder, leverantörer och klienter?

Stöder du personal som hävdar att de har utsatts för mobbning, sexuella trakasserier eller liknande?

Ser du till att lönerna betalas regelbundet, och utan förseningar?

- Rättigheter i riskzonen:
- Frihet från förnedrande behandling
  - Rätt till frihet från diskriminering
  - Rätt till en säker och hälsosam arbetsmiljö
  - Rätt till fysisk och psykisk hälsa
  - Rätt till rättvis och tillfredsställande ersättning

## 3. Vid beslutande om löner och om vem som ska befordras ...

Ser du till att principen lika lön för lika arbete eller för arbete av lika värde tillämpas?

Ger du löneförhöjningar och förmåner baserat på objektiva faktorer och undviker diskriminering?

Ser du till att det sker rättvisa och öppna befordringar och finns lika möjligheter till karriärutveckling?

Om ditt företag anställer lågutbildade, invandrare eller säsongarbetare, vet du då om den totala inkomsten för de berörda arbetstagarna är tillräcklig för deras grundläggande behov, med hänsyn tagen till ytterligare stöd som kan ges av staten?

- Rättigheter i riskzonen:
- Rätt till lika lön för lika arbete
  - Rätt till frihet från diskriminering
  - Rätt till arbete
  - Rätt till rättvis och tillfredsställande ersättning

## 4. Om anställda vill gå med i en fackförening och förhandla kollektivt ...

Tillåter du att personalen går med i facket eller bildar en egen fackförening?

För du en dialog med personalen, till exempel genom regelbundna möten med arbetstagarrepresentanter?

För du en god dialog och inleder förhandlingar i god tro med de fackliga organisationer som de anställda är medlemmar i?

- Rättigheter i riskzonen:
- Rätt att organisera och delta i kollektiva förhandlingar
  - Föreningsfrihet

### 5. När någon av dina anställda blir gravid eller har en gravid fru ...

Ändrar du arbetsplanerna för den personen med avseende på moderskapet eller faderskapet?

Informerar du de anställda om hur man ska hantera och agera när det gäller graviditet bland kollegor?

Försäkrar du dig om att du inte diskriminerar gravida arbetstagare eller unga kvinnor, t.ex. i samband med anställningar eller befordringar?

Har du samma inställning mot både kvinnor och män när det gäller föräldraledighet?

Rättigheter i riskzonen:

- Rätt till familjeliv
- Rätt till frihet från diskriminering
- Rätt till en säker och hälsosam arbetsmiljö
- Rätt till fysisk och psykisk hälsa

### 6. Om företaget annonserar produkter ...

Undviker du att stärka fördomar och stämpla personer eller grupper i annonserna?

Försäkrar du dig om att inga barn sexualiseras i reklamen?

Försäkrar du dig om att reklamen skildrar kvinnor på ett sätt som inte är sexistiskt?

Har företaget en kanal för feedback där allmänheten kan kommentera företagets annonser?

Rättigheter i riskzonen:

- Rätt till frihet från diskriminering

### 7. Om du säljer produkter direkt till konsumenterna ...

Har personalen utbildats att inte diskriminera kunderna och har de, till exempel, informerats om riskerna med användning av diskriminerande eller nedsättande uttryck?

Är kundernas personuppgifter säkert lagrade och vet konsumenterna om hur denna information kommer att användas?

Ger företaget tydliga bruksanvisningar och finns det varningar för eventuella farliga produkter?

Rättigheter i riskzonen:

- Rätt till frihet från diskriminering
- Rätt till privatliv
- Rätt till liv
- Rätt till fysisk och psykisk hälsa

### 8. Om de anställda arbetar under mycket påfrestande förhållanden ...

Är du extra uppmärksam på de anställdas välbefinnande i särskilt stressade och pressade situationer?

Försöker du, så långt som möjligt, att planera arbetet i god tid för att undvika att utsätta personalen för höga nivåer av stress?

Skapar du en öppen atmosfär där de anställda känner att de tryggt kan tala om stress eller stressrelaterade symptom?

Försäkrar du dig om att du och de anställda är medvetna om de första symptomen på stress?

- Rättigheter i riskzonen:
- Rätt till en säker och hälsosam arbetsmiljö
  - Rätt till vila och fritid
  - Rätt till fysisk och psykisk hälsa

### 9. Om personalen har tillgång till internet på jobbet ...

Informerar du personalen under vilka omständigheter du kommer att läsa deras e-post?

Informerar du personalen om gränserna för vad de kan säga eller skriva offentligt om företaget eller som representant för företaget?

Försäkrar du dig om att personalen inte kopierar andras arbete för personlig eller affärsmässig vinning?

Gör du rimliga justeringar för att möjliggöra att personal med funktionshinder, t.ex. synskada, kan komma åt Internet?

- Rättigheter i riskzonen:
- Rätt till privatliv
  - Rätt till åsiktsfrihet
  - Rätt till information och yttrandefrihet
  - Rätt till frihet från diskriminering
  - Rätt att fritt delta i samhällets kulturella liv samt att få ta del av vetenskapens framsteg och skydd av upphovsrätt

### 10. Om personalen arbetar med skadliga ämnen ...

Försäkrar du dig om att personalen får anvisningar och utbildning när det gäller hur man hanterar skadliga ämnen och vad de ska göra om en olycka inträffar?

Försäkrar du dig om att det finns första hjälpen-utrustning till hands?

Utför du regelbundna inspektioner för att verifiera att alla hälso- och säkerhetskrav uppfylls?

Försäkrar du dig om att ämnena avyttras eller förvaras på ett säkert sätt efter användningen?

- Rättigheter i riskzonen:
- Rätt till en säker och hälsosam arbetsmiljö
  - Rätt till fysisk och psykisk hälsa

### 11. Om företaget använder maskiner eller fordon ...

Är de maskiner eller fordon som används i verksamheten säkra att använda, och kontrolleras deras säkerhetsfunktioner regelbundet?

Har samtlig personal som använder maskiner eller fordon lämplig utbildning och tillstånd att använda dem?

Har personalen utbildats i hur de ska agera vid fel eller stopp i maskinen?

Har den personal som använder maskiner eller kör fordon fått tillräckligt med sömn för att undvika olyckor som orsakas av trötthet?

- Rättigheter i riskzonen:
- Rätt till en säker och hälsosam arbetsmiljö
  - Rätt till fysisk och psykisk hälsa

## FAKTORER FÖR MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER I AFFÄRSRELATIONER

### 12. Om du beställer från dina leverantörer med mycket snäva tidsgränser ...

Känner dina leverantörer till att du förväntar dig att de respekterar de mänskliga rättigheterna, till exempel genom att hänvisa till eventuella risker i kontrakt eller avtal med leverantören?

Planerar du försäljningen och dina beställningar för att så långt som möjligt undvika mycket snäva tidsgränser för leverantörerna?

Tänker du på arbetsvillkoren för de anställda under en stark tidspress och diskuterar det problemet med dina leverantörer?

Rättigheter i riskzonen:

- Rätt till en säker och hälsosam arbetsmiljö
- Rätt till vila och fritid

### 13. Om du anlitar ett annat företag för tillhandahållande av säkerhetstjänster ...

Gör du då det klart för tjänsteleverantören att du förväntar dig att de ska respektera de mänskliga rättigheterna (till exempel genom att inkludera det som ett kontraktsvillkor)?

Kontrollerar du att tjänsteleverantören har alla nödvändiga licenser?

Försäkrar du dig om att tjänsteleverantören utbildar personalen i relevanta frågor om mänskliga rättigheter, som till exempel tillbörlig användning av våld samt icke- diskriminering?

Försäkrar du dig om att tjänsteleverantören minimerar den negativa inverkan på rätten till privatliv för de anställda eller kunderna som kan orsakas av övervakningsrutiner eller eventuell kroppsvisitation?

Rättigheter i riskzonen:

- Rätt till privatliv
- Rätt till liv, frihet och personlig säkerhet
- Frihet från förnedrande behandling
- Rätt till frihet i fråga om fredliga möten
- Rätt till frihet från diskriminering

### 14. Om du köper produkter från lågkostnadsländer eller regioner som du misstänker kan använda barnarbete ...

Gör du det klart och tydligt för dina leverantörer att du förväntar dig att respektera de mänskliga rättigheterna, inklusive när det gäller att undvika barnarbete?

Har du sökt råd från experter, till exempel från en icke-statlig organisation, om produkter eller länder som har särskilt hög risk när det gäller barnarbete?

Finns det en etablerad rutin för vad som ska göras om du får reda på att en av dina leverantörer inte respekterar de mänskliga rättigheterna?

Har ni övervägt möjligheten att gå med i något initiativ för samarbete när det gäller ansvarsfull styrning av leveranskedjan, t.ex. Initiativ för etisk handel eller Business Social Compliance Initiative?

- Rättigheter i riskzonen:
- Avskaffandet av barnarbete
  - Rätt till utbildning

**15. Om du säljer produkter eller tjänster som kan komma att användas i konfliktdrabbade områden, eller köper produkter som tillverkats i konfliktdrabbade områden ...**

Vet dina kunder eller leverantörer om att du förväntar dig att de ska vara extra noga med att respektera de mänskliga rättigheterna i och med de ökade risker som förekommer i konfliktdrabbade områden?

Söker du trovärdig, oberoende rådgivning från myndigheter och experter på mänskliga rättigheter när det gäller hur man ska respektera de mänskliga rättigheterna i konfliktdrabbade områden?

Samarbetar ni med andra företag eller organisationer för att hantera de risker som identifieras?

Ägnar du särskild uppmärksamhet åt risken att bli delaktig i etniska, religiösa eller kulturella motsättningar eller konflikter i området?

Många mänskliga rättigheter kan ha en ökad risk i konfliktdrabbade områden, bland annat:

- Rätt till liv, frihet och personlig säkerhet
- Frihet från tortyr eller grym, omänsklig eller förnedrande behandling
- Rätt till frihet från diskriminering
- Rätt till självbestämmande
- Humanitära lagar

## 4 Korta exempel på negativ inverkan på de mänskliga rättigheterna

Företag kan potentiellt ha en negativ inverkan på alla internationellt erkända mänskliga rättigheter. Därför bör ditt företag överväga alla sådana rättigheter, till exempel vid identifiering av risker gällande mänskliga rättigheter (se steg 2, avsnitt II).

Nedan uppräknas 29 mänskliga rättigheter som alla ingår i den internationella deklarationen om de mänskliga rättigheterna och de grundläggande ILO-konventionerna<sup>2</sup>. Varje rättighet presenteras med exempel på hur företag om de inte är försiktiga kan orsaka, bidra till eller på annat sätt vara delaktiga i en negativ inverkan.

Några exempel är olagliga i europeiska länder och på andra platser i världen. I dessa fall kan företagen i fråga även vara föremål för rättsliga konsekvenser, och de negativa effekterna skulle förmodligen ha kunnat undvikas genom att följa gällande lag. Andra exempel är i "gråzoner", där det är oklart om åtgärden strider mot gällande lag eller inte.

Ändå är de alla exempel på negativ inverkan på de mänskliga rättigheterna och som måste undvikas och åtgärdas om de skulle inträffa i ditt företag. Observera att inte alla alltid är överens om exakt vad som utgör en negativ inverkan på de mänskliga rättigheterna. I denna lista försöker vi att använda exempel som är tämligen tydliga.

### o **Föreningsfrihet**

Några anställda träffas efter arbetstid för att diskutera åtgärder för att ansluta sig till en fackförening. Företaget anlitar en advokat i avsikt att skrämja de anställda i förhoppning om att de inte ska förverkliga sina planer på att gå med i facket.

### o **Rätt till lika lön för lika arbete**

Ett företag anställer en ny medarbetare som har invandrat från ett land som räknas som en tillväxtekonomi. Baserat på hans nationella ursprung ges han lägre lön jämfört med sina kollegor eftersom företagsledningen är av den uppfattningen att hans lön ändå är långt utöver vad han skulle ha tjänat i sitt hemland.

### o **Rätt att organisera och delta i kollektiva förhandlingar**

I ett land där den rättsliga ramen tillåter kollektiva förhandlingar om anställningsvillkoren vägrar företaget att förhandla med arbetstagarrepresentanter från en erkänd arbetstagarorganisation, antingen direkt eller indirekt via en arbetsgivarorganisation (exempelvis på lokal nivå, på distriktsnivå eller på nationell nivå).

### o **Rätt till jämställdhet i arbetslivet**

Chefen för ett litet företag beslutar sig för att befordra en medarbetare, men inte baserat på prestation, utan på grund av det faktum att han är man och därför inte kommer att behöva någon mammaledighet, vilket skulle kunna vara fallet med den andra kandidaten, som är en kvinna.

### o **Rätt till frihet från diskriminering**

Chefen för ett litet företag börjar hålla anställningsintervjuer för att anställa en ny expediter i hennes butik. Flera kvalificerade och lämpliga kandidater lämnar in anställningsansökan, inklusive några etniska minoriteter. Chefen beslutar sig för att inte intervjua kandidater som har en synlig minoritetsbakgrund eftersom vissa kunder tidigare har klagat på att betjänas av expediter med synlig minoritetsbakgrund.

<sup>2</sup> Representationen av den internationella deklarationen om de mänskliga rättigheterna och ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet baseras på rapporten "Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights" från generalsekreterarens särskilda representant i frågan om mänskliga rättigheter och transnationella företag och andra affärsföretag – John Ruggie, 2008: sid. 15-16



o **Rätt till rättvis och tillfredsställande ersättning**

Ett företag betalar sin heltidsanställda personal baserat på ett provisionssystem. Men det finns ingen garanterad grundlön och betalningar görs på ett inkonsekvent sätt, beroende på hur försäljningen fluktuerar.

o **Avskaffande av slaveri och tvångsarbete**

Ett företag fungerar som mellanhand när det gäller att tillhandahålla okvalificerad personal inom jordbruket. Företaget söker upp invandrare som är villiga att arbeta under de relativt dåliga förhållandena i fälten och för de låga löner som erbjuds. Företaget tilldelas en bonus baserat på hur många arbetstagare som stannar hos arbetsgivaren under hela säsongen. På grund av den höga personalomsättningen beslutar sig företaget för att behålla passen för arbetstagnarna under hela den planerade säsongen och införa en hög "administrationsavgift" om arbetstagaren vill hämta ut passet innan säsongen är över.

o **Rätt till en säker arbetsmiljö**

En inköpare i ett företag besöker en huvudleverantör i Ostasien. Under ett besök på företagets anläggning är han nöjd över att se att alla arbetare bär skyddshjälm. När han lämnar anläggningen märker han att han har glömt sin portfölj och när han återvänder för att hämta den ser han att arbetarna nu har tagit av sig hjälmarna. Eftersom leverantören är avgörande för företaget väljer han att hålla tyst om vad han såg och avslutar ändå affären.

o **Avskaffandet av barnarbete**

Ett företag köper reklamartiklar som till exempel pennor, nyckelringar och tändare med företagets logotyp från en ganska

stor leverantör. Vid ett besök hos leverantören för att förhandla om pris och kvalitet för nästa beställning lägger inköpschefen märke till att flera unga barn verkar arbeta med att sätta ihop smådelar. Eftersom hon representerar ett så litet företag i jämförelse med den stora leverantören väljer hon att ignorera det hon sett och slutför affären.

o **Rätt till vila och fritid**

På grund av en brådskande order från en viktig kund ber en småföretagare sin leverantör att fördubbla produktionen av en artikel i den planerade leveransen av en befintlig order. Följaktligen måste personalen i leverantörsföretaget arbeta mycket långa arbetsdagar under hela veckan och hela helgen för att kunna hålla leveranstiden. De anställda klagar och i stundens hetta hotar ägaren dem med avsked om de vägrar att arbeta de extra timmarna.

o **Rätt till arbete**

Ett företag vägrar att använda kontrakt eller anställningsavtal med nyanställda.

o **Rätt till familjeliv**

En anställd meddelar sin chef att hon väntar sitt andra barn. Chefen har fått höra från den anställdes tidigare arbetsgivare att hon ofta var frånvarande under sin första graviditet. Chefen beslutar sig då för att avskeda den anställda.

o **Rätt till liv, frihet och personlig säkerhet**

Ägaren till ett företag skjuter upp reparationen av ett av företagets fordon på grund av ekonomiska svårigheter. Senare blir det fel på bromsarna och en person dödas i den resulterande olyckan.

- **Rätt till frihet i fråga om fredliga möten**

Den lokala fackföreningen anordnar en fredlig och laglig demonstration mot arbetsförhållandena i ett medelstort företag utanför dess lokaler. Företagsledningen blir upprörd och anlitar ett vaktbolag för att skingra demonstranterna.
- **Rätt till en tillräcklig levnadsstandard (inklusive mat, kläder och bostad)**

En bonde tillhandahåller sovsalar för migrerande säsongsarbetare under högsäsong. För att hålla kostnaderna nere är sovsalarna överfulla, saknar sanitära anläggningar och rengörs sällan. Arbetarna klagar eftersom de inte har någon annanstans att sova.
- **Frihet från tortyr eller grym, omänsklig eller förnedrande behandling**

En kontorschef trakasserar systematiskt sin personal, t.ex. genom att kalla dem för något nedsättande när hon är missnöjd med deras arbetsresultat.
- **Rätt att ingå äktenskap och bilda familj**

Ett företag uppmuntrar en anställd till att skjuta upp sitt bröllop ett år för att undvika onödig distraktion under en hektisk period. Hon får höra att det kanske inte finns plats för henne i företaget om hon gifter sig som hon planerat.
- **Rätt till fysisk och psykisk hälsa**

En liten återförsäljare säljer fryst kött och kyckling. Butiksinnehavaren får ett mycket fördelaktigt erbjudande på fryst kött och köper en stor leverans. Det fina erbjudandet beror på ett tre månaders bäst före-datum för det frysta köttet. Butiksinnehavaren lyckas sälja endast en bråkdel av köttet före bäst före-datumet och märker sedan om de återstående förpackningarna.
- **Alla är lika inför lagen och är berättigade till samma skydd**

Ett företag utnyttjar det faktum att migrerande arbetstagare inte har samma skydd enligt den nationella arbetslagstiftningen genom att erbjuda dem arbetsförhållanden som är sämre än den nationella standarden.
- **Rätt till tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet**

Ägaren av ett företag upptäcker att vissa anställda bär religiösa symboler och utövar sin tro på rasterna. Som ateist känner han sig provocerad av deras utövande. Även om utövandet inte utgör någon risk för hälsa och säkerhet för andra eller inverkar på de anställdas förmåga att utföra sina uppgifter ber han dem att sluta.
- **Rätt till utbildning**

Ledningen för ett företag upptäcker att två anställda uttrycker alltför många idéer om arbetstagarnas rättigheter efter att de deltagit i ett utbildningsprogram som erbjuds av den lokala fackföreningen efter arbetstid. Företaget informerar de anställda om att de kommer att stöta på "svårigheter" om de fortsätter att gå på den utbildningen.
- **Rätt till en rättvis rättegång**

Ett företag använder en distributör för försäljningen av företagets produkter. Under en middag skryter distributörens VD om att han "övertygade" en domare om att avvisa en stämningsansökan från en tidigare anställd.
- **Rätt till åsiktsfrihet, informationsfrihet och yttrandefrihet**

Ett medelstort företag säljer IKT-lösningar till myndigheter. Företaget är medvetet om att vissa myndigheter använder produkterna för att spåra och förfölja personer som kritiserar

regeringens politik. Ägaren tänker att ett litet företag inte kan påverka sådan användning och att andra företag bara skulle överta den lönsamma verksamheten om hans företag vägrade leverera.

o **Rätt att fritt delta i samhällets kulturella liv samt att få ta del av vetenskapens framsteg och skydd av upphovsrätt**

Ett litet byggnadsföretag är rådgivare för byggnadsprojekt på global nivå. Under ett av deras nuvarande uppdrag ger de råd till en stor kund gällande ombyggnaden av en stor anläggning. Som en följd av ombyggnaden kommer lokalbefolkningen att hindras från att besöka en kulturell plats av stor betydelse för dem. Byggnadsföretaget får höra talas om situationen, men anser att det inte är deras problem och beslutar att inte lägga sig i det.

o **Rätt till självbestämmande**

Ett företag köper en bit mark, trots att de är medvetna om att en grupp ur ursprungsbefolkningen kan ha anspråk på marken till följd av långvarigt brukande av denna mark. Företaget utnyttjar det faktum att denna grupp saknar politiska anknytningar och inte har lagfart på marken. Företaget ignorerar deras protester och ber slutligen polisen att avhysa de personer som bor på marken.

o **Rätt till politiska aktiviteter**

En anställd ställer upp som kandidat i ett lokalt val. Den verkställande direktören för samma företag stödjer ett annat parti och börjar ifrågasätta arbetstagarens yrkeskompetens och fråntar honom en del av hans arbetsuppgifter.

o **Rätt till social trygghet**

Ett företag använder redovisningsbedrägeri för att undvika att betala sociala avgifter.

o **Rätt att fritt förflytta sig**

Ett litet företag förlitar sig på import från en vingård i ett avlägset område med mer än två timmars restid till närmaste stad. Under ett besök hos leverantören under skördesäsongen får företagets ägaren reda på att vingården förbjuder lantarbetarna att lämna vingården efter arbetstid på grund av att vissa arbetare i så fall inte skulle komma tillbaka förrän sent på kvällen och inte vara i stånd att arbeta på morgonen nästa dag.

o **Rätt till privatliv**

Som en personlig tjänst till en vän från ett annat företag överlämnar den verkställande direktören för ett företag personuppgifter för vissa kunder utan kundernas medgivande.

## 5 Referenser

### Nedan anges några auktoritativa informationskällor om mänskliga rättigheter.

Tänk på att dessa referenser kanske inte har skrivits för företagare och kanske inte är särskilt anpassade för små och medelstora företag. Därför kan du behöva experthjälp för att kunna omsätta dem i något praktiskt, exempelvis genom att anlita nationella institutioner för mänskliga rättigheter, civila organisationer som specialiserat sig på mänskliga rättigheter, näringslivsorganisationer, handelskamrar eller CSR-initiativ.

### Globala referensdokument och resurser:

- **FN:s vägledande principer:**  
FN:s vägledande principer för företagande och mänskliga rättigheter, kontoret för FN:s högkommissarie för mänskliga rättigheter, 2011:  
[http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)
- **En tolkande handledning till FN:s vägledande principer:**  
Företags ansvar att respektera de mänskliga rättigheterna: En tolkande handledning från kontoret för FN:s högkommissarie för mänskliga rättigheter, 2011:  
<http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>
- **FN:s Global Compact:**  
Global Compact kallas FN:s globala initiativ för företags samhällsansvar. Detta initiativ kan visas på [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org). Information om förhållandet mellan FN:s vägledande principer för företagande och mänskliga rättigheter och Global Compacts, se:  
[http://www.unglobalcompact.org/docs/issues\\_doc/human\\_rights/Resources/GPs\\_GC%20note.pdf](http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/GPs_GC%20note.pdf)
- **Den internationella deklARATIONEN om de mänskliga rättigheterna:**  
<http://www2.ohchr.org/english/law>
- **Kontoret för FN:s högkommissarie för mänskliga rättigheter:**  
Auktoritativ information online om mänskliga rättigheter:  
<http://www.ohchr.org>
- **ILO-deklARATIONEN om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet**  
<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>
- **Internationella arbetsorganisationen**  
Auktoritativ information online om arbetstagares rättigheter: <http://www.ilo.org>. Internationella arbetsorganisationens hjälpcentral för företag om internationell arbetsrätt:  
<http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--en/index.htm>

### Europeiska referensdokument:

- **Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna:**  
[http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index_en.htm)
- **Europeiska konventionen om de mänskliga rättigheterna:**  
<http://www.echr.coe.int/ECHR/EN/Header/Basic+Texts/The+Convention+and+additional+protocols/The+European+Convention+on+Human+Rights/>
- **Europeiska kommissionens strategi 2011-14 för företags samhällsansvar**  
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:EN:PDF>

## Erkännanden

Europeiska kommissionen och projektgruppen från GLOBAL CSR och BBI International vill tacka de många personer som har lämnat synpunkter på tidigare utkast av denna handledning, inklusive:

### Medlemmarna i den rådgivande expertkommittén som inrättats av Europeiska kommissionen för att ge råd om detta projekt

- Jim Baker, Global Trade Unions
- Alexandra Guáqueta, FN:s arbetsgrupp för företagande och mänskliga rättigheter
- Tom Koenen, Econsense
- Viraf Metha, Centre for Responsible Business, Indien
- Geneviève Paul och Elin Wrzoncki, Fédération Internationale des Droits de l'Homme
- Brent Wilton, Internationella arbetsgivarorganisationen

### Andra personer och organisationer som lämnat synpunkter på utkast till denna handledning:

- BANKIA
- Plamen Christov, Management Systems Services
- Dansk Industri
- Sebastien Coquoz, norska centret för mänskliga rättigheter
- Dansk Initiativ for Etisk Handel (DIEH), Ethical Trading Initiative (ETI), Initiativ for etisk handel (IEH)
- Andres Dochao, Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores (UATAE)
- ENDESA
- European Network for Corporate Social Responsibility and Disability (CSR+D)
- Beata Faracik, Instytut Allerhanda
- Irish Business and Employers' Confederation
- Ales Kranjc Kuslan, Ekvilib Institute, nätverket för socialt ansvarstagande i Slovenien
- Amanda Ortega, Lavola
- Repsol
- Gabriel Spaeti, Federal Department of Foreign Affairs, Human Security Division, Bern, Schweiz
- Nicolas Zambrana Tévar, Grupo de Estudio sobre el Derecho Internacional Privado y los Derechos Humanos
- Mika Vehnäkäki, Utrikesdepartementet, Finland
- Neill Wilkin, Institute for Human Rights and Business

**Övriga deltagare i den rundabordsdiskussion som anordnades av Europeiska kommissionen den 12 september 2012:**

- Signe Andreassen, GLOBAL CSR, Danmark
- Jean-Marc Barki, Sealock, Frankrike
- Ajnacska B. Nagy, Europeiska kommissionen, generaldirektoratet för näringsliv
- Peer Bondevik, Initiativ for etisk handel, Norge
- Kerstin Born, Bernard Brunhes International (BBI), Tyskland
- Mile Boshkov, Business Confederation of Macedonia
- Guy Bultinck, Van Bavel Business Gifts, Belgien
- Iulia Buttu, Bernard Brunhes International (BBI), Rumänien
- Daniele Cavallotti, La Fucina, Italien
- Pascale Charhon, Bernard Brunhes International (BBI), Frankrike
- David Connor, Coethica, Storbritannien
- Rachel Davis, Shift, USA
- Gerdien Dijkstra, MVO Nederland
- Tom Dodd, Europeiska kommissionen, generaldirektoratet för näringsliv
- Kirsty Drew, OECD:s rådgivande fackföreningskommitté (TUAC)
- Jean-Luc Fasseur, Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO), Belgien
- Evie Francq, International Peace Information Service (Ipis), Belgien
- German Granda, Foretica, Spanien
- Jana Heinze, Ecosense (forum för hållbar utveckling av tyska företag)
- Luc Hendrickx, Europeiska sammanslutningen för hantverksföretag och små och medelstora företag (UEAPME)
- Henning Høy Nygaard, Håndværksrådet
- Marek Jurkiewicz, StartPeople, Polen
- Jutta Knopf, Adelphi, Tyskland
- Ales Kranjc, nätverket för socialt ansvarstagande i Slovenien
- Olatz Landa Pena, The Rights Factory, Spanien
- Tina Lund, Danimex Communication A/S, Danmark
- Andrew Marshall Roberts, Scottish Business in the Community
- Alan Miller, European Group of NHRIs – Scottish Human Rights Commission
- Aleksandar Nikolov, Bernard Brunhes International (BBI), Makedonien
- Jurgen Noack, Eurocommerce
- Vladimir Petkovski, CSR Macedonia
- Grzegorz Piskalski, CentrumCSR, Polen
- Anna-Elina Pohjolainen, Europeiska kommissionen, generaldirektoratet för rättvisa
- Veronica Rubio, Business Social Compliance Initiative (BSCI/FTA)
- Joanna Serdynska, European Commission, Europeiska kommissionen, generaldirektoratet för rättvisa
- Emily Sims, Internationella arbetsorganisationen (ILO)
- Sune Skadegaard Thorsen, GLOBAL CSR, Danmark
- Mariya Stoyanova, CSR Europe
- Damla Taskin, FN:s organisation för industriell utveckling (UNIDO), Turkiet
- Matthias Thorns, Internationella arbetsgivarorganisationen (IOE)
- Michel Van Bavel, Van Bavel Business Gifts, Belgien
- Marjon van Opijnen, CREM, Nederländerna
- Marjonka Veljanovska, Farmahem, Makedonien
- Juan Villamayor, hållbarhetskonsult, Spanien
- Sarah Vlastelic, Bernard Brunhes International (BBI), Frankrike
- Margaret Wachenfeld, Institute for Human Rights and Business (IHRB)
- Mark Wright, Equality and Human Rights Commission, Storbritannien







### **Citat från personer som arbetar i små och medelstora företag**

De citat som ges i den här handledningen kommer från personer som sköter eller arbetar i fem olika europeiska SMF. Dessa företag kontaktades av projektgruppen från GLOBAL CSR och BBI International för att bedöma deras befintliga policy och praxis i förhållande till de förväntningar som ges i FN:s vägledande principer för företagande och mänskliga rättigheter. Citaten är de enskilda personernas egna personliga åsikter. Fallstudier av de berörda företagen kan visas på adressen [www.ec.europa.eu/enterprise/business-and-human-rights](http://www.ec.europa.eu/enterprise/business-and-human-rights)

