



## HANDLINGSPLAN FÖR FÖRETAGANDE OCH MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER I SVERIGE

---

En sammanfattning av regeringens handlingsplan för företagande och mänskliga rättigheter, från augusti 2015 (UD 15.020)

---

Handlingsplanen för företagande och mänskliga rättigheter, baserad på FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, riktar sig till svenska företag och har till syfte att omsätta de vägledande principerna i praktisk handling på nationell nivå. För dig som företagare berättar handlingsplanen vilka förväntningar regeringen har på företags arbete med mänskliga rättigheter, samt vilka verktyg som kan användas i detta arbete. Denna promemoria innehåller en presentation av de tre grundpelare – statens skyldighet att skydda, företagets ansvar att respektera de mänskliga rättigheterna samt möjlighet att få sin sak prövad – som utgör de vägledande principerna för företag och mänskliga rättigheter, följt av konkreta förslag på hur företag ska arbeta med dessa principer genom policy, process och rapportering samt företagsexempel från Atlas Copco, H&M och Unilever om hur dessa beståndsdelar kan implementeras. Slutligen presenteras verktygen Shift och Verisk Maplecroft, vilka kan vara till hjälp i realiserandet av arbetet med mänskliga rättigheter.

---

Sedan juni 2011 finns en global standard för att främja respekten för mänskliga rättigheter i företagandet, då FN:s råd för mänskliga rättigheter antog *UN Principles on Business and Human Rights* – vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. Regeringen har tagit fram en nationell handlingsplan för företagande och mänskliga rättigheter, vilken syftar till att informera om och driva på implementeringen av FN:s vägledande principer i praktisk handling på nationell nivå.

Även om vissa av principerna riktar sig till företag betyder inte det att statens ansvar för de mänskliga rättigheterna flyttats över på företagen.

FN:s principer kan däremot vara en hjälp för företagen att sätta staternas existerande åtaganden i ett sammanhang, samt förklara vad dessa åtaganden betyder för företagen.

Regeringens förväntningar på företagen är att de ska agera i linje med FN:s vägledande principer, men hur ska företagen arbeta med dessa frågor? Regeringen föreslår att det konkret ska innefatta policy-, process- och rapporteringsarbete. En utförligare diskussion av detta samt länkar till olika exempel återfinns längre ned.

Det är viktigt att poängtera att företagets ansvar för att följa de

mänskliga rättigheterna gäller såväl i Sverige som utomlands, oavsett staters vilja eller förmåga att uppfylla sina plikter i fråga om mänskliga rättigheter.

### ***Tre grundpelare***

FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter baseras på tre grundpelare: statens skyldighet att skydda de mänskliga rättigheterna, företags ansvar att respektera de mänskliga rättigheterna samt möjlighet att få sin sak prövad om rättigheterna inte respekteras. Även den nationella handlingsplanen är uppdelad efter dessa tre grundpelare.

#### **Statens skyldighet att skydda**

Förutsättningarna för företagens arbete för att respektera mänskliga rättigheter varierar men den gemensamma målsättningen är att förhindra att företagens verksamhet leder till kränkningar av de mänskliga rättigheterna. I svensk lag skyddas de mänskliga rättigheterna i första hand av grundlagsregleringen i regeringsformen, tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen, men även andra lagar och regler.

#### **Företagens ansvar att respektera de mänskliga rättigheterna**

Företag har enligt FN:s vägledande principer ett ansvar att se till att deras verksamhet inte ska kränka någons mänskliga rättigheter.

Den svenska regeringen förväntar sig att företag som är verksamma i Sverige eller i utlandet ska respektera de mänskliga rättigheterna i all sin verksamhet. Det innebär att verksamheten inte ska orsaka, bidra eller vara kopplad till kränkningar av mänskliga rättigheter. Är företagen inblandade i verksamhet vilken har en

negativ påverkan på mänskliga rättigheter bör detta åtgärdas.

För företags anställda är mänskliga rättigheter i arbetet av särskild stor vikt, till exempel rätten att delta i kollektiva förhandlingar och rätten att bilda eller ansluta sig till fria fackföreningar. Företagen bör därför vidta särskilda åtgärder för att identifiera och förhindra antifackliga policyer eller åtgärder.

Företagen står inför olika möjligheter och utmaningar, och arbetet behöver därför anpassas efter tillfälle och situation.

#### **Möjligheten att få sin sak prövad**

Om företag brutit mot de mänskliga rättigheterna har stater en skyldighet att garantera effektiva rättsmedel. De rättsmedel som finns i det svenska rättssystemet är i linje med de internationella konventioner om mänskliga rättigheter som Sverige anslutit sig till. De olika ombudsmännen granskar att de mänskliga rättigheterna följs, som diskrimineringsombudsmannen, barnombudsmannen, eller, när det gäller felaktig behandling från myndighet eller tjänsteman vid handläggning av ett ärende, justitieombudsmannen.

Alla länder som är anslutna till OECD:s riktlinjer för multinationella företag är skyldiga att upprätta en nationell kontaktpunkt (NKP), som ger en möjlighet att få sin sak hörd, för att stödja och främja riktlinjerna. Eftersom riktlinjerna är frivilliga har NKP:n inga sanktionsmöjligheter.

Kontaktpunktens huvuduppgift är att främja att företagen följer riktlinjerna. I enskilda fall medverkar de, genom dialog och diskussion, till att lösa problem.

## **Företagens arbete**

Företagens konkreta arbete med mänskliga rättigheter bör innefatta policy-, process- och rapporteringsarbete.

Policyarbetet handlar om att följa tillämplig lagstiftning, men även om att utarbeta policyer om att respektera mänskliga rättigheter samt att fastställa en tydlig värdegrund på vilken företagets arbete för mänskliga rättigheter baseras. Atlas Copco, till exempel, definierar i sin policy olika tillvägagångssätt vilka ska säkerställa respekt och stöd för mänskliga rättigheter.

Processarbetet innebär bland annat kartläggning och kontroll över risker i värdekedjan, konsekvensanalyser, dialog med anställda och fackliga organisationer samt ett strategiskt arbete med mål och uppföljning av dessa. Detta företagsexempel från H&M illustrerar vilka åtgärder de inkluderat i sitt kontinuerliga arbete med mänskliga rättigheter.

Rapporteringsarbetet handlar om att vara transparent genom att rapportera kring företagets risker, möjligheter och påverkan, införande av riktlinjer för hur personer kan slå larm internt samt processer för att göra det möjligt att gottgöra en negativ påverkan. Se detta företagsexempel från Unilever för att se hur företag kan rapportera kring sitt arbete med mänskliga rättigheter.

Det finns ingen färdig modell för hur företag på bästa sätt organiserar hur de hanterar klagomål och gottgörelse. Några riktmärken är dock öppenhet, förhandlingar och överläggningar med arbetstagarrepresentanter, riktlinjer för hur personer inom företag kan slå larm internt om missförhållanden samt system för hantering av klagomål.

För en mer utförlig beskrivning av de förväntade huvudpunkterna i arbetet med mänskliga rättigheter, se sida 14 i Handlingsplan för företagande och mänskliga rättigheter.

## **Verktyg**

För att implementera arbetet med mänskliga rättigheter finns verktyg att använda. Shift omsätter FN:s principer för företag och mänskliga rättigheter i praktiken genom olika program, bland annat ett så kallat Business Learning som innehåller workshops samt skräddarsydda råd och stöd till deltagarna i programmet. Konsultaktören Verisk Maplecroft hjälper företag att optimera och stärka sina riskhanteringsprocesser och leverantörskedjor. Deras program för mänskliga rättigheter inkluderar bland annat index, interaktiva kartor och status för ratificeringar av de viktigaste internationella fördragen.

Kontakta oss på [info@uphigh.se](mailto:info@uphigh.se) om du vill diskutera hur de nya riktlinjerna påverkar ditt företagande och hur dina processer, åtgärdsprogram och verktyg ser ut idag.



## ***Länkar***

Atlas Copco Group – Human Rights Statemet

[http://www.atlascopco.com/Images/140808\\_Atlas\\_Copco\\_Group\\_Human\\_Rights\\_statement\\_V2\\_tcm17-3514856.pdf](http://www.atlascopco.com/Images/140808_Atlas_Copco_Group_Human_Rights_statement_V2_tcm17-3514856.pdf)

Handlingsplan för företagande och mänskliga rättigheter

<http://www.regeringen.se/contentassets/1012abb0e5a84defa089a77eb6a5ee21/handlingsplan-for-foretagande-och-manskliga-rattigheter.pdf>

H&M – Be Ethical – our Conscious Actions

<http://sustainability.hm.com/en/sustainability/commitments/be-ethical/about.html>

Shift

<http://www.shiftproject.org>

Unilever – Human Rights Report 2015

[https://www.unilever.com/Images/slp-unilever-human-rights-report-2015\\_tcm244-437226\\_1\\_en.pdf](https://www.unilever.com/Images/slp-unilever-human-rights-report-2015_tcm244-437226_1_en.pdf)

Verisk Maplecroft

<https://www.maplecroft.com>