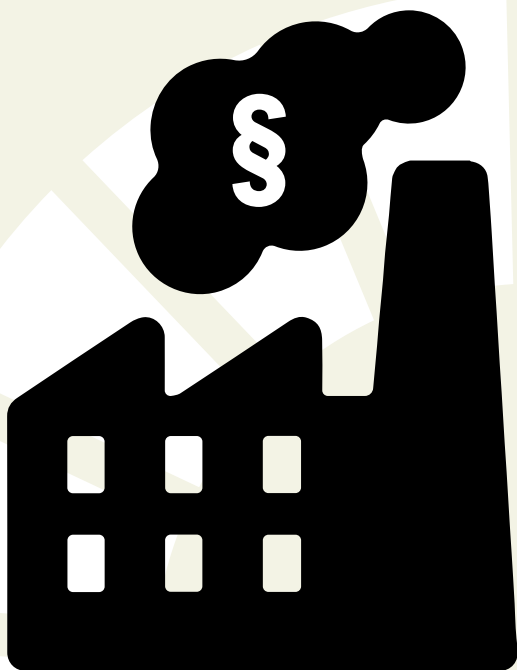


**HÅLLBART
FÖRETAGANDE
MED RESPEKT
FÖR MÄNSKLIGA
RÄTTIGHETER:**

HUR NÅR VI DIT?



INLEDNING

Återkommande granskningar visar att svenska företag inte gör tillräckligt för att säkerställa att mänskliga rättigheter respekteras i deras kund- och leverantörskedjor¹. Problemet är stort inom nästan samtliga industrier, inklusive kläd-, elektronik-, livsmedels- och reseindustrin. Trots den utbredda problematiken har Sverige inga bindande regler som kräver att företag genomför en så kallad Human Rights Due Diligence (HRDD). Detta är en kontinuerlig risk- och konsekvensanalys och åtgärdsplan i syfte att identifiera, förebygga, lindra och redogöra för hur företaget hanterar potentiella människorättsrisker. Denna typ av lagstiftning uppmuntras av FN och finns redan i andra EU-länder. Under 2018 och 2019 har både Statskontoret² och Agenda 2030-delegationen³ rekommenderat regeringen att utreda möjligheten till en svensk HRDD-lagstiftning.

Vi anser att det är hög tid att Sveriges regering utreder möjligheten till en nationell HRDD-lagstiftning och i detta paper sammanfattar vi varför.

¹Se exempelvis granskningar från Fair Action, Swedwatch, Diakonia, Amnesty, Naturskyddsföreningen m.fl.

²Statskontoret. 2018. Företag och mänskliga rättigheter: Påtagliga brister och luckor i svensk lag.

³Agenda 2030 och Sverige: Världens utmaning- världens möjlighet. SOU 2019:13. <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-of-fentliga-utredningar/2019/03/sou-201913/>

BEFINTLIGA ÅTAGANDEN

Stater har en skyldighet att skydda sin befolkning mot kränkningar av deras mänskliga rättigheter, inklusive när de utförs av tredje part, exempelvis företag. Svenska staten är därmed skyldig att skydda mänskliga rättigheter både i Sverige och i andra länder där svenska företags agerande riskerar att negativt påverka dessa rättigheter. Ett hållbart företagande som respekterar mänskliga rättigheter är också en viktig byggsten i Sveriges samlade politik för global utveckling (PGU) och en förutsättning för att uppnå de globala målen i Agenda 2030.

FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter som antogs 2011 klargör vilket ansvar stater och företag har för att skydda och respektera mänskliga rättigheter samt gottgöra människor när kränkningar har begåtts⁴. Human rights due diligence (HRDD) är processen som ett företag måste ha på plats för att kunna identifiera, förhindra och hantera risker för mänskliga rättigheter, som kan uppstå i samband med företagets verksamhet. Det är ett centralt verktyg i FN:s vägledande principer. I de vägledande principerna betonar FN att stater bör anta och tillämpa lagar som syftar eller leder till att företagen måste respektera de mänskliga rättigheterna. Samma princip anser att stater bör uppmuntra till och om lämpligt

kräva att företagen informerar om hur de hanterar sin påverkan på de mänskliga rättigheterna. Sverige har ställt sig bakom FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. Den nationella handlingsplanen för företagande och mänskliga rättigheter syftar till att omsätta FN:s vägledande principer i praktisk handling på nationell nivå⁵.

Sverige har under senare år stärkt lagstiftning som bidrar till arbetet med hållbart företagande. Det rör ändrad lagstiftning⁶ för hållbarhetsrapportering och är ett resultat av ett nytt EU-direktiv. Den innebär att svenska företag av en viss storlek måste publicera hållbarhetsrapporter. Sverige har också ny lagstiftning om offentlig upphandling (LOU) som stipulerar att upphandlande myndigheter ska kräva att leverantörer och underleverantörer fullgör kontrakt i enlighet med ILO:s kärnkonventioner, om arbetet utförs under sådana förhållanden att svensk arbetsrätt inte är tillämplig⁷. Dessa nya regelverk är mycket välkomna, men de motsvarar inte en lag om obligatorisk HRDD och det innebär att Sverige fortfarande förlitar sig på att företag frivilligt identifierar, begränsar och gottgör sin negativa påverkan på mänskliga rättigheter.

⁴https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

⁵Regeringskansliet. 2015. Handlingsplan för företagande och mänskliga rättigheter.

⁶SFS 2016:947

⁷LOU Kp. 17 §4 och 5

KONSEKVENSER AV ATT INTE HA BINDANDE REGLER FÖR HRDD

Återkommande granskningar och utredningar visar att Sverige brister i efterlevnaden av de mänskliga rättigheterna i förhållande till svenska företags verksamhet, framförallt i utlandet⁸.

Allvarliga människorättskränkningar

I dagens globaliserade ekonomi och värdekedjor är kränkningar av mänskliga rättigheter vanligt förekommande. Negativ påverkan på mänskliga rättigheter kan förekomma såväl vid råvaruutvinning, tillverkning och i kundledet, som vid utförande av tjänster. Beroende på kontext och industri kan det handla om barnarbete, bristande arbetsförhållanden, tvångsflyttningar av människor för att komma åt land och vatten, samt utvinning av naturresurser som leder till konflikt med lokal- och ursprungsbefolkning. Det berör även svenska företag. Granskningar har visat att det finns välkända reseföretag som inte hanterar frågan om tvångsarbete på anlitade hotell. Skoföretag som inte kontrollerar användningen av miljö- och hälsofarliga kemikalier i lädertillverkningen. Och klädföretag vars inköpsmönster bidrar till att hålla nere lönerna i produktionen i låglöneländer. Granskningar visar också hur livsmedelsföretag inte följer upp hur odlingen av deras varor bidrar till akut vattenbrist⁹.

Många svenska företag som har sin verksamhet i Sverige är ändå beroende av råvaror från länder med utbredd fattigdom och stora brister i arbetsrätt och rättssystem. I Demokratiska republiken Kongo jobbar exempelvis både barn och vuxna med att utvinna kobolt under farliga förhållanden i gruvor¹⁰. Inom jordbruket bor ofta lantarbetare och säsongarbetare, inte sällan med sina familjer, på plantagerna. De är helt beroende av sina arbetsgivare när det gäller bostad, hälsovård, barnens skolgång, vatten och sanitet. Många lider av kroniska hälsoproblem orsakade av undernäring, dålig arbetsmiljö och undermålig hälsovård. I vissa områden är barnarbete utbrett, vilket är ett brott mot barns rättigheter och kränker barns rätt till utbildning.

Människorättsförsvarare blir extra utsatta i en rättssvag kontext

Kränkningar av mänskliga rättigheter kopplat till företagets verksamhet drabbar inte bara anställda i leverantörsleden utan även personer och grupper som försvarar demokrati, mänskliga rättigheter och miljön. Enligt FN:s särskilda rapportör om situationen för människorättsförsvarare utsätts människorättsförsvarare i ökad utsträckning för attacker utförda av både stater och företag. Särskilt inom sektorer såsom gruvnäring, jordbruk och

⁸Se exempelvis Statskontoret, *Företag och mänskliga rättigheter: Påtagliga brister och luckor i svensk lag (2018)* och granskningar från Fair Action, Swedwatch, Diakonia, Amnesty, Naturskyddsföreningen m.fl.

⁹Amnesty International, Diakonia, Fair Action. 2019. *Höj Ribban för företagen: En granskning av hållbarhetsredovisningar ur ett människorättsperspektiv*

¹⁰Amnesty International, Diakonia, Fair Action. 2019. *Höj Ribban för företagen: En granskning av hållbarhetsredovisningar ur ett människorättsperspektiv*. <https://www.amnesty.org/en/documents/afr62/3183/2016/en/>

oljeindustrin¹¹. Under 2018 mördades 321 människorättsförsvarare i 27 länder¹². Majoriteten av dessa (77%) försvarade naturresurser, markrättigheter eller urfolks rättigheter i samband med stora utvinnings- och exploateringsprojekt, vilket är en ökning i jämförelse med tidigare år¹³. Det faktum att ekonomiska intressen kopplat till företagsverksamhet allt oftare ligger bakom attacker mot människorätts- och miljöförsvarare gör att behovet av bindande regler för företagande och mänskliga rättigheter blir än mer kritiskt.

I Statskontorets utredning, *FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter – utmaningar i statens arbete (2018:8)*, som bl.a. bygger på breda konsultationer med civilsamhället, företag, experter och andra intressenter, lyfts andra viktiga konsekvenser av bristen på bindande regelverk för HRDD:

Ingen möjlighet till ansvarsutkrävande och sanktioner

Ansvarsutkrävande av företag och möjligheten att genomdriva sanktioner mot företag som inte beaktar de mänskliga rättigheterna eller genomför HRDD är mycket svårt utan ett lagkrav¹⁴.

Subjektiva riskbedömningar

Då ett företags hantering av mänskliga rättigheter sällan prövas i domstol eller annan statlig instans, ges principiellt inte någon vägledning eller uttolkning av vad som är korrekta riskbedömningar av företag. I vissa fall fattar företag beslut som får mycket allvarliga konsekvenser för människor. Sekretessregler förhindrar insyn om dessa beslut och avsaknad av HRDD-lagkrav ger ingen möjlighet för prövning i domstol i Sverige.

Låg prioritering

När det inte finns lagkrav på att företag ska respekterar mänskliga rättigheter så prioriteras detta i mån av resurser: personal, tid och budget. Så länge HRDD-lagkrav saknas riskerar respekten för de mänskliga rättigheterna att vara sekundärt vid eventuella intressekonflikter då andra intressen såsom vinstintresset premieras.

Ojämliga spelregler för företagen

Nuvarande situation innebär att de företag som vill göra rätt för sig genom att investera resurser i att respektera de mänskliga rättigheterna riskerar att hamna i en ekonomiskt ofördelaktig position i jämförelse med de företag som struntar i att prioritera arbete med mänskliga rättigheter.

¹¹UN. 23 July 2018. Report of the Special Rapporteur on the situation of human rights defenders <https://undocs.org/en/A/73/215>

¹²https://www.frontlinedefenders.org/sites/default/files/global_analysis_2018.pdf

¹³Annual report on Human Rights Defenders at Risk. 2018. Front Line Defenders, the International Foundation for Human Rights Defenders at risk.

¹⁴Statskontoret. FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter – utmaningar i statens arbete (2018:8). Bilaga 3. Företag och mänskliga rättigheter: Påtagliga brister och luckor i svensk lag.

ALLT FLER VILL SE EN NATIONELL HRDD-LAGSTIFTNING

För att Sverige ska fullfölja sitt ansvar att skydda mänskliga rättigheter måste existerande frivilliga riktlinjer för företag, som OECD:s riktlinjer för multinationella företag och FN:s Global Compact, kompletteras med lagstiftning som garanterar att företag genomför en Human Rights Due Diligence.

En sådan lagstiftning skulle innebära krav på att företag systematiskt och kontinuerligt arbetar för att identifiera och förhindra potentiell negativ påverkan på mänskliga rättigheter. Kravet ska gälla företagens hela globala verksamhet, inklusive deras leverantörskedja. Företag ska även begränsa och gottgöra faktisk negativ påverkan, med fokus på verksamhetens allvarliga påverkan på mänskliga rättigheter. Arbetet ska redovisas offentligt.

När Statskontoret under 2018 på uppdrag av regeringen utredde Sveriges efterlevnad av FN:s vägledande principer framkom flera luckor och brister. I rapporten rekommenderade Statskontoret bland annat att regeringen skulle utreda vilka möjligheter det fanns att ställa lagkrav på att svenska företag ska genomföra HRDD, åtminstone vid högrisksituationer¹⁵.

I mars 2019 framförde Agenda 2030-delegationen samma rekommendation i sitt slutbetänkande till regeringen. ”Regeringen bör låta utreda en förstärkt nationell lagstiftning för företag och mänskliga rättigheter i enlighet med de internationella konventioner och riktlinjer som Sverige ratificerat”¹⁶.

¹⁵Statskontoret. *FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter – utmaningar i statens arbete (2018:8). Bilaga 3. Företag och mänskliga rättigheter: Påtagliga brister och luckor i svensk lag*

¹⁶<https://www.regeringen.se/493ab9/contentassets/a1d21f7c7c7c484e96c759f2b3c44639/agenda-2030-och-sverige-varldens-utmaning--varldens-mojlighet-sou-201913.pdf>

SVERIGE HALKAR EFTER INTERNATIONELLT

Regeringen framhåller ofta att Sverige ligger i framkant i frågor som rör hållbart företagande och företagande och mänskliga rättigheter. Det stämmer inte. I flera andra europeiska länder finns det lagar och lagförslag om obligatorisk HRDD. Den franska ”Loi devoir de vigilance” är ett exempel¹⁷. Klausulen om transparens i leverantörskedjan i brittiska Modern Slavery Act är ett annat exempel på en lag som antagits¹⁸. I Schweiz och Tyskland pågår processer för att stifta lagar som innehåller en obligatorisk human rights due diligence-klausul. I Finland förespråkar en koalition av representanter från både civilsamhället och näringslivet lagstiftad obligatorisk HRDD. EU:s ministerråd har dessutom antagit rådslutsatser

om att HRDD är avgörande för att nå de Globala målen i Agenda 2030¹⁹ och Europaparlamentet har röstat igenom en resolution som stödjer obligatorisk HRDD-lagstiftning. Sedan 2015 pågår även förhandlingar inom FN:s råd för mänskliga rättigheter i Genève om ett internationellt rättsligt bindande instrument för företag och mänskliga rättigheter²⁰. Under senare tid har även flera företag tagit ställning för bindande regler²¹.

¹⁷LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre (1), www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2017/3/27/2017-399/jo/texte

¹⁸Modern Slavery Act 2015, <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents>

¹⁹https://ec.europa.eu/anti-trafficking/publications/council-conclusions-business-and-humanrights-foreign-affairs-council_en

²⁰<http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTrans/Corp/Pages/IGWGOntNC.aspx>

²¹ <https://www.euractiv.com/section/economy-jobs/interview/companies-will-support-eu-law-on-due-diligence-but-need-assurances-on-liability/>

<http://corporatejustice.org/news/10555-civil-society-companies-and-politicians-call-for-mandatory-human-rights-due-diligence-at-a-public-event-in-finland>

<https://finnwatch.org/en/news/573-companies-pushing-for-finland-to-adopt-mandatory-human-rights-due-diligence-legislation>

Detta papper är framtaget av CONCORD Sveriges arbetsgrupp för Företagande och mänskliga rättigheter för att informera diskussionen om en nationell HRDD-lagstiftning. Arbetsgruppen består av följande organisationer:

