



FRÄMJA TILLBÖRLIG AKTSAMHET I FRÅGA OM MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

EN INTRODUKTIONSGUIDE

SÉVERINE PICARD • PROGRESSIVE POLICIES



Medfinansieras av
Europeiska unionen

INLEDNING

Bindande lagstiftning avseende tillbörlig aktsamhet i fråga om mänskliga rättigheter blir allt vanligare på nationell och europeisk nivå. Som svar på detta håller många multinationella företag på att implementera eller förbereda sig för kraven gällande tillbörlig aktsamhet i fråga om mänskliga rättigheter. Denna vägledning är förankrad i den reglerings- och policyutveckling som blivit allt vanligare i Europa, och dess yttersta syfte är att stärka fackföreningarnas inflytande och handlingskraft i globala leveranskedjor. Detta är av särskild vikt i produktionsländerna – som ofta är belägna utanför EU – och där arbetstagarna blir de första att bära konsekvenserna av de risker som är kopplade till mänskliga rättigheter och miljö. Därför måste varje meningsfull strategi rörande tillbörlig aktsamhet centreras kring dessa arbetstagares erfarenheter, organiseringsinsatser och kamp.

IndustriALL Global och industriAll Europe har utvecklat ett tvåårigt samarbetsprojekt som syftar till att ge sina dotterbolag möjlighet att aktivt engagera sig i, och forma, processer för tillbörlig aktsamhet i fråga om mänskliga rättigheter. Dessa processer är tänkta att fungera som strategiska verktyg för att försvara arbetstagarnas rättigheter. Projektet grundas i ett riskbaserat angreppssätt avseende tillbörlig aktsamhet i fråga om mänskliga rättigheter, och fokuserar på att ta fram praktisk vägledning för att kunna stärka fackföreningars kapacitet att identifiera, bedöma och hantera risker gällande mänskliga rättigheter inom multinationella företag och i globala leveranskedjor. Det ska vara till stöd för de fackliga företrädarna i att vidta åtgärder genom den tillbörliga aktsamhetens alla steg – från riskidentifiering och prioritering, till förebyggande, begränsning och, där så krävs, tillgång till gottgörelse – samtidigt som det tar hänsyn till sektorsspecifika riskprofiler och maktasymmetrier.

Denna vägledning bör läsas och användas som ett verktyg för att främja en effektivare samordning mellan fackföreningar i huvudkontorsländer och fackföreningar i produktionsländer, och

därigenom bidra till att omsätta regelverkens påverkansmöjligheter till konkreta förbättringar på plats. Detta förutsätter inte en enhetlig nivå av medvetenhet om, eller förmåga till, tillbörlig aktsamhet i fråga om mänskliga rättigheter i olika regioner, utan syftar snarare till att fungera som en inkörsport som kan anpassas, berikas och kompletteras med sektorsvisa erfarenheter och landspecifika realiteter. Dessa riktlinjer bör ses som en utgångspunkt för en bredare, långsiktig insats för att skapa facklig kapacitet, solidaritet och inflytande över globala leveranskedjor.

Denna introduktionsguide organiseras enligt följande:

- 1. En översikt av tillbörlig aktsamhet i fråga om mänskliga rättigheter**
- 2. Strategiska skäl för att integrera tillbörlig aktsamhet i fråga om mänskliga rättigheter i fackliga strategier**
- 3. En steg-för-steg-beskrivning av vad fackföreningar bör leta efter i en plan gällande tillbörlig aktsamhet i fråga om mänskliga rättigheter**
- 4. Förslag till byggstenar för att samordna fackliga insatser genom globala värdekedjor**

”För att identifiera, förhindra, begränsa och redogöra för hur de hanterar sin negativa påverkan på de mänskliga rättigheterna bör företag genomföra tillbörlig aktsamhet avseende mänskliga rättigheter. Processen bör omfatta bedömning av faktisk och potentiell påverkan på mänskliga rättigheter, integrering och agerande utifrån resultaten, uppföljning av responsen samt kommunikation om hur påverkan hanteras.”

Källa: FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, princip 17

1.

BEGREPPET "TILLBÖRLIG AKTSAMHET I FRÅGA OM MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER" I ETT NÖTSKAL

VAD ÄR TILLBÖRLIG AKTSAMHET I FRÅGA OM MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER?

Inom finansiell terminologi avser tillbörlig aktsamhet en noggrannhetsnorm som syftar till att analysera och begränsa risker innan ett affärs- eller investeringsbeslut fattas. I och med publiceringen av FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter från 2011, växte begreppet "tillbörlig aktsamhet i fråga om mänskliga rättigheter" fram, vilket kräver att företag inte bara ska bedöma sina ekonomiska risker utan även utreda och hantera de potentiella kränkningar av de mänskliga rättigheterna som är kopplade till företagets verksamhet, leveranskedjor och affärsrelationer. Syftet är att förebygga och begränsa negativ påverkan för intressenterna, till exempel arbetstagare, leverantörer och lokalsamhällen. Denna process omfattar flera steg: från att formellt integrera ansvarsfullt företagande i företagets riskhanteringssystem till att rapportera hur riskerna har hanterats.

Inom ramverken för tillbörlig aktsamhet i fråga om mänskliga rättigheter ska klagomålsförfaranden ge tillgång till gottgörelse när negativ påverkan uppstår. Ur ett fackligt perspektiv bör klagomålsförfaranden dock ses som en sista försvarslinje inom cykeln för tillbörlig aktsamhet i fråga om mänskliga rättigheter. För att vara effektiv bör den tillbörliga aktsamheten i fråga om mänskliga rättigheter prioritera tidig riskidentifiering, förebyggande arbete, samt meningsfullt fackligt engagemang. Detta med målet att kunna förutse och hantera risker uppströms och därigenom minska behovet av klagomålsförfaranden, snarare än att överföra ansvaret till klagomålsbaserade processer.

VARFÖR HAR DEN INFÖRTS?

Tillbörlig aktsamhet i fråga om mänskliga rättigheter syftar till att återställa ansvarsfullt företagande på globala marknader. Trots att många länder har åtagit sig att följa internationella standarder avseende mänskliga rättigheter, undergrävs detta av svag efterlevnadskontroll auktoritära regimer, resurssvaga kontrollorgan och avsaknad av robusta tillsynsmekanismer, särskilt i de regioner där de behövs mest. Den ökande komplexiteten och konsolideringen av globala värdekedjor har ytterligare synliggjort dessa svagheter. Stora företag dominerar den globala ekonomin och köper in varor och tjänster i flera jurisdiktioner. Även om varje dotterbolag är bundet av lagstiftningen i det land där det har sin verksamhet, genomför moderbolaget en global strategi som nationella regelverk självständigt inte kan fånga upp. Genom att använda komplexa koncernstrukturer och leveransrelationer spelar många multinationella företag ut jurisdiktioner mot varandra för att minimera skattebördor och juridiska skyldigheter, även gentemot sina dotterbolag.

Detta har underblåst oro för att stora företag utan konsekvenser kan verka på sätt som bryter mot internationella människorättsnormer. Mot denna bakgrund innebär begreppet ansvarsfullt

företagande att multinationella företag också har ett tydligt ansvar att respektera de mänskliga rättigheterna, samtidigt som det primära ansvaret, enligt människorättslagstiftningen, fortfarande ligger hos nationella regeringar.

Ansvarsfullt företagande åsyftar förväntningen att företag kan spela en viktig roll i att bidra till ekonomiska, miljömässiga och sociala framsteg, särskilt när de minimerar negativ påverkan från sin egen verksamhet, sina försörjningskedjor och andra affärsrelationer.

Källa:

OECD (2018), OECD:s vägledning om tillbörlig aktsamhet för ansvarsfullt företagande

VAR HITTAR JAG RAPPORTER OM TILLBÖRLIG AKTSAMHET I FRÅGA OM MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER?

Rapporter om tillbörlig aktsamhet i fråga om mänskliga rättigheter kan vara långa, och behandlas ofta konfidentiellt av företagsledningen. I många fall redovisas inte den fullständiga processen rörande tillbörlig aktsamhet, eller så tillgängliggörs endast delar av den för fackföreningarna. Därför blir ofta företagets årliga icke-finansiella rapportering den första informationskällan om dess praxis avseende tillbörlig aktsamhet i fråga om mänskliga rättigheter. **Denna offentliggörs vanligtvis på företagets webbplats, i en hållbarhets- eller bolagsstyrningsrapport under avsnittet för investerare eller hållbarhet.**

Icke-finansiell information omfattar sociala, miljömässiga och mänskliga rättigheter. I Europa måste de företag som omfattas av direktivet om företagens hållbarhetsrapportering¹ redovisa de olika stegen i den tillbörliga aktsamheten i fråga om mänskliga rättigheter.

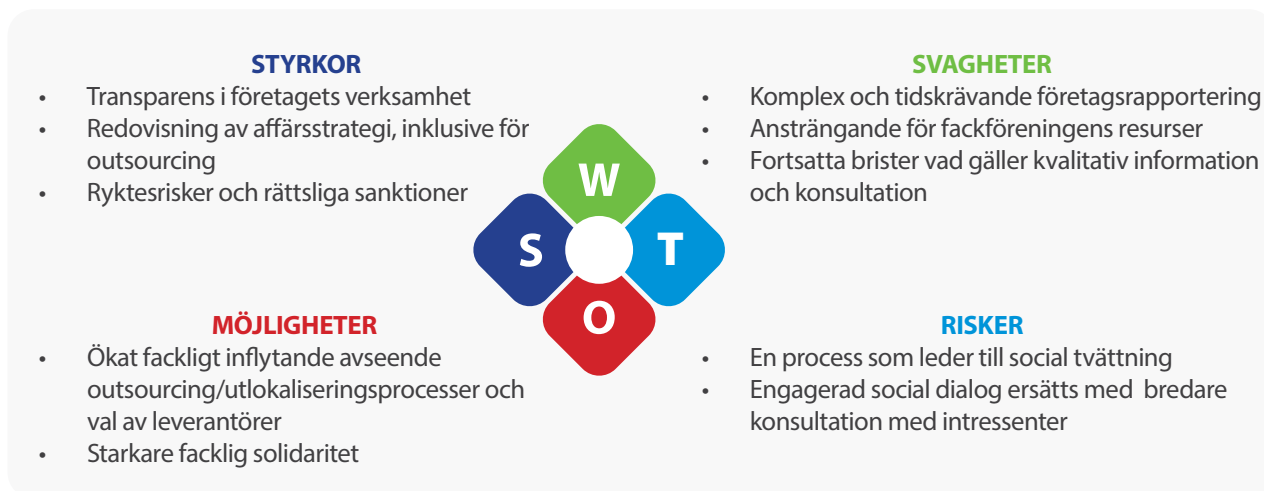
Dessa rapporter utgör en värdefull utgångspunkt, men de måste de läsas med ett kritiskt öga. Ytterligare källor – såsom direkta frågor till ledningen och oberoende, arbetstagarledda utvärderingar – är avgörande för att kunna få en fullständig bild av ett företags praxis vad gäller tillbörlig aktsamhet. En vägledande checklista med frågor att ställa till den centrala ledningen finns i ruta 1.

¹ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2022/2464 av den 14 december 2022 om ändring av förordning (EU) nr 537/2014, direktiv 2004/109/EG, direktiv 2006/43/EG och direktiv 2013/34/EU vad gäller hållbarhetsrapportering

2.

VAD TILLBÖRLIG AKTSAMHET I FRÅGA OM MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER KAN TILLFÖRA FACKLIGA STRATEGIER

Figur 1: Arbetsrelaterad SWOT-analys av tillbörlig aktsamhet i fråga om mänskliga rättigheter



Tillbörlig aktsamhet i fråga om mänskliga rättigheter utgör ett steg i att stoppa kapploppningen mot botten, och för att värna anständiga arbetsförhållanden. När fackföreningar involveras kan den tillbörliga aktsamheten i fråga om mänskliga rättigheter höja arbetsnormerna i globala värdekedjor där skyddet för arbetstagare ofta försvagas. 2025 rapporterade Internationella fackliga samorganisationen (IFS) om en allt sämre situation för arbetstagare och fackföreningar i tre av fem globala regioner, och både Europa och Amerika noterade sina sämsta resultat sedan indexets tillkomst 2014².

Tillbörlig aktsamhet i fråga om mänskliga rättigheter är ett operativt ramverk som gör det möjligt att förhandla om skraddarsydda åtgärder på företagsnivå. Fackföreningar i länder med höga arbetsnormer kan trycka på för bättre rättigheter på andra håll, särskilt eftersom många multinationella företag är baserade i Europa.

Tillbörlig aktsamhet i fråga om mänskliga rättigheter kan också effektivisera fackliga strategier. Många arbetstagarrepresentanter, till exempel medlemmar i de europeiska företagsråden, har svårt att få tillgång till aktuell och användbar information i sin dagliga verksamhet. Skyldigheter vad gäller tillbörlig aktsamhet i fråga om mänskliga rättigheter kan komma att stärka dessa rättigheter. I synnerhet kan riskkartläggningen, som är en central del i den tillbörliga aktsamheten, ge tillgång till mer data om affärsverksamhet, partners och arbetskraft.

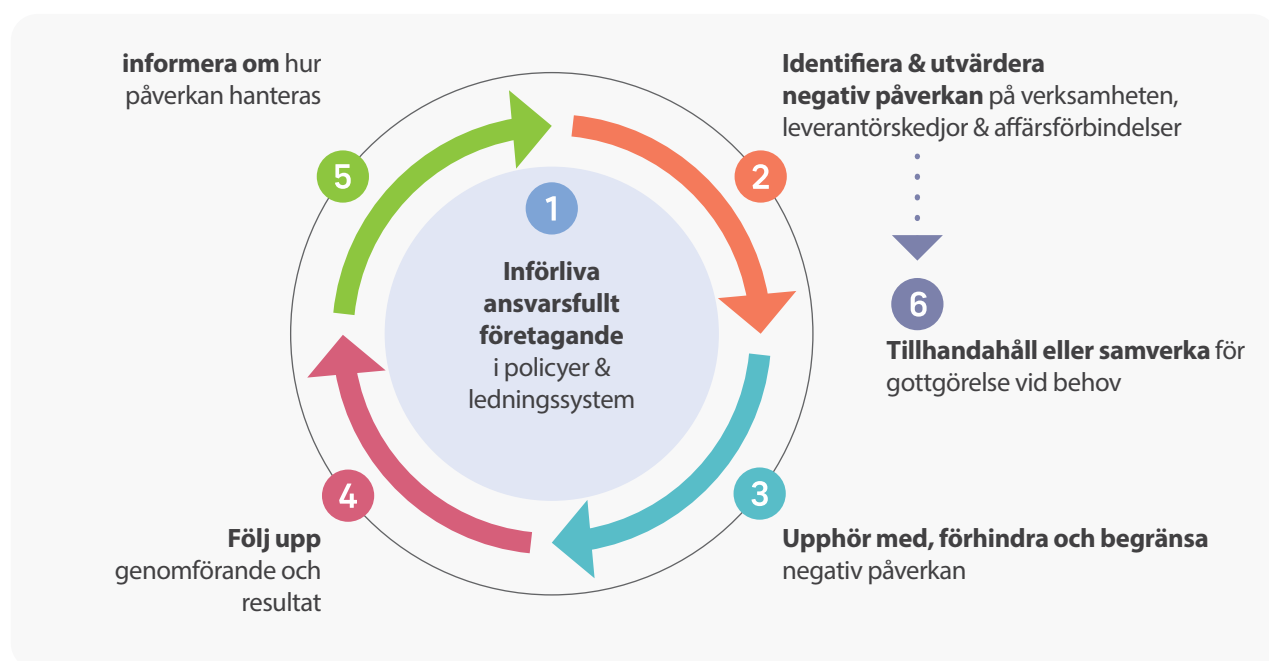
Tillbörlig aktsamhet i fråga om mänskliga rättigheter är dock ingen universalkur.

Effekterna räcker inte alltid till för att kunna stoppa kränkningar av rättigheter där dessa tar sig värst uttryck. Utan ett starkt fackligt engagemang riskerar lagstiftningen att få begränsad effekt, och den sociala dialogen kan försvagas om företag ersätter verkligt samråd med enkla enkäter eller revisioner. För att undvika detta bör fackföreningar och arbetstagarrepresentanter förbättra sin kunskap om tillbörlig aktsamhet i fråga om mänskliga rättigheter, och ta en aktiv roll i utformningen av dessa processer.

3. VAD MAN SKA LETA EFTER I PROCESSER AVSEENDE TILLBÖRLIG AKTSAMHET I FRÅGA OM MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

I detta avsnitt presenteras en steg-för-steg-strategi för hur fackföreningar på ett effektivt sätt kan delta i företagsprocesser avseende tillbörlig aktsamhet i fråga om mänskliga rättigheter. Det övergripande målet är framförhandling av robusta skydd genom hela värdekedjan. Denna vägledning följer de sex stegen i OECD:s rekommendationer, vilka allmänt erkänns som de huvudsakliga stegen i en fullständig process rörande tillbörlig aktsamhet i fråga om mänskliga rättigheter.

Figur 2: Tillbörlig aktsamhet-processen och stödåtgärder



1. ÖRLIVA ANSVARSFULLT FÖRETAGANDE I POLICYER OCH LEDNINGSSYSTEM

Detta steg kräver att multinationella företag antar policyer och tillämpar processer som beskriver dess åtagande avseende ansvarsfullt företagande, samt planer för hur genomförandet av tillbörlig aktsamhet i fråga om mänskliga rättigheter ska gå till.

Detta bör fackföreningar leta efter:

- ✓ Arbetstagarrepresentanternas kontinuerliga medverkan i processerna rörande tillbörlig aktsamhet i fråga om mänskliga rättigheter
- ✓ Medverkan från ledande befattningshavare med beslutsmyndighet

Röda flaggor:

- ▶ Av ledningen utvalda forum i stället för samråd med fackföreningar (till exempel medarbetarundersökningar, chatt med VD)

Figur 3: Konsultationsmetod – exempel på dålig praxis

Specific assessment procedures with regard to human rights and fundamental freedoms:

- **“Chats with CEO” and focus groups** are organized and conducted at each site by local management (i.e. in the Philippines, Colombia, etc.);
- **Employee Satisfaction Survey**
- **HR Assessments:** when the Group identifies a decrease in employee satisfaction or in overall performance;
- **Security & Compliance Audits:** the Group has established an internal compliance audit function.

2. IDENTIFIERA OCH BEDÖMA NEGATIV PÅVERKAN

Detta steg kräver att företaget kartlägger sin egen verksamhet, såväl som sina viktigaste leverantörers, för att bedöma arten och omfattningen av riskerna för mänskliga rättigheter och arbetstagares rättigheter.

Detta bör fackföreningar leta efter:

- ✓ Transparens genom hela den globala värdekedjan

Detta inkluderar sysselsättningsfördelning per land (inom och utanför EU). Kartläggningen ska omfatta egen verksamhet, leverantörer och affärspartners.

- ✓ Bedömning av risker gällande fackliga rättigheter
- ✓ Identifiering av högrisksituationer för arbetstagare

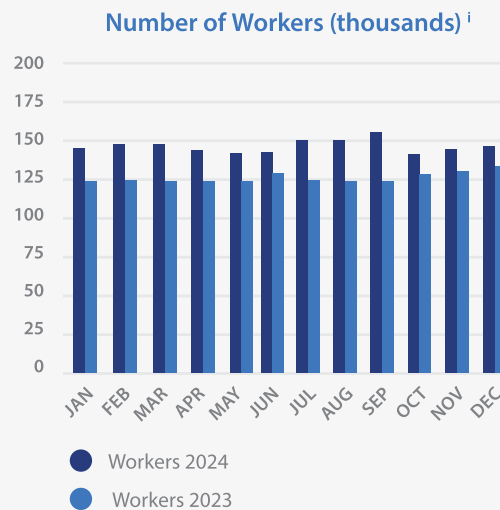
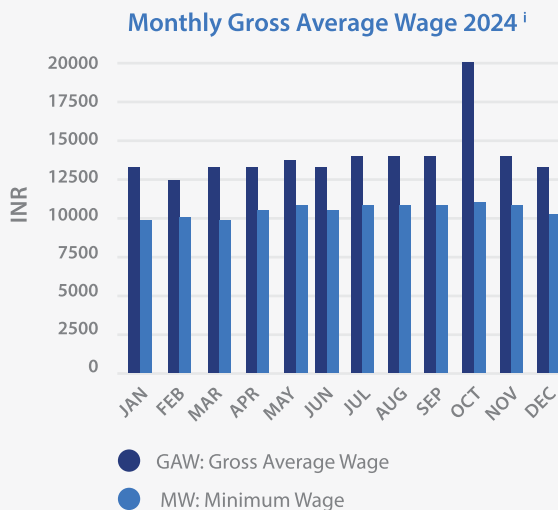
Fackföreningarna måste extrahera de risker som identifierats av företaget från den information som lämnats, och jämföra dem med de egna erfarenheterna. Detta kan visa sig vara komplext, särskilt om informationen är omfattande eller antalet insatser är stort. Våra sektorsspecifika verktyglådor innehåller fingervisningar rörande de situationer som förtjänar särskild uppmärksamhet.

Röda flaggor:

- ▶ Ingen landspecifik fördelning eller sysselsättningsfördelning
- ▶ Risker avseende arbetstagarnas rättigheter tonas ned eller utesluts i förtid
- ▶ Överdrivet beroende av sociala revisioner utan fackligt deltagande

Figur 4: Exempel på riskkartläggning

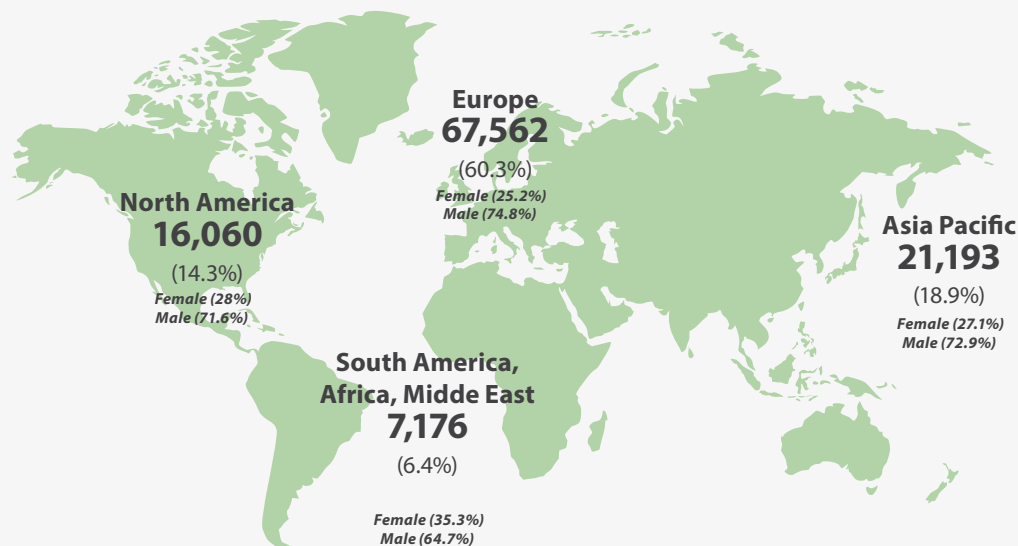
För varje nyckelleverantör tillhandahåller detta företag detaljerade uppgifter om antalet arbetstagare, löner och betalningsmetoder, samt om fackföreningsrepresentation.



Detta företag har en bred personalstyrka för den egna verksamheten. Inga uppgifter lämnas om sysselsättningen i leveranskedjan. Som ett nödvändigt första steg måste fackföreningarna begära en uppdelning av sysselsättningen för att kunna bedöma riskernas omfattning och allvarlighetsgrad när det kommer till arbetstagarnas rättigheter.

Group employees by region

(Total: 111,991, of which 26.7% women, as of December 31, 2023)



Prioritera riskerna – väsentlighet kontra allvarlighetsgrad

När ett multinationellt företag ställs inför olika risker, kommer det att fastställa vissa prioriteringar. I denna process är det viktigt att fackföreningarna säkerställer att arbetstagarnas grundläggande rättigheter rankas högt. Det måste finnas en tydlig åtskillnad mellan väsentlighet och allvarlighetsgrad.

En **väsentlighetsanalys** identifierar de frågor som är relevanta för företagets intressenter. Företaget identifierar interna och externa intressenter (till exempel investerare, aktieägare, arbetstagare), och ber dessa att rangordna frågorna enligt sina egna prioriteringar. De europeiska företagsråden kan av ledningen uppmanas att delta i väsentlighetsbedömningar, och oftast i samarbete med andra intressenter. Väsentlighetsbedömningarna är en rättslig skyldighet enligt EU-lagstiftningen.

Multinationella företag ska:

- identifiera och bedöma hållbarhetsrisker, konsekvenser och möjligheter
- dokumentera och redovisa hur väsentligheten bedömdes, inklusive metoder och intressenternas engagemang
- rapportera om alla väsentliga frågor i sina hållbarhetsredovisningar i enlighet med EU-standarderna för hållbarhetsrapportering (ESRS).

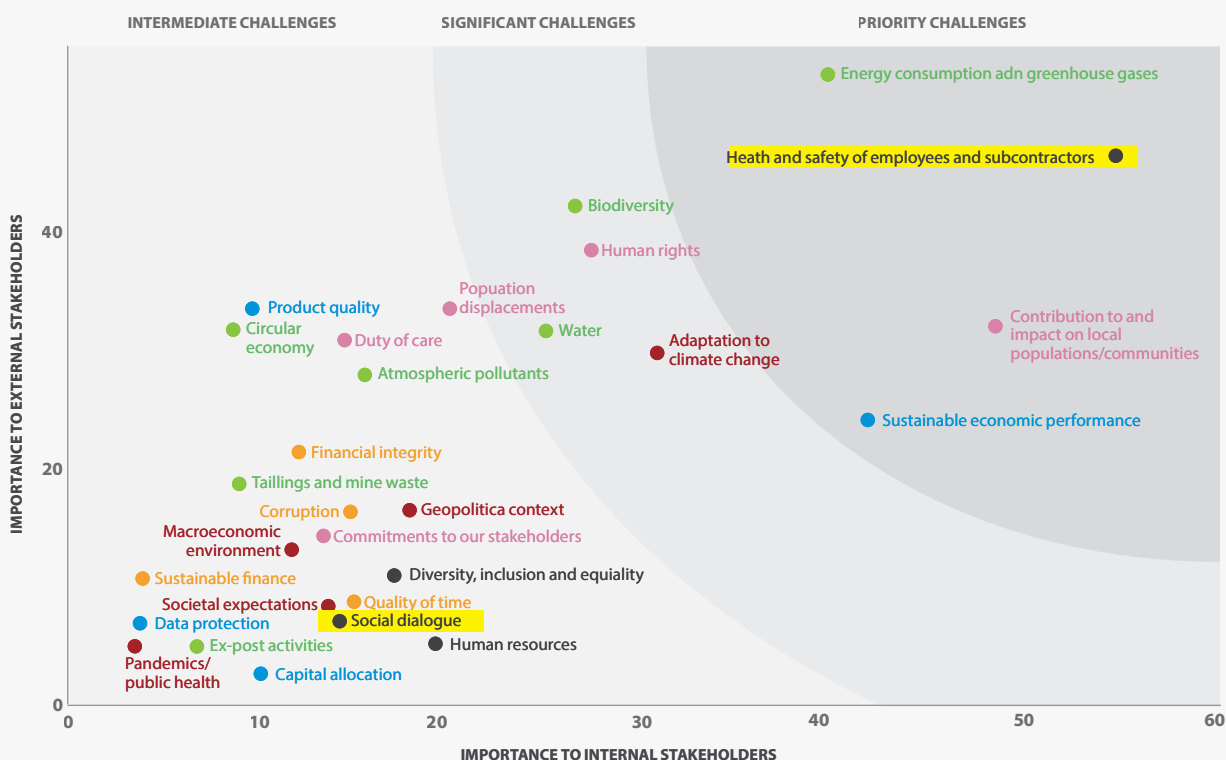
Allvarlighetsgrad avser de risker som alltid är betydande. Risker med hög allvarlighetsgrad avseende mänskliga rättigheter utmärker sig genom att de skulle kunna leda till värsta möjliga negativa påverkan över hela företagets verksamhet.

Figur 5: Exempel på allvarlighets- och väsentlighetsmatris

Detta företag förbinder sig att alltid bedöma riskerna gällande tvångsarbete, modernt slaveri, föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar i leveranskedjan. Dessa risker betraktas dock inte som allvarliga i den egna verksamheten. Däremot bedöms riskerna för diskriminering och trakasserier samt hälsa och säkerhet genom hela värdekedjan (inklusive den egna verksamheten).

SALIENT HUMAN RIGHTS RISK	EMPLOYEES	EMPLOYEES WORKING FOR OUR SUPPLIERS	PEOPLE IN OUR LOCAL COMMUNITIES
Forced labor, modern slavery and child labor abuse		●	
Discrimination and harassment	●	●	●
Freedom of association and collective bargaining		●	
Decent working conditions		●	
Health and safety	●	●	●
Access to information and participation in dialogue		●	●
Land rights and resettlement			●
Vulnerable individuals and groups	●	●	●

I denna väsentlighetsanalys lägger både interna och externa intressenter stor vikt vid risker gällande de anställdas hälsa och säkerhet. Däremot ses risker relaterade till den sociala dialogen som mindre viktiga. Därför är det troligt att utvärderingen av fackliga rättigheter inte kommer att prioriteras i processen rörande tillbörlig aktsamhet i fråga om mänskliga rättigheter. Fackföreningarna bör säkerställa att den sociala dialogen placeras så nära den övre högra kvadranten som möjligt i efterföljande iterationer.



3. STOPPA, FÖREBYGGA ELLER MILDRA NEGATIV PÅVERKAN

På grundval av de identifierade riskerna är företaget skyldigt att stoppa verksamhet som får negativ påverkan vad gäller mänskliga rättigheter. Företaget bör också utveckla en plan för att förhindra eller åtminstone mildra potentiella framtida effekter.

Detta bör fackföreningar leta efter:

- ✓ Åtagande för fackliga rättigheter

Företagspolicyn bör erkänna och främja rätten till kollektivförhandlingar och föreningsfrihet. Denna policy ska gälla såväl i den egna verksamheten som i den globala värdekedjan. Viktigt är att detta bör vara ett självständigt åtagande med hänvisning till internationella standarder, och att det inte villkoras av nationell lagstiftning i verksamhetslandet.

- ✓ Specifika åtgärder som adresserar de identifierade riskerna

Fackföreningarna är bäst lämpade att veta vad som krävs för att skydda arbetstagare, och bör sträva efter att förhandla om flera av dessa åtgärder med ledningen. En mängd olika åtgärder kan övervägas: från att förhandla om leverantörernas uppförandekoder, till att granska outsourcingen där den skapar ohanterliga risker eller leder till avyttring i de högriskländer där riskerna inte kan mildras.

Våra sektorsspecifika verktyglådor innehåller exempel som inspirationskälla.

Röda flaggor:

- ▶ Företaget hänvisar till lokal lagstiftning som riktmärke och förbinder sig inte tydligt till ILO:s kärnkonventioner
- ▶ Åtgärdsplaner som endast består av certifieringar, märkningar eller enkäter
- ▶ Åtaganden utan tidslinjer eller mätbara resultat
- ▶ Åtgärdsplaner som inte adresserar de risker som identifierats i kartläggningen

4. SPÅRA IMPLEMENTERING OCH RESULTAT

Det är viktigt att övervaka den tillbörliga aktsamheten i fråga om mänskliga rättigheter för att kunna säkerställa att företagets åtaganden följs upp, och att lärdomar dras av eventuella brister.

Detta bör fackföreningar leta efter:

- ✓ Permanent övervakning

Tillbörlig aktsamhet i fråga om mänskliga rättigheter är inte en engångsövning.

- ✓ Målindikatorer

Beroende på riskerna kan relevanta indikatorer omfatta till exempel:

- verksamhetsförändringar i högriskländer
- kollektiva förhandlingar (på global nivå och landsnivå)
- arbetsmiljö- och skyddskommitténs mötesfrekvens
- personalomsättning och olycksfall på arbetsplatsen

Röda flaggor:

- ▶ Tillit till självbedömning utan oberoende verifiering och objektiva indikatorer
- ▶ Utebliven medverkan från fackföreningar i bedömningen av arbetstagarnas rättigheter

Figur 7: Exempel på hållbarhetsindikatorer

Trots att detta företag rapporterar en minskning av antalet anställda under de senaste tre åren, har antalet dödsfall mer än fördubblats. Jämfört med den egna verksamheten visar sig dödsfallen i försörjningskedjan vara förvånansvärt lägre med tanke på antalet involverade entreprenörer. Följaktligen kan fackföreningar vilja prioritera risker avseende hälsa och säkerhet i sitt engagemang. De bör också begära ytterligare information från ledningen rörande vilken metod som används för att mäta dödsfall i leveranskedjan.

METRIC	UNIT	2021	2022	2023
1. Safe, healthy, quality working lives for our people				
Number of employees (total)	number	157,909	154,352	126,756
Number of contractors (total)	number	36,454	33,227	25,867
Fatalities (total)*	number	29	22	61
Fatalities (steel)	number	16	13	6
Fatalities (mining)	number	13	9	55
Fatalities (own personnel)	number	21	14	56
Fatalities (contractors)	number	8	8	5
Fatality rate (steel)	per million hours worked	0.04	0.04	0.02
Fatality rate (mining)	per million hours worked	0.21	0.15	0.81

5. KOMMUNICERA HUR EFFEKTERNA HANTERAS

Företag förväntas redovisa hur de hanterar risker avseende mänskliga rättigheter, och ofta sker detta genom dess offentliggöranden. Årsredovisningarna kan därför utgöra en utgångspunkt för att bedöma den tillbörliga aktsamheten i fråga om mänskliga rättigheter. Dessa ersätter dock varken renodlad information i frågan eller samråd med fackföreningar. Helst ska fackföreningarna direkt få tillgång till företagets plan avseende tillbörlig aktsamhet i fråga om mänskliga rättigheter.

6. ÅTGÄRDA

Om negativ påverkan för de mänskliga rättigheterna äger rum, ska lämpliga hjälpåtgärder tillgängliggöras. Klagomålsförfaranden är en viktig del i den tillbörliga aktsamheten i fråga om mänskliga rättigheter.

Detta bör fackföreningar leta efter:

- ✓ Lättillgängliga klagomålsförfaranden för arbetstagare
- ✓ Oberoende och effektivt förfarande

Utredningen av klagomålen ska vara oberoende av ledningen och involvera fackföreningar.

- ✓ Bevis på korrigerande åtgärder

Även om klagomålens anonymitet bör respekteras, är det viktigt att samla in data att använda i steg 4 och 5 ovan. Klagomålsfrekvensen kan faktiskt utgöra en objektiv indikator rörande framstegen, eller tvärtom, vara anledning till ökad oro.

- ✓ Tydliga eskaleringsvägar, från lokala klagomålsförfaranden till global tillsyn

Röda flaggor:

- ▶ Facklig representation exkluderas från klagomålsförfaranden
- ▶ Förfaranden som inte är oberoende av ledningen

4.

VEM GÖR VAD? NÖDVÄNDIG SAMORDNING AV FACKLIGA INSATSER GENOM DE GLOBALA VÄRDEKEDJORNA

Att säkerställa en effektiv samordning av insatserna längs hela den globala värdekedjan är en stor utmaning för fackföreningar. En sådan samordning är viktig för att:

- ✓ Samla in information om arbetstagskyddet i alla delar av en utökad värdekedja
- ✓ Omsätta transnationell solidaritet i praktiken, så att lokala kränkningar kan eskaleras till en nivå där fackföreningar kan utöva meningsfullt inflytande
- ✓ Övervaka och tillhandahålla objektiva indikatorer avseende framsteg

Närhet till problemet och möjligheterna till påverkan bör därför beaktas när processerna upprättas. Detta kan främst ta sig uttryck på två sätt: att utveckla effektiva klagomålsförfaranden samt att på alla nivåer stärka fackföreningarnas medverkan i processerna gällande den tillbörliga aktsamheten i fråga om mänskliga rättigheter.

1. EFFEKTIVA KLAGOMÅLSFÖRFARANDEN

Hantering av klagomål är ett kraftfullt sätt att identifiera och effektivt hantera risker gällande arbetstagarernas rättigheter. För detta ändamål bör IndustriALL Global Union **utveckla riktlinjer eller en plan för globala ramavtal (GFA) eller samförståndsavtal (MoU) som institutionaliserar fackföreningarnas deltagande i klagomålsförfaranden och övervakningen av dessa.**

De viktigaste byggstenarna i en sådan process är följande:

Lokala fackföreningars deltagande i insamlingen av klagomål

Deltagande från industriAll Europe och IndustriALL Global Union för att samordna facklig representation på olika nivåer

Förfarandegarantier: visselblåsarskydd, sekretess, systematiska utredningar

Upprättande av en saneringsplan i samråd med fackföreningar

Eskalering av klagomål till central ledning om så krävs

Årsredovisning

TKE:s globala ramavtal³ innehåller en detaljerad procedur för klagomålshantering genom hela verksamheten och leveranskedjan. Det är ett intressant exempel på ett klagomålsförfarande som säkerställer systematisk utredning av överträdelser av GFA:s nyckelprinciper, inklusive barn- och tvångsarbete, hälsa och säkerhet, fackliga rättigheter, diskriminering, arbetstid och ersättning.

Avtalet fastställer en eskaleringsprocess: om ett problem inte kan lösas på lokal nivå hänvisas det till huvudkontoret. Fackföreningarna är fullt involverade i varje skede: från företrädare på lokal nivå, till en internationell kommitté bestående av företrädare från koncernen, europeiska företagsråd, nationella förbund, IndustriALL Global Union, samt andra relevanta deltagare.

2. ARBETSTAGARREPRESENTANTERNAS ROLL PÅ STYRELSENIVÅ

Medarbetarrepresentanter på styrelsenivå får tillgång till viktig information om ett företags strategiska inriktning, inklusive inköp av varor och tjänster. De innehar även en privilegierad position som gör det möjligt för dem att eskalera arbetsfrågor direkt till företagsledare och aktieägare. Deras medverkan överbryggar därmed klyftan mellan den operativa realiteten och företagstillsynen, något som gör dem till nyckelaktörer för att främja ansvarstagande och skydda arbetstagarnas rättigheter.

Arbetstagarrepresentanter på styrelsenivå bör:

- **Säkerställa ett regelbundet informationsflöde** avseende försörjningskedjestrategier till andra arbetstagarrepresentationsorgan. Detta för att underlätta fackföreningarnas arbete med att förfinna och stärka sina strategier gällande tillbörlig aktsamhet i fråga om mänskliga rättigheter.
- **Se till att de konflikter som framkommer i klagomålsförfarandena snabbt uppmärksammas och löses.**

3. FACKFÖRENINGARNAS ROLL PÅ HUVUDKONTORET

Tillbörlig aktsamhet i fråga om mänskliga rättigheter bör integreras bland de ordinarie befogenheterna hos fackföreningar som representerar arbetstagare på multinationella företags huvudkontor. Detta är viktigt för att begränsa riskerna för social tvättning och för att säkerställa verklig genomslagskraft. Det kan också avsevärt stärka fackföreningarnas befintliga befogenheter, särskilt när det gäller tillgång till information om affärsverksamheten.

För detta syfte kan fackföreningarna använda sig av **europeiska företagsråd och andra arbetstagarrepresentationsorgan för att institutionalisera sitt deltagande i processerna avseende tillbörlig aktsamhet i fråga om mänskliga rättigheter**. Detta kan till exempel innefatta att göra tillbörlig aktsamhet i fråga om mänskliga rättigheter till en stående punkt på dagordningen, eller att inrätta en permanent kommitté som ska ansvara för frågan. Denna kommitté kan överväga att involvera fackliga representanter från större leverantörer.

Det rekommenderas också att huvudkontorets fackföreningar utser en eller flera tjänstemän som särskilt ska ägna sig åt den tillbörliga aktsamheten i fråga om mänskliga rättigheter.

3 Detta finns tillgängligt på flera språk här: industrial-union.org (länk på engelska).

Ruta 1: Vägledande checklista med frågor att ställa till huvudkontorets ledning

- Uppdelad information om sysselsättning i företagets egen verksamhet och i dess globala värdekedja
- Lista över leverantörer och viktiga affärspartners, inklusive anställningsdata per land
- Riskkartläggning, som omfattar:
 - länder, yrken och uppskattat antal berörda arbetstagare
 - identifierade överträdelsers typ och frekvens
- Uppgifter om handlingsplanen, inklusive:
 - vidtagna eller planerade åtgärder
 - tidslinjer och tilldelade ansvarsområden
 - målindikatorer för att mäta framsteg över tid
 - aggregerade uppgifter om klagomål och hur dessa har hanterats

4. FACKFÖRENINGARNAS ROLL I DEN NATIONELLA VERKSAMHETEN

Inom ett multinationellt företags nationella verksamhet har fackföreningar goda förutsättningar till samverkan med fackföreningarna på företagets huvudkontor, inklusive europeiska företagsråd, och för att kunna dela information om tillståndet för arbetstagarnas rättigheter över hela företagets verksamhet. Detta utbyte bidrar till att ge samstämmighet mellan nationella realiteter och företagets globala åtaganden avseende mänskliga rättigheter.

Det är också viktigt att fackföreningar på nationell nivå underlättar företagens klagomålsförfaranden genom att hjälpa till att identifiera och hantera systemiska risker för kränkningar av arbetstagares rättigheter.

5. FACKFÖRENINGARS ROLL SOM REPRESENTANT FÖR ARBETSTAGARE I LEVERANSKEDJAN

Effektiva klagomålsförfaranden baseras på att fackföreningar företräder arbetstagare längs hela leveranskedjan och **tillhandahåller heltäckande information om kränkningar av arbetstagarnas rättigheter på relevanta arbetsplatser**. Systemiska problem kan endast upptäckas och åtgärdas genom att fler klagomål samlas in och förs vidare genom de rätta eskaleringsprocesserna.

Detta kräver att fackföreningar inom försörjningskedjan först identifierar det bäst lämpade klagomålsförfarandet inom större kundföretag.

Vid behov kan IndustriALL Global Union och industriAll Europe ge nödvändig vägledning och stöd för att hjälpa fackföreningar att effektivt navigera genom dessa processer. Mer information finns i den sektorsspecifika vägledningen.

