

Vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter: tillämpning av Förenta nationernas ramverk "skydda, respektera och åtgärda"

Allmänna principer

Grundvalen för dessa vägledande principer är att

- a) stater har en skyldighet att respektera, skydda och förverkliga de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna,
- b) företag har en särskild roll och funktion i samhället och måste följa alla tillämpliga lagar och respektera de mänskliga rättigheterna,
- c) det finns ett behov att få sin sak prövad effektivt och på lämpligt sätt för det fall rättigheterna och skyldigheterna inte respekteras.

Dessa vägledande principer gäller för alla stater och för alla företag, såväl multinationella som andra, oavsett storlek, bransch, geografiskt läge, ägarförhållande och struktur.

Dessa vägledande principer utgör en sammanhängande helhet och bör läsas, var för sig och gemensamt, utifrån målsättningen att standarder och praxis ska förbättras när det gäller företag och mänskliga rättigheter så att konkreta resultat kan uppnås för utsatta människor och samhällen, vilket i sin tur även kan bidra till en socialt hållbar globalisering.

Ingenting i dessa vägledande principer bör tolkas så att de skapar nya folkrättsliga förpliktelser eller begränsar eller försvagar eventuella rättsliga förpliktelser som en stat kan ha åtagit sig att följa eller vara bunden av enligt internationell rätt i fråga om mänskliga rättigheter.

Dessa vägledande principer bör tillämpas på ett icke-diskriminerande sätt. Särskild uppmärksamhet bör ägnas åt personer som tillhör grupper eller befolkningar som löper en förhöjd risk att utsättas för kränkning eller marginalisering och åt deras behov och rättigheter, samt de utmaningar som dessa personer står inför. Vederbörlig hänsyn bör dessutom tas till de olika risker som kvinnor och män kan vara utsatta för.

I. Statens skyldighet att skydda de mänskliga rättigheterna

A. Grundläggande principer

- 1. Stater ska skydda befolkningen mot tredje parts, företag inbegripna, kränkningar av mänskliga rättigheter inom det egna territoriet och/eller den egna jurisdiktionen. Detta innebär att de ska vidta lämpliga åtgärder för att förebygga, utreda, straffa och gottgöra sådana kränkningar genom effektiva riktlinjer, en effektiv lagstiftning, reglering och prövning.**

Kommentar

Staters folkrättsliga förpliktelser när det gäller de mänskliga rättigheterna kräver att de respekterar, skyddar och förverkligar de mänskliga rättigheter som personer

inom det egna territoriet och/eller den egna jurisdiktionen åtnjuter. Detta omfattar skyldigheten att skydda befolkningen mot tredje parts, företag inbegripna, kränkningar av de mänskliga rättigheterna.

Skyldigheten att skydda är en norm för hur stater förväntas uppträda. Stater är således inte i sig ansvariga för privata aktörers kränkningar av de mänskliga rättigheterna. Stater kan emellertid bryta mot sina internationella åtaganden när det gäller de mänskliga rättigheterna om kränkningarna kan hänföras till dem eller om de underlåter att vidta lämpliga åtgärder för att förebygga, utreda, straffa och gottgöra privata aktörers kränkningar. Stater bestämmer i allmänhet själva vilka åtgärder som ska vidtas och bör beakta samtliga förebyggande och återställande åtgärder som tillåts, inbegripet riktlinjer, lagstiftning, reglering och prövning. Stater har även en skyldighet att skydda och värna rättsstatens principer, inbegripet genom att föranstalta om allas likhet inför och en rättvis tillämpning av lagen samt genom att vidta åtgärder för att ett adekvat ansvarsutkrävande, att rättssäkerheten och att ett öppet rättssystem tillförsäkras.

De förebyggande åtgärderna behandlas i detta kapitel och de återställande åtgärderna i kapitel III.

2. Stater bör vara tydliga med att de förväntar sig att alla företag som är etablerade inom det egna territoriet och/eller den egna jurisdiktionen respekterar de mänskliga rättigheterna i all verksamhet.

Kommentar

Idag är stater enligt internationell rätt inte generellt förpliktade att reglera den verksamhet som företag etablerade inom det egna territoriet och/eller den egna jurisdiktionen bedriver utanför det egna territoriet. De är inte heller generellt förbjudna att göra detta, förutsatt att det finns en erkänd jurisdiktionsgrund. Vissa av de organ som har inrättats i kraft av människorättskonventionerna rekommenderar att hemmastaterna vidtar åtgärder för att förhindra att företag inom den egna jurisdiktionen begår kränkningar utomlands.

Det finns starka skäl för hemmastaterna att vara tydliga med att de förväntar sig att företagen respekterar de mänskliga rättigheterna utomlands, särskilt när staten själv har ett intresse i eller stöder sådana företag. Ett av skälen är att göra det förutsebart för företagen, genom samstämmiga budskap, ett annat att staten upprätthåller sitt anseende.

Staterna angriper detta på lite olika sätt. Vissa stater väljer nationella åtgärder med extraterritoriell verkan. Det kan till exempel röra sig om krav på "moderbolagen" att redogöra för hela företagens globala verksamhet, om multilaterala icke-bindande instrument som OECD:s (Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling) riktlinjer för multinationella företag samt om krav på hur resultatet ska presenteras från institutioner som stöder investeringar över nationella gränser. Andra har löst detta genom direkt extraterritoriell lagstiftning och tillämpning. I vissa rättsordningar är det till exempel tillåtet med lagföring på grundval av gärningsmannens medborgarskap oavsett var brottet begås. Olika faktorer kan bidra till att staters handlande upplevs som och faktiskt är skäligt, till exempel om handlandet har sin grund i en multilateral överenskommelse.

B. Statens skyldighet i praktiken

Statens funktion som initiativtagare till regler och riktlinjer

3. Skyldigheten att skydda innebär att staterna bör

a) tillämpa lagar som syftar till att, eller får till effekt att, företagen måste respektera de mänskliga rättigheterna samt med jämna mellanrum utvärdera om lagarna har fått avsedd effekt och täppa till eventuella kryphål,

b) se till att andra lagar och riktlinjer som reglerar företags bildande och löpande verksamhet, till exempel associationsrätten, inte begränsar utan gör det möjligt för företag att respektera de mänskliga rättigheterna,

c) ge företagen ändamålsenlig vägledning om hur de respekterar de mänskliga rättigheterna i all verksamhet,

d) uppmuntra till, och om så är lämpligt, kräva att företagen informerar om hur de hanterar sin påverkan på de mänskliga rättigheterna.

Kommentar

Stater bör inte ta för givet att företag alltid föredrar, eller tjänar på, passivitet från statens sida, och de bör överväga olika typer av åtgärder – nationella och internationella, tvingande och frivilliga – för att främja företagets respekt för de mänskliga rättigheterna.

Stater uppvisar ofta betydande brister när det gäller att tillämpa de lagar som direkt eller indirekt reglerar företagets respekt för de mänskliga rättigheterna. Det kan gälla allt från diskrimineringslagar och arbetsrätten till miljölagar, förmögenhetsrätten, lagstiftning om privatlivets helgd och mutlagstiftning. Därför är det viktigt att stater undersöker om dessa lagar är ändamålsenliga, och om inte, varför i sådana fall och vilka åtgärder som rimligen bör vidtas för att komma till rätta med detta.

Det är lika viktigt att staterna utvärderar om dessa lagar ger nödvändigt skydd mot bakgrund av omständigheterna och om de, tillsammans med relevanta riktlinjer, skapar en miljö som befrämjar företagets respekt för de mänskliga rättigheterna. Ökad tydlighet på vissa av lagstiftningens och riktlinjernas områden, bland annat när det gäller tillgången till mark, inbegripet rättigheter i förhållande till ägande eller nyttjande av mark, är till exempel ofta nödvändigt för att skydda både rättighetsinnehavarna och företagen.

De lagar och riktlinjer som reglerar företags bildande och löpande verksamhet, till exempel associationsrätten och finansmarknadslagstiftningen, är av direkt betydelse för hur företagen uppträder. Men deras påverkan på de mänskliga rättigheterna är fortfarande svårgripbar. Associationsrätten och finansmarknadslagstiftningen präglas till exempel av en viss otydlighet när det gäller vad företagen och deras anställda får, eller ska, göra i fråga om mänskliga rättigheter. Lagar och riktlinjer på detta område bör ge företagen tillräcklig vägledning så att de kan respektera de mänskliga rättigheterna, med vederbörlig hänsyn till den roll som befintliga styrningsstrukturer, till exempel företagets styrelser har.

Vägledningen till företagen om att respektera de mänskliga rättigheterna bör innehålla det

förväntade resultatet och bidra till att exempel på framgångsrikt arbete utbyts. Den bör innehålla råd om lämpliga metoder, inbegripet om konsekvensanalys (due diligence) när det gäller de mänskliga rättigheterna, och hur man på ett effektivt sätt hanterar frågor om kön, sårbarhet och/eller marginalisering och då särskilt ta hänsyn till de speciella utmaningar som ursprungsbefolkningar, kvinnor, nationella eller etniska minoriteter, religiösa och språkliga minoriteter, barn, personer med funktionsnedsättning och migrerande arbetare och deras familjer står inför.

Nationella människorättsinstitutioner som följer Parisprinciperna har en viktig roll när det gäller att hjälpa staterna att ta reda på om relevanta lagar överensstämmer med deras åtaganden när det gäller de mänskliga rättigheterna och att de tillämpas effektivt, och när det gäller att ge företag och andra icke-statliga aktörer vägledning om mänskliga rättigheter.

Företagen kan informera om hur de hanterar sin påverkan på de mänskliga rättigheterna genom allt från informella möten med berörda parter till formella offentliga redogörelser. Det är viktigt att staterna uppmuntrar till, eller när så är lämpligt kräver, sådan information för att främja företagets respekt för de mänskliga rättigheterna. Även bestämmelser kan ingå i incitamenten att föra ut adekvat information för att ge eftertryck åt sådana frivilliga redogörelser i händelse av eventuella rättsliga eller administrativa förfaranden. Ett krav på information kan vara särskilt lämpligt när verksamheten i sig eller den miljö i vilken verksamheten bedrivs utgör en betydande risk när det gäller de mänskliga rättigheterna. Riktlinjer och lagar på detta område kan med fördel tydliggöra vad och hur företagen bör informera samt bidra till att informationen blir tillgänglig och korrekt.

Hänsyn bör tas till de risker som det kan innebära för personers och anläggningars säkerhet och trygghet, till legitima krav på affärshemligheter och till variationer i företagets storlek och strukturer i alla föreskrifter om vad som kan utgöra adekvat information.

I kraven på finansiell rapportering bör det tydligt framgå att påverkan på de mänskliga rättigheterna i vissa fall kan vara "av avgörande betydelse" eller "betydande" för företagets ekonomiska utveckling.

Förhållandet stat–företag

4. Stater bör vidta ytterligare åtgärder för att motverka att företag som ägs eller kontrolleras av staten, eller som får omfattande stöd och service från myndigheter exempelvis exportkreditorgan och offentliga organ som försäkrar eller garanterar investeringar, kränker de mänskliga rättigheterna genom att, när så är lämpligt, kräva att företagen genomför en konsekvensanalys (due diligence) när det gäller de mänskliga rättigheterna.

Kommentar

Enligt internationell rätt vilar det primära ansvaret för mänskliga rättigheter på

varje enskild stat, medan staterna tillsammans förvaltar det internationella systemet för de mänskliga rättigheterna. När ett företag kontrolleras av staten eller när företagets agerande på annat sätt kan hänföras till staten kan företagets kränkning av de mänskliga rättigheterna innebära att staten brister i sina folkrättsliga åtaganden. Ju närmare sambandet är mellan ett företag och staten, eller ju mer beroende det är av ett lagstadgat bemyndigande eller skattemedel, desto starkare skäl finns det också för staten att säkerställa att företaget respekterar de mänskliga rättigheterna.

När stater äger eller kontrollerar företag har de störst möjligheter att säkerställa att relevanta riktlinjer, lagar och regler om respekten för de mänskliga rättigheterna tillämpas. Företagets ledning rapporterar normalt till myndigheter, och berörda departement har bättre förutsättning att granska och utöva tillsyn, inbegripet genom att säkerställa att en konsekvensanalys (due diligence) när det gäller de mänskliga rättigheterna genomförs. (Även dessa företag omfattas av ansvaret att respektera de mänskliga rättigheterna, vilket behandlas i kapitel II.)

Olika organ som är formellt eller informellt kopplade till staten kan ge stöd och service till företagets verksamhet. Det rör sig bland annat om exportkreditorgan och offentliga organ som försäkrar eller garanterar investeringar samt institutioner för utvecklingsfinansiering. När dessa organ inte uttryckligen beaktar de mottagande företagets faktiska och potentiellt negativa påverkan på de mänskliga rättigheterna utsätter de sig själva för en risk – att förlora i anseende, ekonomiskt, politiskt och potentiellt rättsligt – för att ha understött sådana kränkningar, och de kan bidra till att förvärpa de utmaningar som mottagarstaten står inför när det gäller de mänskliga rättigheterna.

Med hänsyn till dessa risker bör staterna uppmuntra och, när så är lämpligt, kräva att myndigheterna själva och de företag eller projekt som tar emot stöd genomför en konsekvensanalys (due diligence) när det gäller de mänskliga rättigheterna. Ett krav på konsekvensanalys (due diligence) när det gäller de mänskliga rättigheterna är förmodligen särskilt lämpligt när verksamheten i sig eller den miljö i vilken verksamheten bedrivs utgör en betydande risk när det gäller de mänskliga rättigheterna.

5. För att leva upp till sina internationella åtaganden när det gäller de mänskliga rättigheterna bör stater utöva fullgod tillsyn när de ingår avtal med, eller lagstiftar om, företag som ska tillhandahålla tjänster som kan påverka människors åtnjutande av de mänskliga rättigheterna.

Kommentar

Stater frångår sig inte sina internationella åtaganden när det gäller de mänskliga rättigheterna när de privatiserar samhällstjänster som kan påverka åtnjutandet av de mänskliga rättigheterna. Staters underlåtenhet att säkerställa att företag som utför sådana tjänster bedriver sin verksamhet på ett sätt som är förenligt med statens åtaganden när det gäller de mänskliga rättigheterna kan få såväl konsekvenser för statens anseende som rättsliga följder. Som en nödvändig åtgärd bör de relevanta tjänstekontrakten eller bemyndigandelagstiftningen tydliggöra statens förväntningar om att sådana företag

respekterar de mänskliga rättigheterna. Stater bör säkerställa att de på ett ändamålsenligt sätt kan utöva tillsyn över företagens verksamhet, inbegripet genom att ställa lämpliga oberoende mekanismer för övervakning och ansvarsutkrävande till förfogande.

6. Stater bör verka för att företag som de genomför affärstransaktioner med respekterar de mänskliga rättigheterna.

Kommentar

Stater genomför olika typer av affärstransaktioner med företag, inte minst genom upphandling. Detta ger stater – var för sig och gemensamt – unika möjligheter att främja dessa företags kunskap om och respekt för de mänskliga rättigheterna, inbegripet genom avtalsvillkoren, med vederbörlig hänsyn till staters relevanta åtaganden enligt nationell och internationell rätt.

Att verka för företagens respekt för de mänskliga rättigheterna i konflikttrabbade områden

7. **Risken för grova kränkningar av de mänskliga rättigheterna är förhöjd i konflikttrabbade områden, och stater bör bidra till att säkerställa att företag som är verksamma i sådana miljöer inte är inblandade i sådana kränkningar, inbegripet genom att**
- a) **så tidigt som möjligt sätta sig i förbindelse med företagen för att hjälpa dem att identifiera, förhindra och begränsa de människorättsrelaterade riskerna av deras verksamhet och affärsförbindelser.**
 - b) **ge företagen lämpligt stöd så att de kan bedöma och åtgärda de förhöjda riskerna för kränkningar, och ägna särskild uppmärksamhet åt både könsrelaterat våld och sexuellt våld.**
 - c) **inte ge företag som är inblandade i grova kränkningar av mänskliga rättigheter offentligt stöd och offentlig service om de vägrar att samarbeta för att komma till rätta med situationen.**
 - d) **säkerställa att gällande riktlinjer, lagstiftning, regleringar och åtgärder för att säkerställa efterlevnaden av dessa är ändamålsenliga när det gäller att hantera risken för företags inblandning i grova kränkningar av de mänskliga rättigheterna.**

Kommentar

Vissa av de värsta kränkningarna av de mänskliga rättigheterna där företag är inblandade sker under en konflikt om kontrollen av territoriet, om resurser eller om själva makten – då systemet för de mänskliga rättigheterna inte kan förväntas fungera som avsett. Ansvarstagande företag söker allt oftare vägledning från stater om hur de kan undvika att bidra till kränkningar i dessa svåra situationer. Det behövs innovativa och praktiska tillvägagångssätt. Det är särskilt viktigt att vara

uppmärksam på risken för sexuellt och könsrelaterat våld, vilket är vanligt förekommande under konflikt.

Det är viktigt för alla stater att ta sig an problemen tidigt innan situationen på marken förvärras. I konflikttrabbade områden kanske inte "värdstaten" kan skydda de mänskliga rättigheterna som sig bör på grund av att de inte har effektiv kontroll över området. När multinationella företag är inblandade har därför deras "hemmastater" till uppgift att bistå såväl dessa företag som värdstaterna för att säkerställa att företaget inte är inblandade i kränkningar av de mänskliga rättigheterna. Grannstaterna kan ge annat viktigt stöd.

För att göra riktlinjerna mer samstämmiga och för att på lämpligt sätt bistå företagen i sådana situationer bör hemmastaterna få till stånd ett närmare samarbete mellan sina biståndsorgan, utrikes- och handelsministerier och institutioner för exportfinansiering i sina huvudstäder och inom sina ambassader, samt mellan dessa organ och värdregeringens aktörer. De bör även utveckla system för tidig varning så att regeringsorgan och företag informeras om problemen samt låta företagens underlåtenhet att samarbeta i dessa sammanhang vara förenade med lämpliga konsekvenser, inbegripet genom att inte ge eller upphöra med befintligt offentligt stöd eller offentlig service, eller om detta inte är möjligt, neka till detta i framtiden.

Stater bör göra företagen uppmärksamma på den förhöjda risken att dras in i grova kränkningar av de mänskliga rättigheterna i konflikttrabbade områden. De bör undersöka om riktlinjerna, lagstiftningen, regleringarna och åtgärderna för att säkerställa efterlevnaden av dessa på ett ändamålsenligt sätt svarar mot denna förhöjda risk, inbegripet genom bestämmelser om företagens konsekvensanalys (due diligence) när det gäller de mänskliga rättigheterna. När stater upptäcker brister bör de vidta lämpliga åtgärder för att komma till rätta med dem. Det kan bland annat röra sig om att föreskriva om civilrättsligt, administrativt eller straffrättsligt ansvar för företag som är etablerade eller verksamma inom det egna territoriet och/eller den egna jurisdiktionen och som begår eller bidrar till grova kränkningar av de mänskliga rättigheterna. Stater bör även överväga att ta hjälp av andra parter för att förebygga och motverka sådana kränkningar samt stödja ändamålsenliga kollektiva initiativ.

Alla dessa åtgärder gäller utöver staternas åtaganden enligt internationell humanitär rätt i väpnade konflikter och enligt internationell straffrätt.

Samstämmiga riktlinjer

8. Stater bör säkerställa att ministerier, myndigheter och andra statligt offentliga institutioner som utformar bestämmelser som får betydelse för hur företagen uppträder är medvetna om och iakttar statens åtaganden när det gäller de mänskliga rättigheterna i sina respektive uppdrag, inbegripet genom att ge dem relevant information, utbildning och stöd.

Kommentar

Det finns ingen oundviklig motsättning mellan staters åtaganden när det gäller de mänskliga rättigheterna och de lagar och riktlinjer som de utarbetar och som får betydelse för hur företagen uppträder. Men stater måste emellanåt göra svåra avvägningar för att jämka samman olika behov i samhället. För att åstadkomma rätt balans behöver staterna angripa agendan företag och mänskliga rättigheter på bred front, för att säkerställa att de nationella riktlinjerna är samstämmiga såväl vertikalt som horisontellt.

Med vertikalt samstämmiga riktlinjer avses att staterna har nödvändiga riktlinjer, lagar och system för att fullgöra sina internationella åtaganden när det gäller de mänskliga rättigheterna. Med horisontellt samstämmiga riktlinjer avses att stödja och rusta ministerier och myndigheter, på både nationell och regional nivå, som utformar bestämmelser som får betydelse för hur företagen uppträder – inbegripet dem som ansvarar för associationsrätt och regleringar av värdepapper, investeringar, exportkrediter och försäkringar, handel och arbetsrätt – så att de är informerade om och kan handla på ett sätt som är förenligt med regeringarnas åtaganden när det gäller de mänskliga rättigheterna.

9. Stater bör upprätthålla ett nationellt politiskt handlingsutrymme så att de kan fullgöra sina internationella åtaganden när det gäller de mänskliga rättigheterna när de försöker uppnå sina näringspolitiska mål med andra stater eller företag, till exempel genom överenskommelser eller avtal om investering.

Kommentar

Ekonomiska avtal som har ingåtts av stater, antingen med andra stater eller med företag – till exempel bilaterala investeringsavtal, frihandelsavtal eller kontrakt om investeringsprojekt – ger ekonomiska möjligheter för stater. Men de kan även påverka regeringarnas nationella politiska handlingsutrymme. Villkoren i internationella investeringsavtal kan till exempel inskränka staters möjlighet att till fullo tillämpa ny lagstiftning om mänskliga rättigheter eller innebära att de riskerar att bli bundna av en internationell skiljedom om de gör det. Stater bör därför säkerställa att rätten att utforma riktlinjer och regleringar till skydd för de mänskliga rättigheterna i tillräcklig utsträckning kvarstår i villkoren i sådana avtal, när nödvändigt investeringskydd ges.

10. När stater agerar som medlemmar av multilaterala institutioner som behandlar näringslivsfrågor bör de

a) försöka se till att dessa institutioner varken inskränker medlemsstaternas möjlighet att fullgöra sina skyldigheter att skydda eller hindrar företagen från att respektera de mänskliga rättigheterna.

b) uppmuntra dessa institutioner att, inom sina respektive uppdrag och möjligheter, främja företagens respekt för de mänskliga rättigheterna och, vid behov, hjälpa stater att fullgöra sina skyldigheter att skydda befolkningen mot företags kränkningar av de mänskliga rättigheterna, inbegripet genom teknisk hjälp, kunskapsuppbyggnad och medvetandegörande.

c) utgå från dessa vägledande principer för att skapa en gemensam förståelse och främja en internationell samverkan för att hantera problematiken kring företag och mänskliga rättigheter.

Kommentar

Mer samstämmiga riktlinjer behövs också internationellt, inbegripet när stater deltar i multilaterala institutioner som behandlar näringslivsfrågor, som internationella handels- och finansinstitut. Staternas internationella åtaganden när det gäller de mänskliga rättigheterna kvarstår när de deltar i sådana institutioner.

Kunskapsuppbyggnad och medvetandegörande genom sådana institutioner kan ha en avgörande roll när det gäller att hjälpa alla stater att fullgöra sina skyldigheter att skydda, inbegripet genom att göra det möjligt att utbyta information om svårigheter och exempel på framgångsrikt arbete. På så sätt främjas mer konsekventa tillvägagångssätt.

Genom kollektiva åtgärder via multilaterala institutioner kan stater få hjälp med att skapa goda och likvärdiga förutsättningar när det gäller företagens respekt för de mänskliga rättigheterna, men då måste de som är på efterkälken göra bättre ifrån sig. Samarbete mellan stater, multilaterala institutioner och andra berörda parter kan också vara av betydelse.

Dessa vägledande principer utgör en gemensam referenspunkt i detta avseende och kan tjäna som grund för att skapa en kombination av flera olika positiva effekter utifrån alla relevanta berörda parter respektive roller och ansvar.

II. Företagets ansvar att respektera de mänskliga rättigheterna

A. Grundläggande principer

11. Företag ska respektera de mänskliga rättigheterna. Detta innebär att de ska undvika att kränka andras mänskliga rättigheter och bör åtgärda en negativ påverkan på mänskliga rättigheter som de är inblandade i.

Kommentar

Ansvar att respektera de mänskliga rättigheterna är en global standard för hur företagen förväntas uppträda var de än bedriver sin verksamhet. Ansvar gällande oberoende av staternas förmåga och/eller vilja att fullgöra sina egna skyldigheter i fråga om mänskliga rättigheter, och innebär inte att företagen på något sätt fråntas dessa skyldigheter. Och det gäller utöver nationella lagar och andra författningar till skydd för de mänskliga rättigheterna som företagen förväntas följa.

Med att åtgärda en negativ påverkan på de mänskliga rättigheterna avses att företagen ska vidta lämpliga åtgärder för att förhindra, begränsa och om så är lämpligt gottgöra

kränkningen.

Företag får göra andra åtaganden eller vidta andra åtgärder till stöd för och för att främja de mänskliga rättigheterna, som kan bidra till ett åtnjutande av rättigheterna. Dock kompenseras inte detta för en underlåtenhet att i all verksamhet respektera de mänskliga rättigheterna.

Företag bör inte undergräva staters möjligheter att fullgöra sina åtaganden när det gäller de mänskliga rättigheterna, inbegripet genom att vidta åtgärder som skulle kunna påverka rättsprocesserna.

12. De mänskliga rättigheter som företagen förväntas respektera är de internationellt erkända mänskliga rättigheterna – och då avses, som ett minimum, de mänskliga rättigheter som kommer till uttryck i International Bill of Human Rights och principerna om de grundläggande rättigheterna enligt Internationella arbetsorganisationens deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet.

Kommentar

Ansvar att respektera gäller alla dessa rättigheter, eftersom företag kan ha en påverkan på i stort sett alla internationellt erkända mänskliga rättigheter. I praktiken finns det i vissa branscher eller miljöer en större risk att somliga mänskliga rättigheter inte respekteras än andra, och dessa bör då ägnas större uppmärksamhet. Detta kan emellertid förändras, så alla mänskliga rättigheter bör bevakas fortlöpande.

De mest centrala internationellt erkända mänskliga rättigheterna ingår i International Bill of Human Rights (som består av Allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna och de viktigaste instrumenten genom vilka de har kodifierats: Internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter och Internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter), tillsammans med principerna om grundläggande rättigheter i de åtta mest centrala ILO-konventionerna enligt deklarationen om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet. Ovanstående utgör de riktmärken som andra samhällsaktörer tar till utgångspunkt för bedömningen av företagens påverkan på de mänskliga rättigheterna. Företagens ansvar att respektera de mänskliga rättigheterna skiljer sig från frågor som rör rättsligt ansvar och verkställighet, som till stor del fastställs genom bestämmelser i nationell lagstiftning i respektive rättsordning.

Beroende på omständigheterna kan företagen behöva överväga ytterligare normer. Företagen bör till exempel ägna särskild uppmärksamhet åt personer som tillhör en viss grupp eller befolkning om de riskerar att kränka deras mänskliga rättigheter. Förenta nationernas instrument har i detta avseende vidareutvecklats när det gäller rättigheter för ursprungsbefolkningar, kvinnor, personer som tillhör en nationell eller etnisk, religiös och språklig minoritet, barn, personer med funktionsnedsättning och migrerande arbetare och deras familjer. Företagen bör vidare respektera normerna enligt den internationella humanitära rätten i situationer av väpnad konflikt.

13. Företagens ansvar att respektera de mänskliga rättigheterna innebär att de ska

a) undvika att orsaka eller bidra till en negativ påverkan på de mänskliga rättigheterna genom sin egen verksamhet och åtgärda sådan påverkan om den uppstår.

b) försöka förhindra eller begränsa en negativ påverkan på de mänskliga rättigheterna som genom affärsförbindelserna står i direkt samband med företagets verksamhet, produkter eller tjänster, även om de inte själva har bidragit till denna negativa påverkan.

Kommentar

Företag kan vara inblandade i en negativ påverkan på de mänskliga rättigheterna antingen genom sin egen verksamhet eller som ett resultat av sina affärsförbindelser med andra parter. Vägledande princip 19 innehåller mer information om hur företagen bör hantera dessa situationer. I dessa vägledande principer avses med ett företags verksamhet både handlingar och underlåtenhet och med affärsförbindelser avses förbindelser med affärspartner, verksamheter i värdekedjan och all annan icke-statlig eller statlig verksamhet som är direkt kopplad till företagets verksamhet, produkter eller tjänster.

14. Företagens ansvar att respektera de mänskliga rättigheterna gäller för alla företag, oavsett storlek, bransch, i vilken miljö verksamheten bedrivs, ägarförhållande och struktur. På vilket sätt företagen fullgör detta ansvar kan ändå variera beroende på dessa faktorer och beroende på hur pass allvarlig företagets negativa påverkan på de mänskliga rättigheterna är.

Kommentar

Hur företag fullgör sitt ansvar att respektera de mänskliga rättigheterna kommer att stå i proportion till, bland annat, dess storlek. Små och medelstora företag kan ha sämre möjligheter och mer informella processer och ledningsstrukturer än större företag, så deras respektive riktlinjer och processer kommer att skilja sig åt. Men vissa små och medelstora företag kan ha en allvarlig negativ påverkan på de mänskliga rättigheterna, vilket kommer att kräva åtgärder som motsvarar denna påverkan oavsett dess storlek. Hur pass allvarlig den negativa påverkan är kommer att bedömas utifrån dess omfattning, utsträckning och om den går att rätta till. Hur ett företag fullgör sitt ansvar att respektera de mänskliga rättigheterna kan även variera beroende på om, och i vilken utsträckning, verksamheten bedrivs genom en koncern eller enskilt. Ansvaret att respektera de mänskliga rättigheterna gäller emellertid fullt ut och på lika villkor för alla företag.

15. För att fullgöra sitt ansvar att respektera de mänskliga rättigheterna bör företagen ha riktlinjer och processer som är lämpliga med hänsyn till storlek och övriga omständigheter, inbegripet

a) ett policyåtagande att fullgöra ansvaret att respektera de mänskliga rättigheterna.

b) en process för att genomföra en konsekvensanalys (due diligence) när det gäller de mänskliga rättigheterna för att identifiera, förhindra, begränsa och redogöra för hur de åtgärdar en påverkan på de mänskliga rättigheterna.

c) processer för att göra det möjligt att gottgöra en negativ påverkan på de mänskliga rättigheterna som de orsakar eller bidrar till.

Kommentar

Företag behöver känna till och visa att de respekterar de mänskliga rättigheterna. De kan inte göra detta om de inte har särskilda riktlinjer och processer på plats. I principerna 16–24 finns mer information om detta.

B. Ansvaret i praktiken

Policyåtagande

16. **Som utgångspunkt för att förankra ansvaret att respektera de mänskliga rättigheterna bör företagen uttrycka sitt åtagande att fullgöra detta ansvar i en policyförklaring som**
- a) **är godkänd på den högsta nivån i företaget,**
 - b) **bygger på relevant intern och/eller extern expertis,**
 - c) **fastställer företagets förväntningar på personal, affärsförbindelser och andra parter som är direkt kopplade till företagets verksamhet, produkter eller tjänster när det gäller de mänskliga rättigheterna,**
 - d) **är allmänt tillgänglig och har internt och externt delgetts all personal, alla affärsförbindelser och andra relevanta parter,**
 - e) **avspeglas i företagets förehavanden så att den kan förankras i hela företaget.**

Kommentar

Begreppet "förklaring" används allmänt för att beskriva vilka metoder ett företag använder för att offentligt berätta om sitt ansvar, sina åtaganden och sina förväntningar.

Vilka sakkunskaper som krävs för att säkerställa att policyförklaringen innehåller adekvat information kommer att variera beroende på hur komplex verksamheten är. Sakkunskaperna kan komma från olika källor, från trovärdiga källor på webben och skriftliga källor till samråd med erkända experter.

Åtagandeförklaringen bör offentliggöras. Den bör aktivt delges verksamheter som företaget har kontraktsförhållanden med, andra som är direkt kopplade till verksamheten, däribland statliga säkerhetsstyrkor, investerare, och om verksamheten utgör en betydande risk för att de mänskliga rättigheterna kan komma att kränkas, de personer som kan utsättas för kränkningen.

I den interna delgivningen av förklaringen och relaterade riktlinjer och förfaranden bör det klart och tydligt framgå var gränserna går och hur systemet ser ut för ansvarsutkrävande, och personal med relevanta funktioner inom företaget bör få

nödvändig utbildning.

På samma sätt som stater bör verka för samstämmiga riktlinjer behöver företag sträva efter samstämmighet mellan ansvaret att respektera de mänskliga rättigheterna och riktlinjer och förfaranden som gäller för sin verksamhet och sina förbindelser ur ett bredare perspektiv. Detta bör innefatta, till exempel, riktlinjer och förfaranden som anger ekonomiska och andra prestationsinriktade incitament för personalen, upphandlingsrutiner och påverkansarbete där de mänskliga rättigheterna står på spel.

Genom dessa och andra lämpliga metoder bör policyförklaringen förankras hela vägen från högsta nivån till övrig personal i företaget, som annars kan agera utan att vara medveten om eller utan att ta hänsyn till de mänskliga rättigheterna.

Konsekvensanalys (due diligence) när det gäller de mänskliga rättigheterna

17. Företagen bör genomföra en konsekvensanalys (due diligence) när det gäller de mänskliga rättigheterna för att identifiera, förhindra, begränsa och redogöra för hur de åtgärdar sin negativa påverkan på de mänskliga rättigheterna. Processen bör innefatta att bedöma faktisk och potentiell påverkan på de mänskliga rättigheterna, att införliva och agera utifrån dessa iakttagelser, att följa upp vidtagna åtgärder och kommunicera vilka åtgärder som vidtas.

Konsekvensanalysen (due diligence) när det gäller de mänskliga rättigheterna

a) bör omfatta negativ påverkan på de mänskliga rättigheterna som företaget kan orsaka eller bidra till genom den egna verksamheten eller som genom affärsförbindelserna kan vara direkt kopplad till verksamheten, produkterna eller tjänsterna.

b) kommer att variera i komplexitet utifrån företagets storlek, risken för allvarlig påverkan på de mänskliga rättigheterna och verksamheten i sig och den miljö i vilken verksamheten bedrivs.

c) bör göras fortlöpande eftersom riskerna förändras med tiden i takt med att företagets verksamhet och miljön i vilken den bedrivs utvecklas.

Kommentar

Denna princip anger ramen för en konsekvensanalys (due diligence) när det gäller de mänskliga rättigheterna, medan principerna 18–21 beskriver dess ingående delar.

Med risker när det gäller de mänskliga rättigheterna avses företagets potentiellt negativa påverkan på de mänskliga rättigheterna. Potentiellt negativ påverkan bör hanteras genom förhindrande eller begränsning, medan faktisk påverkan – sådan som redan har inträffat – bör gottgöras (princip 22).

En konsekvensanalys (due diligence) när det gäller de mänskliga rättigheterna kan ingå i de bredare riskhanteringssystemen, förutsatt att den sträcker sig längre än till att bara

identifiera och hantera materiella risker för själva företaget och inbegriper riskerna för rättighetsinnehavarna.

En konsekvensanalys (due diligence) när det gäller de mänskliga rättigheterna bör göras så tidigt som möjligt i utvecklingen av en ny verksamhet eller relation, om riskerna när det gäller de mänskliga rättigheterna kan öka eller begränsas redan när kontrakten eller andra avtal upprättas, och kan gå i arv genom sammanslagningar och förvärv.

När företag har ett stort antal verksamheter i sin värdekedja kan det vara oskäligt svårt att genomföra en konsekvensanalys (due diligence) i fråga om en negativ påverkan på de mänskliga rättigheterna för dem alla. I sådana fall bör företag identifiera allmänna områden där risken för negativ påverkan på de mänskliga rättigheterna är som störst, oavsett om det beror på miljön i vilken vissa leverantörer eller kunder bedriver sin verksamhet, verksamheten i sig, produkterna eller tjänsterna eller andra relevanta omständigheter. Företag bör prioritera dessa områden när de genomför en konsekvensanalys (due diligence) när det gäller de mänskliga rättigheterna.

Frågor om delaktighet kan uppkomma när ett företag bidrar till, eller anses bidra till, en negativ påverkan på de mänskliga rättigheterna som andra parter orsakar. Delaktighet har både en icke-rättslig och en rättslig mening. I den icke-rättsliga meningen kan företag uppfattas som "delaktiga" i en annan parts handlingar om de, till exempel, anses gynnas av en kränkning som den andra parten begår.

I den rättsliga meningen förbjuder de flesta nationella rättsordningar delaktighet i brott och flera föreskriver straffrättsligt ansvar för företag i dessa fall. Civilrättsliga förfaranden kan typiskt sett också inledas mot företaget om det misstänks för att ha bidragit till en skada, men dessa kan i sådana fall inte utformas i termer av mänskliga rättigheter. Enligt den samlade rättspraxisen från internationella brottmålsdomstolar innebär medhjälp att medvetet ge praktisk hjälp eller uppmuntran som är av avgörande betydelse för att brottet begås.

Genom att genomföra en konsekvensanalys (due diligence) när det gäller de mänskliga rättigheterna kan företagen få hjälp med att hantera risken för rättsliga anspråk riktade mot dem och visa att de vidtog alla rimliga åtgärder för att undvika inblandning i en påstådd kränkning av de mänskliga rättigheterna. Företagen som genomför en sådan konsekvensanalys (due diligence) bör emellertid inte ta för givet att de därmed, enbart på grund av detta, automatiskt och helt och hållet befrias från ansvar för att ha orsakat eller bidragit till kränkningar av de mänskliga rättigheterna.

18. När företagen analyserar riskerna när det gäller de mänskliga rättigheterna bör de identifiera och bedöma all faktisk eller potentiellt negativ påverkan på de mänskliga rättigheterna som de kan vara inblandade i antingen genom sin egen verksamhet eller som ett resultat av sina affärsförbindelser. Denna process bör

a) bygga på intern och/eller oberoende extern expertis inom mänskliga rättigheter,

b) innefatta meningsfulla samråd med grupper och andra relevanta personer som kan komma att drabbas och som anses lämpligt utifrån företagets storlek och verksamheten i sig och den miljö i vilken verksamheten bedrivs.

Kommentar

Det första steget när man genomför en konsekvensanalys (due diligence) när det gäller de mänskliga rättigheterna är att identifiera och bedöma hur den faktiska och potentiellt negativa påverkan på de mänskliga rättigheterna som ett företag kan vara inblandat i tar sig uttryck. Syftet är att förstå den specifika påverkan på specifika människor, utifrån den specifika miljö i vilken verksamheten bedrivs. Detta omfattar typiskt sett att bedöma människorättssituationen inför en föreslagen affärsverksamhet, om möjligt, att identifiera vilka som kan komma att drabbas, att sammanställa de relevanta normerna och frågorna när det gäller de mänskliga rättigheterna och att beräkna hur den föreslagna verksamheten och dithörande affärsförbindelser skulle kunna påverka de mänskliga rättigheterna negativt för dem som identifieras. I denna process bör företagen ägna särskild uppmärksamhet åt eventuell särskild påverkan på de mänskliga rättigheterna för personer som tillhör grupper eller befolkningar som är särskilt sårbara och som löper en förhöjd risk att bli marginaliserade och ta hänsyn till de olika risker som kvinnor och män kan vara utsatta för.

Processerna för att bedöma påverkan på de mänskliga rättigheterna kan ingå i andra processer som riskbedömningar eller bedömningar av de miljömässiga och sociala effekterna, men alla internationellt erkända mänskliga rättigheter bör ingå som referenspunkt, eftersom företagen potentiellt kan påverka i stort sett alla dessa rättigheter.

Eftersom människorättssituationer är dynamiska bör det med jämna mellanrum göras bedömningar av hur de mänskliga rättigheterna påverkas: inför en ny verksamhet eller förbindelse, inför viktiga beslut eller ändringar i verksamheten (t.ex. marknadstillträde, produktansering, ändrade riktlinjer eller viktiga förändringar i verksamheten), för att bemöta eller införa ändringar i den miljö i vilken verksamheten bedrivs (t.ex. tilltagande sociala spänningar) och regelbundet under hela verksamheten eller förbindelsen.

För att företagen korrekt ska kunna bedöma hur de påverkar de mänskliga rättigheterna bör de försöka förstå de potentiellt utsatta parternas belägenhet genom att rådgöra direkt med dem och i samband därmed ta hänsyn till språkproblem och andra potentiella hinder för effektiv delaktighet. I situationer där sådana samråd inte är möjliga bör företagen överväga andra alternativ som att rådgöra med tillförlitliga, oberoende experter, inbegripet människorättsförsvarare och andra representanter för det civila samhället.

Bedömningen av hur de mänskliga rättigheterna påverkas ska ligga till grund för nästa steg i konsekvensanalysprocessen (due diligence) när det gäller de mänskliga rättigheterna.

19. För att förhindra och begränsa en negativ påverkan på mänskliga rättigheter bör företagen införliva resultatet av påverkansbedömningarna i relevanta interna funktioner och processer och vidta lämpliga åtgärder.

a) För att införlivandet ska vara effektivt krävs det att

i) ansvaret för att hantera sådan påverkan läggs på lämplig nivå och funktion inom företaget.

ii) internt beslutsfattande, budgetfördelningar och översynsprocesser gör det möjligt att effektivt bemöta en sådan påverkan.

b) Vilka åtgärder som är lämpliga kommer att variera beroende på

i) om företaget orsakar eller bidrar till en negativ påverkan, eller om det är inblandat enbart på grund av att påverkan är direkt kopplad till verksamheten, produkterna eller tjänsterna genom en affärsförbindelse.

ii) i vilken utsträckning företaget har tillräckligt inflytande för att kunna hantera den negativa påverkan.

Kommentar

Ett horisontellt införlivande i hela företaget av särskilda resultat från bedömningen hur de mänskliga rättigheterna påverkas kan endast bli effektivt om dess policyåtagande i fråga om mänskliga rättigheter har förankrats inom alla relevanta verksamhetsfunktioner. Detta krävs för att säkerställa att resultatet från bedömningen har uppfattats korrekt, tillmätts betydelse och genomförts.

I bedömningen av hur de mänskliga rättigheterna påverkas kommer företagen att ha undersökt både faktisk och potentiellt negativ påverkan. Potentiell påverkan bör förhindras eller begränsas genom det horisontella införlivandet av resultaten i hela företaget, medan faktisk påverkan – sådan som redan har inträffat – bör gottgöras (princip 22).

När ett företag orsakar eller kan orsaka en negativ påverkan på mänskliga rättigheter bör företaget vidta nödvändiga åtgärder för att upphöra med eller förhindra denna.

När ett företag bidrar eller kan bidra till en negativ påverkan på mänskliga rättigheter bör det vidta nödvändiga åtgärder för att upphöra med eller förhindra detta och använda sitt inflytande till att i största möjliga utsträckning begränsa ytterligare påverkan. Det anses föreligga ett inflytande om företaget har möjlighet att åstadkomma en förändring av den verksamhet som orsakar skadan.

Om ett företag inte har bidragit till en negativ påverkan på de mänskliga rättigheterna, men då denna trots det är direkt kopplad till verksamheten, produkterna eller tjänsterna genom en affärsförbindelse med annan verksamhet är situationen mer invecklad. Bland de faktorer som kan komma i fråga vid bedömning av lämplig åtgärd i sådana situationer är företagets inflytande över berörd verksamhet, hur viktig förbindelsen är för företaget, kränkningens allvarlighetsgrad och om upphörandet av förbindelsen med verksamheten i sig skulle få en negativ påverkan på mänskliga rättigheter.

Ju mer invecklad situationen och dess inverkan på mänskliga rättigheter är, desto större anledning är det för företaget att be oberoende experter om råd för att bestämma hur man ska bemöta detta.

Om företaget genom sitt inflytande kan förhindra eller begränsa den negativa påverkan ska företaget använda sitt inflytande till det. Om det inte har något inflytande kan det finnas sätt för företaget att öka det. Inflytandet kan ökas genom att, till exempel, erbjuda kunskapsuppbyggnad eller andra incitament till berörd verksamhet eller att samarbeta med andra aktörer.

I vissa situationer har företaget inte tillräckligt med inflytande för att förhindra eller begränsa en negativ påverkan och kan heller inte öka sitt inflytande. I sådant fall bör

företaget överväga att upphöra med förbindelsen och då ta hänsyn till trovärdiga bedömningar av potentiellt negativ påverkan på de mänskliga rättigheterna som detta kan leda till.

När förbindelsen är "mycket viktig" för företaget innebär ett upphörande av den ytterligare utmaningar. En förbindelse kan anses mycket viktig om den förser företaget med en produkt eller tjänst som är nödvändig för verksamheten och för vilken det inte finns några rimliga alternativ. I sådant fall måste också allvarlighetsgraden av den negativa påverkan på de mänskliga rättigheterna beaktas: ju allvarligare kränkningen är, desto snabbare kommer företaget att behöva se en förändring innan det fattar ett beslut om huruvida det ska upphöra med förbindelsen. Så länge som kränkningen fortgår och företaget behåller förbindelsen bör det i vart fall kunna visa vad det gör för att begränsa påverkan och vara berett att acceptera alla konsekvenser – att förlora i anseende, ekonomiska eller rättsliga – av den fortsatta förbindelsen.

20. För att kontrollera om den negativa påverkan på de mänskliga rättigheterna åtgärdas bör företagen följa upp hur pass effektivt företagets bemötande av den är. Uppföljningen bör

a) baseras på lämpliga kvalitativa och kvantitativa indikatorer.

b) stödja sig på återkoppling från både interna och externa källor, inbegripet utsatta parter.

Kommentar

Det är nödvändigt med uppföljning för att ett företag ska få reda på om riktlinjerna när det gäller de mänskliga rättigheterna tillämpas på bästa sätt, om det på ett effektivt sätt har bemött den identifierade påverkan på de mänskliga rättigheterna och för att det ska kunna arbeta mot ständiga förbättringar.

Företag bör särskilt rikta in sig på att följa upp hur effektivt de bemöter påverkan i förhållande till personer som tillhör grupper eller befolkningar som är särskilt sårbara eller som löper en förhöjd risk att bli marginaliserade.

Uppföljningen bör införlivas i de relevanta processerna för internrapportering. Företag kan använda verktyg som redan används i samband med andra frågor. Det kan till exempel röra sig om resultatkontrakt och -granskningar samt undersökningar och revisioner, och företaget bör använda uppgifter uppdelade på kön när detta är relevant. Mekanismer för klagomål på företagsnivå kan också ge viktig återkoppling om hur effektivt företaget har genomfört sin konsekvensanalys (due diligence) när det gäller de mänskliga rättigheterna från dem som direkt berörs (se princip 29).

21. Företagen bör kunna redogöra för hur de hanterar sin påverkan på de mänskliga rättigheterna och bör vara beredda att kommunicera detta externt, särskilt när kränkningen rapporteras av en utsatt part eller för en utsatt parts räkning. Företag vars verksamhet i sig eller den miljö i vilken det verkar innebär en risk för allvarlig påverkan på de mänskliga rättigheterna bör formellt rapportera om hur de kommer till rätta med den. I samtliga fall bör kommunikationen

a) stå i paritet med företagets påverkan på de mänskliga rättigheterna när det gäller form och frekvens och vara tillgänglig för de tilltänkta målgrupperna.

b) ge tillräcklig information för att man ska kunna utvärdera om ett företag på ett korrekt sätt har bemött sin påverkan på de mänskliga rättigheterna i fråga.

c) i sin tur inte innebära några risker för utsatta parter och personal eller för att legitima krav på affärshemligheter kan komma att röjas.

Kommentar

Ansvar att respektera de mänskliga rättigheterna kräver att företag har riktlinjer och processer genom vilka de både får kännedom om och i praktiken kan visa att de respekterar de mänskliga rättigheterna. I företagets arbete att visa att de respekterar de mänskliga rättigheterna ingår kommunikation och att ge presumtivt utsatta personer eller grupper och andra relevanta parter ett visst mått av insyn och möjlighet till ansvarsutkrävande.

Kommunikationen kan ta sig olika uttryck, däribland personliga möten, webbdialoger, samråd med utsatta parter och formella offentliga rapporter. Den formella rapporteringen håller i sig på att utvecklas, från traditionella årsredovisningar och rapporter om ansvarsfullt företagande/hållbarhet, till att omfatta uppdateringar på webben och integrerade finansiella och icke-finansiella rapporter.

Företagen förväntas formellt rapportera när det föreligger en risk för allvarlig påverkan på de mänskliga rättigheterna, oavsett om detta beror på verksamheten i sig eller den miljö i vilken verksamheten bedrivs. I rapporteringen bör ingå ämnen och indikatorer som rör hur företaget identifierar och hanterar en negativ påverkan på de mänskliga rättigheterna. En oberoende granskning av rapporteringen om de mänskliga rättigheterna kan stärka dess innehåll och trovärdighet. Branschspecifika indikatorer kan ge ytterligare användbar information.

Gottgörelse

22. När företag kommer fram till att de har orsakat eller bidragit till en negativ påverkan bör de enskilt eller genom samarbete gottgöra kränkningen genom legitima processer.

Kommentar

Även om företag har de bästa riktlinjerna och förfarandena kan det orsaka eller bidra till en negativ påverkan på de mänskliga rättigheterna som det inte förutsåg eller kunnat förhindra.

När ett företag kommer fram till att så är fallet, oavsett om det sker genom sin

konsekvensanalysprocess (due diligence) när det gäller de mänskliga rättigheterna eller på annat sätt, kräver ansvaret att respektera de mänskliga rättigheterna att företaget aktivt deltar för att rätta till situationen, antingen själva eller i samarbete med andra aktörer. Mekanismer för klagomål på företagsnivå för personer som kan komma att drabbas av företagets verksamhet kan vara ett effektivt sätt att möjliggöra upprättelse om de uppfyller vissa kriterier, i enlighet med princip 31.

När en negativ påverkan har inträffat som företaget inte har orsakat eller bidragit till, men som genom en affärsförbindelse är direkt kopplad till dess verksamhet, produkter eller tjänster kräver ansvaret att respektera de mänskliga rättigheterna inte att företaget på egen hand måste gottgöra kränkningen, men de kan ta på sig en roll i detta.

Vissa situationer, särskilt vid påstådd brottslighet, kommer normalt att kräva samarbete med rättsliga instanser.

Ytterligare vägledning om mekanismer som kan användas för att rätta till situationen, inbegripet när påståenden om negativ påverkan på de mänskliga rättigheterna bestrids, ingår i kapitel III om möjlighet att få sin sak prövad.

Olika situationer

23. Företag bör i alla situationer

- a) följa alla tillämpliga lagar och respektera internationellt erkända mänskliga rättigheter, var de än bedriver sin verksamhet.**
- b) sträva efter att efterleva principerna i de internationellt erkända mänskliga rättigheterna när de står inför motstridiga krav.**
- c) behandla risken att orsaka eller bidra till grova kränkningar av de mänskliga rättigheterna som en fråga om lagenlighet var de än bedriver sin verksamhet.**

Kommentar

Även om situationen i vissa länder och lokalt kan påverka de risker som är förknippade med ett företags verksamhet och affärsförbindelser när det gäller de mänskliga rättigheterna har alla företag samma ansvar att respektera de mänskliga rättigheterna var de än bedriver sin verksamhet. När den inhemska situationen gör det omöjligt att till fullo leva upp till detta ansvar förväntas företagen att respektera principerna i de internationellt erkända mänskliga rättigheterna i största möjliga utsträckning i situationen och att visa vad de gör i detta avseende.

I vissa miljöer, som konfliktdrabbade områden, kan riskerna öka för att företag blir indragna i grova kränkningar av de mänskliga rättigheterna som begås av andra aktörer (till exempel säkerhetsstyrkor). Företag bör behandla denna risk som en fråga om lagenlighet, mot bakgrund av företagens potentiellt ökade rättsliga ansvar till följd av extraterritoriella civilrättsliga anspråk, och till följd av införlivandet av bestämmelserna i Romstadgan för Internationella brottmålsdomstolen i rättsordningar som föreskriver om

straffansvar för företag. Bolagschefer och anställda kan dessutom bli föremål för individuellt straffansvar för handlingar som bedöms utgöra grova kränkningar av de mänskliga rättigheterna.

I komplexa miljöer som dessa bör företagen säkerställa att de inte försvårar situationen. Vid bedömningen av hur företagen på bästa sätt ska bemöta situationen är det viktigt att de inte bara använder intern kompetens och samråd mellan olika funktioner inom företaget, utan även rådgör med externa tillförlitliga, oberoende experter, inbegripet från regeringar, det civila samhället, nationella människorättsinstitutioner och relevanta flerpartsinitiativ.

24. När det är nödvändigt att prioritera åtgärder för att hantera en faktisk eller potentiellt negativ påverkan på de mänskliga rättigheterna bör företagen först försöka förhindra och begränsa den som är mest allvarlig eller då ett fördröjt bemötande skulle innebära att det inte går att rätta till situationen.

Kommentar

Företag bör åtgärda all sin negativa påverkan på de mänskliga rättigheterna, men det kanske inte alltid är möjligt att göra det samtidigt. I avsaknad av särskild rättslig vägledning bör företagen, om det är nödvändigt att prioritera, börja med den påverkan på de mänskliga rättigheterna som skulle bli mest allvarlig, och vara medvetna om att ett fördröjt bemötande kan leda till att det inte går att rätta till kränkningen. Allvarlighetsgraden är inte absolut i detta sammanhang, utan ska jämföras med annan påverkan på de mänskliga rättigheterna som företaget har identifierat.

III. Möjlighet att få sin sak prövad

A. Grundläggande principer

25. I staternas skyldighet att skydda befolkningen mot företagsrelaterade kränkningar av de mänskliga rättigheterna ingår att de ska vidta lämpliga åtgärder för att, genom lagstiftning eller genom rättsliga, administrativa eller andra lämpliga förfaranden, säkerställa att de som har utsatts för sådana kränkningar som inträffar inom det egna territoriet och/eller den egna jurisdiktionen har en möjlighet att få sin sak prövad på ett effektivt sätt.

Kommentar

Om inte stater vidtar lämpliga åtgärder för att utreda, straffa och gottgöra företagsrelaterade kränkningar av de mänskliga rättigheterna när dessa inträffar kan statens skyldighet att skydda försvagas eller till och med sakna värde.

Möjligheten att få sin sak prövad på ett effektivt sätt avser såväl förfarande som innehåll. De möjligheter till prövning som erbjuds genom de klagomålsmekanismer som tas upp i detta avsnitt kan till sitt innehåll ta en mängd olika uttryck vars syfte, i stort sett, är att motverka kränkningar eller att lämna upprättelse för en kränkning. Upprättelsen kan ske i form av ursäkter, återställande, återupprättelse, ekonomiskt eller ideellt skadestånd och straffåtgärder (antingen straffrättsliga eller administrativa som böter) samt skadeprevention genom till exempel förelägganden eller garantier om att kränkningen inte ska upprepas. Förfaranden som gör det möjligt att få sin sak prövad bör vara opartiska, och det får inte förekomma någon korruption eller några politiska och andra försök att påverka utgången.

Med klagomål avses i dessa vägledande principer en upplevd orättvisa som framkallar en persons eller en grups känsla av att ha blivit berövad en rättighet, som kan ha sin grund i lag, avtal, uttryckliga eller underförstådda löften, sedvana eller den allmänna rättsuppfattningen på den plats där den inträffar. Begreppet klagomålsmekanism används för alla rutinemässiga allmänna och enskilda processer i och utanför domstol, genom vilka klagomål om företagsrelaterade kränkningar av de mänskliga rättigheterna kan tas upp och upprättelse kan lämnas.

Allmänna klagomålsmekanismer kan förvaltas av en statlig myndighet eller ett statligt organ eller av ett självständigt organ med lagstadgat eller konstitutionellt uppdrag. De kan hållas i eller utanför domstol. I vissa mekanismer medverkar de utsatta direkt för att få sin sak prövad, i andra begär en mellanhand upprättelse för deras räkning. Det kan röra sig om bland annat domstolar (för såväl straffrättsliga som civilrättsliga förfaranden), arbetsdomstolar, nationella människorättsinstitutioner, nationella kontaktpunkter enligt OECD:s riktlinjer för multinationella företag, många ombudsmänsfunktioner och statliga klagomålsfunktioner.

För att säkerställa möjligheten att få sin sak prövad vid företagsrelaterade kränkningar av de mänskliga rättigheterna krävs det även att stater bidrar till att öka allmänhetens medvetenhet om och förståelse för dessa mekanismer, hur man får tillgång till dem och om det finns någon hjälp att få (ekonomisk eller av expert) om man använder sig av dem.

Allmänna klagomålsmekanismer i och utanför domstol bör utgöra grunden för ett mer heltäckande upprättsesystem. Inom ett sådant system kan klagomålsmekanismer på företagsnivå erbjuda en möjlighet till prövning och tvistlösning i ett tidigt skede. Allmänna mekanismer och mekanismer på företagsnivå kan i sin tur kompletteras eller förstärkas genom funktionerna för gottgörelse i gemensamma initiativ och de internationella och regionala människorättsmekanismerna. Ytterligare vägledning om dessa mekanismer finns i vägledande principerna 26–31.

B. Prövningen i praktiken

Allmänna rättsliga mekanismer

26. Stater bör vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa att de inhemska rättsliga mekanismerna på ett effektivt sätt hanterar företagsrelaterade kränkningar av de mänskliga rättigheterna och de bör överväga hur de kan minska rättsliga, praktiska och andra relevanta hinder som kan leda till att möjligheten att få sin sak prövad omintetgörs.

Kommentar

För att säkerställa möjligheten att få sin sak prövad är det mycket viktigt att de rättsliga mekanismerna är effektiva. En förutsättning för att komma till rätta med företagsrelaterade kränkningar av de mänskliga rättigheterna är att de rättsliga mekanismerna är opartiska, inte låter sig påverkas och kan garantera en rättssäker process.

Stater bör säkerställa att de inte ställer upp hinder som innebär att legitima fall inte kan tas upp i domstol då det är möjligt att få sin sak prövad rättsligt eller om det inte finns några alternativa forum för att få sin sak prövad på ett effektivt sätt. De bör även säkerställa att rättvisan får ha sin gång och att den inte förhindras genom otillbörlig påverkan av rättsprocessen och att domstolar står fria från ekonomiska eller politiska påtryckningar från andra statliga företrädare och från privata aktörer samt att människorättsförsvarares legitima och fredliga arbete inte försvåras.

Exempel på rättsliga hinder som kan innebära att legitima fall avseende företagsrelaterade kränkningar av de mänskliga rättigheterna inte tas upp till prövning:

- Det sätt som det rättsliga ansvaret enligt nationell straff- och civilrätt är fördelat på medlemmarna av en företagsgrupp gör det möjligt att undvika att ansvar utkrävs.
- Då klaganden inte får sin sak prövad i en värdstat och inte kan få den prövad i hemmastatens domstolar oavsett vad klagomålet rör.
- Då vissa grupper, till exempel ursprungsbefolkningar och migranter, inte har samma rättsliga skydd som majoriteten av befolkningen när det gäller de mänskliga rättigheterna.

Exempel på praktiska och processuella hinder för möjligheten att få sin sak prövad:

- Kostnaderna för att öppna en process avskräcker inte bara från att ta upp ogrundade fall och/eller kan inte minskas till skäligen nivåer genom statligt stöd, "marknadsbaserade" mekanismer (till exempel rättsskyddsförsäkring och system för ombudsarvoden) eller på annat sätt.
- Klaganden har svårt att få rättsligt biträde, på grund av bristande resurser eller avsaknaden av andra incitament för jurister att ge klaganden råd inom detta område.
- Alternativen för att slå samman mål eller att tillåta företrädare i processen (som grupptalan och andra gemensamma förfaranden) är otillräckliga och detta innebär att enskilda klaganden inte får sin sak prövad på ett effektivt sätt.
- Åklagare saknar tillräckliga resurser, sakkunskaper och stöd för att leva upp till statens skyldigheter att utreda enskildas och företags inblandning i människorättsrelaterad brottslighet.

Många av dessa hinder är ett resultat av, eller försvåras av, den vanligt förekommande obalansen mellan parterna i klagomål om företagsrelaterade kränkningar av de mänskliga rättigheterna, till exempel ekonomiska resurser, tillgång till information och sakkunskap. Dessutom hindras ofta personer som tillhör grupper eller befolkningar som är särskilt sårbara eller som löper en förhöjd risk att marginaliseras även av kulturella, sociala, fysiska och ekonomiska skäl att få tillgång till, använda och dra nytta av dessa mekanismer, oavsett om det sker genom aktiv diskriminering eller som icke avsedda effekter av det sätt på vilket rättsliga mekanismer är utformade och fungerar. Särskild uppmärksamhet bör ägnas åt sådana grupper eller befolkningar och deras rättigheter och speciella behov i varje moment av prövningsprocessen: möjligheten att få sin sak prövad, förfarandena och utgången.

Allmänna klagomålsmekanismer utanför domstol

27. Stater bör, vid sidan av rättsliga mekanismer, kunna erbjuda effektiva och lämpliga klagomålsmekanismer utanför domstol som en del av ett heltäckande allmänt system för prövning av företagsrelaterade kränkningar av de mänskliga rättigheterna.

Kommentar

Lagstiftning, administrativa och andra mekanismer utanför domstol spelar en betydande roll som ett komplement och tillägg till rättsliga mekanismer. Även då de rättsliga systemen är effektiva och har tillräckligt med resurser kan de inte ta upp alla påstådda kränkningar. Rättslig prövning krävs inte alltid, och det är inte heller vad alla klaganden önskar.

Brister när det gäller möjligheten att pröva företagsrelaterade kränkningar av de mänskliga rättigheterna skulle kunna åtgärdas, när så är lämpligt, genom att utöka mandaten för befintliga mekanismer utanför domstol och/eller genom att lägga till nya mekanismer. Dessa kan vara inriktade på medling, leda till ett avgörande eller följa andra processer som är kulturellt lämpliga och förenliga med rättigheterna – eller utgöra en kombination av dessa – beroende på vilka frågor det rör sig om, eventuellt allmänintresse och parternas potentiella behov. För att säkerställa att de är effektiva bör de uppfylla de kriterier som anges i princip 31.

Nationella människorättsinstitutioner har i detta sammanhang en särskilt viktig uppgift. Liksom med rättsliga mekanismer bör stater överväga hur de ska hantera obalanser mellan parterna i företagsrelaterade kränkningar av de mänskliga rättigheterna och eventuella ytterligare hinder som innebär att personer som tillhör grupper eller befolkningar som är särskilt utsatta eller löper en förhöjd risk att marginaliseras inte kan få sin sak prövad.

Enskilda klagomålsmekanismer

28. Stater bör överväga hur de kan underlätta tillgången till effektiva enskilda klagomålsmekanismer som behandlar brister i företagens respekt för de mänskliga rättigheterna.

Kommentar

En kategori av enskilda klagomålsmekanismer är dem som administreras av ett företag, på egen hand eller tillsammans med berörda parter, av en branschförening eller av en grupp med flera parter. De hålls utanför domstol och kan leda till ett avgörande, vara inriktade på dialog eller använda andra processer som är kulturellt lämpliga och förenliga med rättigheterna. Dessa mekanismer kan erbjuda vissa fördelar, till exempel att det kan gå snabbare att få sin sak prövad och få upprättelse, lägre kostnader och/eller att de sträcker sig över nationella gränser.

En annan kategori är regionala och internationella människorättsorgan. Dessa har oftast behandlat klagomål om att stater har brustit i sina skyldigheter att respektera de mänskliga rättigheterna. Vissa har emellertid även behandlat klagomål om att en stat inte har levt upp till sin skyldighet att skydda befolkningen mot företags kränkningar av de mänskliga rättigheterna.

Stater kan bidra till att öka medvetenheten om, eller på annat sätt underlätta tillgången till, sådana alternativ, vid sidan av de mekanismer som staterna tillhandahåller.

29. För att klagomål ska kunna hanteras i ett tidigt skede och gottgöras direkt, bör företag inrätta eller delta i effektiva klagomålsmekanismer på företagsnivå för enskilda personer och samhällen som kan påverkas negativt.

Kommentar

Enskilda personer och samhällen som kan påverkas negativt av ett företag kan direkt använda klagomålsmekanismerna på företagsnivå. De administreras typiskt sett av företag, på egen hand eller i samverkan med andra, inbegripet relevanta berörda parter. Prövningen kan också överlämnas till en extern expert eller ett externt organ som parterna kommer överens om. Dessa mekanismer kräver inte att klaganden först använder sig av andra prövningsmöjligheter. Företaget kan vara direkt delaktigt i bedömningen av frågorna och i upprättelsen för eventuell skada.

Klagomålsmekanismerna på företagsnivå fyller två huvudfunktioner när det gäller företagets ansvar att respektera de mänskliga rättigheterna.

- Först och främst kan de bidra till att en negativ påverkan på de mänskliga rättigheterna upptäcks som en del av företagets fortlöpande konsekvensanalys (due diligence) när det gäller de mänskliga rättigheterna. De som berörs direkt av företagets verksamhet får på detta sätt en kanal för att ta upp frågor om de anser sig vara eller komma att bli negativt påverkade. Genom att analysera trender och mönster i klagomålen kan företag även identifiera systematiska problem och anpassa sin praxis därefter.

- För det andra gör dessa mekanismer det möjligt att i ett tidigt skede komma till rätta med missförhållandena, när de väl har identifierats, och att gottgöra en negativ påverkan direkt av företaget. Därmed minskas risken för att bristerna förvärras och att missförhållandena ökar.

I dessa mekanismer behöver inte en kränkning av de mänskliga rättigheterna ha ägt rum för att ett klagomål eller missförhållande ska tas upp. Syftet är snarare att identifiera berättigade farhågor hos personer som kan påverkas negativt. Om dessa farhågor inte identifieras och åtgärdas kan det leda till betydligt större tvister och kränkningar av de mänskliga rättigheterna.

För att klagomålsmekanismerna på företagsnivå ska vara effektiva i praktiken bör vissa kriterier vara uppfyllda (princip 31). Detta kan ske i många olika former av klagomålsmekanismer och beror på hur behoven ser ut i fråga om omfattning, resurser, sektor, kultur och andra parametrar.

Klagomålsmekanismerna på företagsnivå kan utgöra ett viktigt komplement till mer heltäckande processer med berörda parter och gemensamma förhandlingar, men kan inte ersätta någon av dem. De bör inte användas för att undergräva legitima fackföreningars roll när det gäller arbetsrättsrelaterade tvister, eller utesluta möjligheten att få sin sak prövad av klagomålsmekanismer i och utanför domstol.

30. Bransch- och flerpartsinitiativ och andra gemensamma initiativ med utgångspunkt i respekten för människorättsrelaterade standarder bör säkerställa att det finns effektiva klagomålsmekanismer att tillgå.

Kommentar

Människorättsrelaterade standarder ingår allt oftare i de åtaganden som görs av branschorgan, genom flerpartsinitiativ och andra gemensamma initiativ, i form av uppförandekoder, krav på hur resultatet ska presenteras, globala ramavtal mellan fackföreningar och multinationella företag och liknande.

I sådana gemensamma initiativ bör det säkerställas att det finns effektiva mekanismer, genom vilka berörda parter eller deras legitima företrädare kan föra fram sin sak när de anser att åtagandena i fråga inte har fullgjorts. Initiativens legitimitet kan ifrågasättas om sådana mekanismer inte finns. Mekanismerna skulle kunna finnas hos enskilda medlemmar, genom gemensamma initiativ, eller bådadera. Dessa mekanismer bör kunna leda till att ansvar kan utkrävas och därigenom bidra till att gottgöra en negativ påverkan på de mänskliga rättigheterna.

Effektivitetskriterier för klagomålsmekanismer utanför domstol

31. För att säkerställa att de allmänna och de enskilda klagomålsmekanismerna är effektiva bör de vara

a) legitima: dvs. att berörda parter för vilka de är avsedda har förtroende för mekanismerna och att dessa utgör en garant för att klagomålsprocesserna genomförs rättvist.

b) tillgängliga: dvs. att alla berörda parter för vilka de är avsedda känner till dem och att de ger adekvat hjälp till dem som kan ha särskilt svårt att få tillgång till dem.

c) förutsebara: dvs. att förfarandet är tydligt och känt, att en ungefärlig tidsram anges för varje moment och att det framgår tydligt hur processen ser ut och vad den kan leda fram till samt hur genomförandet kan följas upp.

d) likvärdiga: dvs. att utsatta parter ska ha rimlig tillgång till information, råd och expertis för att vara välunderrättade och på rättvisa villkor kunna delta i en klagomålsprocess på ett respektfullt sätt.

e) öppna: dvs. att de håller parterna informerade om processen och ger tillräckligt med information om resultatet för att skapa förtroende för mekanismens effektivitet och för att tillgodose ett eventuellt allmänintresse.

f) förenliga med rättigheterna: dvs. att de säkerställer att resultat och gottgörelser överensstämmer med de internationellt erkända mänskliga rättigheterna.

g) en källa till fortsatt lärande: dvs. att lärdom dras av relevanta åtgärder för att förbättra mekanismen och för att förhindra framtida missförhållanden och brister.

Mekanismerna på företagsnivå bör även

h) grunda sig på delaktighet och dialog: dvs. rådgöra med de berörda parter för vilka de är avsedda om dess utformning och resultat och fokusera på dialog som metod för att hantera och komma till rätta med missförhållanden.

Kommentar

En klagomålsmekanism kan endast uppfylla sitt syfte om människorna som den är till för har kännedom om den, har förtroende för den och kan använda den. Dessa kriterier utgör ett riktmärke vid utformning, omprövning eller bedömning av en klagomålsmekanism utanför domstol och kan vara till hjälp för att säkerställa att den är effektiv i praktiken. Bristfälligt utformade eller tillämpade klagomålsmekanismer riskerar att förvärra de utsatta parternas missnöje genom att processen förstärker känslan av maktlöshet och bristande respekt.

De första sju kriterierna gäller för alla allmänna och enskilda mekanismer som kan leda till ett avgörande eller vara inriktade på dialog. Det åttonde kriteriet gäller särskilt för mekanismer på företagsnivå som företag hjälper till att administrera.

Begreppet "klagomålsmekanism" ska här ses som en fackterm. Begreppet kanske inte alltid är lämpligt eller användbart när det används för en specifik mekanism, men effektivitetskriterierna är desamma. Nedan följer en kommentar till de specifika kriterierna:

- a) De berörda parterna för vilka en mekanism är avsedd måste ha förtroende för den för att de ska vilja använda den. En viktig faktor för att skapa förtroende hos berörda parter är typiskt sett att parterna i en klagomålsprocess inte med otillbörliga påtryckningar kan påverka processen.
- b) Med svårt att få tillgång till mekanismen avses bland annat att man inte har någon kännedom om den, språk, läskunnighet, kostnader, fysisk plats och rädsla för repressalier.
- c) För att en mekanism ska få förtroende och användas bör den öppet redovisa vilket förfarande som erbjuds. Tidsramarna för varje moment bör respekteras när så är möjligt, samtidigt som det ibland kan vara nödvändigt med viss flexibilitet.
- d) I klagomål eller tvister mellan företag och utsatta berörda parter har de senare ofta en betydligt sämre tillgång till information och experter och saknar ofta erforderliga ekonomiska resurser. Om denna obalans inte utjämnas kan processen uppfattas som och bli orättvis, vilket innebär att det blir svårare att nå fram till varaktiga lösningar.
- e) Att kommunicera regelbundet med parterna om hur det går i enskilda fall kan vara nödvändigt för att bevara förtroendet för processen. Det kan vara viktigt att öppet redovisa resultatet i en vidare krets, genom statistik, fallstudier eller mer detaljerad information om hanteringen av vissa fall, för att ge mekanismen legitimitet och bevara ett brett förtroende. Samtidigt bör dialogen mellan parterna och enskilda personers identitet vid behov kunna beläggas med sekretess.
- f) Klagomål är ofta inte utformade i termer av mänskliga rättigheter och många tar inledningsvis inte upp sin sak som ett människorättsproblem. När utfallet har en inverkan på mänskliga rättigheter bör man emellertid vara noga med att se till att de överensstämmer med de internationellt erkända mänskliga rättigheterna.
- g) Genom en regelbunden analys av mängden klagomål, dess mönster och orsaker får den institution som administrerar mekanismen möjlighet att identifiera och påverka vilka riktlinjer, förfaranden eller praxis som bör ändras för att förhindra framtida brister.
- h) För en klagomålsmekanism på företagsnivå kan ett samarbete med berörda grupper om dess utformning och resultat bidra till att säkerställa att den tillgodoser deras behov, att de kommer att använda den i praktiken och att det ligger i deras gemensamma intresse att den uppnår goda resultat. Eftersom ett företag inte rättmätigt både kan vara källan till klagomål och på egen hand avgöra saken bör dessa mekanismer fokusera på att nå en samförståndslösning genom dialog. När ett avgörande behövs bör prövningen göras av en legitim, oberoende tredjepartsmekanism.