



## Anteckningar från Business Forum onsdag 15 november 2006 Företag, Indien & Mänskliga Rättigheter - hur blir ditt företag en del av lösningen?

### Filippa Bergin rapporterar från Global Reporting Initiative<sup>1</sup>-mötet

Under lunchen berättar Filippa Bergin, Amnesty Business Group (ABG), vad lanseringen av den tredje generationens indikatorer (G3) från Global Reporting Initiative (GRI) innebär. Filippa har suttit med i den så kallade Indicator Working Group (IWG) som tagit fram de nya indikatorerna för GRI:s rapporteringsstandard. Målet för gruppen var att:

- ta fram performance-, d v s resultatbaserade indikatorer
- öka möjligheten att göra jämförelser mellan företagens resultat
- minska rapporteringsbördan för företagen
- jämna ut antalet indikatorer mellan de olika ämnesområdena

Sammansättningen av gruppen är "multi-stakeholder", det vill säga det ingår representanter från olika typer av organisationer och företag. Totalt består gruppen av ca 13 personer. Filippa berättar att under hela processen har orden "no narratives!", inga berättelser, återkommit gång på gång. Om företag i sina CSR- eller hållbarhetsrapporter skriver en berättelse om hur de arbetar är det svårt för både investerare och organisationer som ABG att göra jämförelser mellan olika företag. Resultatbaserade indikatorer möjliggör en mer rättvis jämförelse mellan företag. Ett exempel på en sådan indikator är "percentage of major suppliers and contractors that underwent screening on human rights".

Vissa företag i IWG menade dock att det är lika viktigt att få berätta i vilken kontext de verkar. Bland annat förespråkade ett företag i råvaruindustrin under hela processen vikten av att kunna ge ett sammanhang till siffrorna i rapporten. Här kommenterar Anders Nordström från ABB att Alcan har en mycket bra rapport, där de kombinerar löpande text med indikatorer, som ABB har inspirerats av. När ABB enbart följde GRI:s riktlinjer i sin rapport fick de kritik för att den var tråkig. Projektgruppens diskussioner ledde till att GRI:s nya rapporteringsstandard även har vad de kallar för en management approach, vilket innebär att företag i sina rapporter även ska redogöra för *hur* de arbetar med ett antal givna frågor, i löpande text. Det medför att även detta avsnitt av rapporten blir möjligt att jämföra mellan olika företag.

Filippa avslutar med att betona att utöver den utbildning om mänskliga rättigheter som ingår för medlemsföretagen i Business Forum, har de även möjlighet att få information om GRI och de nya indikatorerna. Eftersom Filippa går på mammaledighet från och med februari är det dock bäst att boka detta så snart som möjligt!

---

<sup>1</sup> Global Reporting Initiative är en oberoende organisation vars syfte är att skapa globalt accepterade riktlinjer för redovisning av företagens miljörelaterade, ekonomiska och sociala arbete. En gemensam rapporteringsstandard gör det möjligt att på ett rättvist sätt jämföra vilket ansvar olika företag tar för en hållbar utveckling.



## Välkomna

Emma Ihre från ABG hälsar välkommen och berättar att hon nyligen varit två veckor i Indien på en studieresa. Hon träffade bland annat ABB, H&M, HP, IKEA och Exportrådet. Det som framförallt slår Emma under hennes resa är den framtidstro och optimism som präglar i princip alla hon möter, från taxichaufförer till företagsledare. Exempelvis berättar en man för henne att det tidigare tog honom en halv timme att ta sig till sitt jobb, medan det nu tar en och en halv timme, vilket han tyckte var fantastiskt! All denna ekonomiska utveckling höjer levnadsstandarderna för så många, vilket är mycket positivt. Det sker dock fortfarande grova och systematiska kränkningar mot de mänskliga rättigheterna i Indien, liksom många andra av världens länder. Parul Sharma, jurist med inriktning mot mänskliga rättigheter i Sydasiens, är inbjuden för att berätta om rättsläget i Indien.

## Mänskliga rättigheter i Indien

Parul Sharma börjar med att beskriva Indien som ett land med rika kontraster. Det finns många motsättningar i landet: traditionellt – modernt; indiskt – västerländskt; u-land – i-land; ormtjusare – Ericssoningenjörer; dödsstraff – världens största demokrati. Parul berättar om ett aktuellt fall där polisväsendet har vänt sig till Supreme Court och ifrågasatt domen för två bröder som dömts till döden för mordet på en familj. På grund av extrem fattigdom och analfabetism kunde de själva inte överklaga domen, vilket fått både polisväsendet och media att reagera. Medias rapportering visar att tillgängligheten till rättssystemet begränsas av fattigdom. Fallet är ett exempel på något nytt i Indien, där både media och polismyndigheten inser att de har ett socialt ansvar. Det finns ingen officiell statistik eller rapportering om antalet dödsstraff som utfärdas, men Amnesty uppskattar att det sker ca 50-60 fall om året.

Ett annat nytt fenomen i Indien är "rättsaktivism" (judicial activism<sup>2</sup>), vilket bland annat tar sig uttryck i Supreme Courts försök att införa lagar som tar hänsyn till miljö och mänskliga rättigheter. Till exempel har de infört en lag om att alla bilar ska använda "compressed natural gas" som bränsle, vilket dock medfört att många fattiga taxichaufförer fått ta höga lån för att köpa nya bilar. På grund av detta har många blivit hemlösa för att de inte längre klarar av att försörja sig. Supreme Court har även instiftat en lag om att barn inte får arbeta i hushåll, dock utan att se till vilka alternativ som finns för dessa barn. Dessa med flera exempel visar att det finns en medvetenhet och en välvilja, men tyvärr missar de den sociala kedjan – de som är redan fattiga drabbas.

Indien har världens längsta grundlag, och många lagar stiftades när Indien var en brittisk koloni. Exempelvis är den indiska strafflagstiftningen från 1860. Det viktorianska arvet är i många fall en börda. Det positiva är dock att det civila samhället har fått en rådgivarfunktion. NGO:s ingår i alla debatter, såväl i parlamentet som "ute på gatan". Staten kallar ofta in organisationerna i frågor rörande kvinnors och barns rättigheter samt i miljö. Alla, såväl organisationer som privatpersoner (även utländska medborgare) har också rätt att lämna in en så kallad Pub-

---

<sup>2</sup> Enligt Black's Law Dictionary: "a philosophy of judicial decision-making whereby judges allow their personal views about public policy, among other factors, to guide their decisions, usu. with the suggestion that adherents of this philosophy tend to find constitutional violations and are willing to ignore precedent."



lic Interest Litigation (PIL). Om någon ser en brist i samhället, kan denne, utan att vara drabbad själv, lämna in ett förslag till Supreme Court som prövar frågan. På detta sätt kom till exempel konsumentlagstiftningen till i Indien. En av de frågor som drivs är avskaffandet av POTA – Prevention of Terrorist Act, som bland annat ger polisen rätt att skjuta en misstänkt person "on sight". Grundtanken med PIL är att se till att varje aspekt av Indiens grundlag ska följas.

Sammanfattningsvis säger Parul att Indien är en gråzon där mycket händer. När det gäller arbetsrättslagstiftningen står den *juridiska* debatten dock stilla. Näste talare, Johan Tydén från advokatbyrån Bird & Bird, berättar mer om den indiska arbetsrätten.

## Hur ser indisk arbetsrätt ut?

Johan Tydén, delägare i advokatbyrån Bird & Bird, ger oss en översikt över indisk arbetsrätt tillsammans med Parul Sharma. Indien är medlem av ILO och ansluten till 37 konventioner angående skydd av anställd. Det finns en arbetslagstiftning med 55 centrala, och mer än 100 delstatliga lagar. Det *finns* en uppbyggd struktur, problemet är främst tillämpningen av lagarna. Många lagar är föråldrade, och flera av dem överlappar eller motsäger varandra.

Johan ger exempel på ett antal lagar:

- **Workmen's Compensation Act (1923)**. Arbetsgivaren är ansvarig att betala ersättning vid dödsfall eller permanent arbetsrelaterad skada.
- **The Industrial Disputes Act (1947)**. Den är ett regelverk för "hiring and firing" och ska förhindra friktioner mellan arbetsgivare och anställda. För att avbryta tvister kan regeringen hänskjuta tvister till myndigheter eller "industrial court". Bland annat erbjuder lagen återanställning för individer som har blivit drabbade i tvister. Johan ställer sig dock frågan om lagen är arbetsgivar- eller arbetstagarvänlig.
- **The Contract Labour Act (1970)**. Regelverk för att förhindra exploatering av kontraktsanställda, det vill säga tillfällig arbetskraft, och förbättra arbetsvillkoren. Arbetsgivare måste ansöka om att bli registrerade för att kunna ha kontraktsanställda. Lagen tillämpas ska tillämpas på alla arbetsplatser med mer än 20 anställda, samt hos arbetsgivare med mer än 20 anställda.
- **The Industrial Employment (standing orders) Act (1946)**. Lagen föreskriver att arbetsgivare ska definiera arbetsvillkor såsom anställningsvillkor, avsked, disciplinära åtgärder, semester och annan ledighet, vilka ska göras kända för de anställda. Villkoren måste vara certifierade hos en viss myndighet.
- **The Trade Union Act (1926)** föreskriver villkoren för bildande av fackföreningar. De anställda har rätt att bilda fackförening om de har minst sju medlemmar på ett företag. Det finns dock ingen skyldighet för företag att acceptera fackföreningen eller att förhandla om kollektivavtal. Parul berättar att det förekommer aggressiva konflikter, som ofta uppmuntras. Ett våldsamt upplopp som skedde förra året har enligt Parul tagit läget mellan arbetsgivare och fackföreningar tio år tillbaka i tiden. Emma Ihre berättar att hon under sin vistelse i Indien hörde att vissa företag menar att det inte går att bedriva verksamhet i Kerala på grund av att facket är så starkt där. Facken menar å sin sida att företagen måste bli bättre på att kommunicera. Parul kommenter-



rar detta med att det faktiskt är inbyggt i systemet – det finns visserligen forum för kommunikation mellan företagen och facken, men de fungerar inte.

- **Minimum Wages Act** (1948), som ska säkerställa minimilöner för vissa typer av arbeten och yrkeskategorier som specificeras av lagen. Det kan till exempel vara fabriksproduktion och hushållsnära tjänster. Centrala och delstatliga myndigheter ska underrättas, men minimilönerna fastställs dock endast för arbetsplatser med mer än 100 anställda. Lagen syftar till att uppnå en viss social rättvisa genom att skydda vissa yrkeskategorier, som till exempel skräddare. Problemet är att de ofta tillhör den informella (d v s svarta) sektorn, vilket gör att de inte skyddas av lagen. Det är svårt att uppskatta storleken på den informella sektorn, men det finns gissningar på upp till 60-70 % enligt Emma och Parul.

- **The Employee's State Insurance Act** (1926). Säkerställer förmåner för anställda vid sjukdom, föräldraledighet, handikapp, arbetsskada etc. Lagen tillämpas dock sällan. Till exempel mammaledighet förekommer mycket sällan. Det är främst fabriker som levererar till västerländska företag med uppförandekod som ger mödrar möjlighet till tre månaders ledighet med ersättning efter förlossningen, enligt Emma. Sasja Beslik, chef för etikanalys Banco Fonder, tillägger att det ofta beror på vilken samhällsklass det handlar om. Bland överklassen är det vanligare med föräldraledighet, medan lägre klasser kanske inte ens är medvetna om sina rättigheter.

- **The Factories Act** (1948). Reglerar frågor kring hälsa, säkerhet och andra frågor relaterade till arbetsvillkor, till exempel antalet arbetstimmar och rätten till övertidsersättning. Tillämpas på företag med mer än tio anställda.

- **Payment of Bonus Act** (1965). Reglerar betalning av bonus till anställda på vissa arbetsplatser, t ex fabriker och andra arbetsplatser med mer än 20 anställda. Minimibeloppet är 8,33 % av årslönen, dock endast till anställda som har arbetat mer än 30 arbetsdagar.

- **Payment of Gratuity Act** (1972). Lagen föreskriver kompensation vid uppsägning vid vissa arbetsplatser (gruvor, järnväg, oljefält), dock endast efter fem års anställning.

Johan tillägger att meningen med föredraget framförallt är att visa att det finns en uppbyggd struktur i Indiens arbetsrätt, men att tillämpningen försvåras av mängden av ofta gamla lagar, samt det faktum att det finns sektorspecifika och regionala lagar. OECD har också föreslagit en liberalisering av Indiens arbetsrätt. Idag anses lagstiftningen vara ett hinder för utvecklingen, bland annat eftersom det behövs möjligheter att anpassa arbetsstyrkan efter verksamheten. Det krävs en balans mellan arbetsgivarens och arbetstagarens rättigheter, företagen måste ändå kunna fungera och vara lönsamma menar Johan.

Hur ser det då ut bland de indiska företagen? Vilken medvetenhet finns bland dem? Nästa talare, Sasja Beslik, som är chef för etikanalys på Banco Fonder, berättar om vilka krav han som investerare ställer på indiska företag eller företag med verksamhet i Indien.

## Vilka krav kan investerare ställa på företag med verksamhet i Indien?

Sasja Beslik, chef för etikanalys Banco Fonder, börjar med att berätta om Bancos SRI-koncept. De tar ett aktivt ägarskap och försöker att förändra verksamheten,



bland annat genom kunskapsöverföring, snarare än att dra sig ur vid problem. De baserar sin analys på:

- sociala och miljömässiga risker
- interna policies och ledningssystem
- ledningens engagemang och medvetenhet om CSR-frågor
- vilja till förändring

Banco har varit i Indien för att träffa 15 börsnoterade företag. De undersökta företagen varierade i storlek och bransch, och undersökningen fokuserade framförallt på företagens CSR-arbete. Det allmänna intrycket som Sasja fick var att dessa företag på det stora hela har en förståelse för CSR-frågan. Företagen var positivt inställda till att träffa Banco och till att berätta om deras CSR-arbete. Enligt Sasja var de öppna och ärliga, Banco fick bl.a. träffa de anställda och se arbets-scheman för de anställda. Sasja säger att företagen är mycket snabba på att ställa om sin verksamhet och att de har förstått att de är utvärderade av västerländska investerare. Företagen är intresserade av att få kapital och är därför också beredda att möta de krav som västerländska investerare ställer. Sasja tror till och med att indiska företag kan vara längre framme än västerländska företag när det gäller CSR-frågor inom fem till tio år, på grund av deras förmåga att ställa om verksamheten.

Det finns självklart problem också. Det som ofta komplicerade bedömningen för Banco var bristen på tillgänglig information. Företagen offentliggjorde sällan policies eller rapporter om måluppfyllnad eller mätetal. Däremot berättar Sasja att dessa 15 företag frågade vad de kan göra för att förbättra sig och vilken typ av information Banco är intresserad av. Corporate governance-frågor är ett annat aktuellt problem, som Sasja tror kommer att bli nästa stora fråga i Indien. Emma frågade Sasja om företagen även såg fördelarna med CSR eller om de enbart agerade på grund av trycket från västerländska investerare. Enligt Sasja börjar de även se fördelarna med CSR. Han berättar även att media har börjat att skriva om hur företag betar sig. Om de missköter sig kan de räkna med att bli omskrivna i media.

Sammanfattningsvis säger Sasja att helhetsintrycket av de 15 företagen är bra, även om det skiljer sig mellan branscher. Företagen är intresserade av utländskt kapital och är beredda att göra snabba förändringar utifrån de krav som investerare ställer. Generellt tror han att en mindre del av de indiska företagen kommer att kunna springa om oss i väst när det gäller CSR-frågor, medan ca 70 % står kvar. Banco tittade även på några företag som inte är börsnoterade i Indien. Sasjas kommentar var att där såg det inte speciellt bra ut avseende CSR.

Någon ur publiken frågar om de träffade några företag som de var missnöjda med i Indien. Sasja berättar att de gjorde det, men att de inte har dragit sig ur, dels på grund av att Bancos Indienfond idag inte har etiska kriterier för investeringar, men framförallt eftersom det inte är deras arbetssätt. De kommer att följa upp företaget och se om det sker förändringar, samt ta in en "second opinion" istället för att sälja ut sitt innehav. Det här leder till en diskussion om etiska kontra "oetiska" fonder, där flera tror att på sikt kommer alla fonder att använda liknande kriterier för investeringar.



En annan kommentar ur publiken är att det är bra med denna typ av krav, eftersom det ger en "trickle-down" effekt. Bland annat ställer få indiska företag krav på sina leverantörer än, de har nog inte sett kopplingen mellan sitt eget ansvar och leverantörens verksamhet. Emma berättar att hos underleverantörer till västerländska företag med uppförandekoder är det inte endast utbud och efterfrågan som sätter lönerna. Västerländska företags policier och krav påverkar i stor utsträckning arbetsvillkoren och ersättningsnivåerna för de anställda. Några kvinnliga fabriksarbetare berättade för Emma att det var först när västerländska företag ställde krav på fabriken de arbetar för, som de fick möjlighet att nyttja den lagstadgade mammaledigheten med ersättning under tre månader. Denna typ av krav kan på sikt sprida sig längre ned i leverantörskedjan.

Det sistnämnda är ett exempel på att policier och uppförandekoder faktiskt kan ge effekt, vilket ofta ifrågasätts. Det är dock främst fast anställda som gynnas av uppförandekoderna. Villkoren för de många kontraktanställda påverkas endast i mindre utsträckning av krav från västerländska företag. Företagens uppförandekoder kallas ofta för "PR-exercises". KPMG är ett av de företag som reviderar efterlevnaden av dem i Indien. Emma berättar att hon under sin resa hörde mycket gott om KPMG:s team i Indien – att de är ett riktigt "dream team". Nästa talare på forumet är Henrik Dahlström från KPMG, som ger konkreta exempel på hur deras audits går till.

## KPMG:s metod för leverantörskontroller - bra med uppförandekoder, men efterlevs de?

Henrik Dahlström, Senior Manager KPMG, berättar hur de arbetar med audits i Indien. Han börjar med att berätta att de har erfarenhet av ca 2000 platsbesök i Indien hos leverantörer och underleverantörer till europeiska och amerikanska företag. Metoden de tillämpar i sina audits är den samma runt om i Asien, eftersom problematiken är den samma. Henrik menar att ett vanligt fel hos västerländska företag är att publicera en uppförandekod, men att inte göra något mer. Många företag har dock insett vikten av att ta ansvar för sina leverantörer. Den konsumentnära industrin är bäst, tyngre och verkstadsindustri kommer efter. Även investerare har börjat att intressera sig för CSR-frågor. KPMG:s roll är framförallt som ett komplement till företagets egna kontrollverksamhet på plats. Det kan ofta vara svårt att övervaka verksamheten utomlands, på grund av stora avstånd och begränsade kunskaper om nationella lagar samt lokala sedvänjor. Det finns också en risk för skenverksamhet, det vill säga fabriker som visas upp för det utländska företaget, medan den egentliga tillverkningen sker på annan ort där förhållandena inte nödvändigtvis är de bästa.

KPMG har alltid med sig en lokal representant som kan språket och har kunskap om lagstiftningen och den lokala kulturen. Samtidigt kan de själva ge ett västerländskt perspektiv och bland annat förklara *varför* de och uppdragsgivaren bryr sig om detta. Som utomstående part kan de också bidra med objektivitet och ger möjligheter till jämförelser mellan deras och uppdragsgivarens resultat. Parul kommenterar att det även kan vara bra att förklara att revisionen har en anknytning till lokal lagstiftning, att det inte enbart är ett västerländskt fenomen. Henrik fortsätter med att berätta att de ofta förväntas bidra till leverantörens utveckling och att bygga upp ett långsiktigt partnerskap. Ur det hänseendet är det viktigt att visa respekt – det handlar inte om polisarbete utan om att hitta långsiktiga, hållbara lösningar. De bygger upp resultatet med fakta och bevis i form av fotografi-





er, film- och ljudupptagningar vilket är till stor hjälp vid diskussioner med företaget. Det är ofta en pedagogisk utmaning att förklara fördelarna med CSR för företagen.

KPMG tar i de flesta fall sin utgångspunkt i uppdragsgivarens uppförandekod om frågor som löner, arbetstid, trakasserier, hälsa och säkerhet, miljö och barnarbete. De gör en bedömning av koden för att se om det finns motstridigheter med lagstiftning eller ILO:s standard. Det händer även att de reviderar mot standarder såsom SA8000, även om det inte är så vanligt. KPMG bygger sina audits på tre delar: intervjuer med ledningen, besök i fabriken och intervjuer med arbetare samt dokumentgenomgång. Henrik menar att det är fascinerande vilka olika bilder av företaget dessa tre delar kan ge. När det gäller dokumentgenomgången berättar Henrik att det, utöver det som finns elektroniskt, ofta finns en handskrivna backup som vanligtvis är närmare sanningen. Om det bara finns uppgifter elektroniskt om de anställdas arbetstider med mera är det troligtvis falska uppgifter. Oftast litat de på det de själva ser och hör, det vill säga fabriksbesök och intervjuer. Emma frågar om det händer att arbetare blir straffade på grund av uppgifter som framkommer i intervjuer eller liknande. Henrik berättar att de säkerställer deras säkerhet bland annat genom att inte visa bilder på ansikten samt att ha gruppdiskussioner med 8-10 personer istället för enskilda intervjuer. De lämnar också kontaktuppgifter och uppmanar arbetarna att kontakta dem om någon blir straffad. Det har hänt att de blivit kontaktade. I ett fall avbröt till slut uppdragsgivaren samarbetet med leverantören. Arbetaren fick jobb på ett annat företag istället. Henrik berättar att de ofta möter okunskap hos lokala företag om lagstiftningen och att det är vanligt att de försöker köpa sig fria. Han menar att korruptionen är, som han uttrycker det, välutvecklad i Indien.

Det är ofta stor skillnad på resultatet mellan vanliga, förbokade revisioner och oanmälda besök. Vid oanmälda besök brukar de släppa av en person vid bakdörren med en kamera eller filmkamera innan de ringer på dörren. När till exempel barnarbetare rusar ut genom bakdörren filmar eller fotograferar KPMG som bevis. De gör även natt- och helgbesök ibland. Emma frågar vilka reaktioner de får vid dessa besök. Det är sällan ilska berättar Henrik, utan snarare en viss ånger och reaktionen "- ok, du är smartare än du ser ut...". Det bygger dock på att de är mycket tydliga med varför de gör detta, menar Henrik. De har sällan problem med att bli insläppta vid oanmälda besök. Skulle det uppstå problem har de alltid ett "authority letter" från uppdragsgivaren, vilket brukar underlätta.

Joachim Sandström frågar hur oberoende KPMG:s revisioner är, om uppdragsgivaren kan bestämma till exempel djup och omfattning. Henrik svarar att de givetvis utgår ifrån uppdragsgivarens uppförandekod, men annars styr de mycket själva. Till exempel bestämmer de själva antalet oanmälda besök och liknande.

Efter att KPMG berättat om vad de möter i sina revisioner, får vi ett exempel på hur ett svenskt företag med verksamhet i Indien arbetar med CSR-frågor. Anders H Nordström från ABB berättar om hur de arbetar med frågorna där. Emma inleder med att berätta att ABB, eller snarare Asea, funnits i Indien sedan 1928, och att många indier faktiskt tror att ABB är ett indiskt företag.



## ABB:s CSR-arbete i Indien - samma policies, andra utmaningar

Anders H Nordström, Group Advisor, Sustainability Affairs, ABB Ltd, inleder med att berätta om hur ABB ser på sin roll som globalt företag. Bland annat går de in för att ta hänsyn till naturresurser och miljö och för att behandla anställda och lokalsamhällen med respekt. De försöker också att vara en förebild. Anledningen är att hållbar utveckling är en del av ABB:s kärna och de ser det som affärsmässigt riktigt – att både ta ansvar och att uppfattas som ansvarstagande. Deras fokusområden utgår ifrån ett "triple bottom line-tänk", de vill verka för en hållbar ekonomisk, social och miljömässig utveckling.

ABB har en stor närvaro i Indien, de omsätter ca 1 miljard USD och har fler än 5000 anställda. Samtliga fabriker ska vara certifierade enligt OHSAS 18001 för hälsa och säkerhet och miljöcertifierade enligt ISO 14001. Hälsa och säkerhet är en fråga som ABB prioriterar. Utmaningarna är förstås större än i Västeuropa, bara en sådan fråga som trafiksituationen blir en aspekt att ta hänsyn till när det gäller de anställdas säkerhet. En annan utmaning är ABB:s projektverksamhet, det är mycket svårare att kontrollera underentreprenörer. Till exempel har de ett projekt för landsbygdselektrifiering. De har en policy för vilka entreprenörer som kan anlitas och använder checklistor för att granska dem. De gör även en uppföljning av checklistorna. Alla underleverantörer ska tillämpa ABB:s policies, och de har bland annat broschyrer och informationsblad på ett flertal språk för att informera om sina regler. Ett exempel på en fråga som är svår att genomföra är hjälmtvånget. Det finns också en företagsdoktor på landsnivå samt ett hälsocenter vid fabriker, vilket enligt Anders kan verka onödigt ur ett västerländskt perspektiv, men är ytterst välbehövligt i Indien. De har också ABB-ambulanser vid vissa av fabriker.

En annan fråga som är viktig för ABB är att alla ska ha lika möjligheter, det vill säga att ingen skall diskrimineras på grund av kön, religion, etnisk tillhörighet eller liknande. De har en tydlig policy om jämställdhet som kommuniceras ut i verksamheten. Bland annat har en affärstidning uppmärksammat att det är en kvinna som leder ABB:s Facts-verksamhet i Indien.

I Indien hör även ABB:s verksamhet kring välgörenhet till området Sustainability Affairs. Där ses välgörenhet som en självklarhet – att företaget inte bara är där för att profitera. Emma frågar om det finns en koppling till mänskliga rättigheter eller om det mest handlar om varumärkesvård. Anders svarar att ABB vill ha en positiv inverkan i de länder där de är verksamma, men att det även kan ha en positiv inverkan på hur människor uppfattar ABB som företag. Han berättar att de bland annat stödjer 10 skolor i närheten av ABB:s fabriker, vilket berör mer än 6000 elever. De har också samarbete med olika universitet. De integrerar centra för mentalt handikappade i leverantörskedjan, de får till exempel arbeta med att förpacka varor och säljer även bröd till ABB. Ett mycket imponerande projekt, enligt Emma som har besökt verksamheten. I Bangalore finansierar ABB ett hälsocenter som både arbetar förebyggande och erbjuder hälsoundersökningar och mediciner till lokalbefolkningen. Utöver de projekt som ABB driver inom sin affärsverksamhet med landsbygdselektrifiering, har de även sett till att ca 500 avlägsna byar i Rajasthan fått elektricitet inom ramen för deras välgörenhetsprojekt.





Sammanfattningsvis säger Anders att de, som ett globalt företag i Indien, erbjuder arbetstillfällen, överför kunskap och teknologi, tar hänsyn till naturresurser och miljö, behandlar anställda och lokalsamhällen med respekt samt försöker att vara en förebild. När det gäller deras egna fabriker har de relativt goda möjligheter att efterleva sina policies, men det är en större utmaning när det gäller projektverksamhet och underentreprenörer. Joachim Sandström frågar om ABB använder sig av en extern resurs för att revidera dessa frågor, vilket Anders bekräftar att de gör.

## Slutkommentarer

Temat för detta Business Forum var "Företag, Indien & Mänskliga Rättigheter - hur blir ditt företag en del av lösningen?". Indien är en viktig och intressant marknad för svenska företag, men även ett land, bland flera andra, där mänskliga rättigheter kränks. ABG vill att svenska företag skall vara en del av lösningen - inte en del av problemet. Problemen är komplexa och svåra, men bara för att de är svåra går det inte att ignorera dem. Några slutsatser vi kan dra från detta forum är:

- Företags och investerares uppförandekoder och CSR-arbete kan göra skillnad, men det räcker inte enbart med att ha en policy.
- För att kunna följa upp efterlevnaden av sina policies är det viktigt med en lokal närvaro och lokalkännedom - att känna till lagar och regler, men även den lokala kulturen för att kunna läsa mellan raderna, prata "samma språk" et cetera.
- För ett långsiktigt CSR-arbete fungerar det inte att agera polis. Leverantören måste äga frågan, vilket kräver samarbete. Leverantörerna måste förstå varför de ska beakta mänskliga rättigheter, men också förstå att det är tillgodo för fabriken.
- Samarbete med externa aktörer såsom revisionsbolag eller NGOs är också värdefullt, likaså med andra företag i branschen.

På ABG:s hemsida (under Mänskliga Rättigheter & Företag/Landrisker/Indien) kan ni bland annat hitta den senaste Amnestyinformationen om Indien och en rapport från Ethical Trade Initiative om textilindustrin i Indien, som även innehåller rekommendationer till både det beställande företaget, auditörerna samt leverantörerna.