

Uppförandekoder allt hetare, men vad är det?

Under de senaste åren har det blivit allt vanligare bland framför allt storföretag med verksamheter i utvecklingsländer eller import därifrån att de tar fram så kallade uppförandekoder för sin verksamhet. Det är helt frivilligt, men allt fler företag ser det som ett bra verktyg för att så långt möjligt se till att ens produkter tillverkas under justa förhållanden.

Av Anne Nilsson, Importören nr 1/2006

Generellt kan man säga att en uppförandekod är ett skriftligt dokument som innehåller ett formellt åtagande och en beskrivning av företagets värderingar och affärsmetoder. Andra namn på samma sak är uppföranderegler eller engelskans code of conduct.

En uppförandekod kan också avse företagets specifika relationer med intressenter. Vanligast är då att den avser leverantörerna och då brukar den kallas leverantörskod.

Att ta fram en uppförandekod kan ses som en del i företagets arbete i att ta ett socialt och miljömässigt ansvar. Det är ett frivilligt åtagande som företag gör utöver lagstiftning och ingångna avtal.

Baseras på lagen

Den drivande kraften bakom särskilt storföretagens engagemang grundar sig på att man vill skydda och bygga sitt varumärke. Ofta har därför uppförandekoder antagits efter att konsument- eller människorättsorganisationer har uppmärksammat grava missförhållanden ute i leverantörsledet.

Trots att koden är frivillig bygger den till stor del på existerande lagstiftning eller andra tvingande regler som företag och organisationer måste ta hänsyn till, exempelvis nationell miljö- och arbetsmiljölagstiftning, fackliga avtal och internationell rätt.

Koden bör basera sig på internationellt överenskomna regler som FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheter, OECD:s riktlinjer för multinationella företag, Internationella arbetsorganisationens (ILO) grundläggande konventioner och den nationella lagstiftningen.

Företagsanpassning nödvändig

Med fördel kan de bredare uppförandekoderna omfatta sex sakområden: affärsetik, mänskliga rättigheter, arbetsrelaterade frågor, marknadsrelaterade frågor, yttre miljö och samhällsengagemang. Dessutom är det bra om man även behandlar hur företaget ska se till att koden införs, hur följsamheten ska kontrolleras och vad som händer om man bryter mot koden. Just kontrollen är den springande punkten för att uppförandekoden ska fungera som det är tänkt.

När det gäller specifikt leverantörskoder rekommenderar organisationen Fair Trade Center att de ska innehålla skrivningar om: rätten till fackföreningsfrihet, förbud mot barnarbete och tvångsarbete, förbud mot diskriminering, försäkran om reglerad arbetstid, riktiga anställningar, en säker arbetsmiljö och korrekta löner garanteras.

Som företag kan man välja att förbinda sig direkt till redan etablerade uppförandekoder som till exempel FN:s Global Compact som innehåller tio principer om mänskliga rättigheter, arbete, miljö och korruption, eller OECD:s riktlinjer för multinationella företag. Här på hemmaplan lanserade regeringen 2002 initiativet Globalt Ansvar som svenska företag också kan ansluta sig till och därmed stödja Global Compact och OECD:s riktlinjer.

Då alla dessa färdigskrivna koder är på en övergripande nivå krävs det alltid att företaget kompletterar dem med specialanpassade för just det egna företaget.