



**Swedwatch rapport #61**

# **STARKT FOKUS PÅ KVINNORS RÄTTIGHETER**

Uppföljning av klädföretagens CSR-arbete

Svenska kyrkan 

**SWED  
WATCH**



Swedwatch är en partipolitiskt obunden organisation som granskar svenska företag i utvecklingsländer. Organisationens syfte är att minska sociala och miljömässiga missförhållanden i utvecklings- och låglöneländer, att uppmuntra föredömen, sprida kunskap samt driva på och i en öppen dialog samverka med företag i Sverige så att näringslivet ägnar större uppmärksamhet åt dessa frågor. Swedwatches medlemsorganisationer är Svenska kyrkan, Diakonia, Naturskyddsföreningen, Fair Trade Center, Latinamerikagrupperna och Afrikagrupperna. [www.swedwatch.org](http://www.swedwatch.org)

Svenska kyrkan, en av Swedwatches medlemsorganisationer, står bakom rapporten och har varit med och formulerat rekommendationerna.

Författare: Peter Edoff och Linn Nilsson  
Omslagsbild: Amy Helene Johansson  
Layout: Ester Bäcklin  
Ansvarig utgivare: Viveka Risberg  
Publicerad i juli 2013

Denna rapport har publicerats med ekonomiskt stöd från SIDA, som dock ej medverkat vid utformningen och ej heller tar ställning till rapportens innehåll.

# Innehållsförteckning

Sammanfattning .....	4
1. Inledning .....	5
2. Metod .....	5
3. Bakgrund .....	6
3.1 Från arbetsvillkor till levnadsvillkor .....	6
3.2 Uppföljningsmöte i maj 2013 .....	7
3.3 Ökad politisk och religiös polarisering .....	8
3.4 Rana Plaza-kollapsen .....	9
3.5 Brand- och byggnadssäkerhet i Bangladesh 2013 .....	10
4. Genomförda åtgärder av företagen 2012 .....	12
4.1 Lönen – företagens påtryckningar har effekt.....	14
4.2 Andra initiativ .....	15
4.3 Fackliga rättigheter tillåts efter raset? .....	15
4.4 Kvinnors rättigheter – centralt i CSR-arbetet .....	16
4.5 Samarbeten .....	17
5. Slutsats.....	19
Referenslista .....	21

## Sammanfattning

På det uppföljningsmöte, om textilindustrin i Bangladesh, som Swedwatch arrangerade i maj 2013 framkom det att företagen Gina Tricot, H&M, Lindex, RNB och Åhléns vill fortsätta sina inköp i Bangladesh och bidra till förbättringar. Satsningar på utbildning inom brand- och byggsäkerhet, kvinnohälsa, nationell yrkesutbildning och nolltoleransprojekt mot kvinnovåld är företagens fokusområden.

Företagen har i sitt CSR-arbete valt riktning mot ett bredare ansvar för alla mänskliga rättigheter, med särskilt fokus på kvinnor. Företagens olika storlek skapar mycket olika förutsättningar att arbeta strukturellt med kvinnors rättigheter, men det var tydligt att medvetenheten om kvinnors situation har fått genomslagskraft hos alla. Enligt företagen tillförde Swedwatchs rapport "A lost revolution?" från 2012 värdefull kunskap kring kvinnornas livsvillkor, och hur de hänger samman med arbetsvillkoren.

Samtliga företag tycker att lönerna generellt sett är för låga och har på olika sätt tryckt på regeringen i Bangladesh om en höjning, något som kan ha gett resultat eftersom en 40-procentig höjning av minimilönen har annonserats. Hittills ser inget företag begreppet levnadslön som användbart i sitt CSR-arbete. Flera har verkat för bättre dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare genom arbetarkommittéer och förbättrade klagomålsmekanismer. Swedwatch ser mycket positivt på företagens engagemang och vilja att bidra till förbättringar i Bangladesh.

Rana Plaza-kollapsen våren 2013 har blottat många infrastrukturella problem i Bangladesh och som upprört en hel värld. Det är viktigt att företagen nu fortsätter att sända tydliga signaler till regeringen och näringslivet om planerna på ett långsiktigt engagemang i Bangladesh men det krävs investeringar i säkerhet. Det är också av största vikt att företagen uppmanar sina leverantörer att underlätta bildandet av fackföreningar på fabrikerna. Möjligheten till förbättrade villkor i Bangladesh textilindustri skulle öka drastiskt om arbetarna själva fick möjlighet att värna sina intressen.



# 1. Inledning

Denna rapport är en uppföljning av rapporten ”A Lost Revolution?”, publicerad i maj 2012, och baseras på en enkätundersökning samt resultatet av ett rundabordsmöte med fem svenska klädföretag som arrangerades av Swedwatch. Mötet ägde rum den 8 maj 2013 i Stockholm, bara några veckor efter Rana Plaza-kollapsen i Dhaka den 24 april då 1 129 människor miste livet. På mötet diskuterades raset i synnerhet och brand- och byggsäkerhet i allmänhet i Bangladesh. På agendan stod även huvudpunkterna i ”A Lost Revolution?” – lönefrågan, fackliga rättigheter, kvinnors rättigheter. Inbjudna till mötet var även Sveriges ambassadör i Bangladesh, Sida, Fair Trade Center, UD samt de organisationer som stod bakom den ursprungliga rapporten - Svenska kyrkan och RFSU. Vid en del av mötet deltog filmproducenten Oscar Hedin. Rapporten redogör för vad som kom fram på mötet och avslutas med Swedwatches rekommendationer till företagen. Företagen som var med på mötet var Gina Tricot, H&M, Lindex, RNB<sup>1</sup> och Åhléns.

# 2. Metod

Inför uppföljningsmötet utförde Swedwatch en enkätundersökning med följande företag som granskades i ”A Lost Revolution?”: MQ, Åhléns (Axstores), H&M, RNB, Gina Tricot, KappAhl och Lindex. Denna rapport bygger dels på enkätsvaren, dels på information från mötet och aktuella nyhetsmedier. Företagens enkätsvar visar på tydliga trender som vi redovisar här, dock utan att namnge enskilda företag. Uppföljningen syftar inte till att jämföra de olika företagens CSR-arbete. Syftet är att granska branschen, lyfta systematiska problem och strukturella utmaningar samt belysa bra initiativ och göra en analys som involverar alla berörda företag och branschen i sin helhet. Berörda aktörer har fått läsa rapporten och getts tillfälle att korrigera eventuella sakfel innan publicering.

Åhléns, Lindex, Gina Tricot, RNB och MQ är medlemmar i branschinitiativet Business Social Compliance Initiative (BSCI) och följer därmed BSCI:s kod och är aktiva i olika projekt genom BSCI<sup>2</sup>. H&M är med sin storlek i en klass för sig och driver projekt med nationella och internationella aktörer. Denna rapport redogör inte för alla initiativ som tagits utan ämnar ge en sammanfattande bild av företagens CSR-arbete gällande Bangladesh.

---

1 RNB Retail and brands bedriver klädförsäljning genom de tre butikskoncepten Brothers & Sisters, JC och Polarn O. Pyret. <http://www.rnb.se/Om-RNB/>

2 <http://www.bsci-intl.org/>

## 3. Bakgrund

### 3.1 Från arbetsvillkor till levnadsvillkor

I maj 2012 publicerade Swedwatch "A Lost Revolution?" som granskade textilindustrin i Bangladesh. Rapporten var den första som Swedwatch skrev i ljuset av FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter som lanserades samtidigt som researchen utfördes, på våren-hösten 2011. Swedwatch undersökte vilken inverkan textilindustrin i Bangladesh har på mänskliga rättigheter och var staternas skyldighet respektive företagens ansvar börjar och slutar. Den övergripande frågeställningen i rapporten var: har textilindustrin framkallat den "revolution" för kvinnorna i Bangladesh som det talats om så mycket? Svaret blev klivet. De möjligheter som jobben har tillfört kvinnorna ger dem å ena sidan ett alternativ till att bli bortgifta och beroende av andras inkomster. Å andra sidan cementeras fattigdomen på grund av de låga lönerna, deras hopp om ett bättre liv uppfylls inte.

Av de tio företag som intervjuades i "A Lost Revolution?" fanns åtta svenska: Åhléns (Axstores), Gina Tricot, H&M, KappAhl, Lindex, MQ, New Wave Group och RNB. Inledningsvis såg inte företagen någon relevans i Swedwatchs fokus på ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter – som främst berörde villkoren utanför fabriken vägg. Under det knappa år som arbetet med rapporten pågick skedde dock en attitydförändring.

FAKTA

#### **FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter**

I juni 2011 antog FN:s råd för mänskliga rättigheter enhälligt FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. De utgår från FN:s ramverk "Skydda, respektera och åtgärda" och har tre pelare:

- stater har en skyldighet att skydda och förverkliga de mänskliga rättigheterna,
- företag måste följa alla tillämpliga lagar och respektera de mänskliga rättigheterna,
- i de fall då rättigheterna och skyldigheterna inte respekteras så ska enskilda kunna få sin sak prövad och åtgärdad på lämpligt sätt.

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.

De vägledande principerna riktar sig till alla stater och alla företag och avser skyddet för de internationellt erkända mänskliga rättigheterna. De vägledande principerna omfattar som ett minimum de grundläggande mänskliga rättigheterna som framgår av; FN:s allmänna förklaring om mänskliga rättigheter, FN:s konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, FN:s konvention om medborgerliga och politiska rättigheter, samt ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet.

2011-2012 fick de svenska klädföretagen ett bredare perspektiv på sitt ansvar än tidigare. I samband med fältresearchen i Dhakas slumområden producerade Swedwatch en kortfilm där två fabriksarbetande kvinnor, Shapla och Mahfuza, berättade om sina liv. Liksom rapporten skildrade filmen snarare konsekvenserna av arbetsvillkoren än problemen på fabriken i sig. Skildringen av trångboddheten i översvämmade slumområden och den påtvingade separationen från barnen blev, enligt företagen själva, en ögonöppnare. Fabriksmiljön kom snarast att framstå som en respit i kvinnornas liv. Men grundbulten för en anställd människa enligt FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna – en rättvis och skälig ersättning som möjliggör ett värdigt liv – uteblir. Därmed uteblir även förbättrade livsvillkor.

### **Swedwatchs rekommendationer i "A Lost Revolution?" till företagen:**

- Verka för levnadslöner i samarbete med andra företag.
- Markant förändra inköspolicys och -processer och dela kostnaderna med leverantörerna för att öppna för en löneökning på nationell nivå.
- Tydligt ta avstånd från trakasserier av fackföreningar och fackföreningsledare. Förespråka ILO:s konventioner 87 och 98 gällande arbetares rättigheter att organisera sig.
- Ha ett genusperspektiv när risker identifieras, strategier sätts och aktiviteter implementeras, utvärderas och övervakas.
- Delta i projekt och initiativ tillsammans med andra intressenter.
- Samarbeta med likasinnade företag, lokala intressenter, den bangladeshiska regeringen och andra, för att mobilisera styrkan och möjligheten att påverka.

## **3.2 Uppföljningsmöte i maj 2013**

Den 8 maj 2013, ett år efter lanseringen och bara två veckor efter husraset i Savar norr om Dhaka, bjöd Swedwatch in ett antal aktörer till ett möte i Stockholm för att diskutera den akuta situationen i Bangladesh samt hur företagen följt upp Swedwatchs rekommendationer från förra året. (Swedwatch hade bjudit in till mötet långt innan Rana Plaza-kollapsen inträffade). De åtta svenska företag som granskades i "A Lost Revolution?" var inbjudna varav fem tackade ja. MQ och KappAhl tackade nej, New Wave Group avstod från att svara på inbjudan. Med på mötet var även Sveriges ambassadör i Bangladesh Anneli Lindahl Kenny, CSR-ambassadör Bengt E Johansson från Utrikesdepartementet samt representanter från Sida, och de organisationer som Swedwatch samarbetat med i arbetet med att ta fram rapporten – RFSU, Fair Trade Center och Svenska kyrkan. RFSU har verksamhet i Dhaka genom hälsokliniker som vänder sig till bland annat textilarbetare. Filmproducent Oscar Hedin från filmbolaget Film and Tell deltog genom att visa kortfilmen "Go Straight Home" av bland andra Maud Nycander om unga kvinnors utsatthet för mäns trakasserier i det offentliga rummet i Dhaka.

I samband med mötet överlämnades också 8 178 namnunderskrifter till de närvarande företagen, samt per post till de företagen som inte närvarade. Uppropet *En lön att leva på* uppmanar företag att verka för levnadslöner i Bangladesh. Bakom uppropet står Swedwatch, Svenska kyrkan, Fair Trade Center, Peace & Love Foundation samt de finska organisationerna Finnwatch, SASK och Eetti. Två veckor efter mötet överlämnades namnunderskrifterna också till handelsminister Ewa Björling genom statssekreterare Gunnar Oom med uppmaningen att verka politiskt för levnadslön och bättre villkor i textilindustrin i Bangladesh. Namnlistan har även delgivits Business Sweden, före detta Exportrådet, och kommer i juni 2013 också att delges Bangladeshs regering.

Inför mötet tog Swedwatch kontakt med lokala organisationer och aktivister i Bangladesh för att därifrån få aktuell information om situationen i landet, allmänt politiskt och i synnerhet inom textilindustrin. Bilden som gavs lokalt överensstämde med den bild som återgavs av Sveriges ambassadör, som inledde dagen med en genomgång av den dramatiskt negativa utvecklingen i landet det senaste året.

### 3.3 Ökad politisk och religiös polarisering

Ambassadör Anneli Lindahl Kenny redogjorde för det politiska och ekonomiska läget i Bangladesh. Hon beskrev ett land som blivit allt mer polariserat, både politiskt och religiöst. Spänningarna mellan sittande regeringspartiet AL (Awami League) och det mer islamtrogna oppositionspartiet BNP (Bangladesh National Party) i allians med islamistiska Jamaat-e-Islami blir allt tydligare ju närmare man kommer valet som väntas genomföras runt årsskiftet 2013/2014. Krigsförbrytarrättegångar som inleddes i november 2011 har lett till dödsdomar mot ett antal idag politiskt aktiva personer. Domarna gäller krigsförbrytelser som begicks under Bangladeshs befrielsekrig mot dåvarande Västpakistan 1971. De har resulterat i flera blodiga konfrontationer mellan å ena sidan islamistiska sympatisörer till de dömda krigsförbrytarna, å andra sidan mer sekulära krafter som enats genom sociala medier. Bara sedan januari 2013 har ett hundratal personer mist livet till följd av de våldsamma sammandrabbningarna. Svenska ambassaden i Dhaka har vid två tillfällen hittills i år manat till försiktighet med hänvisning till det politiska läget.

Bangladeshs ekonomiska tillväxt förväntas bli lägre 2013 än de senaste två åren, en följd av produktionsbortfall som orsakats av upprepade nationella strejker, uppger Anneli Lindahl Kenny. Ungefär hälften av mars månads arbetsdagar resulterade i så kallade hartals, generalstrejker, som lamslår landet och tvingar fabrikerna att hålla stängt. Det påverkar i sin tur textilarbetarnas redan kritiska situation eftersom strejkerna innebär förlorad inkomst. I denna våldsamma och splittrade kontext står textilindustrin inför ett vägskal efter husraset i Savar norr om Dhaka då 1 129 personer miste livet.



### 3.4 Rana Plaza-kollapsen

Den 24 april 2013 rasade en åtta våningar hög kontorsfastighet i Savar, strax nordväst om Dhaka. Byggnaden var tänkt att inhysa köpcentrum och kontorslokaler men bestod i själva verket också av fabrikslokaler för textilproduktion. Dagen innan kollapsen hade man noterat sprickor i fasaden varpå en inspektör tillkallades och omedelbart begärde att byggnaden skulle utrymmas. Morgonen därpå garanterade två lokala ingenjörer att byggnaden var i godkänt skick och textilarbetarna beordrades att gå in mot sin vilja.<sup>3</sup>

1 129 människor dog i raset och cirka 2 500 skadades. Rana Plaza byggdes med undermåliga byggmaterial på vattensjuk mark, utan de tillstånd som krävs från myndigheterna i området.<sup>4</sup> Frivilliga räddningsarbetare har efter olyckan vittnat om bristen på armeringsjärn i fundamenten av byggnaden. Ägaren Sohel Rana var fram till sitt gripande aktiv lokalpolitiker. Tillsammans med totalt åtta andra, däribland Sohel Ranas far, fyra fabriksägare och tre ingenjörer, riskerar han nu dödsstraff.<sup>5</sup>

Rana Plaza-kollapsen är den värsta olyckan i textilindustrins historia, räknat i antal dödsoffer. Men den är inte en isolerad händelse utan en i raden av många fabriksolyckor och ännu en påminnelse om att Bangladesh sedan länge varit ett av världens fattigaste länder, utan resurser att bygga enligt västerländska byggnormer. Därutöver är myndighetstillsynen svag och korruptionen utbredd. Industrin och makthavarna har reagerat defensivt vid varje olyckstillfälle. Rädslan att förlora västerländska köpare leder till att företagen och industrin tonar ner de missförhållanden som sker och kritiserar media för att ge dem för mycket uppmärksamhet.

Frågan är nu om huskollapsen i april kan bli ett startskott för en förbättringsprocess, eller om den på sikt är början till slutet för Bangladesh som attraktiv textilproducent. Den 3 maj 2013 ingick Bangladeshs regering ett trepartsavtal med arbetsgivare och arbetare om brand- och byggsäkerhet för att höja säkerheten och förbättra kvalitén på inspektioner av fabriksbyggnader. Den 12 maj tillsatte Bangladeshs regering en kommitté som ska fastställa en höjning av minimilönerna i textilindustrin.<sup>6</sup> Enligt ambassadör Anneli Lindahl Kenny pågår diskussioner kring en höjning på 40 procent.

---

3 The Daily star, *Workers forced to join work*, 2013-04-25, [www.thedailystar.net/beta2/news/workers-forced-to-join-work/](http://www.thedailystar.net/beta2/news/workers-forced-to-join-work/), hämtat 2013-06-04.

4 The Daily Mail, *Death toll at Bangladesh factory collapse site hits 803 as 18 other factories are closed in safety crackdown*, 2013-05-08, [www.dailymail.co.uk/news/article-2321409/Death-toll-Bangladesh-factory-collapse-site-hits-803-18-factories-closed-safety-crackdown.html](http://www.dailymail.co.uk/news/article-2321409/Death-toll-Bangladesh-factory-collapse-site-hits-803-18-factories-closed-safety-crackdown.html), hämtat 2013-06-04. The Huffington Post, *Bangladesh Protesters Clash With Police, Demand Death Penalty For Collapse Building Owner*, 2013-04-30, [www.huffingtonpost.com/2013/04/30/bangladesh-building-owners-property-seized\\_n\\_3184115.html](http://www.huffingtonpost.com/2013/04/30/bangladesh-building-owners-property-seized_n_3184115.html), hämtat 2013-06-04.

5 Reuters, *Engineer who warned over Bangladesh building held, toll tops 500*, 2013-05-03, [www.reuters.com/article/2013/05/03/us-bangladesh-building-idUSBRE94209320130503](http://www.reuters.com/article/2013/05/03/us-bangladesh-building-idUSBRE94209320130503), hämtat 2013-06-04. BBC, *Bangladesh Rana Plaza factory collapse toll passes 600*, 2013-05-05, [www.bbc.co.uk/news/world-asia-22420025](http://www.bbc.co.uk/news/world-asia-22420025), nedladdad 2013-06-03.

6 The Huffington Post, *Bangladesh To Raise Minimum Wage For Garment Workers*, 2013-05-12, [www.huffingtonpost.com/2013/05/12/bangladesh-minimum-wage-garment-workers\\_n\\_3263347.html](http://www.huffingtonpost.com/2013/05/12/bangladesh-minimum-wage-garment-workers_n_3263347.html), hämtat 2013-06-03

Kommittén ska lägga fram ett förslag om en ny minimilön innan augusti 2013 som sedan regeringen måste godkänna. Lagförslaget har en retroaktiv verkan från 1 maj 2013. Den 13 maj klubbades även en lagändring igenom som häver tidigare förbud mot arbetare att fritt gå med i fackföreningar.<sup>7</sup> Dock återstår parlamentsbeslut om ett stort antal förändringar i den arbetsrättsliga lagstiftningen och det är oklart hur dessa kommer att se ut. Höjda löner och fackliga rättigheter ses av premiärminister Hasinas utrikespolitiska rådgivare, Gowher Rizvi, som ett av de viktigaste stegen för en rättvis tillvaro för arbetarna.<sup>8</sup>

Ambassadör Anneli Lindahl Kenny uttryckte att trycket från omvärlden är positivt men att det också finns risk för bojkott eller flykt från landet, vilket skulle förvärra situationen i Bangladesh. De internationella klädföretagen har efter kollapsen satts under hård press från omvärlden. Frivilligorganisationer, konsumenter och investerare världen över har protesterat mot de usla villkoren och krävt att företagen tar ansvar för att säkra arbetsförhållandena hos leverantörerna. I media har det förts en livlig debatt om pris- och tidspressen på fabriker i Bangladesh och det har spekulerats i att företag kommer att tröttna på problemen och byta marknad. Än så länge har bara ett fåtal köpare valt att lämna Bangladesh, Disney är en av dem.

### 3.5 Brand- och byggnadssäkerhet i Bangladesh 2013

Mindre än en vecka efter Swedwatchs rundabordsamtal skrev H&M som första företag på brand- och byggnadssäkerhetsavtalet *Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh* som IndustryALL Global Union och UNI Global Union står bakom.<sup>9</sup> De företag som skrivit på avtalet - däribland Inditex (Zara), Marks & Spencer, Benetton, Esprit och Mango - förbinder sig att under en femårsperiod delfinansiera och implementera ett program som ska förhindra att liknande fabriksolyckor inträffar i framtiden. Storleken på den finansiella insatsen är upp till 500 000 dollar per år och avgörs av företagets omsättning och årliga produktion i Bangladesh.<sup>10</sup> Avtalet omfattar fabriksinspektioner och åtgärdande av brister samt ett utbildningsprogram för att utbilda fabriksarbetare i grundläggande brand- och byggnadssäkerhet.<sup>11</sup>

---

7 The Boston Globe, *Bangladesh Cabinet OK's expanded benefits for workers*, 2013-05-14, [www.bostonglobe.com/business/2013/05/13/bangladesh-cabinet-approves-changes-labor-laws/2EMFDtqBfkLmoqPzd8tvyN/story.html](http://www.bostonglobe.com/business/2013/05/13/bangladesh-cabinet-approves-changes-labor-laws/2EMFDtqBfkLmoqPzd8tvyN/story.html), hämtat 2013-06-04.

8 Ibid.

9 UNI Global Union, *Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh*, 2013-05-13, [www.uniglobalunion.org/Apps/UNINews.nsf/vwLkpById/EC90FA91A0DB11CoC1257B6B0028A4DE/\\$FILE/2013-05-13%20-%20Accord%20on%20Fire%20and%20Building%20Safety%20in%20Bangladesh.pdf](http://www.uniglobalunion.org/Apps/UNINews.nsf/vwLkpById/EC90FA91A0DB11CoC1257B6B0028A4DE/$FILE/2013-05-13%20-%20Accord%20on%20Fire%20and%20Building%20Safety%20in%20Bangladesh.pdf), hämtat 2013-06-10.

10 Ibid.

11 UNI Global Union, *Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh*, 2013-05-13, [www.uniglobalunion.org/Apps/UNINews.nsf/vwLkpById/EC90FA91A0DB11CoC1257B6B0028A4DE/\\$FILE/2013-05-13%20-%20Accord%20on%20Fire%20and%20Building%20Safety%20in%20Bangladesh.pdf](http://www.uniglobalunion.org/Apps/UNINews.nsf/vwLkpById/EC90FA91A0DB11CoC1257B6B0028A4DE/$FILE/2013-05-13%20-%20Accord%20on%20Fire%20and%20Building%20Safety%20in%20Bangladesh.pdf), hämtat 2013-06-10.

Flera BSCI-medlemmar har undertecknat avtalet. BSCI planerar en arbetsgrupp för dessa medlemmar för att stödja dem i den arbetsprocess som nu inleds.<sup>12</sup>

Det är i synnerhet två olyckor som har fått företag att ansluta sig till avtalet; Rana Plaza-kollapsen och branden i Tazreen fashions fabrik i november 2012, där strax över 100 människor omkom. Bland de 40 företag som hittills har anslutit sig är majoriteten europeiska.<sup>13</sup> Endast två amerikanska företag har skrivit under. Avsaknaden av amerikanska företag bland signaturerna, i kombination med att 14 amerikanska företag aktivt har valt att inte skriva under, har lett till att två koalitioner av investerare har bildats för att uppmana fler företag att ansluta sig till *Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh*. Koalitionerna, som består av cirka 200 investerare och pensionsfonder och vars sammanlagda tillgångar värderas till över 2 850 miljarder dollar, uppmanar företag att skriva på brand- och byggnadsavtalet, öka transparensen i sin leverantörskedja och att i högre grad delta i gemensamma insatser för att skapa bättre villkor för arbetare i Bangladesh. I den ena koalitionen finns investerare från bland annat Sverige, exempelvis Länsförsäkringar Fondförvaltning, Första, Tredje och Fjärde AP-fonderna samt Svenska kyrkan med.<sup>14</sup>

I Bangladesh har röster höjts om att *Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh* inte täcker små och medelstora fabriker. En bangladeshisk intressentgrupp har därför tagit fram ett tio-punktsprogram som även inkluderar mindre fabriker.<sup>15</sup> Intressentgruppen bakom förslaget lyfter problematiken med att åtgärdsprogram för mindre fabriker som inte godkänns saknas i det avtal de stora multinationella företagen skrivit under.

---

12 Business Social Compliance Initiative, *BSCI welcomes accord on fire and building safety in Bangladesh*, 2013-05-19, [www.bsci-intl.org/news-events/bsci-welcomes-accord-fire-and-building-safety-bangladesh](http://www.bsci-intl.org/news-events/bsci-welcomes-accord-fire-and-building-safety-bangladesh), hämtat 2013-06-12.

13 Hållbart Kapital, *Investeringskoalitioner uppmanar portföljbolag att samarbeta för bättre arbetsvillkor i Bangladesh*, Maj 2013, [www.hallbartkapital.se/2013/05/investerarkoalitioner-uppmanar-portfoljbolag-att-samarbeta-for-battre-arbetsvillkor-i-bangladesh/?utm\\_campaign=cmp\\_208333&utm\\_source=getnewsletter](http://www.hallbartkapital.se/2013/05/investerarkoalitioner-uppmanar-portfoljbolag-att-samarbeta-for-battre-arbetsvillkor-i-bangladesh/?utm_campaign=cmp_208333&utm_source=getnewsletter), hämtat 2013-06-10.

14 Ibid.

15 The Daily Star, *Is the Bangladesh safety accord enough?*, 2013-06-06, <http://www.thedailystar.net/beta2/news/is-the-bangladesh-safety-accord-enough/>, hämtat 2013-06-10.

## 4. Genomförda åtgärder av företagen 2012

I mars 2013 skickades en enkät ut till de åtta svenska klädföretag med produktion i Bangladesh som ingick i Swedwatchs rapport "A Lost Revolution?": H&M, Åhléns, MQ, Gina Tricot, RNB, Lindex, KappAhl och New Wave Group. Frågorna gällde om företagen har följt upp Swedwatchs rekommendationer och hur de i så fall gått till väga. Tre teman stod i fokus i rapporten: löner, fackliga rättigheter och kvinnors rättigheter. Samtliga företag utom New Wave Group svarade på enkäten. (Gul markering innebär uteblivet svar.)

LÖNER		
Tillförde rapporten ny kunskap till företaget?	Ja (6)	Nej (1)
Har kravställan på lön skärpts i uppförandekoden?*	Nej (6)	- (1)
Har företaget infört krav på levnadslön?	Nej (4)	- (3)
Finns referens i koden till löneskrivningar i FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna? **	Ja (2)	Nej (1) - (4)
Har företaget aktivt arbetat för en bättre lönestruktur?	Ja (7)***	
* 2012 ställde samtliga företag krav på att minst minimilön ska utbetalas.		
** "Envar, som arbetar, har rätt till rättvis och tillfredsställande ersättning, som tillförsäkrar honom själv och hans familj en människovärdig tillvaro och som, där så är nödvändigt, kompletteras med andra medel för socialt skydd." (art 23.3)		
*** Sex företag har fört dialog/samverkat med andra inköpare. Fyra företag har även fört dialog med leverantörer, branschorganisationen BGMEA/BGKMEA, regeringen i Bangladesh och regeringen i Sverige/UD. Endast ett företag har haft dialog med lokala fackförbund. BSCI-företagen hänvisar till organisationens revision av uppförandekoden där lönefrågan tas i beaktande.		

FACKLIGA RÄTTIGHETER		
Har företaget verkat för arbetares rättigheter att organisera sig, enligt ILOs konventioner 87/98?	Ja (5)*	Nej (2)
* Företagen uppger att frågan om arbetares rätt att organisera sig är en del av det löpande arbetet med leverantörer och fabriker. Ett företag har startat ett projekt med social dialog med syftet att få till stånd demokratiskt valda arbetarkommittéer hos ett antal leverantörer.		
Har företaget verkat för ökad dialog mellan arbetsgivare/arbetstagar på fabriksnivå?	Ja (6)*	Nej (1)
* Företagen uppger att man verkat genom arbetarkommittéer samt förbättrade klagomålsmekanismer.		
Har företaget arbetat för att motverka trakasserier riktade mot fackförbund/fackliga företrädare?	Ja (1)*	Nej (6)
* Via BSCI		

<b>KVINNORS RÄTTIGHETER</b>			
Har företaget integrerat genusperspektiv i CSR-strategi?	Ja (3)*	Nej (3)	- (1)
* Ett företag genom ett specifikt policydokument för mänskliga rättigheter med specifikt fokus på kvinnor, övriga genom BSCI.			
Har företaget verkat för ökad kvinnohälsa?	Ja (6)*		- (1)
* Företagen uppger att man arbetat för förbättrade sanitära förhållanden i fabrikerna, däribland låsbara, könsseparerade toaletter. Ett företag samarbetar med NGO:n Wateraid för tillgång till rent vatten och sanitet i slumområden samt hygienutbildningar såsom menstruell hygien. Ett företag uppger att man visat Swedwatches kortfilm från 2012 för sina leverantörer samt fört dialog om vilka hälsoförbättringar som kan ske. Flera företag hänvisar till medlemskap i HER project.			
Har företaget tagit initiativ för ökad kunskap kring SRHR-rättigheter? <sup>16</sup>	Ja (3)	Nej (3)	- (1)
* Ett företag har startat en tele-hjälplinje öppen för kvinnor både på och utanför fabrikerna samt ett projekt mot sexuella trakasserier där man genom ett nolltoleransprogram utbildar och informerar arbetare/fabriksledning om kvinnors rättigheter.			
Har företaget motverkat trakasserier av kvinnor till/från arbetsplatsen?*	Ja (3)*	Nej (4)	
* Flera företag uppger att utbildningsinsatserna på fabrikerna har ökat, samt att nya samarbeten med lokala NGO:s ingåtts.			
Har företaget granskat kvalitet, platstillgång & tillgänglighet på barnomsorg i fabrikerna?	Ja (7)*		
* Samtliga företag hänvisar till fabrikskontroller, två företag uppger även att man samarbetar med UNICEF där ett utbildningsmaterial tagits fram.			
Har några övriga initiativ tagits med fokus kvinnors rättigheter?	Ja (3)*	Nej (4)	
* Två företag har startat yrkesträningssprojekt för textilindustrin med särskilt fokus på kvinnor, varav ett är i samarbete med Sida och ILO med syfte att öka standard och kapacitet på landets utbildningar.			

16 Sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter.



## 4.1 Lönen - företagens påtryckningar har effekt

Lönefrågan i låglöneländer har under flera års tid varit häftigt debatterad. Lagstadgade minimilöner som inte täcker arbetarnas basbehov, såsom mat och bostad, har gjort att krav på levnadslön har vuxit fram. Begreppet levnadslön är kontroversiellt eftersom det inte finns en industristandard för hur levnadslönen ska beräknas, och vad den är. Många multinationella klädföretag har valt att i sin kod kräva att "minst minimilön" ska betalas men med tillägget att lönen ska vara tillräcklig för att täcka grundläggande behov och räcka till visst sparande. Fem av de sju företag som besvarade enkäten (Åhléns, Gina Tricot, RNB, MQ och Lindex) är medlemmar i BSCI (Business Social Compliance Initiative, läs mer under kapitlet *Samarbeten*) och åtar sig därigenom att följa de grundläggande standarder som framgår av BSCI:s uppförandekod. Den nuvarande koden som BSCI införde 2009 innehåller endast rekommendationen att om lagstadgade minimilön inte täcker levnadskostnader och därutöver viss disponibel inkomst, så uppmantras företagen (leverantörerna) att erbjuda sina anställda en lön som uppfyller dessa behov.

BSCI arbetar med en uppdatering av uppförandekoden som ska implementeras 2014. Huruvida skrivningarna kring lönefrågan skärps och krav på levnadslön inkluderas återstår att se.

H&M refererar i sin uppförandekod till FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna, artikel 23, som formulerar att alla och envar har rätt till en rättvis och tillfredställande ersättning som tillförsäkrar en människovärdig tillvaro. Under rundabordsmötet berättade H&M att företaget sedan 2011 samarbetat med Fair Wage Network, ett nätverk för rättvisa löner som grundades av Daniel Vaughan-Whitehead och Aurret van Heerden från FLA (Fair Labor Association). H&M har under året sjösatt arbetet med att ta fram en global lönestrategi men hade i juni 2013 inget färdigt förslag att redovisa. Företaget har vid ett flertal tillfällen uppmanat Bangladesh regering till både höjda löner och till årliga lönerövideringar.

Under 2010 skickade ett dussintal företag, bland andra H&M, Lindex och KappAhl, ett brev till Bangladeshs regering med uppmaningen att höja minimilönerna. I september 2012 träffade H&M:s vd Karl-Johan Persson premiärminister Sheikh Hasina vid ett enskilt möte och förde då fram krav på både högre löner och årliga revisioner. Även BSCI har skrivit brev och träffat ministrar för att påtala det angelägna om höjda minimilöner, uppger företagen.

Under mötet framgick att flera företag hellre ser att Bangladeshs regering höjer minimilönen än att företag själva ska införa levnadslöner. Alla företag är överens om att lönerna är för låga, dock upplever de att konceptet levnadslön är svårt att definiera och implementera. Därför efterlyser man bättre samarbete med regeringen i Bangladesh för att kunna höja lönen till en lön som går att leva på.

Efter åratal av påtryckningar från enskilda företag, BSCI, frivilligorganisationer och konsumentkampanjer kommer nu minimilönerna att höjas. Det talas om upp till 40 procent. Med Rana Plaza-kollapsen färskt i minnet väntas den bangladeshiska regeringen godkänna det förslag som en utnämnd kommitté ska presentera under sommaren 2013.

## 4.2 Andra initiativ

De aktörer som närvarade vid mötet har, sedan rapporten släpptes 2012, ökat direktkontakten med sina leverantörer i syfte att kunna påverka arbetarnas arbetssituation. Företagen har generellt sett en strävan att arbeta långsiktigt och strategiskt med sina leverantörer för att bygga en trygg relation där det finns utrymme att vara transparent kring olika typer av problem och utmaningar.

I samband med lanseringen av sin hållbarhetsrapport för 2012 offentliggjorde H&M i mars 2013 sin leverantörslista, efter många års kritik från frivilligorganisationer som krävt högre transparens. Två månader senare valde Lindex att följa H&M:s exempel.

Åhléns föreslog på mötet att Swedwatch bjuds till Bangladesh via BSCI för att där presentera sin rapport och sin film för andra medlemsföretag och dess leverantörer, vilket välkomnades av Swedwatch.

## 4.3 Fackliga rättigheter tillåts efter raset?

Fackförbund i Bangladesh är fragmenterade och ofta knutna till politiska partier. Kvinnligt deltagande i facken är mycket lågt. Under 2011 och 2012 har flera fackliga företrädare arresterats, försvunnit eller mördats, bland andra BCSW:s ledare Aminul Islam.<sup>17</sup> I brist på legala och fungerande fack har organisationer som arbetar för arbetares och/eller kvinnors rättigheter stor betydelse för ökad medvetenhet och emancipation.

Inget av de svenska företagen har arbetat för att motverka trakasserier riktade mot fackliga företrädare. Företagen berättar att de fört dialog med olika intressenter för att trycka på för förbättrad dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare. Ett företag påpekade att det är känsligt att vara för ”politisk” och att det inte ligger i företagets roll att stärka facken.

Av de svenska företagen är det bara H&M som aktivt arbetat med projekt som syftar till bättre dialog och ökat inflytande för arbetare. I syfte att få till stånd demokratiskt valda arbetskommittéer har företaget initierat ett träningsprogram för fabriksägare och arbetare hos ett antal av H&M:s leverantörer.

Den 13 maj 2013, dagen efter regeringens löfte om höjda minimilöner, meddelade regeringen att arbetare tillåts organisera sig fackligt utan att invänta tillåtelse från fabriksägaren.<sup>18</sup>

---

17 Bangladesh Center for Worker Solidarity

18 The Guardian, *Bangladesh eases trade union laws after factory building collapse*, 2013-05-13, [www.guardian.co.uk/world/2013/may/13/bangladesh-trade-union-laws](http://www.guardian.co.uk/world/2013/may/13/bangladesh-trade-union-laws), hämtat 2013-06-02.

## 4.4 Kvinnors rättigheter - centralt i CSR-arbetet

Åtta av tio textilarbetare i Bangladesh är kvinnor. Swedwatchs studie från 2012 visade att företagens CSR-strategier saknade genusperspektiv och generellt var företagens kunskap om kvinnors utmaningar och möjligheter mycket låg. Även leverantörernas kännedom kring kopplingen mellan kvinnors dåliga hälsa och höga sjuk- och frånvarotal var generellt låg.

En av Swedwatch rekommendationer var att införa ett genusperspektiv i CSR-strategierna. Det är tydligt att detta varit centralt i företagens CSR-arbete det senaste året. Flertalet företag har tagit initiativ för att bättre bemöta de utmaningar som möter kvinnorna. Tre företag uppger att man har integrerat ett genusperspektiv i sin CSR-strategi. Detta uppger man sker genom BSCI:s uppförandekod samt pågående diskussioner. H&M har under 2012 utarbetat en policy baserad på FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, bland annat med fokus på kvinnors rättigheter. BSCI har dessutom anlitat Swedwatch för ett Skype-möte om kvinnohälsa.

Under 2012 och våren 2013 har sex företag drivit projekt eller deltagit i aktiviteter för ökad kvinnohälsa. Lindex och MQ deltar i "HER project" där internationella företag samarbetar med lokala organisationer för att öka kunskapen kring sexuell och reproduktiv hälsa.<sup>19</sup> H&M stödjer organisationen WaterAid och ett projekt om vatten och sanitet i slumområden, samt utbildar i hygien, hälsa och kvinnors rättigheter. KappAhl har under 2012 startat ett yrkesträningsscenter för kvinnor i Dhaka tillsammans med en lokal organisation.

Lindex och MQ har visat Swedwatchs kortfilm för sina leverantörer och fört en dialog kring vilka förbättringar de gemensamt kan göra. Även Gina Tricot har arbetat på liknande sätt genom att på leverantörsmöten diskutera de problem som rapporten "A Lost Revolution?" belyste.

H&M har startat ett projekt mot sexuella trakasserier där arbetare och fabriksledning hos ett antal utvalda leverantörer fått genomgå träning i samband med en informationskampanj. Ett stödnummer (help line) har upprättats dit kvinnor som utsatts för våld och trakasserier kan ringa. En utvärdering av projektet kommer att sammanställas under 2013.

Gina Tricot har sedan tre år ett projekt med UNICEF som syftar till att utbilda barn i Dhakas slum. De har tillsammans med UNICEF och organisationen BRAC även tagit fram ett utbildningsmaterial för att höja kvaliteten i fabrikernas barnomsorg. Enligt Gina Tricot ska detta material levereras till fabrikerna under 2013. Även H&M stödjer UNICEF:s arbete med utbildning och förskoleverksamhet i Dhakas slum.

På grund av långa arbetsdagar, bristande resurser och otillräcklig barnpassning tvingas ibland föräldrar separeras från sina barn som istället skickas till far- eller morföräldrar i hembyarna. Vissa småbarn som bor med sina föräldrar i städerna

---

19 <http://herproject.org/>

tillbringar dagarna på fabrikernas barnpassning men många väljer hellre att lämna dem hemma eller låta en granne eller ett syskon passa dem. Under researchen träffade Swedwatch en familj vars fyraåring lämnades inlåst ensam hemma hela dagarna medan mamma och pappa var på fabriken. Flera kvinnor uppgav att trafiken och trafikasserierna på väg till och från fabriken gjorde att de inte ville ta med sig barnen.

Trots dessa dagliga hinder, som är relaterade till kvinnors och barns säkerhet, har inget av företagen tagit tillräckliga initiativ för att tackla problemet, exempelvis genom insatser för förbättrad kvalitet på barnpassningen eller fri och säker transport för kvinnorna.

## 4.5 Samarbeten

Företagen som deltog på mötet är med i olika samarbetsinitiativ för att arbeta med frågorna på strukturell nivå. Alla företag utom H&M och KappAhl är medlemmar i BSCI, en europeisk företagsdriven organisation där medlemmarna har en gemensam uppförandekod och gemensamt system för revision.

BSCI har kritiserats av frivilligorganisationer för att vara branschstyrd med låg transparens och litet inflytande från civilsamhället. Uppförandekoden har fått kritik bland annat för sina svaga skrivningar om lön, fackliga rättigheter och miljö. Kritiken har lett till att BSCI öppnat för större inflytande från fack och andra organisationer genom ett intressentråd (Stakeholder Council) som kan ge synpunkter och förslag till styrkommittén. Som tidigare nämnts uppdateras BSCI:s uppförandekod under 2013. BSCI har involverat civilsamhället, däribland Swedwatch, för rådgivning i arbetet med att skärpa och förbättra koden. Ett publikt remissförfarande äger rum i juni och den nya BSCI-koden presenteras i januari 2014.

H&M, KappAhl och Lindex är medlemmar i BSR (Business for Social Responsibility), ett globalt företagsnätverk som utvecklar strategier för företag inom CSR.

2011 initierade Sida i samarbete med H&M ett projekt med syfte att förbättra och säkra kvalitén på de statliga yrkesutbildningarna i Bangladesh. Tillsammans med UNDP (United Nations Development Programme) och ILO (International Labour Organization) arbetar Sida och H&M idag med det övergripande målet att utveckla en nationell strategi för yrkescertifierande utbildningar som hjälper människor att snabbare etablera sig på arbetsmarknaden.

Sidas representant menade att de vid sidan av arbetet med fattigdomsbekämpning också har en viktig roll att påverka näringslivets arbete med hållbarhetsfrågor. Därför initieras projekt som detta för att på bred front involvera också aktörer från den privata sektorn.

H&M förklarade att de ser ett behov av att kunna samarbeta med andra organisationer för att få till strukturella förändringar på ett nationellt plan. Bangladesh är en av

H&M:s viktigaste marknader och företaget planerar vara där på lång sikt. Projektet som drivs med Sida ingår i ett nationellt program som syftar till att öka andelen utbildad arbetskraft i Bangladesh, och kommer att fungera som en pilot riktad mot just textilindustrin. Förhoppningarna är att projektet också kommer att inspirera andra textilproducenter, internationella köpare och ideella organisationer att initiera liknande program.

Till följd av branden på Garib and Garib 2010 då 21 människor dog startade H&M ett projekt för ökad brandsäkerhet tillsammans med 18 andra klädföretag, bland andra KappAhl, Lindex, MQ och RNB deltar.<sup>20</sup> Sedan dess har över 100 000 arbetare och mellanchefer erhållit kompletterande utbildning inom brandsäkerhet bland annat genom utbildningsfilmer.<sup>21</sup>

BSCI och WRAP<sup>22</sup> har löpande utbildning i brandsäkerhet för leverantörer. Träningen syftar både till att förebygga bränder och att öka kunskapen hos chefer och arbetare vid brandsituationer.<sup>23</sup>

---

20 H&M, *Bangladesh Development Plan*, <http://about.hm.com/AboutSection/en/About/Sustainability/Reporting-and-Resources/Case-Studies/bangladeshplan.html>, hämtat 2013-06-01.

21 H&M, *H&M releases the Sustainability Report 2012*, 2013-03-21, <http://about.hm.com/content/hm/aboutsection/en/news/newsroom/news.html/en/hm-releases-the-sustainability-report-2012.html>, hämtat 2013-06-01.

22 The Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP) är ett certifieringsprogram för kläd- och skobranschen.

23 WRAP, *Fire safety Training*, 2011, [www.wrapapparel.org/en/fire-safety-training](http://www.wrapapparel.org/en/fire-safety-training), hämtat 2013-06-12.



## 5. Slutsats

Det är tydligt att företagen har valt att inrikta sitt CSR-arbete mot ett bredare ansvar för alla mänskliga rättigheter, inklusive de ekonomiska, sociala och kulturella. Rätten till hälsa, rätten till vatten och rätten till ett människovärdigt boende (decent living) är centrala för de 3 miljoner kvinnor som arbetar i textilindustrin i Bangladesh.

Swedwatch välkomnar de initiativ som företagen tagit för att utöka och bredda sitt CSR-arbete i Bangladesh. Särskilt utmärkande är H&M och Lindex som utöver sitt långsiktiga åtagande i landet har skrivit på det femåriga, bindande brand- och byggsäkerhetsavtal som innebär att företagen delar på kostnader med leverantörerna för inspektioner, renovering av fabriker och träningsprogram för ökad brandsäkerhet.

Medvetenheten om kvinnors särskilda utmaningar och möjligheter har ökat. Företagen tillskriver Swedwatchs rapport "A Lost Revolution?" stor betydelse för ökad kunskap i frågorna. Förbättrade villkor för kvinnor såsom bättre kvinnohälsa är tätt kopplat till arbetsprestation, här finns ett naturligt incitament för företagen att hitta sätt att stärka kvinnorna.

Samtliga företag tycker att lönerna generellt sett är för låga och har tryckt på regeringen för en höjning av minimilönen. Hittills ser de inte begreppet levnadslön som användbart. Uppköpande företag och leverantörer i Bangladesh har sedan länge pressat priser och ledtider vilket är en av flera viktiga faktorer bakom den situation som nu råder. Företagen måste vara beredda att ta högre kostnader som en högre lön innebär. De måste även dela på kostnader vad gäller säkerhet och arbetsrätt med leverantörerna för att få hållbara förbättringar. Samtidigt är det viktigt att företagen fortsätter att sända tydliga signaler om sitt engagemang till Bangladesh politiker och näringsliv, även efter framtida lönehöjningar och investeringar i brand- och byggsäkerhet.

En omedelbar och kraftig lönehöjning är, i kombination med tillåtna och fungerande fackliga rättigheter, det enda som på sikt kan skapa en hållbar situation i textilindustrin i Bangladesh. Detta budskap kan företagen vara tydligare med att framföra till sina leverantörer och regeringen. Här behövs både samarbeten och enskilda initiativ, att vänta är inte acceptabelt.

Att barnpassning är en fråga som engagerar samtliga företag är positivt, men det saknas en djupare analys av varför textilarbetarna inte använder sig av fabrikenas barnpassning i högre utsträckning. När den analysen är gjord kan rätt åtgärder sättas in.

Flera företag uppger att de för dialog med BSCI, lokala myndigheter och regering om arbetares rätt att organisera sig. Sex företag har verkat för bättre dialog mellan arbetsgivare och arbetstagar genom arbetarkommittéer och förbättrade klagomålsmekanismer. Det är viktigt att företagen nu uppmanar leverantörerna att underlätta bildandet av fackföreningar på fabrikerna.

Överlag visar diskussionerna vid rundabordssamtalet att företagen önskar behålla sin verksamhet i Bangladesh och bidra till utvecklingen av textilindustrin, vilket Swedwatch ser som grundläggande positivt. Det är avgörande att Bangladeshs regering med all tydlighet visar att den är villig att erkänna problemen, ta in hjälp utifrån och verka för arbetarnas säkerhet och rättigheter. För att detta ske behövs ökade satsningar och en gemensam kraftsamling från alla köpare att påverka staten att ta detta ansvar.

#### **Swedwatchs rekommendationer i "A Lost Revolution?" till företagen kvarstår:**

- Verka för levnadslöner i samarbete med andra företag.
- Markant förändra inköspolicys och -processer och dela kostnaderna med leverantörerna för att öppna för en generell löneökning på nationell nivå.
- Tydligt ta avstånd från trakasserier av fackföreningar och fackföreningsledare. Förespråka ILOS:s konventioner 87 och 98 gällande arbetares rättigheter att organisera sig.
- Ha ett genusperspektiv när risker identifieras, strategier sätts och aktiviteter implementeras, utvärderas och övervakas.
- Delta i projekt och initiativ tillsammans med andra intressenter.
- Samarbeta med likasinnade företag, lokala intressenter, den bangladeshiska regeringen och andra, för att mobilisera styrkan och möjligheten att påverka.

#### **Swedwatch rekommenderar Sveriges regering att:**

- Genom bilaterala samtal och via alla handelskanaler aktivt signalera till Bangladeshs regering vikten av att minimilönen höjs omedelbart och årligen till en nivå som gör det möjligt att upprätthålla rätten till rättvis ersättning, rätten till hälsa och rätten till bra boende.
- Aktivt och kraftfullt signalera till Bangladeshs regering vikten av att stödja arbetarnas rätt till facklig organisering.

## Referenslista

- BBC, *Bangladesh Rana Plaza factory collapse toll passes 600*, 2013-05-05.
- Business Social Compliance Initiative, *BSCI welcomes accord on fire and building safety in Bangladesh*, 2013-05-19.
- Ethical Trading Initiative, *ETI welcomes Accord of Fire and Building Safety in Bangladesh*, 2013-05-14.
- H&M, *Bangladesh Development Plan*.
- H&M, *H&M releases the Sustainability Report 2012*, 2013-03-21.
- Hållbart Kapital, *Investeringskoalitioner uppmanar portföljbolag att samarbeta för bättre arbetsvillkor i Bangladesh*, Maj 2013.
- Regeringen, *Vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter: tillämpning av Förenta nationernas ramverk "skydda, respektera och åtgärda"*, 2012.
- Reuters, *Engineer who warned over Bangladesh building held, toll tops 500*, 2013-05-03.
- The Boston Globe, *Bangladesh Cabinet OK's expanded benefits for workers*, 2013-05-14.
- The Daily Mail, *Death toll at Bangladesh factory collapse site hits 803 as 18 other factories are closed in safety crackdown*, 2013-05-08.
- The Daily Star, *Is the Bangladesh safety accord enough?*, 2013-06-06.
- The Daily star, *Workers forced to join work*, 2012-04-25.
- The Guardian, *Bangladesh eases trade union laws after factory building collapse*, 2013-05-13.
- The Guardian, *Dhaka: many dead as garment factory building that supply west collapses*, 2013-04-25.
- The Huffington Post, *Bangladesh Protester Clash With Police, Demand Death Penalty For Collapse Building Owner*, 2013-04-30.
- The Huffington Post, *Bangladesh To Raise Minimum Wage For Garment Workers*, 2013-05-12.
- The New York Times, *Fatal Fire in Bangladesh Highlights the Danger Facing Garment Workers*, 2012-11-25.
- UNI global Union, *Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh*, 2013-05-13.
- WRAP, *Fire safety Training*, 2011.

## Rapporter publicerade av Swedwatch

60. Blåbärsbranschen tar krafttag för bättre villkor i skogen (2013)
59. Arbetsvillkor i blåbärsskogen (2013)
58. Skattjakten – Var skattar företag med verksamhet i utvecklingsländer? (2013)
57. Investering utan insyn (2013)
56. Förädlad CSR-arbete (2013)
55. Cut and Run (2013)
54. Utan mark, utan makt (2013)
53. Flera steg mot bättre bransch (2013)
52. Vi konsumerar, de kompenserar (2012)
51. Mors lilla Olle III (2012)
50. Från noll koll till full kontroll? – en ny granskning av Clas Ohlson, Jula, Rusta och Biltema i Kina (2012)
49. A lot of gold a lot of trouble – A study of humanitarian impacts of the gold industry in DR Congo (2012)
48. Mera soja – Mindre mångfald – En uppföljningsrapport om soja i Brasilien (2012)
47. A lost revolution? – Women in the garment industry in Bangladesh want more. (2012)
46. Vet du vad din middag åt till frukost? En rapport om fiskmjöl (2012)
45. Allt är inte guld som glimmar – den sanna historien om den smutsiga guldkedjan (2011)
44. Out of Focus – Labour rights in Vietnam's digital camera factories (2011)
43. Mors lilla Olle II (2011)
42. Rena guldgruvan – AP-fondernas investeringar har en smutsig baksida (2011)
41. Mors lilla Olle – så exploateras asiatiska bärplockare i de svenska skogarna (2011)
40. Dyrare kaffe är bra (2011)
39. Leksaksföretagen har agerat efter kritiken (2011)
38. Passive observers or active defenders of human rights? (2010)
37. Konfliktmineraler i våra mobiler (Voices from the inside) (2010)
36. Namibias uran bakom svensk kärnkraft (2010)
35. Etik för dyrt för svenska kaffebolag (2010)
34. Mer kött och soja – mindre regnskog (2010)
33. Olaglig övertid i mobilfabriker (2009)
32. Skoföretag har dålig kontroll på miljön (2009)
31. Hårt arbete bakom barnens julklappar (2009)
30. Vagar till ett bättre arbetsliv (2009)
29. Oädel handel: En rapport om import av tropiskt trä (2009)
28. Out of Control: E-waste trade flows from the EU to developing countries (2009)
27. En brännande fråga: Hur hållbar är den etanol som importeras till Sverige? (2009)
26. En exkluderande resa: En granskning av turismens effekter i Thailand och Brasilien (2008)
25. Ett kaffe som märks: Vilka effekter har certifieringar för kaffeodlare? (2008)
24. Illegal Ground: Assa Abloy's business in occupied Palestinian territory (2008)
23. Den blinda klädimporten: Miljöeffekter från produktionen av kläder (2008)
22. Silenced to Deliver: Mobile phone manufacturing in China and the Philippines (2008)
21. Utveckling på vems villkor? Skanskas verksamhet i ecuadorianska Amazonas (2008)
20. Risky Business. The Lundin Group's involvement in the Tenke Fungurume Mining project in the DRC (2008)
19. Improving Working Conditions at Chinese Natural Stone Companies (2008)
18. Powering the Mobile World. Cobalt production for batteries in the DR Congo and Zambia (2007)
17. Svenska textilier – ren vinst, smutsig produktion (2007)
16. Vita rockar och vassa saxar. En rapport om landstingens brist på etiska inköp (2007)
15. Bristande miljö – och etikkontroll. En rapport om Clas Ohlsons och Biltemas inköp (2006)
14. Arbetarnas situation på varven i Kina (2006)
13. Sandvik och Freeport – Två företag i konflikten om Papua (2006)
12. Chokladens mörka hemlighet. En rapport om arbetsvillkoren på kakaodlingarna i Västafrika (2006)

11. The Price of Oil. Nordic participation in violations in Oil and Gas development on Sakhalin in Russia (2006)
10. Kaffe från Brasilien – en bitter smak av orättvisa (2005)
9. Expansion i låglöneländer med etiska risker – Assa Abloy i Rumänien och Mexiko (2005)
8. Lång väg till rättigheter – Trelleborgs försök att hindra en fackförening på Sri Lanka (2005)
7. En vara bland andra? – migrantarbetarnas situation och svenska företag i Saudiarabien (2005)
6. Handelskung med bristande etik – en rapport om Clas Ohlsons inköp i Kina (2005)
5. Swedish pulp in Brazil – The case of Veracel (2005)
4. Människor och miljö i fruktindustrin – två fallstudier från Chile och Sydafrika (2005)
3. Billig, snabb och lydig – en rapport om kinesiska leksaksarbetare och företagens ansvar (2004)
2. Svensk handel med Burma (2004)
1. Fallstudie om pappersmasseproduktion i Indonesien (2003)