

Etik är socialt ansvar

(Petra Nyqvist)

När Starck & Partner den 12 oktober 2001 anordnade ett etikseminarium för sina ringföretag, presenterade Ulrika Hasselgren och Christian Isaksson från Etikanalytikerna sin värderingsmodell av företag, utgående från hur det etiska helhetstänkandet har beaktats. De beskrev en modell av hur etiken kan genomsyra en organisation som sätter människan i centrum och också beaktar företagets påverkan på samhället runtomkring. Seminariedeltagarna fick också konkreta råd om hur man kan ta itu med sitt företags etikpolicy.

Etik i företagsorganisationer bör ses i ett helhetsperspektiv, och med målet att genomsyra hela organisationen. Det är kärnan i Etikanalytikernas budskap.

Vad är etik i företag?

- I vissa sammanhang är ordet etik väldigt laddat, sade Ulrika Hasselgren. Det beskrivs ofta svart-vitt, i antingen-eller-termer. Det anklagas ibland för att vara en ren PR-grej, eller bara flum. Men om man i stället talar om ”socialt ansvar”, blir det lättare att arbeta med etiken i ett större sammanhang.

Det man gör i företagen påverkar omgivningen - alltså måste man se över företagets roll i samhället.

De värderingar som styr verksamheten bör ha förankring i en allmän värdegrund - alltså måste man utgå från de normer som finns stadfästa när det gäller mänskliga rättigheter, barnarbete, avtalsfrihet, hälsa och säkerhet. Detsamma gäller frågor som mobbning och bestraffning, arbetstider och ersättning. Och allt detta är exempel på vad som kan finnas med i en organisations etikpolicy.

Skrivna och oskrivna lagar

Utöver fastställda lagar och regler, påverkas organisationsetiken också av branschnormer, ”oskrivna lagar”. Ofta gäller det könsfördelning, till exempel att hamnarbetare nästan samtliga är män och att de flesta receptionister är kvinnor, men det kan också handla om andra saker.

Och frågan är hur långt vi kan anpassa oss till branschnormerna, utan att det blir en konflikt med de etiska principerna?

Etikanalytikerna ger ett entydigt svar: Branschnormer som strider mot en allmän värdegrund ska man inte acceptera.

Samma förhållningssätt gäller när man synar förhållandet mellan lokal och global etik. Då det handlar om miljö, arbete och mänskliga rättigheter finns det internationella normer att utgå ifrån, formulerade till exempel i FN:s allmänna förklaring om mänskliga rättigheter, Rio-deklarationen om miljö och ILO:s kärnkonventioner om arbete.

Ibland räcker det inte att följa lagen i ett enskilt land - i Kina är det till exempel ett lagbrott att organiseras fackligt, fast det ur allmänmänskligt perspektiv är en självklarhet.

- Det finns företag som begår grova brott mot de mänskliga rättigheterna genom att ha underleverantörer vars arbetskraft snarast är slavar - de måste betala för att få jobb, de hålls instängda i arbetsläger. När vi bedömer företag är det en mycket viktig aspekt att titta på hur de förhåller sig i sådana situationer, och om de tar sitt ansvar för att rätta till missförhållandena, sade Christian Isaksson.

Etikanalytikernas råd i sådana fall är att involvera en oberoende granskare.

När det gäller upphandling med etiska krav måste man få in etiken redan i anbudsförfarandet. Det är aktuellt bland annat i klädbranschen: Var syr man kläderna, hur är arbetsförhållandena där?

När man kan redovisa en kvalitetssäkring, till exempel lägga fram en certifiering enligt ISO, ger det också konkurrensfördelar.

Auktoriteter och normer

Då man tar sig an analysfrågor som kriterier, procedurer, resultat kopplat till företagets/organisationens agerande utifrån globala normer, utvärderingsbara handlingsplaner, jämställdhetsarbetets resultat och företagets egen kommunikation, bör man stöda sig på FN och andra auktoriteter av konsultativ status. Några exempel är ILO, Human Rights Watch, Arbetsdomstolen och Näringslivets etiska råd mot könsdiskriminerande reklam.

Normer finns bland annat i Jämställdhetslagen, JÄMOs publikationer och Internationella handelskammarens grundregler för reklam.

Diskussion

Dynamiken kring hur man får in etiskt helhetstänkande, kan exemplifieras med verksamhetslokalerna som "målområde". Lokalerna har kommit till med en genomtänkt avsikt, de har ett ändamål. Där ska naturligtvis personalen vistas, men också kunder, klienter och andra besökare.

Så hur har man beaktat frågorna om säkerhet, tillgänglighet, belysning, allergiaspekter?

Frågan om tillgänglighet för handikappade väckte diskussion på seminariet. Det sades att det är vanligt att man avfärdar frågan med "vi har inga handikappade i vårt företag", men då tänker man inte på att vem som helst, när som helst, kan bli handikappad av sjukdom eller olyckshändelse, tillfälligt eller bestående. Och lokalernas bristande tillgänglighet får då inte vara ett argument för att man inte ska kunna ha sitt jobb kvar.

Här nämndes också att det etiska perspektivet på värderingarna inte bara är en fråga om handikapptoiletter och trösklar, utan också om hur vi beter oss mot handikappade, och hur vi beter oss mot varandra överhuvudtaget.

I diskussionen på seminariet togs också de oskrivna reglerna upp, med fokus på de normer man mår dåligt av, men har svårt att förändra. Resultatet bli som vi alla vet stress.

En seminariedeltagare framhöll att de etiska frågorna är särskilt viktiga nu, då det råder vilshenhet i hur balanserade strukturer ska se ut. Konsumenter och arbetstagare ställer också andra krav än förr.

Ett steg i taget

Det första man inom en organisation måste fråga sig är: Var står vi dag? Man kan börja med att titta på de riktlinjer som finns, hos OECD, FN, SA 8000, Rena kläder-kampanjen och Amnesty

International med flera. En första temperaturmätning av sitt sociala ansvar gör man genom att titta på frågor som:

- Hur ser fördelningen mellan män och kvinnor ser ut, och fördelningen mellan anställda av skiftande etnicitet, ålder, erfarenhet och bakgrund. Arbetar man aktivt för att bredda erfarenheten vid rekrytering?
- Får personalen information om strategiska beslut som berör dem, innan besluten är fattade?
- Hur ser det ut på kontoret, är det anpassat till personer med rörelsehinder?
- Finns det en jämställdhetsplan som uppdateras årligen?
- Vet alla medarbetare vart de ska vända sig i en mobbingssituation?
- Finns det möjlighet att få ledigt för andra religiösa högtider än kristna? Vi lever ju i ett mångkulturellt samhälle.
- Genomförs årliga utvecklingssamtal med samtliga medarbetare?
- Finns det ett system för externa kontroller av kvalitet och leveranser? Ställs det några krav vid upphandling?
- Finns det etiska riktlinjer för marknadsföringen?
- Vad är det som görs, och vad är det som inte görs?

Tänk stort - börja smått

När man har bildat sig en uppfattning om läget, blir nästa fråga hur man kommer igång.

Tänk stort - börja smått, råder Etikanalytikerna. Man ska föra in etiska värden i de befintliga lednings- och arbetssystemen (i planering, rapportering, verksamhetsundersökning, genomförande, uppföljning, utvärdering och revision).

- Om man börjar smått, utifrån ett långsiktigt perspektiv, ger det ringar på vattnet-effekter, sade Ulrika Hasselgren.

Hon betonade också att det är viktigt att verkligen ta tag i frågorna, så att till exempel diskriminering inte blir "bara litet diskriminering".

Samverkan med andra organisationer rekommenderades. Kan man till exempel bland Starck & Partners ringföretag hitta gemensamma ansatser?

- Lär av dem som har gjort det förr, rådde Ulrika Hasselgren.

Man måste förstås fråga sig: Vad kostar det att ta ansvaret?, och väga det emot frågan: Vad kostar det att *inte* ta ansvaret?

När etiken tillgodoses, blir effekten att människorna mår bra. Ofta tas det goda för självklart, och man fokuserar på det som inte fungerar, sade Christian Isaksson.

Hjälp att utveckla ansvar

Etikanalytikerna startade sin verksamhet i februari 2000, efter ett års utvecklingsarbete med en etikpolicy och en värderingsmodell för organisationer. Meningen är att ge riktmärken för företagsanalys utifrån globala normer. Etikanalytikerna hjälper företag att utveckla sitt ansvar för människor och miljö, genom att tillhandahålla instrument för att väga in etiska hänsyn i ekonomiska beslut.

Utgångspunkten är människors lika värde, och verksamheten grundar sig på internationell standard, lagstiftning och "best practice" för organisationer, när det gäller mänskliga rättigheter, arbetsrätt och miljö.