

2.1 Inledning

Denna verksamhetsberättelse syftar till att övergripande redovisa 2010 års verksamhet samt ge våra svenska samarbetspartners insyn i det vi gör. Verksamhetsberättelsen ska också uppfylla Sidas krav på LO-TCO Biståndsnämnd som de uttrycks i avtal, instruktion och allmänna villkor.

Årets verksamhetsberättelse avrapporterar ett mellanår - det första året i en treårscykel - vilket enligt Sidas instruktion förmedlas genom en lägesrapport. Verksamhetsberättelsen ger en kortfattad analys av måluppfyllelsen inom *Decent Work – Decent life* utifrån den resultatmatris för verksamhetens samtliga strategiområden och program som finns i ansökan för 2010 – 2012 (se bilaga 1). När det gäller informationsverksamheten har vi utgått från den reviderade resultatmatrisen som gjordes inför budgetåret 2011. Revideringen var nödvändig då anslaget endast utgjorde ca hälften av ansökta medel. Inriktningen är densamma som i ansökan 2010 - 2012, men struktur och vissa formuleringar i matrisen är justerade.

Under respektive program och strategiområde har vi valt att illustrera resultaten med exempel från enskilda projekt.

I verksamhetsberättelsen finns även en beskrivning av de interna förändringsprocesser som pågår inom LO-TCO Biståndsnämnd (punkt 3.2) samt arbetet med organisationens styrdokument samt information om hur organisationen hanterat uppkomna risker inom vår verksamhet under det gångna året (punkt 3.4).

2.2 Decent work – Decent life

I syfte att respektera, främja och genomföra de mänskliga rättigheterna i arbetslivet antog FN-organet ILO 1999 programmet *Decent Work for all*. Decent Work-agendan, som det ofta kallas, har på kort tid lett till en internationell enighet om att sysselsättning och anständigt arbete är centrala faktorer för att minska fattigdomen i världen. Agendan innehåller fyra arbetsområden: respekt för mänskliga rättigheter i arbetslivet, social dialog, sysselsättning och social trygghet. ILO ställer sju centrala krav, däribland respekt för rätten till organisering, rättvisa handelsregler, att FN:s och ILO:s konventioner till skydd för emigranter ratificeras och implementeras samt socialt skydd för de 60 % som enligt ILO är utan skydd idag. För att uppnå kraven söker man samverka med fackföreningar, företag och regeringar men också med andra organisationer.

Decent Work-agendan är grunden för LO-TCO Biståndsnämnds vision och verksamhetsinriktning och *Decent work – Decent life* är LO-TCO Biståndsnämnds övergripande samlingsprogram för projekten.

De fackliga organisationerna är unika organisationer i det civila samhället. Förutom att vara medlemsbaserade folkrörelser som arbetar för medlemmarnas intressen på arbetsplatser och i samhället, är de också en part i den sociala dialogen på arbetsmarknaden. Det

innebär att de kan teckna juridiskt bindande kollektivavtal¹ och förhandla med arbetsgivarna, verktyg som skapar förutsättningar för rättvis fördelning och hållbar ekonomisk utveckling.

Övergripande mål

All LO-TCO Biståndsnämnds verksamhet utgår från målen i Decent Work-agendan. Enligt LO-TCO Biståndsnämnds stadgar ska verksamheten syfta till att uppnå en rättvis fördelning av makt och resurser samt eliminerad fattigdom i världen. I detta inbegrips fördjupad demokrati genom jämställdhet och respekt för fackliga och andra mänskliga rättigheter. Verksamheten ska bidra till att det i alla länder finns oberoende, demokratiska och jämställda fackliga organisationer som har kapacitet att företräda sina medlemmars intressen och arbetar för demokrati, mänskliga rättigheter, respekt för internationell rätt, rättvis fördelning av resurser och hållbar utveckling.

Programmet *Decent Work – Decent life* är för utvecklingsverksamheten indelat i fem tematiska områden, så kallade *strategiområden* (se punkt 2.3-2.7), som i sin tur utgår från den globala fackföreningsrörelsens prioriterade områden för att uppnå Decent Work-agendan. Strategiområdena omfattar alla projekt inom utvecklingssamarbetet, förutom de globala fackens egna program (se punkt 2.8-2.10). Sektorsprogrammen har egna program mål, men kompletterar strategiområdena i måluppfyllelsen av *Decent Work – Decent Life* genom att fokusera på respekten för de grundläggande mänskliga rättigheterna inom en specifik sektor.

Det sjätte strategiområdet *Facket – en global förändrande kraft* avser kommunikation i Sverige (se punkt 2.11) och syftar även det till att uppnå *Decent work – Decent life*. Dels genom att öka medvetenhet och kunskap om det fackliga utvecklingssamarbetet bland LO:s, TCO:s och förbundens medlemmar, dels genom att folkbilda om etisk eller rättvis handel och konsumtion. Det senare folkbildningsarbetet sker främst inom de organisationer aktiva i programmen *Ett enkelt sätt att göra skillnad* (Fairtrade), *Rena Kläder* och *Schyst resande*.

Delmål

Samlingsprogrammets (*Decent Work – Decent Life*) delmål utgörs av följande sex *strategiområden*:

- Globaliseringens effekter
- Organisationsuppbyggnad
- Arbetsrätt och mänskliga rättigheter i arbetslivet
- Ökad jämställdhet och minskad diskriminering
- Arbetsmiljö och hiv/aids
- Facket – en global förändrande kraft (kommunikation i Sverige)

Förändringar och avvikelser

De förändringar som genomförts i årets verksamhet hade främst sin grund i att det slutgiltiga anslaget till LO-TCO Biståndsnämnd endast utgjorde 80,5 % för Syd, 51,5% för Reformsamarbete Öst och 54,2% för Kommunikation i Sverige av ansökta medel. För-

¹ Kollektivavtal är ett juridiskt bindande avtal mellan arbetstagarorganisation och arbetsgivarorganisation eller enskild arbetsgivare som reglerar löner och övriga anställningsvillkor för arbetstagare



LO - TCO
BISTÅNDSNÄMND

Verksamhetsberättelse 2010

ändringarna genomfördes vid årets början och var särskilt tydliga för verksamhet som finansieras med Informationsanslaget och Reformsamarbete Öst. LO-TCO Biståndsnämnd tvingades dels omprioritera i denna verksamhet, dels göra den mer kostnadseffektiv. Några projekt gick dock inte alls att genomföra med det kraftigt bantade anslaget.

Trots det minskade anslaget har LO-TCO Biståndsnämnd inte sett ett behov av att förändra resultatmatrisen för utvecklingsverksamheten jämfört med ansökan. Verksamheten som genomförts under året visar generellt på bra måluppfyllelse. LO-TCO Biståndsnämnd konstaterar att rapporteringen från projekten överlag håller en bra kvalitet, en trend som hållit i sig under de senaste åren.

I LO-TCO Biståndsnämnd vidareförmedlade anslag (178 projekt) uteblev utbetalningen till endast ett projekt (pnr 50042). Ytterligare 20 har genomfört verksamhet men inkom med årsrapporteringen efter LO-TCO Biståndsnämnds bokslut och redovisas därmed inte i denna verksamhetsberättelse, trots att en del inkommit, men för sent (se flik 5, bilaga 5.5). LO-TCO Biståndsnämnd har löpande kontakt med de projektorganisationer som ännu inte levererat en komplett årsrapport. Vi tillämpar sedan tre år en utbetalningsregel knuten till avtalstecknande samarbetsorganisation, vilket innebär att utbetalning av projektmedel till organisationens samtliga projekt påverkas om avtalsförpliktelserna inte är fullgjorda i ett projekt. LO-TCO Biståndsnämnd har under året också reviderat sina instruktioner för finansiell rapportering och revision i enlighet med FAR:s regler och Sidas instruktioner. Ekonomiska bilagor, med bland annat en detaljerad lista över de projekt där rapportering eller revisionsintyg saknas, finns under flik 5.

2.3 Strategiområde: Globaliseringens effekter

Mål

Den internationella fackföreningsrörelsen har på ett samordnat och effektivt sätt aktivt arbetat för att motverka globaliseringens negativa effekter; skyddat och främjat mänskliga rättigheter i arbetslivet och bekämpat fattigdom.

Under året har ytterligare händelser skärpt situationen för arbetstagare i världen när multinationella företag expanderar sin verksamhet i fattiga regioner och länder. I Chile dominerar nu livsmedelsmarknaden av i stort sett två företag. I Peru sker investeringar och exploateringar på bekostnad av ursprungsfolkens rättigheter. Fler frizoner har tillkommit och rörligheten mellan länder har ökat. Arbetsmigration fortsätter att öka. ITUC (pnr 50029) söker på ett samordnat sätt identifiera och skapa kontaktpunkter för migrantarbetare vid gränsområden i Latinamerika och Afrika och har fått fackföreningar i berörda länder att anta nya strategier för att kunna representera just migrantarbetare. Även facken inom filmbranschen (UNI) har genom innovativa lösningar beslutat att skådespelare som gästspelar i olika länder ska få skydd av facket i det land de arbetar (pnr 40078).

IUF konstaterar i en rapport från hotell- och restaurangbranschen att investeringar inte nödvändigtvis höjer livskvalitén. I Dominikanska republiken har, enligt UNDP:s HDI-rapport, fattigdomen snarare ökat i de provinser där de internationella All-inclusive-hotellen annars gett en hög tillväxt. Fenomenet kallas "growth but no development". Stora ansträngningar har gjorts för att öka den fackliga organiseringen på hotellkedjorna, men motarbetats av arbetsgivarna.

Större samordning i språk och strategier ger resultat när fler globala fackliga familjer använder sig strategiskt av de olika delarna av ILO:s globala "Decent Work Agenda" och fackens tillhörande kampanjer. Samordningen inom sektorprogrammet PSI är tydlig då de nationella facken kan använda sig av befintliga kampanjer i sina nätverk och förhandlingar med regeringar och arbetsgivare. Även IUF har utvecklat sina aktiviteter utifrån Decent Work-agendan, vilket har ökat möjligheterna till konstruktiv dialog med arbetsgivare och regeringar.

Att angripa problem på den internationella arbetsmarknaden i fattiga länder ger resultat när fungerande internationella fackliga nätverk finns och kan agera. Ett exempel är de uppmärksammade kränkningarna av arbetstagares rättigheter på svenska Securitas-ägda väktarföretag i Indien (pnr 21172). Samordningen inom facken har lyckats skapa opinion, anmäla kränkningarna och förhandla internationellt.

Delmål 1

Den internationella fackföreningsrörelsen har blivit en mer erkänd diskussions- och förhandlingspart på arbetsmarknaden och i den politiska processen genom facklig-politisk samverkan och påverkansarbete.

Under 2010 har många av de nationella facken tagit viktiga initiativ till dialog med arbetsgivare och regeringar. Den ekonomiska krisen har ökat viljan till dialog för att snabbt nå lösningar och komma i produktion. I Östtimor har den trepartsdialog som påbörjades

2009 av ITF (pnr 21133) resulterat i en lagstiftning om permanent utbildning i treparts-dialog. Ett initiativ som i sin tur gett samsyn i hur dialog och samordning gynnar den långsiktiga samhällsutvecklingen.

Journalistfederationen i Colombia har, trots motgångar i form av försämrade lagstiftning, försämrade avtal och hot och mord, fått agera remissinstans för politiska beslut, ett bevis på legitimitet. I Guatemala har ett av de centrala facken, FESTRAS med stöd från LO-TCO Biståndsnämnd (pnr 40060) ökat sitt medlemskap i hela landet och har lyckats skapa opinion kring frihandelsavtalen som drastiskt försämrar arbetstagares villkor. FESTRAS har stämt regeringen för kränkning av mänskliga rättigheter i arbetslivet.

UNI, som organiserar inom privat tjänstesektor, har riktat många av sina fackliga aktiviteter mot att påverka utvalda multilaterala företag. Det globala facket är på god väg mot målen med fler globala ramavtal samt att belysa variationen på arbetsförhållanden som kan finnas på företags olika arbetsplatser i världen. Under året har UNI organiserat arbetstagare på livsmedelskedjan Shoprite Checkers i södra Afrika (pnr 2964) och inom grafiska företag i Latinamerika (pnr 40006), skapat regionala fackliga nätverk på tre stora elföretag och tre internationella banker i Latinamerika samt kartlagt den fackliga verksamheten på Ikea och genomfört förhandlingar på Securitas i Indien.

BWI och UNI deltar i MERCOSUR i Latinamerika som regionalt forum för arbetsrättsliga frågor. PSI har via sitt regionala kontor i Östafrika ansökt om observatörskap i det nybildade EAC, East African Community. I Asien påverkar exempelvis BWI ekonomiska och rättighetsfrågor inom ASEAN och ADB. I Colombia har jurister engagerats i att ta fram underlag för remiss till interamerikanska kommissionen för mänskliga rättigheter.

Delmål 2

De globala facken och deras medlemsförbund har på ett mer effektivt sätt kunnat representera och försvara de fattigaste och mest utsatta grupperna av arbetstagare via facklig enighet och samverkan.

Flera av de globala facken har under året tagit kongressbeslut om att använda globala agendor för att påverka den globala arbetsrätten. Decent Work-agendan används som utgångspunkt av BWI, IMF, IUF, PSI och UNI. I strategierna ingår att bilda nationella och regionala nätverk, ofta med digitala medier som bas för kommunikation. I Colombia har ICEM under året lagt grunden för att skapa en federation över flera sektorer.

Textil- och läderarbetarefederationen ITGLWF som representerar en av de fattigaste sektorerna, har förbättrat flera kollektivavtal och haft ökad dialog med arbetsgivare i bl a Indien och Bangladesh (pnr 1010 och 1037). Bakom framgångarna ligger bättre utbildningar och god medlemsrekrytering. IUF har lyckats skapa fackliga nätverk inom regionalt stora livsmedelstillverkare och därmed kunnat förhandla om tillsvidareanställningar för sina medlemmar.

Mellan facken finns också samverkan för synergieffekter. ICEM, PSI och UNI och har under 2010 börjat samverka för anställda i offentliga företag och myndigheter samt tillhörande bemanningsföretag. Flera fack samarbetar med ILO och FN i samordningsprojekt kring arbetsrättsliga frågor och hiv/aids.

Mellan flera asiatiska länder har facken samordnat möten inom sektorer och centralorganisationer, vilket resulterat i gemensamma aktioner. I Nepal har facken samlats kring konfliktlösningsfrågor (pnr 21120) och i Indonesien genomfördes under året, med stöd av flera fackliga givarorganisationer, för första gången ett samordnat möte mellan landets 150 fackliga organisationer.

Delmål 3

Kunskapsutveckling har skett inom fackföreningsrörelsen avseende förhandling, kollektivavtal och social dialog och hög kapacitet att genomföra dessa med utgångspunkt i internationella normer och lagstiftning.

Snabb utveckling i arbetslivet gör att facken också måste utveckla nya strategier och utbilda sina ombudsmän kontinuerligt. Exempelvis har IF Metall och ICEM i Asien särskilt utbildat sina medlemmar i att bevaka och bidra till (särskilt multinationella) arbetsgivares CSR-dokument och policys (pnr 21196). Dessa ensidiga åtaganden överensstämmer inte alltid med landets antagna konventioner och lagar. Facken vill istället främja social dialog och kollektivavtalsförhandlingar.

Sektorsprogrammet inom BWI använder sitt övergripande mål om att förbättra arbetsförhållanden inom sektorn som grund för att kartlägga och förhandla inom exempelvis skogsindustrins multinationella företag i Afrika. Förhandsutbildningar har lett till flera nya nationella kollektivavtal med bland annat Skanska och Norberto Odebrecht i Latinamerika.

Den ökade etableringen av bemanningsföretag har gjort att facken också inriktar sig på att organisera och teckna kollektivavtal för deras anställda, vilket exempelvis ICEM lyckats med (pnr 50015).

Under 2010 har UNI tecknat ett globalt ramavtal med transnationella Kimberly-Clarke. Stora satsningar på utbildning för andra än bara de fackliga ledarna har lett till att fler fackliga ombudsmän kan och vågar vara med vid förhandlingar och andra aktiviteter, vilket ger bredare uppslutning och hållbarhet inom facken. Ombudsmännens närvaro var också avgörande vid förhandlingarna med Kimberly-Clarke.

LO-TCO Biståndsnämnds partners har inom samtliga sektorer sammanfattningsvis drastiskt förbättrat sina strategier för att bemöta den snabba globaliseringen av arbetsmarknaden. Samverkan över land- och sektorsgränser har ökat, liksom samordningen av arbetare inom multinationella företag. Globala solidaritetsaktioner, välutbildade ombudsmän och väl underbyggda förhandlingar utifrån bland annat internationella överenskommelser har resulterat i förbättrad representativitet, fler medlemmar, yngre och mer jämställda fackföreningar samt konkreta kollektivavtal på internationell och nationell nivå.

Samtidigt har också regeringar och arbetsgivare i många länder blivit mer handgripliga i sitt motstånd mot facklig organisering på arbetsplatsen. Hot, avsked, trakasserier och även mord fortsätter att drabba dem som organiserar sig för bättre rättigheter i arbetslivet.

Avvikelser och förändringar 2010

Av de projekt kategoriserade med huvudsaklig inriktning på att motverka globaliseringens effekter har de allra flesta kommit en bra bit på väg under projektperiodens första år. En stor andel har som syns i bedömningen haft tydliga strategier för att få till stånd social dialog med multinationella företag. Möjligen kan man särskilt diskutera hur mindre fack på små, nationella företag ska involveras samt om även de representeras inom projekten. Flera fack försöker dock bilda federationer på nationell nivå, där även små fack kan bli medlemmar och dra nytta av nationella processer. Många av projekten har lyckats bra med att genomföra verksamheten trots sena avtal med LO-TCO Biståndsnämnd och Sida.

Uppföljning av LO-TCO Biståndsnämnds avtal

Avtalen för treårsperioden innehöll individuella krav på uppfyllelse av vissa omvärldsanalyser, fältavtal och justerade budgetar i enlighet med finansiering som avtalats med Sida. Uppföljningen av avtalen har under året gjorts på GUF-nivå och ligger nu på en tillfredsställande nivå.

Securitas – globalt ramavtal ger indier en röst inom OECD

Många företag antar en uppförandekod för att reglera arbetsvillkoren hos underleverantörer och dotterbolag i världen. Fackföreningsrörelsen förordar istället globala ramavtal, ett slags globalt kollektivavtal. Till skillnad från uppförandekoden är ramavtalet ingen ensidigt antagen policy, utan en juridiskt bindande överenskommelse mellan fack och arbetsgivare. Båda har ansvar för att avtalet följs och skulle företag kränka arbetstagarnas rättigheter kan facket ställa arbetsgivaren till svars. Just detta inträffade 2010 inom ramen för Transports projekt på ett av Securitas företag i Indien (pnr 21172). Svenska Securitas har 280 000 anställda i världen och redan 2004 tecknade företaget ett globalt ramavtal med det globala facket UNI och svenska Transport. Avtalet innefattade bland annat alla anställdas rätt att organisera sig fackligt. Men när anställda vid Securitas indiska samarbetspartner, Walsons Services, ville starta en fackförening tillät bolaget bara en organisation de själva upprättat. Sex anställda sades upp direkt efter en organiseringskampanj och övriga hotades. Transport och UNI utarbetar nu ett klagomål till OECD med anledning av det brutna avtalet samt diskuterar frågan med Securitas i Stockholm. Under våren 2011 fick Transport stort genomslag i svenska medier när de berättade om de indiska kollegornas usla arbetsvillkor. Hela 61 artiklar belyste frågan och både radio och TV tog upp fallet som fortfarande pågår.

Tillväxt, men sällan för de fattigaste

Omkring 700 miljoner människor i världen reser årligen till ett annat land för att turista. Turismen ger arbete åt elva procent av världens arbetskraft och en möjlighet till försörjning för miljontals människor världen över. Det finns alltså en enorm utvecklingspotential genom turistnäringen – om det görs på ett schyst sätt. För idag betyder turismen inte nödvändigtvis ekonomisk och social utveckling för dem som bor där. Schyst resande är ett nätverk som visar på konsekvenserna av resandet i världen genom att informera allmänheten om de sociala, ekonomiska och miljömässiga villkoren i turistnäringen och verkar inom ramen för Corporate Social Responsibility (CSR). Under året har nätverkets arbete resulterat i att temat hållbart och schyst resande syns allt mer i media, vilket ökat konsumenternas kunskap om att begreppet hållbar turism inte enbart handlar om miljö och klimat. Samarbetet med resebranschen har också ökat och Sveriges tre största charterbolag Ving, Fritidsresor och Apollo har alla anslutit sig till det etiska kontrollsystemet *Travelife*.

I samhällets tjänst – i människans tjänst

Genom kampanjen *Quality Public Services* driver den globala fackföreningsrörelsen och framförallt PSI behovet av både offentlig verksamhet och företag för att utveckla demokrati och välfärd i världen samt att motorn för detta är anständiga arbetsvillkor (Decent Work). De senaste årtiondenas privatiseringar och avregleringar av offentlig verksamhet har på många håll minskat både transparens och mångfald. Media blir föremål för politiska och kommersiella påtryckningar vilket hotar den fria journalistiken och demokratin. I många länder tenderar dessutom privata vinstintressen att konkurrera ut alla medborgares rätt till vård, utbildning och offentlig service. En så grundläggande rättighet som rent vatten är på många håll en förmån för dem som har råd. Inom ramen för PSI:s sektorsprogram har fackförbunden, genom ett strategiskt påverkansarbete, lyckats förhindra en privatisering av energiförsörjning i Paraguay och vattenförsörjningen i Uruguay. Under hösten arrangerade LO-TCO Biståndsnämnd ett seminarium om *Quality Public Services* i Sverige.

Organiserar och alfabetiserar på klädfabriker

Det globala facket för textilarbetare, ITGLWF, verkar i en bransch där arbetsvillkoren är mycket tuffa. De som arbetar där är fattiga, utsatta och ofta icke läs- och skrivkunniga. Förutsättningarna för att organisera arbetstagare är därför mycket svåra. Trots detta har ITGLWF nått otroliga resultat i sitt projekt i Indien, Bangladesh och Pakistan (pnr 1010, 1037, 1097)). Genom åren har ett stort antal kollektivavtal tecknats och bevakats. I vissa områden har man också lyckats höja lönerna så att de närmar sig en levnadslön, det vill säga en lön man kan leva på, vilket i regionen ofta är långt över den lagstiftade minimilönen som fabriker annars betalar. Metoden har varit att utbilda fackliga nyckelpersoner i förhandlingsteknik, lag och rätt samt finansiella och organisatoriska frågor. Men framför allt har man utbildat utbildare, som i sin tur har utbildat hundratusentals personer. Främst kvinnor, ofta de allra fattigaste, har genom fackets utbildningar blivit läs- och skrivkunniga, fått yrkesutbildning, förstått vikten av politiskt engagemang eller blivit medvetna om sina mänskliga rättigheter i arbetslivet. Utöver att ge alla dessa människor en möjlighet att kräva sina rättigheter och förändra sin situation har projektet också stärkt kvinnors situation i hemmet, i yrkeslivet samt inom facket, politiken och samhället. I Sverige arbetar nätverket Rena Kläder med att synliggöra arbetsvillkoren för dem som tillverkar kläder och skor. De uppmärksammar också svenska klädföretag att ta socialt ansvar i producentländerna.

2.4 Strategiområde: Organisationsuppbyggnad/-utveckling

Övergripande mål

De fackliga organisationernas organisatoriska förmåga att genom ett rättighetsbaserat arbete bidra till förverkligandet av fattiga människors demokratiska och mänskliga rättigheter stärkts.*

Basen för det fackliga utvecklingssamarbetet är att genom organisering av arbetstagare ge en röst och en påverkanskanal för människor som enskilt saknar detta. Genom starka, effektiva, representativa och demokratiska organisationer med egen bärkraft och förmåga att utvecklas i den riktning som medlemmarna vill, minskar fattigdomen i enlighet med vår definition av fattigdom inte bara för medlemmarna utan också för deras familjer, arbetskamrater och samhället lokalt och globalt. Därför syftar en majoritet av de projekt som stöds ekonomiskt av Sida genom LO-TCO Biståndsnämnd till att stärka samarbetsorganisationernas organisatoriska förmåga vad gäller utbildnings-, rekryterings-, administrativa och demokratiska kapacitet.

Organisationsutveckling är svårt att mäta, speciellt på kort tid. Resultat som påvisar förbättring inom området syns därför bäst efter att projekt avslutats, när förbundens organisatoriska förmåga testas i en verklighet utan externt stöd. När långvariga projekt slutredovisas återfinns också ofta utredningar av projektets kort- och långsiktiga effekter, som visar den sammanlagda påverkan projektet haft. Bland annat har ITGLWF och IF Metall rapporterat tydliga effekter på långsiktig förbättring i tre projekt i Indien, Bangladesh och Pakistan (pnr 1010, 1037, 1097) som under året avslutades. Samtliga av projektens involverade förbund har kraftigt förbättrat sin förmåga att utbilda medlemmar och studiecirkelledare, som finns kvar efter projektens utfasning. Ett annat resultat är fler medlemmar, och fler betalande medlemmar, vilket gör att förbunden har råd att vidareutveckla verksamheten. Verksamhet har under perioden utbildat 100 tusentals medlemmar inom allt från mänskliga rättigheter, yrkesträning till läs- och skrivkunskaper, tecknat och bevakat åtskilliga kollektivavtal samt stärkt kvinnors ställning på arbetsmarknaden och i förbunden.

Även de fortgående projekten har bidragit till strategiområdets övergripande mål. Inom ITF:s projekt i Botswana (pnr 10091) har avdelningskontoren runt om landet redan efter ett år stärkt sin förmåga att lösa tvister, vilket gör att färre fall går till arbetsdomstolen. Som en följd av detta har fler medlemmar anslutit sig. I PSI och Kommunals projekt i östra Afrika (pnr 10032) redovisas resultat inom miljö- och jämställdhetsarbetet tack vare stärkta organisationer som nu samarbetar bättre över nationsgränserna. I Argentina har IUF och Livs (40051) under många år arbetat med alfabetiseringskampanjer i samband med facklig utbildning, något som resulterat i en starkare organisation som arbetar med allt från outsourcing till svartarbete utifrån ILO:s Decent Work-agenda. Organisationen representerar också sina medlemmar bättre, vilket gett löneökningar på uppemot 35 %.

* I denna text definieras fattigdom som avsaknad av ekonomiska, politiska och kulturella möjligheter att förändra sin situation.

De resultat som görs i pågående projekt ger dessutom effekter i andra strategiområden. De stärker därmed möjligheten för fattiga människor att förändra sin livssituation.

Delmål 1

De fackliga organisationerna har bättre bärkraft till följd av förbättrad organisatorisk förmåga.

Delmålet är särskilt svårt att mäta på kort sikt. Flera tydliga exempel på hur organisationer stärkts på ett långsiktigt hållbart sätt finns dock. Inom UNI:s projekt i Vietnam (pnr 21155) har en framgångsrik kampanj kring trygghet på arbetsplatsen och olika anställningsformer stärkt handelsförbunden till att ställa krav på förändringar inom centralorganisationen VGCL och de frågor de driver. Ett tydligt tecken på demokrati underifrån som bidrar till att de lokala och sektoriella förbunden blir relevanta för sina medlemmar. I Afghanistan har IFJ och SFJ (pnr 21161) genom sitt arbete stärkt det nya afghanska journalistfackets arbete med arbetsmiljö och jämställdhet. De har också blivit internationellt erkända och skapat ett kontaktnät för bättre och säkrare villkor för journalister i Afghanistan i framtiden.

I Latinamerika har BWI:s projekt (pnr 40071) bidragit till tecknande av ramavtal med två multinationella företag, Skanska och Norberto Odebrecht, vilket kommer vara en grund för arbetet för anständiga arbetsvillkor och löner för en lång tid framöver. Projektet har lagt grunden för att kunna skapa hållbara, demokratiska och representativa förbund genom att ytterligare 20 lokala kollektivavtal har tecknats samt att flera lokala förbund gjort stadgeförändringar för att kunna organisera migrantarbetare. Förbunden har dessutom ökat intäkterna från medlemsavgifter med 5 % under året.

PERC, den europeiska regionalorganisationen för ITUC, har i Balkan genom ett projekt (pnr 30050) tydligt stärkt de nationella centralorganisationernas förmåga att representera sina medlemmar gentemot både arbetsgivare och stat. Policies och strategier för att kunna påverka makthavare och regeringar har tagits fram utifrån arbete i särskilda expertnätverk. Förbunden för nu en dialog med regeringarna för att bygga upp ett nytt pensionssystem då det gamla i praktiken inte fungerat efter Jugoslaviens upplösning, vilket är en stor framgång för projektet. Mellan förbunden finns nu ett strukturerat erfarenhetsutbyte kring förbundens nya roll i en marknadsekonomi och förmåga att representera sina medlemmar.

Framstegen betyder att en grund lagts för vidare organisationsutveckling och effekter inom samtliga prioriterade områden. En ny finanskris, naturkatastrofer, statskupper och globaliseringens negativa delar som ekonomiska frizoner, lönedumpning och konkurrens mellan länder utgör ständiga hot som snabbt kan omintetgöra den verksamhet som byggts upp.

Delmål 2

De fackliga organisationerna har en förbättrad kapacitet att kompetensutveckla aktiva och potentiella medlemmar.

Utbildning är en förutsättning för all facklig verksamhet samt för att nå resultat inom olika prioriterade områden och bidra till fattiga människors möjlighet att förändra sin levnadssituation. Facklig utbildning görs i allt ifrån baskunskaper i att läsa och skriva, fackliga och mänskliga rättigheter, jämställdhet, yrkesutbildning och utbildning i demokrati inför val till avancerade kurser i ledarskap, politisk teori, administration, pedagogik, förhandlingsteknik, ekonomi och juridik. Metoder är främst egna studiecirklar, föreläsningar, kurser, seminarier och workshops, eller i samarbete med universitet, yrkesskolor, studieförbund och internationella organisationer. Det är också på utbildningsområdet som de svenska partnererna har som mest att bidra med rent praktiskt. Studier har också använts inom strategiområdets nästan samtliga projekt och genomsyrar nästan alla projekt som LO-TCO Biståndsnämnd stödjer. Resultaten från projekten kommer dessutom att fortsätta generera resultat under en lång tid framöver.

Ett exempel är UNI och SEKO:s projekt (pnr 50020) med fokus på att utveckla en gemensam utbildningsmetodik för hela organisationen. Genom så kallad *buddy training* och ledarskapsutbildningar, med särskilt fokus på kvinnor och unga medlemmar, har projektet bidragit till att förnya ledarskapet i bland annat Nepal och Indonesien. Även ITGLWF och IF Metalls projekt i Sydasiens bör också uppmärksammas.

Delmål 3

De fackliga organisationerna är bättre på att rekrytera och behålla medlemmar.

För att förbunden effektivt ska kunna representera sina medlemmar och bidra till att minska fattigdomen behöver de ha en stark medlemsbas. Rekrytering är dock inte ett mål i sig, men med en förstärkt medlemsbas rustas förbund runt om i världen för att kunna ta itu med de verkliga problemen och rekryteringsarbete ger också hållbara resultat inom alla andra prioriterade områden. En stark medlemsbas ger förbundet dels styrka mot arbetsgivare och makthavare i förhandlingar och krav, dels möjlighet att utvecklas som förbund tack vare nya krafter, idéer och engagemang. Rekrytering är alltså ett medel för att kunna motverka fattigdom och förverkliga fattiga människors fackliga och mänskliga rättigheter.

Antalet medlemmar i ett förbund påverkas också av en stor mängd yttre faktorer, såsom finanskrisen, bemanningsföretagens frammarsch, lagstiftningar eller anti-facklig politik med hot, våld och till och med mord mot fackligt aktiva. I andra fall har interna problem inom facken, i form av splittringar, motsättningar, korrupktion, maktmissbruk och ineffektivitet fått medlemmar att lämna förbunden. Effekter kan därför också utläsas genom att titta på vilken service förbunden ger sina medlemmar, vilket i sin tur ofta leder till framgångsrik rekrytering. För att rekrytera och behålla medlemmar behöver förbunden ofta bli bättre på att genomföra kampanjer. I IMF och IF Metalls projekt i Indien (pnr 21188) har lokalt anpassade rekryteringskampanjer i kombination med att förbunden slutat konkurrera sinsemellan fått förbundet att växa med över 7 200 medlemmar under 2010. I Västafrika, inom IUF och Livs projekt (pnr 10038), har förbunden i de involverade länderna lagt upp en gemensam rekryteringsstrategi, vilket inneburit ett ökat antal medlemmar för samtliga. Helt nya förbund har också gått med i de regionala samarbetsorganisationerna. I flera projekt, däribland Pappers i Malaysia (pnr 20023) och Lärarförbundet i Malawi (pnr 10058) har man med gott resultat fokuserat på att öka antalet betalande

medlemmar. Förbunden kan då bättre företräda och utbilda sina medlemmar, som i sin tur blir mer engagerade och mer motiverade att stanna kvar i förbunden.

Delmål 4

De fackliga organisationerna har en förbättrad administrativ kapacitet.

Att effektivt kunna sköta administrativa uppgifter som fackförbund innebär exempelvis att ge medlemmarna god service, ha ordning på finanserna samt kunna ta fram underlag för utredningar och påverkansarbete. I många utvecklingsländer är förbundens tekniska utrustning för gammal och ineffektiv för att hantera moderna system. Däremot har ofta arbetsgivarna och stater en helt annan administrativ kapacitet vilket gör förhållandena i den sociala dialogen mycket ojämna. Satsning på detta kan ge hållbara effekter för en lång tid framöver, speciellt om det i projekten återfinns en tydlig behovsanalys, samt frigöra resurser för förbunden att i stället företräda sina medlemmar.

Få projekt som har delmålet som huvudsakligt syfte, men uttalat eller ej ingår administrativ utveckling i flertalet projekt. Ett exempel på hur den administrativa kapacitet bidrar till att stärka fattiga människors förmåga att förändra sin livssituation är Lärarförbundets projekt i Malawi (pnr 10058) där den lokala partners förmåga att redovisa könsuppdelad statistik under året har stärkts. Statistiken visar hur jämställdheten ser ut inom landets lärarkår och krav på genderperspektiv i kollektivavtalen kan integreras i organisationens kampanjer. Ett annat resultat är från BWI:s projekt i Sydamerika, där förbunden genom bloggar och webbaserade kommunikationsinstrument bättre samordnat sitt arbete samt informerat medlemmarna på ett effektivare sätt. Projekt i ett flertal länder redovisar bättre system för insamling av medlemsavgiften, vilket skapat stabilitet för förbundens verksamhet.

Förändringar och avvikelser

Majoriteten av projekten har bidragit till att uppfylla strategiområdets mål. Sånär som på mindre förändringar har planerade aktiviteter genomförts. Ett antal projekt har påverkats av nya omständigheter, konflikter eller naturkatastrofer och därmed inte förbrukat alla medel. De kommer antingen att återbetala medlen till LO-TCO Biståndsnämnd eller genomföra aktiviteterna under 2011. I de fall aktivitetsplanerna har varit omöjliga att genomföra av organisatoriska skäl kommer överskjutande medel att omfördelas av LO-TCO Biståndsnämnd. Projekt i Östeuropa har haft problem att genomföra planerade aktiviteter som en följd av Sidas kraftiga nerdragning, dels på grund av minskade anslag, dels på grund av den förskjutning i tid projektrevideringen innebar. Ett projekt har inte redovisat sin aktivitet för året, vilket särskilt kommer att granskas av LO-TCO Biståndsnämnd.

Fotbollsfest öppnade för fackliga krav

Den 11 juni var det avspark för fotbolls-VM i Sydafrika. Inför evenemanget investerades minst 30 miljarder kronor i arenor, kommunikationer och hotell. Det gav många jobb, men arbetsvillkoren och lönerna var ofta usla och arbetsplatsolyckorna är många. Situationen var liknande inför exempelvis OS i Peking, där flera dog under byggnationerna. Det globala facket BWI:s program och tillhörande kampanj *Decent work for all* syftar därför till att ta tillfället i akt och skapa bättre arbetsvillkor för dem som arbetar inför, under och efter stora evenemang. Och i Sydafrika har programmet haft stora framgångar; 25 000 nya medlemmar i byggfacket, flera tecknade kollektivavtal på byggena och ett fungerande arbetsmiljöarbete vid två arenor. En del i kampanjen har också varit att göra medlemmar inom Byggnads, Målarna och Elektrikerna (BWI:s svenska fackförbund) medvetna om problematiken så att debatten fortsätter även efter VM. Genom att samarbeta både med Afrikagrupperna och nätverket Schyst resande, där fackförbunden Unionen och HRF ingår, fick kampanjen brett genomslag i Sverige. Och efter Sydafrika står nu fotbolls-EM i Ukraina och Polen närmast på tur. Målsättningen är att ratificering och respekt för ILO:s kärnkonventioner alltid ska finnas med som ett krav när länder blir valda att arrangera stora sportevenemang.

Decent Work-agendan gav facken kraft och högre lön

IUF:s projekt i Argentina (pnr 40051) har under många år fokuserat på olika alfabetiseringskampanjer för kvinnliga jordbruksarbetare för att inkludera dem i det fackliga arbetet. En målsättning har också varit att nå regional koordinering av facken på multinationella företag som ARCOR, Coca-Cola och Nestlé. Genom att utgå från Decent Work-agendan i förhandlingar och kampanjer har de olika facken under året förtydligat sin gemensamma position i dialogen med arbetsgivarna. Facken har organiserat sig utifrån sektor eller företag och arbetar med tydligare tematiska kampanjer, såsom informell ekonomi, outsourcing och tillfälliga anställningar. Arbetssättet har gett fantastiska resultat i förhandlingarna, exempelvis en löneökning med 35 % för de mycket utsatta anställda inom hotell- och turistnäringen. De lyckade avtalsförhandlingarna har också resulterat i att 70 000 arbetstagare fick fast anställning. Utöver den personliga tryggheten innebär en fast anställning även socialförsäkring och pension, något de kontraktanställda inte har.

Fungerande pensionssystem bekämpar fattigdom

I forna Jugoslavien fanns ett väl fungerande pensionssystem och de som gick i pension fick varje månad en utbetalning som räckte till det nödvändigaste. När landet upplöstes försvann pensionsfonderna genom vapeninköp och korruption och lämnade massvis med människor utan inkomst. Och problemen fortgår i Balkanländerna. Fonderade medel är otillräckliga och statsfinanserna urholkas av informell ekonomi. Människor tvingas arbeta så länge kroppen håller och unga hålls utanför arbetsmarknaden. Frågan prioriteras därför av regionens fack och LO, TCO och ITUC:s projekt i Balkan (pnr 30078 i Albanien, Bosnien-Hercegovina, Kroatien, Makedonien, Montenegro, Kosovo, Serbien) har erbjudit ett forum för experter från hela regionen att diskutera lösningar. Projektets övergripande syfte är att stärka regionens fackförbund och förbättra samarbetet med EU och ITUC PERC¹. Målgruppen är förbundens experter, specialister och ledande personer och i just den här frågan har även europeiska experter på pensionssystem bjudits in. Projektet planerar nu för landmöten mellan regering, myndigheter, fack och arbetsgivare för att driva fram ett fungerande system. Och verksamheten har haft mycket goda resultat. I de flesta länder har regeringarna velat samarbeta med facken för att hitta lösningar för framtiden, men också för dem som redan är pensionerade och ofta lever i fattigdom.

Facket öppnar dörr för migrantarbetare

Uppskattningsvis bor och arbetar 115 miljoner människor i ett annat land än där de är födda. Migrantarbetarna missgynnas ofta av flera orsaker: språk, klass och etnicitet och blir därför enkla offer för övergrepp och exploatering. Förutom avsaknaden av sociala skyddsnät nekade de dessutom ofta rätten att organisera sig fackligt. För att informera migrantarbetare om deras rättigheter och för att öka fackens vilja att ta sig an migrantarbetarna har ITUC etablerat servicecenter vid gränserna mellan Senegal-Mauretanien, Costa Rica-Nicaragua och Paraguay-Brasilien (pnr 50029). Centren har fått mycket uppmärksamhet av såväl migrantarbetare och myndigheter som andra organisationer. Det har i sin tur fött förhoppningar hos facken om framtida samarbeten för att driva gruppens rättigheter. Alla projektorganisationer har nu strategier för migrantarbetare att teckna medlemskap i deras förbund. Facken har på sina håll fått massor av nya medlemmar och efter särskilda satsningar på hushållsarbetare genom dörrknackning har många kvinnor blivit medlemmar och fått reda på sina rättigheter. I Senegal/Mauretanien har projektet också bidragit till ILO:s verksamhet *"Good governance in labour migration flows in West Africa and the Maghreb"*.

¹ ITUC Pan European Regional Council

2.5 Strategiområde: Arbetsrätt och mänskliga rättigheter

Övergripande mål

Den internationella och nationella fackföreningsrörelsen arbetar strategiskt för att de mänskliga rättigheterna ska respekteras av såväl arbetsgivare och stat som av aktörer inom det rättsliga systemet i alla länder.

Detta strategiområde riktar in sig på ett av den fackliga rörelsens absoluta kärnområden: att skydda och stärka respekten för de mänskliga rättigheterna både i samhället i stort och i arbetslivet. Att mänskliga fri- och rättigheter respekteras är en grundläggande förutsättning för att demokratiutveckling och fattigdomsbekämpning ska kunna ske.

Enligt ILO saknar fortfarande mer än två tredjedelar av alla arbetstagare, d v s över 12 miljoner människor, skydd för de grundläggande mänskliga rättigheterna i arbetslivet. Många grupper står alltså fortfarande helt utanför arbetsrätten och saknar därmed trygghet i arbetslivet. Arbetstagare kränks världen över och indikatorn att antalet fängslade, trakasserade och mördade fackliga företrädare ska minska har därmed inte uppnåtts under 2010.

Enligt 2010 års rapport av kränkningar av fackliga rättigheter mördades minst 101 personer under 2009 av det enda skälet att de var fackligt engagerade. Ytterligare tiotusentals fackligt aktiva avskedades, fängslades, misshandlades, utsattes för sexuella trakasserier eller dödshot. Det handlar om lärare, sjuksköterskor, gruvarbetare, journalister, lantarbetare, hembiträden och många andra yrkesgrupper i den offentliga, privata och informella ekonomin.

Från 140 av världens omkring 200 länder rapporterades om fall av kränkningar av de fackliga rättigheterna under 2009. Kränkningar är vanligast i enpartistater, nya eller sköra demokratier och länder som är indragna i eller nyligen varit med om krig eller andra våldsamheter. Men även demokratier som Sverige finns med i rapporten.

Delmål 1

ILO:s kärnkonventioner¹ är i högre grad ratificerade, implementerade och tillämpade i de länder utvecklingsprojekten pågår.

I dagsläget har bara 150 av ILO:s 183 medlemsländer ratificerat konvention 87. Flera av projektens mål handlar därför om att påverka regeringar att ratificera, implementera och tillämpa konventioner och om att utveckla kompetensen inom de fackliga organisationerna. Inga ratificeringar kan ännu uppvisas, men däremot andra framgångar. I Vitryssland har ITUC:s projekt (pnr 30060) starkt bidragit till att stärka samarbetsparten BKPD som

¹ ILO:s åtta kärnkonventioner är: 87 (rätten att fritt få organisera sig), 98 (kollektiva förhandlingsrätten), 29 (förbud mot tvångs- och straffarbete), 100 (lika lön för män och kvinnor för likvärdigt arbete), 105 (avskaffande av tvångsarbete), 111 (förbud mot diskriminering i arbetslivet), 138 (minimiålder för tillträde till arbete/förhindra barnarbete) och 182 (förbud mot/avskaffande av värsta formerna av barnarbete).

en demokratisk och självständig aktör i Vitryssland och påverkat så att landets regering tar större hänsyn till ILO. Nya tecknade kollektivavtal och ökat antal medlemmar gör att man blivit en starkare aktör både inom civilsamhället och som part på arbetsmarknaden. Fria fackföreningar är en viktig del i kampen för ett fritt och bättre ekonomiskt rustat Vitryssland.

Arbetet visar även effekter i synlighet och förståelsen för arbetstagarnas rättigheter. De två största centralorganisationerna i Colombia har också blivit bättre på att juridiskt försvara mänskliga rättigheter på nationell och internationell nivå. Antalet fall som tagits upp i domstol och som dömts till fördel för arbetstagarna har ökat.

I andra länder fortgår ofta kränkningar trots att kärnkonventionerna är ratificerade. Antingen har nationell lagstiftning inte anpassats till internationell rätt eller så bryter regeringar och arbetsgivare helt enkelt mot landets lagar. Detta rapporterar bland annat UNI om från sitt projekt inom handelssektorn i Malaysia (pnr 21169), där företagen Carrefour, Ikea och Isetan brutit mot lagar och regler.

Inom textilsektorn i Malawi försöker arbetsgivarna underminera facklig verksamhet genom att konsekvent flytta arbetstagare från en fabrik till en annan (pnr 10044). I Uganda försöker fackförbunden få stöd av det civila samhället mot fackföreningsfientliga multinationella företag som förbjuder de anställda att gå med i facket samt vägrar att träffa de fackliga ledarna.

Delmål 2

De fackliga organisationerna har hög arbetsrättslig kompetens och god kapacitet att bevaka, agera och följa upp samt motverkar aktivt alla kränkningar av mänskliga rättigheter på arbetsplatserna.

Arbetsrättsfrågor berörs i projekten på flera olika sätt och flera har redan gjort kartläggningar, uppföljningar och utbildningar inom området. Exempel är det namibianska förbundet NAFWU som höjt sin kompetens inom förlikning och medling i rättsfall.

IFJ:s arbete i Latinamerika (pnr 97003) har lett till ökad kapacitet och kunskap hos samarbetspartens att försvara journalisters mänskliga rättigheter. I Colombia bevakar journalistfacket Fecolper lagstiftningen om yttrandefrihet, presenterar egna remisser och har genomfört aktioner kring nya lagförslag. Regelbundet publicerar de dessutom en rapport om kränkningar av journalisternas rättigheter. Även inom IFJ:s projekt i Asien (pnr 21161) görs kartläggningar. Tillsammans med IUF har lokala indiska fack drivit fram ett rättsfall till Indiens högsta domstol (pnr 21171).

I Senegal, Mauretanien, Costa Rica, Nicaragua, Brasilien och Paraguay har fackförbund genom utbildningsstrategier ökat kunskapen om migrantarbetares villkor samt öppnat upp för deras medlemskap (pnr 50029, ITUC). Projektförbunden har börjat samarbeta kring gemensamma strategier för migrantarbetare och bidragit till ILO:s verksamhet angående "good governance in labour migration flows in West Africa and the Maghreb".

Globala facket IUF har även varit pådrivande i de pågående förhandlingarna om en ILO-konvention för hushållsarbetare.

Flera rapporterar resultat kring arbetet med kollektivavtal. Ökad samordning, aktioner, förbättrad service till medlemmarna, utbildningsinsatser och juridisk assistans har bidragit till förbättrade kollektivavtal på arbetsplatser i exempelvis Malaysia och Thailand (pnr 21190).

I Peru (pnr 40029) har fackens agerande mot kränkningar av arbetsrätten lett till att 1 500 arbetare får fast anställning istället för tidsbegränsade kontrakt och 15 nya kollektivavtal har slutits på företagsnivå.

Delmål 3

De fackliga organisationerna använder Decent Work-agendan i kampen för mänskliga rättigheter och minskad fattigdom.

ILO:s Decent Work-agenda har fyra grundpelare; sysselsättning, social trygghet, social dialog och mänskliga rättigheter i arbetslivet. Alla fyra är nödvändiga beståndsdelar för att utrota världens fattigdom, skapa jämställdhet och hållbar utveckling. Flera projekt syftar därför till att utveckla de fackliga organisationernas arbete inom ramen för just ILO-agendan. Flera globala fack strävar också mot att hela projektportföljen ska genomsyras av agendan som grundstrategi. Även den peruanska federationen har antagit agendan och påbörjat en dialog med den peruanska regeringen om deras åtaganden. Man kan även se ett utvecklat samarbete i form av allianser och kampanjer samt en ökad dialog med andra internationella eller nationella organisationer i civilsamhället utifrån agendan. Exempel är PSI:s projekt i Indien (pnr 21199) och IUF:s Asienprojekt kring arbetsmiljöfrågor och Decent Work (pnr 21171).

Förändringar och avvikelser 2010

I majoriteten av projekten har genomfört merparten av sina planerade aktiviteter och de flesta förväntade resultat har också nåtts. Goda resultat är framförallt projektens bidrag till att öka organisationernas kapacitet genom ett utvecklat nätverks- och förhandlingsarbete. Övriga positiva resultat som presskonferenser och extra möten kring en aktuell fråga nämns också i flera fall.

Orsaker till att planerade aktiviteter inte genomförts är interna förändringar inom organisation-erna, samarbetsproblem mellan förbund (Turkiet) med arbetsgivare eller regeringar, arbets-marknadskonflikter, andra konflikter eller påtagliga händelser. I exempelvis UNI:s och SEKO:s projekt i Nepal (pnr 21120) har man dock lyckats att styra om och har genomfört verksamheten vid ett annat tillfälle eller i en annan branch/annan arbetsgivare.

Politiska oroligheter i Senegal under 2010 ledde till att ITUC endast kunnat genomföra hälften av de planerade aktiviteterna (pnr 50029) och ett subregionalt möte planerat till Kongo fick flyttas till Kenya, vilket bidrog till ökade kostnader (pnr 2060). Även Thailand och Pakistan har varit oroligt och i Pakistan har dessutom översvämningar påverkat möjligheterna att uppnå resultat i projekten.

Framgångar för fackliga ledare i Guinea

I september 2009 tog juntan till våld mot folkets fredliga demonstrationer i västafrikanska Guineas huvudstad Conakry. 157 dödades, 1250 skadades och otaliga kvinnor våldtogs på öppen gata. I spetsen för motståndet mot den repressiva presidenten Lansana Conté stod fackföreningarna, som genom sitt konsekventa motstånd mot makten vann mångas förtroende. Genom påtryckningar tvingades presidenten avstå delar av sin makt till en premiärminister i samförstånd, Mamadou Sylla. Tre ministrar i den övergångsregering som ledde landet fram till valet i juni 2010 var från de fackliga organisationerna. Rabiadou Diallo, generalsekreterare för fackliga centralorganisationen CNTG, blev dessutom utsedd till ordförande för övergångsparlamentet. LO och TCO samarbetar sedan många år med de fackliga centralorganisationerna i Guinea inom ramen för PANAF-programmet (pnr 2060). Programmet är verksamt i 15 afrikanska länder och syftar till att utbilda fackligt aktiva på gräsrotsnivå genom studiecirklar, samt att öka samarbetet inom den nationella och regionala fackliga rörelsen. Programmet har de senaste åren aktivt arbetat med konfliktlösning genom att bygga fredsbevarande plattformar inom den sociala dialogen. Fackets framstående position i Guineas demokratiseringsprocess är en stor framgång för programmet. Efter landets första demokratiska val sedan självständigheten 1958 tillträdde president Alpha Condé den 16 november 2010. Fackföreningarna har fortfarande en viktig roll i landets demokratiseringsprocess och aktiviteterna inom PANAF-programmet bidrar starkt till att överbrygga de etniska spänningar som fortfarande finns i landet.

Samma rätt för hushållsarbetare som för andra

Att vara hushållsarbetare, d v s att arbeta i någon annans hem med arbetsuppgifter som hör hushållet till, är enligt flera beräkningar världens vanligaste arbete. Överallt i världen är de också arbetsmarknadens mest utsatta och fattiga. Ändå är sektorn, med några få undantag, i princip helt oreglerad och har svagt stöd i internationella konventioner. Många av ILO:s konventioner gäller inte ens hushållsanställda. IUF, det globala facket för lant- och livsmedelsarbetare deltar aktivt i den fackliga delegationen som sedan 2006 driver frågan inom ILO. I delegationen finns också fackligt aktiva hushållsarbetare från bland annat Sydafrika, Karibien och Filippinerna. På kort tid har de fått upp frågan på ILO:s dagordning, och vid 2010 års ILO-konferens påbörjade världens regeringar, fack och arbetsgivare processen med att ta fram en ny internationell konvention för att förbättra villkoren för hushållsarbetare. Efter tio dagars hårda förhandlingar mot framförallt arbetsgivarnas representanter, röstade 61 regeringar ja till en konvention åtföljd av en rekommendation och 14 regeringar röstade ja till enbart rekommendationen. De globala facken, med IUF i spetsen, jobbar nu vidare för att en färdig konvention ska antas under 2011 års konferens. Kravet från världens miljontals hushållsarbetare på lika rättigheter har under 2010 även belysts i Sverige genom lunchmöten och föreläsningar, bland annat tillsammans med IUF.



Verksamhetsberättelse 2010

2.6 Strategiområde: Ökad jämställdhet och minskad diskriminering

Övergripande mål

Jämställda demokratiska fackliga organisationer där jämställdhet genomsyrar policyn, strategier, kollektivaavtalsförhandlingar, rekrytering och ledarskap, så att kvinnors mänskliga rättigheter i arbetslivet respekteras.

Medvetenheten om jämställdhetsfrågor har ökat väsentligt. Projektens utbildningsinsatser har dessutom lyckats överbrygga kulturella barriärer och ändra beteenden. Samtalsgrupper och aidsrådgivare har fokuserat på frågor som våld i hemmet och specifika hälsofrågor för kvinnor. Under en workshop för kvinnor i Namibia (pnr 10099) granskades kvinnors arvsrätt enligt den traditionella lagen samt hur lagen om successionsordningen kan ändras till kvinnornas fördel.

Flera rapporter berättar att kvinnor idag vågar lyfta frågor om våld mot kvinnor och sexuella trakasserier på arbetsplatsen på ett helt annat sätt än tidigare tack vare ökad kunskap. Kvinnliga artister erbjuds exempelvis jobb i utbyte mot sexuella tjänster. Kampanjer mot våld mot kvinnor har dock fått genomslag i facket liksom utbildning på temat sexuella trakasserier. I arabvärlden tillhör sexuella trakasserier också vardagen för de 25 % av kvinnorna som är ute på arbetsmarknaden. Skillnaderna i lön och rättigheter mellan könen är också stora. På internationella kvinnodagen i mars 2011 startade ett fackligt nätverk för kvinnor i arabvärlden i Tunis och ett av dess mål är att pressa de fackliga organisationerna att också arbeta med jämställdhet. Nätverket består av kvinnor från fackliga organisationer i Algeriet, Egypten, Jemen, Jordanien, Marocko, Mauretanien, Palestina och Tunisien.

Delmål 1

ILO:s konventioner om jämställdhet är i hög grad ratificerade och tillämpas i länderna.

Inga projekt rapporterar ännu om några ratificeringar av ILO:s konventioner om jämställdhet. Däremot kan man se att de metoder och material som används i utbildningar har kopplingar till Decent Work-agendan och ILO:s kärnkonventioner.

Delmål 2

Tryggare och anständigare anställningsvillkor samt löner för fler kvinnor.

Kvinnor har ofta låg utbildning och jobb med låga kunskapskrav, vilket gör dem mer utsatta för diskriminering och trakasserier. Kvinnokommittéerna inom PSIs förbund i Östafrika uppmanas därför att rapportera alla former av trakasserier så att förbunden kan agera. Många projekt har på ett framgångsrikt sätt resulterat i tryggare och anständigare anställningsvillkor för kvinnor och förbunden har större kraft och kompetens att företräda även kvinnliga medlemmar. Genom fackets insatser återanställdes exempelvis en kvinna i Malawi som avskedats på grund av graviditet vidare fick hon fyra månaders betald



Verksamhetsberättelse 2010

föräldraledighet. Inom EI:s kampanj för lika lön har kvinnliga lärare agerat (pnr 1110 Indien) genom att kartlägga löneskillnader. Man har dessutom antagit en policy för lika lön och genom nätverkande påverkat regeringar i frågan.

ITUC har initierat en kampanj för unga kvinnor – *Take your own decisions* – för att informera om rättigheter på arbetsplatsen, i hemmet, i skolan och i samhället i stort. Flera kollektivavtal har idag klausuler som specifikt rör kvinnor, exempelvis om föräldraledighet och sexuella trakasserier. Dessutom rapporteras att kvinnor börjar inkluderas i förhandlingsteam. I ett PSI:s projekt 21198 Vietnam rapporteras att hela en tredjedel av förhandlingsteamerna i de nya lokala fackklubbarna är kvinnor.

Delmål 3

Kvinnors deltagande, inflytande och påverkan har ökat i arbetslivet.

Kvinnorepresentationen i förbunden har överlag ökat och kvinnor är också mer respekterade än tidigare. Fler stadgar innehåller jämställdhetsklausuler och strukturer för kvinnor finns reglerade i stadgarna. Projekten sägs också ha bidragit till att lyfta upp jämställdhetsfrågor som fackliga frågor, exempelvis BWIs projekt nr 21190. Det finns också ett ökat fokus på att organisera unga och kvinnliga arbetare. Fler kvinnor är också fackligt aktiva trots dåliga sociala förutsättningar.

På många håll har kvinnokommittéer bildats, vilket är viktigt för att få kvinnor att åta sig fackliga uppdrag. Kvinnokommittéerna agiterar också för att fastställa kvinnostrukturer i förbundens stadgar samt har ofta ansvar att informera och genomföra aktiviteter runt hiv/aids.

På samma sätt kan etablerandet av fungerande kvinnonätverk ofta vara ett första steg mot större jämställdhet. Nätverken uppmärksammar ojämlikheter och letar strategier mot diskriminering samt trycker på förbunden att utarbeta, anta och efterleva en jämställdhetspolicy. Flera förbund rapporteras ha kommit ganska långt i detta arbete. Ett bra exempel på hur kvinnonätverk driver jämställdhetspolicys är i Malawi (pnr 10063) där nätverket omfattar både centralorganisation och samtliga förbund. Syftet är att utarbeta och anta en jämställdhetspolicy i varje förbund samt stödja det strategiska arbetet inför centralorganisationen MCTU:s kongress för att få in fler kvinnor i ledande positioner.

Ett ökande antal kvinnor deltar i facklig utbildning. Inom exempelvis PanAf-projektet (pnr 2060) är hela 30-40% av studiecirkeldeltagarna kvinnor och i BWIs projekt nr 21190 är över 35% av de som deltagit i olika fackliga utbildningsaktiviteter kvinnor. Utmaningen ligger nu i att underhålla denna goda utveckling och se till att den sprids till samliga länder.

Flera projekt har traditionella inslag av ”kvinnoaktiviteter” som en ingång för att diskutera frågor om jämlikhet och icke-diskriminering. Särskilda satsningar på kvinnor ger dock i



Verksamhetsberättelse 2010

många fall kvinnorna en röst och en plattform i organisationerna. PSI:s jämställdhetsmål är att ha 50% kvinnligt deltagande i sina projektaktiviteter. Trots motstånd mot denna balans i exempelvis Indien (pnr 21199), eftersom andelen kvinnliga anställda inom sektorn bara är cirka 9%, blev utfallet hela 47%.

Flera förbund saknar däremot fortfarande såväl jämställdhetspolicy som öronmärkta resurser för kvinnoaktiviteter. Andra menar att strategiska mål, som att ge kvinnor inflytande, ofta sker enbart om de män som styr "tillåter" kvinnorna en viss representativitet. Även inkvotering eller kvinnor som sitter "som gisslan" förekommer och kvinnor involveras sent eller inte alls för att identifiera problem eller projektplanera.

Läraryrket har tagit fram både en checklista för att genusgranska hela sin projektcykel samt en argumentationslista för projektpartners som har svårt att gå från ord till handling. I deras Asienprojekt (1110 Indien) har en ökad medvetenhet resulterat i en första lärarkvinnokonferens.

BWI diskuterar hur jämställdhetsresultaten ska kunna maximeras i det sektorsprogram som LO-TCO Bistånds nämnd stödjer, eftersom deras regionala jämställdhetsprojekt stöds av holländska FNV. Målen, resultaten och effekterna uppnås ju därför utanför programmets ram. Jämställdhet genomsyrar dock all deras verksamhet och 30 % av deltagarna i all deras verksamhet är kvinnor, trots att bygg- och skogssektorerna domineras av män.

Förändringar och avvikelser

I stort sett har jämställdhetsaspekten hanterats planenligt, även om vissa undantag finns. Många positiva resultat har dessutom uppnåtts, såsom att några av de projekt med huvudtema jämställdhet rapporterar att aktiviteter utöver den ursprungliga planen har genomförts. I några fall har tyvärr färre aktiviteter genomförts än planerat, bl a på grund av konflikter mellan fack och arbetsgivare. I något fall i ITUC:s projekt 21145 Mellanöstern har man, trots att jämställdhet var en viktig del i verksamheten, dragit ner antalet män i de seminarier som genomförts eftersom de ansågs vara ointresserade av frågan och störde. Under det kommande året ska man aktivt arbeta för att fler män inkluderas på ett positivt sätt. I Zimbabwe kunde inga jämställdhetsaktiviteter genomföras alls på grund av den politiska situationen. Den kvinnliga generalsekreteraren för ett förbund tvingades till och med fly landet sedan hon och hennes familj utsatts för allvarliga hot.



Verksamhetsberättelse 2010

Kvinnokommittéer som ger effekt

Läraryrket arbetar systematiskt med genusarbete i sitt utvecklingssamarbete. Bland annat använder man en checklista för att genusgranska hela projektcykeln och en argumentationslista i diskussioner med förbundsstyrelser som har svårt att gå från ord till handling. Metoder och material är kopplade till Decent Work-agendan och ILO:s kärnkonventioner. På global nivå stödjer Läraryrket implementeringen av det globala facket EI:s resolutioner och kampanjer, exempelvis *Pay Equity Now* som uppmuntrar lärarorganisationer över hela världen att samla konkreta bevis på löneskillnader, anta policy för lika lön och samverka för att påverka sina länders regeringar. Kampanjens utgångspunkt är att lika lön är en mänsklig rättighet, nödvändig för ekonomisk tillväxt och viktig för värderingen av arbetsinsatser både för kvinnor och män. Läraryrket ger också stöd till regionala kvinnoätverk. 2010 gjorde det afrikanska nätverket AWEN en utvärdering av hur kvinnornas status förändrats i deras respektive förbund sedan 2006. Alla menade att en positiv förändring skett: fler kvinnor var fackligt engagerade eller i ledande positioner, fler kvinnokommittéer, många hade jämställdhetspolicys eller hade infört jämställdhet i stadgarna och i exempelvis Kongo, Niger och Burkina Faso hade flera nationella lagar stiftats till kvinnors förmån. Trots de stora framstegen ansåg dock nätverket att mycket återstod att göra.

Kvinnlig ledare trakasserad av regimen

IUF:s regionala projektet i Sydafrika, Zimbabwe, Senegal, Ghana, Mali, Kenya, Uganda, Nigeria, Niger, Malawi, Namibia, Tanzania, Benin, Burkina Faso, Elfenbenskusten, Togo, Zambia, Zimbabwe (pnr 10077) syftar till att öka kvinnorepresentationen inom facket. Projektet har varit mycket framgångsrikt och man har nått många viktiga mål. Fler kvinnor åtar sig fackliga uppdrag och bland skyddsombuden är könsfördelningen jämnare. I Sydafrika har bland annat FAWU vunnit gehör för att kvinnor inte ska avskedas när de blir gravida. Kollektivavtal i flera länder har idag klausuler om föräldraledighet och sexuella trakasserier och i exempelvis Uganda har punkter som rör kvinnor specifikt inkluderats i avtalen. Generellt vågar kvinnor lyfta frågor om våld mot kvinnor och sexuella trakasserier på arbetsplatsen på ett helt annat sätt än tidigare tack vare sin ökade kunskap. Solidariteten mellan IUF:s medlemsförbund i regionen har dessutom stärkts. På grund av den politiska situationen i Zimbabwe kunde däremot inga aktiviteter genomföras där. Situationen har under 2010 stabiliserats något, men landet är fortfarande i kris med över 90 % arbetslösa, utbredd fattigdom och omfattande kränkningar mot mänskliga rättigheter. Fackföreningarna är hårt ansatta av regeringen och fackliga företrädare anhålls, hotas och misshandlas regelbundet. Efter hembesök och allvarliga hot om fängelse i början av året tvingades generalsekreteraren i lantarbetarförbundet och IUF:s samarbetspartner GAWUZ, Gertrude Hambira, fly landet. Hon lever fortfarande i exil i Sydafrika. Situationen har vid flera tillfällen blivit belyst genom kommunikation i Sverige, bland annat genom ett lunchmöte med Sveriges tidigare ambassadör i Harare, Sten Rylander.

2.7 Strategiområde Arbetsmiljö, hiv och aids

Övergripande mål

Fackföreningsrörelsen har strategiskt arbetat för att fler arbetstagare ska garanteras arbeten och arbetsplatser där hälsa, säkerhet och god psykosocial samt fysisk arbetsmiljö råder.

Flera av projekten inom strategiområdet visar redan på effekter om ökad kunskap och medvetenhet om arbetsmiljöfrågor och hiv/aids på arbetsplatsnivå. Tydligast är detta i projekt som berör arbetstagarna inom den globala livsmedelsproduktionen.

Resultaten varierar mellan olika regioner men tre gemensamma problemområden som motverkar en god arbetsmiljö kan lyftas: pesticider och kemiska bekämpningsmedel, skogsavverkning samt kontraktsanställningar.

Journalistförbunden i Irak och i Arabregionen (pnr 21159 och 21160) har fortsatt sitt systematiska arbetsmiljöarbete för journalister, för att därmed främja framväxten av en fri, oberoende media och verka för yttrandefrihet. Bland annat kartläggs journalisters säkerhet, och därmed arbetsmiljö, eftersom kränkningar, hot och dödande av journalister är vanligt i regionen.

Delmål 1

ILO:s konventioner som berör arbetsmiljö, hiv och aids har ratificerats, implementerats och tillämpas i fler projektländer.

I det globala facket IUF:s samtliga projekt pågår ett aktivt arbete för att ILO:s konvention 184 om arbetsmiljön inom jordbruket ska ratificeras och implementeras i världens länder. På nationell nivå har fackförbund ställt krav på sina respektive regeringar att ratificera och efterleva konventionen. Genom IUF:s Afrikaprojekt (pnr 10093) har facken bidragit med synpunkter i arbetet med ILO:s uppförandekod om arbetsmiljö inom jordbrukssektorn som inleddes 2009 och som slutligen antogs i november 2010. Uppförandekod blir ett viktigt komplement till ILO-konventionen eftersom den specifikt riktar sig till kvinnliga arbetstagare.

För första gången någonsin i ett ILO-dokument erkänns också betydelsen av den fackliga funktionen av regionala skyddsombud. Det är ett viktigt resultat i arbetsmiljöarbetet eftersom skyddsombuden är centrala för att bevaka att både konventionen och uppförandekoden efterlevs.

IMF:s globala möte om klimatförändringar (pnr 21188) hade effekt i Indien då regeringen därefter skapade en arbetsgrupp i frågan bestående av fack, arbetsgivare och andra organisationer från civilsamhället.

Inom skogssektorn kartlägger fackförbunden i södra Afrika multinationella företag samt identifierar projekt som finansieras av internationella finansinstitutioner (IFS) för att involvera dem i arbetsmiljöarbetet (pnr 10090). Det regionala Asienprojektet inom byggsektorn rapporterar sju nya arbetsmiljökommittéer och att man från Nepal och Indien påverkat förbudet mot asbest (pnr 21190).

Delmål 2

De fackliga organisationerna har fått ökad kapacitet att arbeta för förbättringar i arbetsmiljön och minskad hiv och aids spridning, vilket återspeglas i policys, strategier, kollektiva avtalsförhandlingar, förändrade attityder på arbetsplatserna samt ökad facklig organisationsgrad.

Det globala facket ITF har under året antagit en global policy kring klimatförändringar för transportsektorn, vilket är goda framsteg i måluppfyllelse för projektet. Policy ligger till grund för att öka medvetenheten om klimatfrågor i de projektländer och -regioner som ITF verkar.

Inom pappersindustrin i Thailand (pnr 21182) har ett arbete om hiv och aids på arbetsplatserna påbörjats genom upplysning och diskussioner kring infektionsrisker, skydd samt konsekvenser för familj, organisation och samhälle. Ett samarbete har inletts med templet Pra Bat Nam, som tar emot och behandlar aids-patienter.

I Malaysia har förbunden inom handelssektorn (pnr 21169) etablerat en "migrant helpdesk" där migrantarbetare träffas på söndagarna. Centret informerar om hiv och aids, vilket har ökat medvetenhet och förståelse kring detta. Man har också inletts ett samarbete med expertorganisationer som arbetar med hiv och aids.

Delmål 3

De fackliga organisationerna har, via arbetsmiljö-, hiv- och aidsarbetet, bidragit till att arbetstagare har fått större inflytande och påverkan över sin egen arbetssituation.

Delmålet handlar om att man genom arbetsmiljöarbete, inklusive hiv och aids, stärker fackliga organisationer. Historiskt sett är exemplen på att arbetsmiljöarbetet ofta fungerar som en öppning till att skapa intresse och förståelse hos arbetstagarna för den fackliga verksamheten många. Även på arbetsplatser där en facklig organisation saknas eller är svag kan många gånger frågor om arbetsmiljö vara de som sätter igång det fackliga engagemanget. Många gånger har också denna problematik öppnat upp för dialog mellan fack och arbetsgivare. Förbättringar i arbetsmiljön är dessutom direkt märkbara vilket synliggör fackföreningsrörelsens arbete och relevans.

Det har varit svårt att utifrån årets projektrapporteringar se några konkreta resultat gällande delmål 3. Arbetet är dock på god väg. Ett exempel är livsmedelsarbetarfacket i Argentina (pnr 40051) där facket använder arbetsmiljöfrågor för att föra dialog med arbetsgivarna och där man redan arrangerat gemensamma arbetsplatsinspektioner.

Förändringar och avvikelser

I några projekt har ingen arbetsmiljöverksamhet genomförts under 2010 men dessa aktiviteter är istället inplanerade för 2011.

Lyckat hiv och aids-arbete i transportsektorn

Transportindustrin är en viktig partner i arbetet mot hiv och aids. Den förflyttar miljontals människor varje dag, både inom och över gränser. Det finns alltså stora möjligheter att sprida information, kunskap och förståelse som det preventiva arbetet måste bygga för att bli effektivt. Internationella transportfederationen, ITF, med en potentiell räckvidd till 780 medlemsförbund i 155 länder, arbetar därför sedan 2006 på ett mycket strategiskt sätt med hiv och aids. Att via järnvägsnätet sprida information om hiv och aids till unga i Ukraina, specialutbilda lastbilschaufförer i Uganda om smittspridning samt opinionsbilda mot trafficking och prostitution i Nepal är några exempel på deras fackliga fotarbete mot hiv och aids. Under 2010 tog de också fram skriften "*HIV OCH AIDS: Transport unions take action, case studies and good practices from ITF affiliates*" med fallstudier och exempel på bra verksamhet i, förutom Ukraina, Uganda och Nepal, även Argentina, Guyana, Honduras, Indien, Kenya, Sydafrika och Sverige. Utöver resultat och lärdomar visar fallstudierna på hur viktigt det är att fack, arbetsgivare och regeringar samverkar för att motverka diskriminering och smittspridning. ITF ser därför den nyss antagna ILO-rekommendationen, nr 200 om hiv och aids i arbetslivet, som ett viktigt verktyg för detta.

Fackliga verktyg för särskilt utsatta journalister

Det globala facket IFJ driver sedan ett antal år projekt i Irak (pnr 21159) för att förbättra arbetsmiljön för irakiska journalister att arbeta professionellt och därmed stärka pressfriheten. I mitten av 2000-talet toppade Irak listan över världens farligaste länder för journalister och under åren 2003 – 2008 dödades i snitt 50 per år. Den ökade säkerheten har gett ökad rörelsefrihet för journalister men situationen är fortsatt svår. Förra året dödades sex journalister. En viktig del i projektet är därför säkerhet och arbetsmiljö. Idag finns tre regionala kontor för att ge medlemmarna rådgivning och information kring lagar och regler samt för att dokumentera övergrepp mot journalister. Genom att kartlägga attackerna kan man mer effektivt påverka nationella och internationella beslutande organ och inte bara öka säkerheten för journalister som grupp utan även för irakier i allmänhet.

2.8 BWI:s sektorsprogram: Global Solidarity for a Sustainable Future

Programmål

Programmets syfte är att konfrontera den globala fattigdomen inom sektorn, bristen på fackliga och mänskliga rättigheter samt främja demokratin. Programmet bygger på BWI:s tre nyckelstrategier organisering, kollektivavtalsförhandlingar och politisk påverkan via institutionell medverkan.

Delmål 1

Organisering

Rekryteringskampanjen i samband med fotbolls-VM i Sydafrika avslutades i maj. Kampanjen blev en milstolpe och resulterade i 27 500 nya medlemmar i Sydafrika. Kampanjen drivs nu vidare i Brasilien där nästa fotbolls-VM genomförs 2014. Framgångarna i Sydafrika smittade av sig även till Brasilien där 13 nya förbund med sammanlagt 28 500 betalande medlemmar anslutit sig till BWI. Det uppsatta målet var därmed uppnått redan innan kampanjen startade, ett bra men oväntat resultat. Det extremt låga löneläget i Indien gör att tusentals nya medlemmar i praktiken inte innebär några mätbart ökade inkomster till förbunden. Tack vare en satsning på arbetsmiljöutbildning har BWI fyra nya medlemsförbund i Swaziland. I Ukraina har däremot medlemsutvecklingen stannat när byggsektorn reducerats till hälften och arbetstillfällena minskat massivt.

Delmål 2

Kollektivavtalsförhandlingar

Programmet har under året uppnått resultat i flera länder. I Indien ordnar BWI:s medlemsförbund yrkesutbildning i måleri för kvinnor och har undertecknat en överenskommelse om att främja andra yrkesutbildningar inom byggsektorn. I Zimbabwe har skogs- och lantarbetarförbundet GAPWUZ inlett förhandlingar för lantarbetare om lägre pensionsålder på grund av arbetets karraktär och de hälsorisker arbetet medför. Resultatet av sektorsvisa kollektivavtalsförhandlingar i Venezuela blev en löneökning på 75 %, 15 extra semesterdagar, 16 extra dagar i senioritetstillägg samt andra sociala förmåner, såsom livförsäkring inklusive begravningshjälp.

Kollektivavtalsförhandlingar på arbetsplatsnivå är fortfarande programmets största utmaning. Som instrument för organisering använder sig BWI av internationella ramavtal (International Framework Agreement – IFA) som ska skydda arbetstagarna och se till att fackliga rättigheter respekteras var de än arbetar i världen. Idag har BWI 16 IFA med multinationella företag i Europa. Inga IFA har ännu tecknats inom ramen för programmet, men flera av företagen är på gång att etablera sig även i utvecklingsländer. IFA kan alltså komma att få stor betydelse för programmets måluppfyllelse i framtiden.

Delmål 3

Politisk påverkan

Även om politiska förändringar eller avtal mellan arbetsmarknadens parter snabbt kan påverka arbetstagarnas situation är politiskt inflytande ett mål på lång sikt. Förbunden

bevakar löpande arbetsmiljölagstiftningen i sina länder för att bättre kunna driva på för bättre arbetsvillkor. Ett förbund i Indonesien har lyckats påverka regeringen att anslå pengar för kapacitetsuppbyggnad för bättre arbetsmiljö inom skogssektorn och i Indien har facken lämnat in en domstolspetition för att hiv-positiva personer ska omfattas av försäkringsskydd. Förbundet har nu ombetts komplettera petitionen med mer fakta och skulle den sedan godkännas är den första i sitt slag.

I Azerbadjan har ett förbund genom lobbying lyckats få regeringen att kräva byggföretag att betala en minimilön på 300 Manat (ca 360 USD), vilket är nästan dubbelt så mycket som tidigare officiell snittlön. Förhoppningen är att arbetet ska användas som ett gott exempel för resultat även i grannländerna. Ett möte med BWI och ILO resulterade i att fackliga organisationer på Västbalkan gemensamt uttalande sig om migrantarbetares rätt till skydd.

Förändringar och avvikelser

Den globala ekonomiska krisen har påverkat programmet negativt. BWI:s sektorer har varit extra hårt drabbade med färre satsningar på byggnation och skogsbruk, vilket gjort det svårare att rekrytera nya medlemmar samt att arbetsgivarna på flera håll dumpat lönerna och kränkt de fackliga rättigheterna. Förbunden har tvingats revidera sina verksamhetsplaner vilket i sin tur påverkat programmets genomförande.

Uppföljning av LO-TCO Biståndsnämnds avtal

Programmet godkändes utan förbehåll. Inga kompletteringar begärdes in förutom reviderade budgetar för år 2010 - 2012. Reviderade budgetar har inkommit.

2.9 PSI:s sektorsprogram: Decent Work for Quality Public Services

Programmål

Strong public service trade unions have influenced the development of fair and inclusive societies.

Programmet bygger på PSI:s roll som globalt fack för anställda inom offentlig, statlig och kommunal förvaltning och institutioner som svarar för dithörande tjänster; hälso- och sjukvård, infrastruktur samt allmännyttig verksamhet, såsom vatten, energi och avfallshantering. PSI:s svenska medlemsförbund inom programmet är ST, Kommunal, SEKO och SKTF. I programmet ingår tio projekt, varav ett flertal är nya, som alla refererar till ett eller flera av programmets delmål. Syftet är att stärka organisationernas förmåga att påverka politik och arbetsmarknadslagar samt lägga fram alternativa förslag som rör offentliga tjänster. Ofta finns flera fackliga organisationer för offentliganställda i varje land och PSI:s insatser verkar också för att öka samarbetet för att stärka påverkansarbetet, men också för att föra dialog med ekonomiska och politiska strukturer.

Delmål 1

Affiliated unions have developed and implemented strategic campaigns against the trade union rights violations of public sector workers. They have brought cases to the ILO and influenced governments to ratify the Conventions and enact supportive legislation.

I flera av länderna har lagförslag för förbättringar inom offentlig förvaltning lämnats till regeringen, såsom i Tanzania och Zanzibar för höjning av minimilöner och i Swaziland för gratis utbildning. Dialog har även förts i Angola om reformer inom sektorn och i Botswana har facket skrivit remissvar till regeringen gällande lagförslag om privatiseringar. Alla PSI:s organisationer använder Decent Work-agendan som utgångspunkt för sina fackliga strategier.

Delmål 2

Affiliated unions have strengthened their capacity to negotiate CBAs and have improved the wages and conditions of workers. Agreements include gender equality and HIV/AIDS policies and practices that prevent discrimination against women and HIV/AIDS positive workers.

Tydliga resultat i form av löneökningar och förbättrade arbetsförhållanden har drivits igenom av facken: i Kenya fick 2 500 arbetstagare tillbaka sina anställningar efter att facket hade vunnit ett fall om anställningsförhållanden i rätten mot Nairobis vatten- och avlopps företag. I Namibia, Swaziland, Paraguay och Chile har facken tecknat nya avtal om löneökningar på mellan 4,5 och 12 %. I Namibia har utbildningar i förhandling och medling gjort att facket under året vunnit 80 % av sina arbetsrättsliga fall genom förhandling eller anmälning av arbetsgivare. I alla afrikanska länder där programmet är verksamt har hiv/aids-politics införts i de fackliga strategierna. De sex afrikanska länderna deltar i ett separat projekt stött av andra givare där utbildning och nätverkande ingår. I Mali har facket fått igenom krav på förbättrad utrustning inom sjukvården för att minska risker för olyckshändelser vid exempelvis spruthantering.

Delmål 3

Affiliated unions have strengthened their knowledge and skills and are jointly intervening to improve the quality and implementation of public services. They have participated in social dialogue at the national and sub regional levels, formed alliances with civil society and conducted public and membership campaigns.

I flera länder har medlemsrekryteringen fallit väl ut och i Chile och Paraguay har nätverk mellan de kommunala facken skapats. I den nya Östafrikanska ekonomiska gemenskapen (EAC) har PSI:s regionala organisation ansökt om observatörsstatus. I Botswana har under året de olika offentliganställdas fack gått ihop till ett nationellt fack för att få bättre genomslag för sina rättigheter.

Delmål 4

Affiliated unions have carried out research and base line studies on precarious work in their sectors and are negotiating and campaigning for decent work. As part of public sector restructuring governments and management are reducing outsourcing and casualisation.

PSI har under 2010 genomfört undersökningar som berör lönenivåer, jämställdhet och statistik, åldersfördelning samt studier på visa teman, exempelvis privatisering av sjukvården. Resultaten kommer att ligga till grund för den fortsatta verksamheten.

Delmål 5

Affiliated unions have produced research papers on pay equity and the needs of women workers in their sectors. They have increased the membership of women and have implemented policies that recognise gender equality in union decision making structures and within alternative agendas for public sector restructuring.

Flera av facken inom programmet har valt kvinnliga ledare i sina strukturer och förbereder för val av fler kvinnor i styrelser och ledning. I Angola är ett kampanjtema förlängd och rättvis föräldraledighet i offentlig sektor. PSI har sedan 2010 en kongressantagen 50/50-policy, vilket innebär att alla fackliga strukturer bör ha en jämn könsfördelning. Viss förbättring sker, men långsamt och med stort motstånd i exempelvis Indien och östra Afrika. I Västafrika har en tydlig förbättring skett sedan man bildat särskilda utbildningsteam med bara kvinnor.

Delmål 6

Affiliated unions have carried out research on the needs of young workers and have implemented policy to include them in decision making structures. Unions are negotiating for increased employment and decent work for young workers and have increased the union membership of young workers.

Att skapa ungdomskommittéer har också gett resultat. I Chile valdes den yngste ledamoten någonsin in i förbundets ledning.



LO - TCO
BISTÅNDSNÄMND

Verksamhetsberättelse 2010

Förändringar och avvikelser

PSI har presenterat en tydlig rapport som beskriver både avvikelser per insats och för programmet som helhet. I många av insatserna har detta första år använts till att genomföra enkäter och andra undersökningar att använda som underlag för det fortsatta arbetet. Alla projekt inom programmet har genomförts i princip som planerat. Några förseningar i genomförandet förekom då att beslut om stöd kom sent till LO-TCO Biståndsnämnd. Programmet har därför en viss balans på grund av förmånliga växelkurser under året. PSI kommer in med reviderad budget och ansökan om att använda balansen under 2011.

Uppföljning av LO-TCO Biståndsnämnds avtal

PSI har på ett utmärkt sätt följt LO-TCO Biståndsnämnds rekommendationer och dessutom skickat in fältavtal och omvärldsanalyser i tid. Trots att de ansvariga programhandläggarna på PSI:s huvudkontor avslutade sina anställningar med mycket kort varsel i slutet av året har PSI tillsammans med sina regionala kontor och de svenska förbunden lyckats sammanställa ettårsrapporten i tid; detta med mycket god kommunikation med LO-TCO Biståndsnämnd.

2.10 Lärarförbundets sektorsprogram: Organisationsutveckling av Lärarorganisationer

Programmål

Syftet med programmet är att bidra till utvecklingen av starka, demokratiska, bärkraftiga och oberoende fackliga lärarorganisationer som effektivt kan tillvarata både manliga och kvinnliga medlemmars intressen, samt bidra till att nå målet "Utbildning för Alla". Programmet är uppbyggt utifrån fyra områden: Representation och försvar av medlemmar, Intern demokrati, Inflytande i samhället och Samarbete med andra fackförbund.

Delmål 1

Representation och försvar av medlemmar

En ökad och stärkt representation bygger på organisering och rekrytering så att fler lärare vill bli medlemmar i facket. Medlemsantal och organisationsgrad är dock svårt att få fram eftersom statistiken inte alltid är tillförlitlig och könsuppdelad statistik saknas ofta. Många av de enskilda projekten i programmet visar ändå på framgångsrik medlemsrekrytering och flera förbund har på ett bra sätt företrätt sina medlemmar i viktiga frågor. De förbund som lyckats bäst med rekryteringen är de som har en tydlig strategi för detta. Inskränkningar i rätten till facklig organisering för offentliganställda försvarar den fackliga mobiliseringen för lärare och många lärarförbund har trots lagstadgad förhandlingsrätt i praktiken begränsad möjligheten att förhandla kollektivt. Ett hårdare ekonomiskt klimat försvårar också möjligheterna att få in medlemsavgifter och därmed stärka förbundens ekonomi.

Delmål 2

Intern demokrati

En viktig fråga för intern demokrati inom lärarorganisationerna är jämställdhet. EI har antagit ett antal resolutioner som uppmanar alla medlemsorganisationer att aktivt verka för jämställdhet och likabehandling i sina organisationer. På internationella kvinnodagen, den 8 mars, lanserade EI kampanjen "Pay Equity Now" med uppmaning till alla lärarorganisationer över hela världen att samla in fakta och bevis för könsskillnader i lönesättningar, anta policyn om jämställda löner samt samarbeta i nätverk för att få sina länders regeringar att verka för lika lön. Den kvinnliga dominansen bland medlemmarna återspeglas inte i antalet kvinnor på ledande poster inom lärarorganisationerna och inte heller i organisationernas prioriteringar och policyn. För att öka transparensen har flera förbund börjat utveckla och prioritera kommunikationsfrågor via webb och nyhetsbrev.

Delmål 3

Inflytande i samhället

Påverkansarbete har bedrivits genom "1 Goal" som kopplades till fotbolls-VM med målsättningen att nå ut till en miljard människor med budskapet om allas rätt till utbildning. 18 miljoner människor stödde aktivt kampanjen. Många lärarförbund har dessutom ett

brett samhällsengagemang genom aktivt deltagande vid *Internationella kvinnodagen, Dagen mot barnarbete, Världsaidsdagen, Världslärardagen* och *World Day of Decent Work* samt kampanjveckan *Utbildning för alla*. Efter 10 års lobbyarbete har lärarförbundet i Uganda utverkat att *Världslärardagen* blivit nationell helgdag, vilket är ett erkännande från regeringen av lärarnas betydelse i landets utveckling. EI:s EFAIDS-program har gett stöd till strategier och policys på skolor i bland annat Senegal, Zimbabwe, Surinam och Namibia. Namibias lärarfack har genom samarbete med Utbildningsdepartementet anordnat hälso- och informationsdagar där 10 000 personer kunde hiv-testa sig och få information. Rwandas lärarfack har gjort en attitydundersökning om synen på personer som lever med hiv i syfte att motverka stigmatisering. Tillsammans med WHO har EI tagit fram ett klassrums-”kit” för att underlätta undervisning om hiv-spridning och aids *”Learning for Life”*.

Delmål 4

Samarbete med andra fackförbund

Lärförbundet har bidragit till en policy för lärfackligt utvecklingssamarbete som på sikt ska skapa bättre förutsättningar för givarsamordning och gemensamt lärande. Ett ökat samarbete syns mellan samarbetsländerna (Syd-Syd), vilket bidrar till att stärka det lärfackliga arbetet, särskilt viktigt i Västafrika där facklig splittring varit en tradition. Den regionala lärarkonferensen i Brazzaville 2010 tog dock inte tydlig ställning för facklig enhet, på samma sätt som den föregående konferensen i Kairo, då budskapet om enhet blev utgångspunkt för ett samarbete i Kamerun. Målet att ena Kameruns lärare kan därför bli än mer långsiktigt. En av de tre colombianska centralorganisationerna ligger sig med arbetsgivarsidan i frågan om att stryka Colombia från ILO:s granskningskommittés lista, på ILO:s årliga konferens i Genève 2010. Det skapade viss turbulens i det fackliga samarbetet, men tycks inte nämnvärt ha påverkat Colombias lärförbund.

Förändringar och avvikelser

Mål och delmål är oförändrade men indikatorerna har förändrats något under året. Lärförbundet har flyttat pengar mellan olika underprojekt utan att först fått det godkänt av LO-TCO Biståndsnämnd.

Lärförbundet ser de tre delprojekten, i Afrika, Latinamerika och Asien, som integrerade delar i sitt globala jämställdhetsprojekt. Det reviderade anslaget för 2010 - 2012 riktades därför till jämställdhetsprojekten i Afrika och Latinamerika medan Lärförbundet finansierade projektet i Asien med egna medel. I oktober 2010 genomfördes ett uppföljnings- och planeringsmöte för det latinamerikanska projektet och i slutet av december ett för det afrikanska. Programbeskrivningen kommer att kompletteras med de erfarenheter och synpunkter som framkom vid dessa båda möten.

Uppföljning av LO-TCO Biståndsnämnds avtal

Programmet godkändes utan förbehåll och inga kompletteringar har begärts in förutom reviderade budgetar för 2010 - 2012. Reviderade budgetar har inkommit.

2.11 Facket - en global förändrande kraft

Programmål

Öka medvetenheten och engagemanget bland LO- och TCO-förbundens medlemmar för att utrota världens fattigdom utifrån FN:s Millenniemåls-deklaration och ILO:s Decent Work-agenda om mänskliga rättigheter i arbetslivet.

Strategin för att uppnå effekten är att öka medlemmarnas kunskap och fackförbundens globala engagemang samt om förhållandena i utvecklingsländerna genom att de internationella frågorna helt enkelt får ökat utrymme i den fackliga verksamheten. Programmet innehåller fyra övergripande informationsprojekt som genomförs av LO-TCO Biståndsnämnds kansli samt 28 informationsprojekt på fackliga organisationer.

Trots de kraftiga nedskärningarna i anslaget har ändå mycket kvalitativ verksamhet genomförts, exempel är ST:s projekt och LO-TCO Biståndsnämnds lunchmöten. Programmet har under året haft god framgång utifrån de fyra resultat som används som indikatorer för att mäta till vilken grad de förväntade effekterna har uppnåtts för året och för projektcykeln 2010 – 2012.

Delmål 1

Det svenska fackliga utvecklingssamarbetet har blivit välkänt bland LO:s och TCO:s medlemmar.

Medlemmar inom LO- och TCO-förbund blir mer och mer exponerade för information om fackens globala engagemang. Förbundspressens bevakning av frågorna har sedan 2008 ökat med 65 % och nästan hälften av tidningarna skrev under året minst fem artiklar.

Delmål 2

Det globala fackliga engagemanget har i högre grad blivit en naturlig del av det fackliga arbetet i Sverige.

2009 års kartläggning "Kommunikation om fackets globala engagemang" har satt igång processer på flera förbund att konkret förändra och förbättra pågående projektverksamhet samt att ta fram nya visioner och strategier. Ett exempel är IF Metall som 2010 tillsatte en arbetsgrupp mellan studie-, informations- och distributionsenheten för att förbättra sitt studiesystem. Bland TCO-tidningens läsarpanel ansåg i maj 4 av 10 att det egna fackförbundet borde satsa mer på internationellt arbete.

Delmål 3

Fackföreningsrörelsen har blivit erkänd i Sverige som en viktig aktör i utvecklingssamarbetet.

LO-TCO Biståndsnämnd och förbunden samarbetar allt mer inom svenska och globala nätverk i informationsfrågor. Som ett exempel har Lärarförbundet under året inlett ett samarbete med Sida om utvecklingssamarbete i utbildningsfrågor.

Delmål 4

Förbunden/medlemmarna som bedriver utvecklingssamarbete har integrerat detta med sin informationsverksamhet.

Integreringen mellan utvecklingsverksamhet och informationsverksamhet blir allt mer påtaglig, både i centrala och lokala projekt. Diskussionerna inom LO-TCO Biståndsnämnds styrelse om organisationens vision och framtid har också fått bilden av ”*Facket en global förändrande kraft*” som en strategi för att nå resultat i utvecklingssamarbetet att gro.

Förändringar och avvikelser

Av de 28 beviljade projekten genomfördes inte fyra (pnr 8387, 8389, 8394 och 8399).

För flera projekt ändrades förutsättningarna under året och därmed projektet. Både Byggnads (pnr 8369) och SKTF i Falköping (pnr 8397) har under året bytt projektledare och projektets ambitioner reducerades därmed. Tidningen AKT (pnr 8399) inte kunde genomföra sin reportageresa till Moldavien. Istället för aktiviteter inom nätverket Rena Kläder omfördelade IF Metall delar av anslaget till verksamhet att öka unga medlemmars kunskap om förbundets utvecklingsprojekt.

Flera projekt genomfördes också mer kostnadseffektivt än planerat. LO-TCO Biståndsnämnd valde att endast göra en kvantitativ trendanalys över genomslaget i fackförbundspressen (pnr 5962) vilket blev billigare. Bildbanken (pnr 5963) har kostnadseffektiviserats genom ett upplägg på den publika bildsajten Flickr och rapporten *Kränkningar av fackliga rättigheter* fick ett lägre utfall genom att återanvända föregående års studiematerial. Bland de lokala projekten blev IF Metall:s resereportage billigare än planerat när förbundet bekostade hotell och uppehålle med andra medel samt att ingen extern fotograf anlätades.

När det under året upptäcktes att utrymme fanns i budgeten gjordes också omprioriteringar. Ett exempel är LO-TCO Biståndsnämnds deltagande vid Bok- och Biblioteksmässan (pnr 5960), där man valde att satsa på en professionell, genomarbetad monter samt aktuella programpunkter på scenerna. Kostnaderna blev därför högre än budgeterat, men helt i nivå med tidigare år. Hemsidan (pnr 5963) beviljades ett tilläggsanslag för att uppdatera länderdatabasen. Handelsanställdas förbund (pnr 8364) prioriterade om verksamheten och gjorde utifrån samma projektmål ett resereportage i Handelsnytt om arbetsvillkoren för anställda på Ikea i Turkiet.

Några projekt blev svåra att genomföra med det minskade anslaget. Så var fallet för både Lärarförbundets lokalavdelningar i Linköping och Göteborg/Vänersborg (pnr 8389 och 8387) som inte lyckades få igång någon verksamhet med sitt lilla anslag. Projektet genomfördes därför inte alls. Många av de mindre projekten har hållit hårt i plånboken, vilket resulterat i att verksamheten har minimerats och ibland blivit lidande. För 2011 års verksamhet har LO-TCO Biståndsnämnds styrelse fattat ett beslut att endast bevilja anslag om minst 10 000 sek.



LO - TCO
BISTÅNDSNÄMND

Verksamhetsberättelse 2010

Uppföljning av LO-TCO Bistånds nämnds avtal

En uppföljande utvärdering över 2009 års kartläggning är planerad för slutet av 2012. Utöver detta kommer förbundens informationsinsatser i Sverige under projektperioden att utvärderas i samband med att deras utvecklingsverksamhet utvärderas. LO-TCO Bistånds nämnd kommer även att se över sina strategier för att stimulera till ny verksamhet, särskilt på förbund som i liten utsträckning kommunicerar sitt globala engagemang. En strategisk målgruppsanalys kommer under 2011 att tas fram inom ramen för programmet. En stor utvärdering av lunchmötena (pnr 5961) samt ett av de tryckta materialen (pnr 5963) kommer att göras under 2011 eller 2012 och i slutet av 2012 är en omfattande medieanalys (pnr 5962) planerad. Projekt 5960 har 2011 integrerats delvis i LO-TCO Bistånds nämnds vidareförmedlande uppdrag, delvis i övriga centrala projekt. Det finns en plan för utfasning av projekt 8368 (IF Metall) och 8375 (Läraryrskombundens globala kurser).

2.12 Ett enkelt sätt att göra skillnad (Fairtrade)

Programmål

Bidra till förbättrade arbets- och levnadsvillkor för odlare och anställda i utvecklingsländer genom att öka kunskapen och intresset hos målgrupperna för situationen i utvecklingsländer samt kopplingen mellan konsumtion, handel och globala utvecklingsfrågor samt om Fairtrade som produktmärkning.

Programmet är en del av Föreningen Fairtrades arbete för att öka kunskapen om Fairtrade-märkta varor samt hur märkningen kan minska världens fattigdom. Genom kampanjer och certifiering av kommuners engagemang (Fairtrade City) ökar kunskapen och därmed också försäljningen av varor som är schyst producerade vilket ger odlare och arbetstagare större möjlighet att påverka sina liv. Fairtrade har under året haft bidrag från EU som i viss mån kompletterat och förstärkt programmets aktiviteter.

Delmål 1

Förbättrade arbets- och levnadsvillkor för odlare och anställda hos fler Fairtrade-certifierade producentorganisationer i utvecklingsländer

Antalet producenter som kan förbättra sina arbets- och levnadsvillkor via licensavtalen har ökat från cirka 700 till 827 under 2010 och försäljningen av Fairtrademärkta produkter ökade totalt med 18 %. Under året har flera internationella företag tagit ställning, bland annat glassföretaget Ben & Jerry och Starbrucks. Fairtrade Sverige har ökat harmoniseringen och samarbetet med Fairtrade International. Under en remissrunda med deltagare från över 50 länder utvecklades Fairtrade-kriterierna för certifieringen. Under 2010 har Fairtrade International ökat sina satsningar för att stärka producenternas kapacitet i klimatfrågan samt stärkt sitt arbete för att minska barnarbetet i Västafrika. Föreningen har också tillsatt ett pilotprojekt för att Fairtrade-märka skog.

Delmål 2

Ökad kunskap och intresse hos målgrupperna för kopplingen mellan konsumtion, handel och globala utvecklingsfrågor samt om Fairtrade som produktmärkning.

Försäljningen av Fairtrade-certifierade produkter i Sverige har fortsatt att öka och nådde under år 2010 ett uppskattat värde av 1 miljard kronor. Antalet Fairtrade-certifierade produkter har ökat från 550 år 2009 till över 1 000 år 2010. Den spontana kännedomen om Fairtrade i Sverige har ökat från 22 % år 2008 till 34 % i januari 2011. Fairtrade/Rättvisemärkt förekom i över 2 500 pressklipp under 2010 och en del i andra medier. Antalet unika besökare på hemsidan har under 2010 varit 110 000.

Delmål 3

Fairtrade ökar engagemanget och intresset kring kopplingen mellan konsumtion, handel och globala utvecklingsfrågor samt kunskapen om Rättvisemärkt hos engagerade individer, medlemsorganisationer och potentiella medlemsorganisationer.

Under 2010 utbildades 517 ambassadörer och dessa har genomfört hundratals kampanj- och informationsaktiviteter runt om i Sverige. Minst 28 medlemsorganisationer deltog i

kampanjen Fairtrade Fokus och samtliga 44 har genomfört aktiviteter under resten av året.

Delmål 4

Fler offentliga aktörer ställer etiska krav i sin upphandling och offentliga aktörers konsumtion av Fairtrade ökar.

13 nya kommuner diplomerades som Fairtrade City under 2010 och samtliga tidigare 27 diplomerade kommuner kan påvisa en ökning av sina etiska inköp. 73 procent av allt Fairtrade-märkt kaffe säljs utanför dagligvaruhandeln, vilket bland annat kan förklaras av ett starkt engagemang för etiska frågor bland Sveriges Fairtrade City-diplomerade kommuner. Fairtrades informationsaktiviteter når årligen minst 100 politiker och tjänstemän.

Förändringar och avvikelser

Fairtrade har under året bytt namn från Rättvisemärkt till Fairtrade. Trots detta har varken försäljning eller kännedom minskat, snarare tvärtom.

I programmets aktivitetsplan för 2010 fanns en stor konferens för alla målgrupper som tvingades flytta till april 2011. I samråd med LO-TCO Biståndsämnd kunde och behövde vissa kostnader ändå belasta 2010 års anslag. En svårighet är att rapportera av vad medlemsorganisationerna genomför i form av aktiviteter samt vilka effekter dessa får. Frågeställningen kommer att bearbetas genom att bland annat ta fram en rapportmall.

Ett tilläggsanslag beviljades av Sida under hösten 2010 och är redovisat.

2.13 Rena Kläder

Programmål

Rena Kläder har bidragit till att verka för bättre arbetsvillkor inom kläd-, sko- och textilindustrin. Rena Kläder har informerat allmänhet om situationen för textilarbetare och gett dem verktyg att påverka företag att följa de grundläggande ILO-konventionerna om mänskliga rättigheter i arbetslivet.

Nätverket Rena Kläder är en del av det europeiska nätverket Clean Clothes Campaign. Via informationsspridning riktad till olika målgrupper syftar programmet till att förbättra arbetsvillkoren inom kläd-, sko- och textilproduktionen i utvecklingsländer. Nätverket verkar inom ramen för vad som kallas Corporate Social Responsibility (CSR). Aktiviteterna består av informationskampanjer, nätverkande, materialspridning, dialog med branschen och media. De sex delmålens uppfyllande används som indikatorer för att mäta till vilken grad de förväntade långsiktiga effekterna har uppnåtts.

Delmål 1

Kunskapen och engagemanget runt Rena Kläder har breddats hos medlemsorganisationerna vilka tagit egna initiativ till att genomföra aktiviteter och införliva Rena Kläder som en självklar del av sitt arbete. Fler organisationer har även gått med i Rena Kläder.

Information har spridits till över 5 000 personer vid allt från modevisning till seminarier och frukostmöten som i de flesta fall genomförts av medlemsorganisationerna. Ingen ny organisation har blivit medlem men däremot har nätverket deltagit i uppstarten av två nya nätverk i Finland och på Irland.

Delmål 2

Kännedomen och kunskapen har ökat om Rena Kläder och villkoren i textil-, kläd- och skoindustrin samt påverkan på företag och politiker. Allmänheten och konsumenter har ställt krav och påverkar företag att ta ansvar.

Hemsidan har under året besökts av knappt 23 000 vilket är långt under målet, men upplevs dock som informativ och trendig av besökarna. Antalet medlemmar på Facebook har ökat med över 1 000 personer. Materialproduktionen läggs alltmer som pdf på hemsidan och materialetterfrågan är minst lika stor som föregående år. Ingen rapport över konsumenters ställda krav på företag finns.

Delmål 3

Svenska kläd-, textil- och skoföretag har erkänt och tagit ett ökat ansvar för att förbättra arbetsvillkoren och miljön i deras produktionsled. De har blivit mer transparenta och har kommunicerat hur de arbetar med frågorna till allmänheten, konsumenter och Rena Kläder.

Inga globala ramavtal tecknades under året men ett visst samarbete med initiativet BSCI (en slags uppförandekod) redovisas. Ett större företag har berört de fackliga frågorna i sin hållbarhetsredovisning och CSR-arbete och flera andra företag har haft kontakter med nätverket. Rena Kläder har under många år, tillsammans med bland annat det internationella nätverket, drivit frågan om högre minimilöner för textilarbetare i Bangladesh. Under hösten 2010 höjdes lönerna i två steg vilket är ett synligt resultat av de samlade insatserna.

Delmål 4

Engagemanget och kunskapen bland frivilliga informatörer har ökat och informatörernas möjlighet att sprida information lokalt har stärkts.

40 informatörer har utbildats och några vidareutbildats. Genomförda aktiviteter har nått över 5 000 personer. Ingen analys över huruvida engagemanget eller kunskapen ökat finns. 1 342 är medlemmar på Rena Kläders Facebook-sida.

Delmål 5

Fler politiker och tjänstemän har fått kunskap om Rena Kläder och villkoren i kläd-, textil- och skoindustrin samt om etisk offentlig upphandling. Kommuner och landsting har ställt etiska krav vid upphandling av varor som följts upp.

Inga resultat rapporteras utifrån detta mål.

Delmål 6

Rena Kläder har blivit en stark opinionsbildare som är oberoende och inger förtroende hos omvärlden. Dess nätverk har blivit mindre sårbart för externa och interna händelser. Kansliet har utökat sin service till medlemsorganisationerna, effektiviserat sitt arbete och utvecklat ytterligare rutiner för verksamheten.

Programmet redovisar endast deltagande i media vid ett tillfälle.

Förändringar och avvikelser

Programmet har haft svårt att redovisa effekter och flera planerade aktiviteter har ställts in. Den planerade kampanjen "De stora svenska klädföretagen – Levnadslön", i samarbete med de norska och danska nätverken sköts på framtiden och nätverket valde då istället att förstärka kampanjen kring Fair Trade Centers rapport "Sjukt snyggt – en rapport om sandblästrad denim" i slutet av året. Ingen i nätverket har koordinerat de lokalgrupper som finns på tre orter. Nätverket bedriver blyxtuppsarbete som delvis finansieras med anslag från Sigrid Rausing stipendium. Under hösten har ansvaret för koordinering av upproppen och kontakten med företagen tagits av IF Metall.

Nätverket har haft svårt att bedriva verksamhet under större delen av året. Minskningen av anslaget bidrog och tydliggjorde också det ojämna ägarskapet som fanns från medlemsorganisationerna. Personalen har under året haft en hög arbetsbelastning samt varit sjukskriven. Inom medlemsorganisationerna pågår nu ett arbete för att eventuellt bilda en förening och därmed stärka ägarskapet.

Uppföljning av LO-TCO Biståndsnämnds avtal

LO-TCO Biståndsnämnd har för år 2011 pekat på olika brister och därmed villkorat anslaget för programmets verksamhet. Det innebär att nätverket under våren 2011 ska inkomma med en handlings- och verksamhetsplan med ett tydligt ägarskap samt en reviderad budget. LO-TCO Biståndsnämnd kräver också att en baslinjestudie presenteras.

2.14 Schyst resande

Programmål

Nätverket Schyst resande har bidragit till att belysa och öka kunskapen om de sociala, ekonomiska och miljömässiga villkoren i turistnäringen samt bidragit till att researrangörerna har tagit ett ökat socialt ansvar.

Nätverket Schyst resande informerar allmänheten om de sociala, ekonomiska och miljömässiga villkoren i turistnäringen och verkar inom ramen för vad som kallas Corporate Social Responsibility (CSR). Det utåtriktade informationsarbetet består framförallt av kampanjer, föreläsningar och workshops samt medverkan i debatter och utbildningar. De tre delmålen uppfyllande används som indikatorer för att mäta till vilken grad de förväntade långsiktiga effekterna har uppnåtts.

Delmål 1

Programmet har bidragit till att begreppet "Hållbar turism" och "Schyst resande" har blivit etablerade begrepp och tydligare frågor på agendan, för såväl konsumenter som researrangörer. Frågan om turismens problem och möjligheter samt om värderingar och etik i samband med resande har tydliggjorts i media.

Medlemsorganisationerna sprider budskapet framförallt via sina webbplatser, medlemstidningar, konferenser och möten. Förfrågningar om föreläsningar kommer från många turismutbildningar, men nätverket har inte haft resurser att möta efterfrågan. Under året har dock 70 personer utbildats till informatörer och en lokalgrupp i Stockholm finns vilket underlättar behovet.

Media kontaktar nätverket för synpunkter och publicerar allt fler artiklar om temat hållbart och schyst resande. Därmed nås allt fler konsumenter av begreppet hållbar turism och som då inte enbart handlar om miljö och klimat. Samarbetet med resebranschen har under året ökat och bland annat arrangerade nätverket ett välbesökt seminarium *Fair Travel - Sustainability and CSR in the travel industry* under TUR-mässan ihop med så väl resebranschen som Göteborgs Universitet.

Delmål 2

De flesta av de researrangörer som verkar från Sverige, samt deras lokala partners, har antagit en etisk policy i linje med vad Schyst resande kräver t.ex. kring frågor om alkohol, sexhandel, arbetsvillkor och miljö samt förankrat policyn i den egna verksamheten.

Ving, Fritidsresor och Apollo har anslutit sig till det etiska kontrollsystemet *Travelife* och nätverket är inbjudna att delta i Kuonis arbetsgrupp för CSR, som ska ta fram riktlinjer för bland annat Apollos arbete med hållbarhetsfrågor.

Delmål 3

Projektet har blivit väl känt i internationella sammanhang och samarbete finns med ett flertal internationella organisationer.

European Trade Union Liaison Committee on Tourism, ETLC, en tvärfacklig organisation, startar under 2011 ett projekt med inriktning på att skapa en fungerande

social dialog mellan parterna på europainivå. Projektet har också som mål att, med Schyst resande som förebild, skapa nätverk mellan intressenter. Schyst resande är sedan 2010 medlemmar i TEN-nätverket (Tourism European Network) som under 2010 gemensamt ansökte om EU-bidrag. Ansökan beviljades ej.

Förändringar och avvikelser

Det minskade anslaget begränsade nätverkets gemensamma aktiviteter en hel del men detta till trots var året en större framgång än väntat.

Att företagen skulle vara så intresserade av att samarbeta var oväntat men välkommet. Intresset är också stort av föreläsningar, främst i skolor, men det har inte varit möjligt att motsvara behovet. Behovet av att trycka mer material var stort, vilket bekräftar bilden av att frågorna är viktiga och efterfrågade. Ett tilläggsanslag från Sida beviljades i slutet av året och ett webbaserat spel finns framtaget och marknadsförs via Facebook.

Det samarbete som fanns 2009 med ABF, Sensus och NBV har inte fortsatt under 2010 och därmed kom inte planerade studiecirkelarna igång. Dessutom utbildades något färre informatörer än planerat. Nätverket har prioriterat bort att öka kunskapen hos politiker om hur man reser schyst och hållbart. Däremot har satsningarna på att släppa rapporter under året varit lyckade och media har gett frågorna mer och mer utrymme. Även resebranschen har aktivt tagit del av rapporterna.

2.15 Arenasamverkan

Programmål

Att erbjuda en sann och varierande bild av de internationella/ globala frågorna och skapa förutsättningar för detta, samt erbjuda ett samlat nätverk för organisationer vars frågor tangerar varandra.

Programmets genomförande sker i dynamiska nätverk av organisationer, förlag och myndigheter som arbetar med globala utvecklingsfrågor och mänskliga rättigheter. Genom att samarbeta på befintliga arenor ges främst allmänhet en möjlighet att få ett nytt eller ökat engagemang samt verktyg till att integrera frågor om utvecklingssamarbete i vardagen. Dessutom skapas möjligheter till en alltmer ökad förståelse och samarbete mellan medlemsorganisationerna.

Här nedan redovisas endast projektet Internationella Torget Almedalen. De fem delmålens uppfyllande används som indikatorer för att mäta till vilken grad de förväntade långsiktiga effekterna har uppnåtts.

Delmål 1

Folkrörelseorganisationer som deltar har fått ökad kunskap om varandra och internationella frågor, samarbetar även i andra sammanhang och de egna medlemmarna är stolta över/ delaktiga i sammanhangen som organisationen befinner sig i på Torget.

Enligt slutsatserna av deltagaruppföljningen är samspel och de möten som uppstår mellan deltagande organisationer den största vinsten med arrangemanget (nätverksbyggande, personliga kontakter, nya samarbeten mellan organisationer, samtal, möjligheter till nya medlemmar, spännande möten och en ökad kunskap om andra organisationer och deras engagemang). Totalt deltog 36 organisationer i 27 montrar och de genomförde tillsammans 85 scenframträdanden.

Delmål 2

Politiker – på lokal och central nivå – är medvetna om att de globala frågorna är lokala och har en ökad kunskap om de lokala organisationernas roll i det globala arbetet (och därmed den lokala utvecklingen).

Internationella Torget har besöksiffror på arrangemangsnivå som överstiger siffrorna för det genomsnittliga besöksantalet under Almedalsveckan (3 000 personer lyssnade aktivt på de 85 scenframträdandena). Det visar att de globala frågorna är viktiga. Uppskattningsvis var ca 5 % av besökarna politiker vilket omräknat i antal skulle betyda över 400 politikerbesök.

Delmål 3

Media lyfter deltagande organisationers frågor och ger dem större dignitet genom att skriva artiklar utifrån innehållet i seminarier och samtal.

Budgeten gav inte utrymme för någon mediebevakning eller pressbearbetning.

Delmål 4

Folkbildare/Folkbildningsorganisationer känner till arenan och hänvisar i det egna engagemanget till Internationella Torget Almedalen samt överväger deltagande.

2010 fanns tre av studieförbunden på plats. Studieförbunden Bilda och ABF fanns med i styrgruppen för torget och kunde därmed bidra med stöd på olika sätt.

Delmål 5

Ungdomar har en relation till Internationella Torget Almedalen och organisationer ser arenan Internationella Torget Almedalen som en kanal för eget engagemang. Ungdomar är engagerade och bidrar aktivt i programskapandet med eget ansvar.

Ungdomskvällarna genomfördes för tredje året med en mix mellan underhållning och kunskapsinnehåll dessutom fanns i år ett ännu tydligare politiskt initiativ under flera av kvällarna. Totalt kom ca 2 000 under fyra kvällar. Varje dag genomförde också partiernas ungdomsförbund ett tal med internationellt perspektiv.

Förändringar och avvikelser

Programmet blev helt förändrat i och med att Internationella Torget på Bokmässan fick medel från annat håll. Därmed föll också det tredje projektet om kompetenshöjning. Det minskade anslaget blev en utmaning för de organisationer som ansvarade för Internationella Torget Almedalen och projektet fick kraftigt ökade kostnader för lokaler och el. Kostnaderna var dock oförutsedda, av politisk karaktär och gick inte att påverka. Som helhet gick Internationella Torget Almedalen med ekonomisk förlust. Kostnaderna täcktes av Röda Korset, Gotland.

Mediebevakning och analys av eventuella inslag prioriterades bort liksom att bearbeta media inför arrangemanget. Trots de deltagande organisationernas ambitioner att följa upp och utvärdera insatserna finns få besöksenkäter att tillgå och inga specifika undersökningar om eventuella attitydförändringar bland politiker och opinionsbildare gjordes.