



# World Goodwill

NYHETSREVY

Nr 4 2004

En tidskrift som visar Den goda viljans energi i världen.

## DEN GUDOMLIGE FÖRETAGAREN

En del av dem som arbetar för en bättre värld tycker att affärsverksamhet är, om inte direkt en fiende, så i alla fall något som inte är andligt. Men affärer är det grundläggande hjälpmedlet för att påverka den fysiska substansen på vår planet. Moderna företag koreograferar de komplicerade processer för lokalisering, utvinning och förvandling av materien som skapar människans värld. Om man inte alltid gjort detta på ett klokt sätt, så hindrar det inte att man handlar vetligt i framtiden. Det som krävs är att människor ändrar inställning till materien, att man skaffar sig en ny, förändligad materialism. För affärsvärldens folk kan detta betyda ett minskat begär efter att kontrollera materien, och en ökad aktning för vad materien kan göra för alla. För de utanför affärsvärlden kan en större respekt för den kreativa energi som affärsfolk använder när de formar materien leda till ett mer obesvärat och fruktbarare samarbete med dem. Och alla behöver erkänna den djupa sanningen, att "materia är ande på den lägsta nivån och ande är materia på den högsta." Så affärsverksamhet är inte något mindre andligt, för den förädlar materien, förutsatt att intentionen är att åter höja materien upp mot dess andliga bestämmelse. Detta kräver att man delar med sig och delar med sig på rätt sätt: av materien, av förmågan att forma den och av kraften att organisera de former som blir resultatet. Då kommer företagen automatiskt att bidra till att välbefindandet ökar.

Reflekterar man över affärsverksamhet från en andlig synpunkt kan man råka ut för en del överraskningar. Det finns nämligen en växande tendens att ta in andligheten på arbetsplatsen, genom att det anslås tid och upplåts lokal för andliga övningar, och det ges handledning för grupper och genom att man reviderar företagets mål och uppgifter.

Detta är ett lovande tecken, som visar att folk alltmer kräver att de högre värdena ska få påverka deras arbete. Men denna trend ska inte skymma det faktum att arbete i sig är av andlig natur – andlighet är inte något som ska hakas på det efteråt.

Man kan fundera över vilka djupa andliga energier som råder inom affärsområdet. Tre energier i synnerhet sticker ut. Den första är ledarskap – inte en kvalitet som är speciell för affärslivet, men den betonas starkt här, därför att man tror att den är en viktig pådrivare till framgång. Som ett resultat kan man finna att en del av det mest intressanta tänkandet omkring olika ledarskapsstilar finns i affärsmedia. Vi har till exempel begreppet "det tjänande ledarskapet." Mannen som myntade begreppet heter Robert Greenleaf och han beskriver det tjänande ledarskapet så här. "En tjänande ledare är i första hand tjänare... det börjar med en naturlig känsla att man vill tjäna, tjäna först och främst. Därefter driver ett medvetet val fram en längtan att leda."<sup>1</sup> Denna explicita allians med tjänandet ger en naturlig väg för andligheten i affärslivet att uttrycka sig.

Den andra kvaliteten som är speciellt viktig i affärer är nyskapandet. Det inrymmer två grundläggande mänskliga drifter – driften att förstå universums grundvalar och driften att skapa nya och bättre former. Det förstnämnda uttrycks genom forskning och utveckling, där vetenskap och företagande möts och interagerar för att skapa teknologin. Här utforskar man materien för att hitta nya sätt att forma den produktivt. Det är en allt större och viktigare del av affärslivet i denna IT- och bioteknologiska tidsålder. Drivkraften till att skapa former handlar inte bara om forskning, utan även om det som är vackert och då kommer formgivarna in i bilden. Nuförtiden, då vi interagerar mer

### I detta nummer

FRÅN ORGANISATION TILL  
LEVANDE ORGANISM

GLOBALISERING, MULTINA-  
TIONELLA FÖRETAG OCH FN:S  
GLOBALA PAKT

[WWW.WORLDDGOODWILL.ORG](http://WWW.WORLDDGOODWILL.ORG)

REDAKTÖR:  
DOMINIC DIBBLE

via datorer och andra kommunikationsverktyg, kanske även psykologer kan engageras för att förbättra designen på kontaktytorna mellan människa och maskin. Ett exempel där de två faktorerna – forskning och design – är lika viktiga är företaget Apple.

Förnyelseandans förkroppsligare är företagarna själva, som skapar nya spekulationsobjekt med en intention att skapa en aktuell eller radikalt förbättrad produkt eller tjänst. De börjar i liten skala, vilket innebär att de är villiga att ta stora ekonomiska risker. De har en speciell förmåga, som ofta kräver många olika färdigheter, att ge visionen konkret form. De har vad man brukar kalla entreprenörsanda, d.v.s. de är framför allt initiativrika och företagsamma (från franskans *entreprendre*, företa sig). Ja, vi har faktiskt vidgat konceptet entreprenörsanda till att gälla även samhällsentreprenörer.<sup>2</sup> Dessa visar sin entreprenörsanda när de klarar av svåra utmaningar inom den ideella sektorn. De hittar innovativa lösningar på förhållanden, där staten eller samhället inte kan eller inte vill hjälpa de som behöver hjälp. Eftersom entreprenörernas primära motiv är att tjäna andra, kan man betrakta dem som parallellen till den tjänande ledare som vi nämnde tidigare – det tjänande ledarskapet. En av de mest kända är Muhammad Yunus, som skapade Grameen Bank, ett organ för mikrokrediter.

### Att föreställa sig en bättre värld

Entreprenörer och ledare är inget annat än visionärer, och både visioner och prognoser är viktiga faktorer i affärlivet. Det är där man behöver försiktig observation från politikers och allmänhetens sida, eftersom affärsmän liksom alla andra visionärer kan ryckas med av sin egen vision, och bara se sin egen version av framtiden. De tror då att andra som inte ser samma vision måste övertygas eller till och med tvingas till att samarbeta. I detta fall kan det resultera i ojuste och destruktiv konkurrens för att vinna marknadsandelar, vilket ökar risken för kartellbildning och monopol. Men där företagsvisionerna kan kombineras med ett vidare samhällsperspektiv, vilket är fallet för ett antal oljebolag som nu investerar ansevärd summor i projekt för förnybar energi, då finns säkert potentialen för att en bättre värld för alla ska träda fram.

Om förmågan att finna nya vägar och skapa nya former är en speciell förmåga som entreprenören har, så är förmågan att organisera och förvalta de former som redan finns managerns, lagledarens, driftsledarens specialitet. Denna tredje viktiga egenskap, som präglar affärlivet, är kanske den, som lättast förknippas med det. I grunden omfattar den att skapa korrekta relationer mellan pengar, material och människor för att fullgöra företagets syfte. Det kräver ett disciplinerat, rytmiskt tillvägagångssätt både i tid och rum. Så det är inte förvånande, att företagskonsulter och författare<sup>3</sup> lägger stor vikt vid att få kontroll över tid och rum, för att frigöra managern, så att denne kan ta hand om de projekt som omfattar andra människor, råvaror, kundrelationer etc, som han ansvarar för.

En annan del av managerns ansvarsområde är att se till att iaktta internationella och nationella lagar, industrins föreskrifter och företagsprogram. Och under det att lagar åläggs utifrån är regler ofta frivilliga överenskommelser mellan företag inom samma bransch. Här kommer alltså den fria viljan in i bilden. Tillsammans med en faktor som uppoffring, som också är en nyckelfaktor, för foglighet betyder kanske att man måste ge upp konkurrensmässiga fördelar. På samma sätt omfattar företagspolicyerna de centrala värderingarna i företaget. Människlighetens allt större kännedom om inbördes förhållanden leder till erkännande av att ett företag med sunda affärer är ett som är hållbart och lönsamt på lång sikt. Frank Dixon, konsult på Innovest Strategic Value Advisors pratar om behovet av totalansvar i företaget, engelsk förkortning TCR. Så här skriver han:

”TCR uppmuntrar firmor att samarbeta aktivt med andra för att åstadkomma systemförändringar som gör att de får ta ett totalansvar. Eftersom TCR är den svåraste utmaningen för företagsledningen är de också en utmärkt indikator på kvaliteten i administrationen, den primära drivkraften för avkastningen på aktiemarknaden... TCR-modellen bygger på tre begrepp – sammanlänkning, förverkligande och kommande generationer. Sammanlänkning betyder att affärerna är en del av ett enda sammanhängande system. När firmorna förstår det, så strävar de efter att mildra alla primära och i förlängningen

negativa påverkningar på samhället.... Förverkligande betyder att det primära syftet i affärsverksamheten är att hjälpa samhället nå sin högsta potential. Över tiden implikerar detta att det primära fokus i affärerna måste skifta från kortsiktig vinstmaximering till maximering av samhällets välbefinnande. Ironiskt nog skulle förmodligen skiftet av fokus bort från vinsterna öka intäkterna eftersom firmorna belönas för att vara till större nytta för samhället... Kommande generationer betyder att den primära skyldigheten för vår generation är att bevara och förbättra samhället för kommande generationer. Alla andra mål borde underordnas detta. I praktiken betyder det att man i största möjliga utsträckning ger prioritet åt kommande generationers välbefinnande när man fattar beslut i affärsärenden..."<sup>4</sup>

Vi kan alltså se att maningen till att tjäna den större helheten klingar ut även till managers. När vi nu befinner oss i en övergångstid visar många företag tecken på att göra framsteg på ett eller flera av ovan nämnda områden. Ut-

maningen inför framtiden är att skapa företag där ledarskap, innovationer och förvaltande primärt motiveras av tjänande och präglas av en djupare insikt i materiens helighet. När processen kommit igång ordentligt kommer cirkulationen av varor och tjänster automatiskt att gå mot en mer jämlik fördelning och affärerna kommer mera sanningsenligt att återspegla det andliga ursprung som de har gemensamt med alla andra mänskliga områden.

1. Citat från Greenleaf Center for Servant-Leaderships hemsida [www.greenleaf.org/leadership/servant-leadership/What-is-Servant-Leadership.html](http://www.greenleaf.org/leadership/servant-leadership/What-is-Servant-Leadership.html). Vill du ha mer information kontakta The Robert K. Greenleaf Center for Servant-Leadership, 921 East 86th Street, Suite 200, Indianapolis, IN 46240 U.S.A. Tel: +1-317-259-1241; Fax: +1-317-259-0560; Hemsida: [www.greenleaf.org](http://www.greenleaf.org)
2. Se till exempel, ODE "Real people building a better world" av David Bornstein på [www.odemagazine.com/article.php?alD=3891](http://www.odemagazine.com/article.php?alD=3891)
3. Se till exempel böcker såsom Stephen Covey's *The Seven Habits of Highly Effective People*, Fireside, New York, 1989; och David Allen's *Getting Things Done*, Piatkus, London, 2002.
4. Ethical Corporation Magazine, [www.ethicalcorp.com](http://www.ethicalcorp.com), december 2003

## FRÅN ORGANISATION TILL LEVANDE ORGANISM

En av allt fler sanningar, där den tidlösa visdomen och modern vetenskap är ense, är att "vi lever, rör oss och har vår tillvaro" i en enorm ocean av krafter i rörelse. Fastän det vetenskapliga vetandet är begränsat till en liten del av dessa är det många som godtar att också mer subtila krafter är i gång, och att dessa just nu skapar en ny tidsålder genom att skänka det överflödande rika liv som Kristus talade om. Samtidigt som detta nya liv bryter ner de gamla och stela beteendemönstren, som inte klarar av att ställa om sig, stimulerar det till att nya former bryter fram, som är bättre lämpade att hålla fast den nya livsimpulsen och uttrycka en växande längtan efter syntes, som är den påtagliga syftet med livet som utvecklas genom formen.

Bland dessa frambrytande former får nya organisationer liv, som försmår den rigida strukturalism, som man associerar till konglomerat, och istället delar kännetecken

med levande organismer. Denna biologiska syn ger organisationerna en naturlig, kreativ utveckling som hela tiden är underkastad förändring. Alla delar samverkar mot ett gemensamt syfte, precis som myrorna i en myrstack eller bina i en bikupa. Dessa begynnande mänskliga grupper blir mer integrerade med omgivningen och anpassar sig till system som stöder livet snarare än att missbruka det och smutsa ner naturen. Många företag börjar nu handla efter dessa nya organisationsmönster, eftersom de inser att om de ska överleva, måste de vara lyhörda för samhälle och natur samtidigt som de är ekonomiskt livskraftiga. De börjar alltmer bryta ramarna för det konventionella tänkandet, med en vision och ett syfte som mer fullödigt använder egenskaper och attribut hos anställda, aktieinnehavare och kunder.

Från den esoteriska psykologins synpunkt är alla naturliga organismer utrustade med

ett besjälande medvetande av något slag. Det gäller också den nya typen av mänskliga organisationer. De besitter en intelligent livskraft, initialt skapad av en vision och ett präglande syfte av gruppens upphovsmän, men den bibehålls och berikas av drömmar och längtan, identifieringar och interaktioner av deras medlemmar. Med andra ord har sådana organisationer en gruppsjäl. Deras mål är därför inte begränsat till att skapa vinster, utan utvidgas holistiskt till att ge ett positivt bidrag till hela deras uttrycksområde. Denna gruppens bredare vision ger deras medlemmars liv mer mening och transformerar och förenar relationer som tidigare hämmats av att man tänkt stelbent och uppdelat i kapital – företagsledning – arbete.

Dee Hock, VISA:s grundare och tidigare VD i VISA International, fångade andan i denna förändring från organisationer till levande organismer i det han kallar *chaordic theory*<sup>1</sup> Teorin beskriver tillväxten av ett "självorganiserande och självutvecklande väsen, som leder till att det mer ser ut som ett nervsystem än en hierarkiskt ordnad byråkrati". Bortsett från att sådana väsen är nyskapande och mycket anpassningsbara, tenderar de att vara "inbegripande, multicentriska, fördelade och starkt sammanhängande. Det beror på deras orubbliga fokus på det gemensamma syftet och kärnprinciperna." 'Chaordic' beskriver en dynamisk struktur utformad på evolutionens och naturens grundläggande organiserande principerna – en blandning av kaos och ordning som framför allt är ett sätt att tänka. Hock säger att informationshastigheten i världen nu har blivit så hög att vi verkligen behöver ändra våra tänkesätt för att förändra affärsvärldens tänkesätt. Sist och slutligen grundar sig deras verklighet på mentala begrepp som folk och resurser samlas omkring på jakt efter ett gemensamt mål. De som engagerar sig i denna nya insikt är kreativa och fantasirika, och enligt Dee Hocks uppfattning kräver de ingen kontroll eller några order för att vara effektiva. Han tror att organisationer är ett utdöende släkte om de inte anpassar sig till tingens naturliga ordning och väcker till nytt liv egenskaper som sätter dem i harmoni med människoanden och biosfären.

## Att dra nytta av bra relationer

De nya organisationerna står i skarp kontrast till organisationer, som enbart grundar sig på en newtonsk, mekanisk syn på universum. De sistnämnda tenderar att fungera enbart enligt ekonomilagen med dess snäva fokus på effektiv användning av tid, människor och naturtillgångar. Men nu kommer en ny lag in i bilden och gör sig gällande. Det är attraktionslagen, den ande som mystikern Kahlil Gibran kapslade in i orden "arbete är kärlek som gjorts synlig". Detta var en oerhörd insikt i den nya lagen, som karaktäriseras av starkt magnetiska kreativa energier som aktiverar bra relationer på alla livets områden inklusive affärer och handel. Genom den lyfts ekonomilagen och bevarar sina positiva aspekter, men omorienterar fokus mot meningsfull interaktion. Detta stimulerar evolutionen som hela tiden växer med många av de strukturerade arbetsvanorna från förr ersatta av mer fantasifulla och sympatiska aktiviteter. *The Play Ethic* som Pat Kane lagt fram ger till exempel "fria arbetare" vidare ramar för att uttrycka intuitionen på arbetsplatsen. De tillåts få maximal kontroll över sin tid, miljö och personliga engagemang. Detta "själitariat" är radikalt annorlunda än tidigare arbetsetik och svarar mot folks behov av att skapa mer spontana, empatiska relationer tvärs över alla områdesgränser i deras liv inklusive arbetet. Det främjar den mänskliga potentialens mera fullödiga förverkligande.

Open Space-teknologin är ett annat exempel på denna revolution. Den omfattar ett deltagande ledarskap, där de anställda skapar och sköter sin egen agenda i parallella arbetspass runt ett centralt valt tema av strategisk betydelse. Resultatet är en starkare känsla av samhörighet och ett åtföljande stimulerande av det som redan händer i organisationen. Världscaféer är en liknande metod som använder vad man kallar uppskattande undersökningar. Man skapar den rätta miljön för att hålla samtalsmöten för att utforska organisationens möjligheter. Varje anställd representerar en aspekt av hela systemets mångfald och har möjlighet att samtalsvis få kontakt med gruppens kollektiva intelligens. De anställda påverkar mycket

effektivt målen genom detta tankeutbyte.

Dessa nya rytmer och samband framträder förstås inte till fullo direkt över hela jorden – det är mera frågan om en begynnande tendens. Och precis som det finns många sätt för organismer att interagera med den naturliga omgivningen, så ingår skillnader i temperament och kultur i denna flygga psykologi, som handlar om dragningskraften mellan arbetsplatsen eller organisationen, varan och personerna. (Don Beck presenterar en utmärkt ram för att förstå folk och kulturer på olika medvetandenivåer i hans dynamiska spiralteori för människans utveckling.)<sup>2</sup> Men klart är att form och struktur alltmer överflyglas av medvetandet, något som i sig är ogripbart, kreativt och utvecklande. Ett skäl till att medvetandet blir den faktorn är att vår varseblivning av tid och rum radikalt håller på att förändras i takt med en allt snabbare och effektivare informationsteknologi, Tiden är i grunden ett medvetandetillstånd, och när man kräver att vi ska bearbeta information direkt behöver våra starkt accelererande hjärnor gå in i en ny sfär bortom tid och rum för att kunna fungera bra. Det är intuitionen som många nu börjar få tag i. Den gör att hjärnan kan styra tid och händelser från en högre referenspunkt. Känslan av sammanhang som man känner på den nivån präglar vårt beteende på det fysiska planet. I affärsvärlden styr den förvaltning och skyldigheter i riktning mot organisationens uppsatta mål och etik.

Attraktionslagen ger också ett utökat samarbete mellan starkt konkurrensinriktade företag, eftersom man förstår fördelarna med att tackla utmaningar tillsammans och dela idéer och information. Medan den ursprungliga impulsen kanske var att hålla jämna steg med den snabba förändringstakten, kan vi nu se att samarbetet börjar överträffa masskonkurrensen som är så förödande för allas livsmiljö. Under det att ekonomilagen i sig är materialistisk och splittrande till sin natur, så är attraktionslagen andlig och inneslutande.

Den rör sig framåt i spiral mot nya tankar och innovationer. Det är den lagen som alltmer kommer att ge lösningar, när bioteknologi och informationsteknologi kommer att göra slut på en tidsålder präglad av andefattigt slit för försörjningen. När arbetet fördelas jämnare kommer alla att ha tid att engagera sig kreativt och lägga levande liv till sitt arbete.

När företagsrutinerna anpassas till dessa nya influenser kan vi se fram mot ännu mer långtgående förändringar. Precis som biologiska organismer har sin rytm och sina cykler, så har också arbetsplatsen det. Pauser för reflektion och åkallan av idéer kommer att stimulera till kreativa resultat. Denna lite högtidligare inställning kommer att ge tid till riktiga förberedelser och tid för produktion. Organisationer, som blir levande organismer, kommer att bättre förstå sin roll i mänsklighetens övergripande syfte och dess viktiga kreativa impuls. Naturen är vår viktigaste läromästare, och om vi ägnar oss åt den harmoniskt och dynamiskt kan vi börja vända de tidigare trenderna av blint profitskapande, blint jagande. Vi kan och måste använda våra kunskaper och vårt medvetande för att utveckla och förvalta vår planet, dess livsformer och resurser. Det är som levande organismer vi bäst kan förstå detta djupa och återlösande ansvar.

1. Ytterligare information hos Chaordic Commons, 1299 Fourth St., Suite 507 San Rafael, CA 94901 USA. Tel: (415) 457-3670; Fax: (415) 457-3625; mejl: frontporch@chaordic.org; Hemsida: www.chaordic.org

2. Mer information finns att få hos Spiral Dynamics Integral, Dr. Don Beck, PO Box 797, Denton, TX 76202, USA. Tel: +1-940-383-1209; Fax: +1-940-382-4597; mejl: info@spiraldynamics.net; Hemsida: www.spiraldynamics.net

3. För mer information, se Spiral Dynamics Integral, Dr. Don Beck, PO Box 797, Denton, TX 76202, USA. Tel: +1-940-383-1209; Fax: +1-940-382-4597; mejl: info@spiraldynamics.net; Hemsida: www.spiraldynamics.net

**DEN GODA VILJAN ÄR...** *nyckeln till att göra affärer på ett sätt som hedrar vår jord.*

## GLOBALISERING, MULTINATIONELLA FÖRETAG OCH FN:S GLOBALA PAKT

Förenta nationernas 58:e generalförsamling återupplivade integrationen mellan FN och jordens befolkning. Bland de 55 resolutioner som antogs utanför generalförsamlingens huvudkommittéer antogs också denna: "Mot global samverkan mellan FN och alla relevanta samarbetspartners, speciellt inom den privata sektorn, för att klara globaliseringens utmaningar."<sup>1</sup> Den omfattar utvecklandet av ett världstäckande ickediskriminerande handels- och ekonomiskt system.

Globaliseringen har ökat snabbt det senaste decenniet, och man har kunnat se att multinationella företagsstrukturer kringgår världens gemensamma samhällsvärderingar. Detta har stört jämvikten i maktstrukturerna såtillvida som "stränga regler och framtvängande av ekonomisk expansion inte har kunnat tävla med starka regler för social rättvisa."<sup>2</sup> Detta har skapat en kraftig obalans mellan rika och fattiga länder. De fattiga länderna saknar de maktstrukturer som behövs för att kunna vara med på ett fullgott sätt i den ekonomiska globaliseringen. FN:s generalsekreterare Kofi Annan beslöt därför ta itu med frågan.

I ett anförande vid *World Economic Forum* den 31 januari 1999 lanserade han den globala pakten. Globaliseringens bräcklighet var hans skäl, och än idag har den inte kunnat förverkliga sin fulla potential. Han uppmanade företagsledare att gå samman i ett internationellt projekt – den globala pakten – som skulle sammanföra företag och FN-organ, arbete och det civila samhället och stödja nio principer på tre områden: mänskliga rättigheter, arbete och miljö. Hans förslag bifölls direkt och "påskyndade ett snabbt, kraftfullt bildande av ett globalt nätverk med en helt makalös potential."<sup>3</sup> Men det var inte förrän den 26 juli 2000 som globala pakten blev ett funktionsdugligt projekt vid FN:s högkvarter i New York. Sedan dess har det utvecklats till ett globalt nätverk med flera hundra företag från alla delar av jorden, internationella arbetarorganisationer och globala civila samhällets organisationer. De har alla samma uppfattning, nämligen att ledarskap, dialog, inlärning och projekt är nyckeln till praktiska lösningar.

Den globala pakten bygger på nätverk. Stommen utgörs av paktens kontor, rådgivande rådet och fem instanser inom FN: högkommissionärens för mänskliga rättigheter kontor, FN:s miljöprogram, ILO, FN:s utvecklingsprogram (UNDP) och FN:s industriutvecklingsorganisa-

tion. Globala fonden omfattar alla relevanta samhällsliga aktörer: regeringar, som definierar projektets principer; företag, vars handlande den vill påverka; arbetarna vars händer utför den konkreta globala produktionen; det civila samhällets organisationer, som representerar den större gruppen intressenter.

Globalpakten är ett frivilligt korporativt medborgarprojekt med två syften: att strömlinjeforma de nio principerna i affärsverksamhet över hela jorden, och att katalysera handlingssätt som stöder FN:s mål. Dess ledande aspiration är att utveckla bärkraftig affärsverksamhet på de ställen på jorden, som FN kallar 'de minst utvecklade länderna'. För att nå målen ger globalpakten hjälp och åtaganden genom åtskilliga mekanismer: policydialoger, studier (ett omfattande program); lokala strukturer och olika projekt. Pakten vänder sig till handelskammare och småföretagare.

Globalpakten är inte ett regleringsinstrument – den övervakar inte, den tvingar inte eller bedömer företagets beteende eller handlande. Den förlitar sig snarare på allmänhetens ansvarighet, transparens och upplyst egenintresse från företagen, arbetare och civila samhällets organisationer för att initiera och handla tillsammans för att följa de principer som globalpakten bygger på.

De nio principerna omfattar mänskliga rättigheter, arbete och miljö och har hämtats från:

- FN:s deklaration om mänskliga rättigheter
- ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet
- Agenda 21, Riodeklarationen om miljö och utveckling

De nio principerna är:

### Mänskliga rättigheter

Företag bör –

- 1: stödja och respektera skyddet för internationellt påbjudna mänskliga rättigheter inom sitt inflytandeområde, och
- 2: förvissa sig om att de inte medverkar till att de mänskliga rättigheterna kränks.

### Arbetsstandard och arbetsnormer

Företag bör –

- 3: stödja rätten till sammanslutning och faktisk erkänna rätten till kollektiva förhandlingar och uppgörelser;
- 4: stödja eliminering av alla former av tvångsarbete;
- 5: stödja ett faktiskt avskaffande av barnarbete; och
- 6: avskaffa diskriminering med avseende på anställning och sysselsättning.

### Miljön

Företag bör –

- 7: stödja försiktighetsåtgärder vad gäller miljön;
- 8: ta initiativ till och aktivt stödja ett större miljöansvar;
- 9: uppmuntra utveckling och spridning av miljövänlig teknologi.

Det finns talrika fördelar med att delta i globalpakten. Några av dem:

- Det skapas praktiska lösningar på samtidsproblem relaterade till globalisering, hållbar utveckling och kollektivt ansvar i en kontext med många intressenter;
- Det sprids universella principer och ett ansvarsfullt kollektivt medborgarskap som bidrar till att göra den globala ekonomin mera hållbar och fullständig;
- FN:s globala räckvidd sträcks ut till att även omfatta regeringar, företag, det civila samhället och andra intressenter;
- Bra metoder och kunskaper sprids och

kommer fler till del;

- Fler får tillgång till FN:s breda kunskaper i utvecklingsfrågor och deras praktiska räckvidd utsträcks över hela jorden.

Det finns 65 000 multinationella bolag på jorden. Tills dato är antalet deltagare i globalpakten – i alla typer av företag – 1 698 men det ökar hela tiden. De finns i många länder. Vid möten i juni 2004 diskuterade bolagsledarna bland mycket annat hur man ska kunna garantera bolagens ansvarsskyldighet. I det syftet lade man till en tionde princip – en utfästelse att bekämpa korruptionen i bolagen.

Den 21 maj 2004 bjöd Pfizer, Hewlett Packard och Novartis USA in representanter från ett tjugotal nordamerikanska företag till New York, med avsikt att skapa ett Nordamerikanskt nätverk inom globalpakten.

Genom att globalpakten, som skapades på generalsekreterarens direkta initiativ, lever vidare, kan kraften i kollektivt handlande genom delade sociala värderingar främja ett ansvarsfullt multinationellt kollektivt medborgarskap. Företagen kan bli en del av lösningen på globaliseringens problem. FN, världens enda verkligt globala politiska forum, är sammankallande och impulsgevare.

Läs mera på globalpaktens hemsida [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)

1. UN Chronicle, Mars-maj 2004, p. 15.

2. UN Chronicle, Mars-maj 2003, pp. 64-67.<sup>3</sup> UN Chronicle, March – May 2003, pp. 64-67.

## Verksamheter under en övergångsperiod

Under övergången till en ny världsordning, med enhet, fred och goda relationer, skapar människor av god vilja verksamheter som är typiska för den nya gruppen världstjänare.

Det andra årliga festspelet för andlighet och fred i Mellanöstern, ska hållas i Edinburgh den 24 februari till 6 mars 2005. Det ska sammanföra konstnärer, forskare, aktivister på gräsrotsnivå och talare från olika mindre kända andliga traditioner: sufier, druser, bahaier, ismailier, Zarathustraanhängare m.fl. förutom från judendom, kristendom och islam. Edinburgh International Centre for World Spiritualities (EICWS) och Edinburgh Institute for Advanced Learning (EIAL) arrangerar, men har stöd från många andra organisationer.

Festivalen bejakar mångfalden religiösa

och andliga traditioner i Mellanöstern, liksom även de inhemska skotska. Man tar inte ställning i några politiska, etiska eller kulturella frågor. Avsikten är att skapa ett forum där man lyssnar djupare på varandra och skaffar kunskaper med öppet sinne och hjärta. Betoningen ligger på det andliga och på andliga vägar till fred. Man vill föra ihop åtminstone tre olika slags presentationer. För det första ska de som deltar få lära sig av varandra om gemensamma traditioner. För det andra ska de få lyssna på de som varit aktiva i fredsstiftande på andlig grund i Mellanöstern.

För det tredje kommer man att presentera olika andliga seder och bruk, genom musik och andaktsövningar, som alla kan delta i, detta för att man ska få erfarenhet av de traditioner man diskuterar. Funderingar finns dessutom på att ha olika evenemang utanför Edinburgh, liksom även andra impulser som passar in i festivalens etiska grundsyn. Allt organiseras antingen av koordinatörerna själva under ledning av Neill Walker eller av deras samarbetspartners. Frivilliga välkomnas. E-post [njwalk3300@hotmail.com](mailto:njwalk3300@hotmail.com), tel +44 (0)131-331-4469.

**Youth Action Nepal** (YOAC-Nepal) är en ideell ungdomsorganisation, som vill ge en plattform för utveckling av den nepalesiska ungdomen så att denna ska kunna förändra samhället i positiv riktning. Den vill också engagera dem i nationsbyggandet. YOAC vill uppmuntra ungdomen att intressera sig för alla typer av utvecklingsprogram på samhälls- och individnivå. Man vill att de ska förstå sin skyldighet att vara en röst för mänskliga rättigheter och god administration, att de ska arbeta för att utveckla informations- och kommunikationsteknologin, och att de ska skaffa sig kunskaper och färdigheter, för att därigenom bli starkare. Man vill att de ska ställa upp frivilligt för sitt samhälle och upprätta kontakt med likatänkande i andra organisationer. Slutligen vill YOAC framträda som ett institut för träning av unga ledare. Ungdomen i Nepal befinner sig i kris på grund av den pågående väpnade konflikten och den politiska instabiliteten i landet. YOAC har därför planerat ett antal verksamheter för att

hjälpa dem bli mer ansvarsmedvetna medborgare, t.ex. ett utvecklingscenter för ungdomar i Katmandu, som ska tillhandahålla en mängd information och data om ungdomar. Vi kan bland annat nämna information om ungdomar i väpnade konflikter, lag och rätt för ungdom, berättelser om framgångsrika projekt som letts av ungdomar, nationell utvecklingspolicy vad gäller de unga och andra hithörande ämnen. Detta kommer att vara värdefullt för forskare, studenter, samhällsvetare och andra. Ett utvecklingsprogram för att utbilda unga ledare om samhällsliga och mänskliga rättigheter och ledarskapsträning. Man vill utveckla en hemsida (se nedan) om alla aspekter av det nepalesiska livet, dess naturskönhet, nuvarande politiska och människorättssituation, lokala artiklar, utveckla ungdomars förmågor, föredrag, diskussioner och seminarier för studenter om mänskliga rättigheter, bra styrelse, samhällsaktioner, utveckling av färdigheter, filosofi och utbildning; påtryckning, stöd och kamp för ungdomens rättigheter och fredsbyggande; stöd i form av utbildningsmaterial och läkemedel för barn och unga som drabbats av konflikten; frivilligarbete såsom hälsoläger, byggnadsarbeten, kläudtdelning och hjälp till översvämningsdrabbade. Mer information finns på hemsidan [www.youthaction.org.np](http://www.youthaction.org.np) e-post [info@youthaction.org.np](mailto:info@youthaction.org.np) Det går också att skriva till YOAC-Nepal, G.P.O. Box 9776, Katmandu, Nepal.

## ATT VERKA FÖR ATT SKAPA RIKTIGA RELATIONER

ISSN 1650-5263

World Goodwill är en internationell rörelse som verkar för att mobilisera den goda viljans energi i världen och att skapa riktiga mänskliga relationer. Organisationen grundades 1932 som en tjänande verksamhet inom Lucis Trust. I Storbritannien är Lucis Trust en registrerad utbildnings- och välgörenhetsorganisation. I USA är den ett icke-vinstdrivande, skattebefriat utbildningsföretag. World Goodwill är en av FN godkänd NGO (icke-statlig organisation) och den brukar delta i de reguljära rådgivande mötena i FN:s högkvarter. Lucis Trust finns med på ECOSOC:s lista över rådgivande organisationer.

World Goodwills Nyhetsbrev kommer ut fyra gånger om året. Vill du ha fler exemplar, hör gärna av dig. Förutom den engelska originalversionen *World Goodwill Newsletter* ges nyhetsbrevet också ut på danska, franska, grekiska, holländska, italienska, portugisiska, ryska, spanska, svenska och tyska.

Den engelska hemsidesadressen är [www.worldgoodwill.org](http://www.worldgoodwill.org) Här kan du läsa nyhetsbrevets originaltext.

World Goodwills arbete finansieras uteslutande genom gåvor och det kostar inget att prenumnera på nyhetsbrevet. Men varje gåva - stor eller liten - är mycket välkommen. På så sätt kan information spridas till så många som möjligt. Gåvor till Lucis Trust, kan göras till postgiro: 74267-6, då stöder du den internationella verksamheten. Om du vill bidra till att materialet kan ges ut på svenska kan du använda pg-numret nedan.

### WORLD GOODWILL

1 Rue de Varembe (3è)  
Case Postale 31  
1211 Genève 20  
Schweiz

Suite 54  
3 Whitehall Court  
London SW1A 2EF  
Storbritannien

120 Wall Street  
24th Floor  
New York NY 10005  
USA

Översättning, layout och utskick: Svenskt Informationscenter för World Goodwill och Trianglar  
Granängsringen 16, 135 44 Tyresö. Hemsida: <http://www.goodwilltriangel.org> E-post: [info@goodwilltriangel.org](mailto:info@goodwilltriangel.org)  
Tel: 018- 53 01 20 (dagtid) eller 08-798 28 78 (kvällstid) Svenskt Informationscenters arbete finansieras enbart genom gåvor. Varje gåva bidrar till att information kan spridas till så många som möjligt.  
Föreningssparbanken (clearingnr 8327 nr: 9 994 819 589-7).