



European
Commission



La mia azienda e i diritti umani

*Una guida ai diritti umani per
le piccole e medie imprese*



Esclusione di responsabilità

Questa guida è stata redatta da un team di lavoro di GLOBAL CSR e BBI International ed è stata finanziata dalla Commissione europea (Direzione generale "Imprese e industria"). Essa non rispecchia necessariamente l'opinione ufficiale della Commissione europea.

Prefazione



La Commissione europea intende aiutare le piccole e medie imprese europee a sviluppare appieno il loro potenziale. Desideriamo creare le condizioni affinché diventino tutto ciò che possono essere: innovatrici, creatrici di posti di lavoro e ricchezza e leader mondiali nella pratica ed eccellenza aziendale.

Sappiamo che la vasta maggioranza dei proprietari e amministratori di piccole imprese si propongono di rispettare i loro dipendenti e le altre persone con cui entrano in contatto tramite la loro attività lavorativa. Nel moderno mercato del lavoro, un simile atteggiamento rientra in quella che si definisce un'impresa eccellente e competitiva.

Tuttavia, per quanto si voglia verificare che la propria impresa rispetti le altre persone, è talvolta difficile sapere cosa si debba fare in pratica. Questa guida contribuisce a colmare la lacuna. Essa si basa sui Principi Guida su Imprese e Diritti Umani delle Nazioni Unite e traspone quei principi nel contesto delle piccole e medie imprese europee.

Alla fine della guida troverai l'elenco delle numerose persone e organizzazioni che hanno voluto commentare le prime bozze del documento. A tutti esprimiamo la nostra più viva riconoscenza.

Ci auguriamo che questa guida sia una fonte di ispirazione e un riferimento pratico per le imprese dell'UE, e non solo, che si prefiggono di integrare più esplicitamente i diritti umani nella loro attività.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Joanna Drake'.

Joanna Drake
Deputy SME Envoy
European Commission

1 Introduzione

Gestisco un'azienda, perché dovrebbero interessarmi i diritti umani?

Perché anche questo contribuisce a fare di un individuo un dirigente d'azienda moderno e di successo. Come la maggior parte dei manager, probabilmente ti sei riproposto di trattare con rispetto i tuoi dipendenti e clienti. Se ti impegni attivamente per difendere i diritti umani, puoi essere sicuro di avere centrato l'obiettivo. È un modo per essere sicuro che la tua azienda metta al primo posto le persone... e tu puoi davvero andarne fiero.

Società e mercati continuano a trasformarsi secondo modalità complesse e tutte le imprese devono misurarsi con le nuove regole del gioco. Emergono nuove aspettative che ridefiniscono il nostro concetto di buona amministrazione. Il rispetto dei diritti umani fa parte di questo sviluppo.

Si è ormai imposta a livello mondiale l'aspettativa che tutte le imprese debbano rispettare i diritti umani. Questa aspettativa è contenuta nei Principi Guida su Imprese e Diritti Umani delle Nazioni Unite, sostenuti dalle Nazioni Unite, dall'Unione europea e dai governi del mondo, oltre che dalle organizzazioni dei datori di lavoro, dai sindacati e dalla società civile.

“Come PMI, siamo sempre molto impegnati, molto concentrati sui nostri affari e sul guadagno, ma tutto ciò non deve trascurare il mondo esterno. È essenziale guardare fuori e intorno a noi”.

- Jean-Marc Barki

Direttore Esecutivo, Sealock, PMI francese

Ma cosa sono i diritti umani?

I diritti umani sono quei diritti che ci spettano semplicemente perché siamo esseri umani. Essi rappresentano le condizioni universalmente riconosciute che consentono a ogni individuo di preservare la sua dignità.

I diritti umani sono connaturati a tutti noi, indipendentemente da nazionalità, luogo di residenza, sesso, origine etnica o nazionale, colore della pelle, religione, lingua o qualunque altra condizione.

Siamo tenuti a rispettare anche i diritti umani degli altri. Questa guida ti aiuterà a verificare che la tua azienda rispetti i diritti umani. Ciò significa evitare eventuali ripercussioni negative sui diritti umani e rimediare a queste ripercussioni, se coinvolgono la tua azienda.

Allora il rispetto dei diritti umani contribuirà a rendere più redditizia la mia attività?

La risposta è, in misura crescente, “sì”, ma non sempre e forse non subito. Affrontare esplicitamente il tema dei diritti umani può fungere da radar o sistema di preallarme. Ti consente di individuare potenziali problemi e risolverli prima che diventino più gravi e dispendiosi. L'attenzione ai diritti umani può anche servire a migliorare le relazioni con i clienti e la propria reputazione, nonché ad accrescere la soddisfazione sul lavoro dei dipendenti, con impatto positivo su produttività ed efficienza. Può aiutarti a evitare i costi aggiuntivi necessari per attrarre e mantenere il personale idoneo, acquisire permessi o affrontare l'opposizione pubblica a tuoi eventuali nuovi progetti di impresa. Potresti scoprire che alcuni dei tuoi clienti vogliono sapere come gestisci varie questioni, come quella dei diritti umani.

“Vi sono due modi di gestire: gestire solo in funzione dei risultati o gestire in funzione dei valori per ottenere i risultati. Il rispetto dei diritti umani fa parte di questo sviluppo”.

- Marek Jurkiewicz

Amministratore Delegato, StartPeople, PMI polacca

Evitare e risolvere eventuali conseguenze negative in tema di diritti umani può anche ispirare soluzioni e miglioramenti innovativi che aiutino la tua azienda a diventare più solida ed elastica.

In ultima analisi, rispettare i diritti umani significa fare “ciò che è giusto” e ciò che gli altri si attendono da te. Il fatto è che hai la responsabilità di rispettare i diritti umani anche se non comporta vantaggi finanziari per la tua attività.

Non spetta soprattutto ai governi occuparsi di diritti umani?

Sì. Tuttavia anche tu, come dirigente d'azienda, hai una precisa responsabilità. I governi hanno il dovere di tutelare i diritti umani mediante opportune leggi e politiche. Le imprese hanno la responsabilità di rispettare i diritti umani, nel senso che devi adottare una procedura che consenta di evitare e risolvere eventuali ripercussioni negative sui diritti umani. Le imprese hanno questa responsabilità indipendentemente dal fatto che i governi adempiano o no al loro dovere di tutelare i diritti umani.

A quali tipi di imprese si rivolge questa guida?

Questa guida è stata scritta per le piccole e medie imprese dell'Unione europea. Esiste una grande

varietà di piccole e medie imprese all'interno dell'Unione europea e non tutti gli esempi e i consigli contenuti in questa guida si applicano a tutte nella stessa misura.

Tutte le aziende, dalle piccole e medie imprese fino alle grandi multinazionali, hanno la responsabilità di rispettare i diritti umani. Esiste un numero crescente di guide ai diritti umani preparate per le grandi multinazionali, mentre più modeste sono le risorse pensate per le imprese minori. Questa guida contribuisce a colmare la lacuna.

Sebbene sia stata redatta ad uso delle imprese dell'Unione europea, essa può essere utile anche per le imprese di qualunque altra parte del mondo. Per questo motivo, essa è pubblicata anche in diverse altre lingue, oltre alle lingue nazionali dei paesi UE.

Ma i diritti umani non riguardano solo le grandi aziende?

No. Ripercussioni negative sui diritti umani possono provenire da imprese di qualunque dimensione. I rischi specifici che può correre la tua azienda dipendono da molti fattori, come il luogo in cui operi, il tuo ramo di attività e i tuoi partner commerciali. Comunque, il fatto che la tua sia una piccola impresa non significa che essa non corra rischi correlati ai diritti umani.

La mia azienda opera esclusivamente nell'ambito dell'UE. Anch'essa rischia di avere un impatto negativo sui diritti umani?

Sì, anche la tua azienda corre il rischio di creare ripercussioni negative sui diritti umani. Il diritto a non essere discriminati per ragioni di origine nazionale o etnica, sesso, disabilità, età o altre differenze è un

buon esempio di diritto umano che spesso può essere messo a rischio nell'UE.

Tuttavia, hai ragione a presumere che le conseguenze più gravi sui diritti umani si verifichino con maggiore probabilità laddove la legge è più debole o non è idoneamente applicata. Ciò spesso, ma non sempre, riguarda i paesi economicamente meno sviluppati, come le economie emergenti e in via di sviluppo. Anche se operi principalmente nell'ambito dell'UE, potresti avere clienti o fornitori in altre parti del mondo, che potrebbero esporti ai rischi per i diritti umani associati a quei luoghi.

La mia azienda rispetta la legge. Non è sufficiente?

Se operi nell'UE e rispetti la legge, stai già facendo molto per escludere che la tua attività abbia ripercussioni negative sui diritti umani. Questo perché, in molti casi, il rispetto dei diritti umani si rispecchia nelle leggi nazionali e dell'UE. Per esempio, osservare le norme in materia di salute e sicurezza aiuta a evitare ripercussioni negative sul diritto alla vita, sul diritto a un ambiente di lavoro sicuro e sul diritto all'integrità fisica e mentale.

"Il rispetto dei diritti umani non è rilevante solo fuori dall'Europa: occorre guardare anche dentro di essa".

- Michel Van Bavel

Amministratore Delegato, Van Bavel Business Gifts, PMI belga

Tuttavia, puoi causare ripercussioni negative sui diritti umani anche se le tue attività rispettano le leggi applicabili, perché spesso la legge offre solo un livello minimo di tutela. Inoltre, potresti sempre essere coinvolto in ripercussioni negative sui diritti umani tramite le azioni di tuoi fornitori, clienti o altri partner commerciali, nonostante la tua azienda non abbia commesso nulla di illegale.

Adottare una procedura per evitare e risolvere le ripercussioni negative sui diritti umani ti consentirà di individuare possibili aree in cui l'osservanza della legge da sola non garantisce che la tua azienda rispetti i diritti umani. Grazie a una simile procedura potresti quindi sapere dove e quando il tuo ruolo deve presumibilmente spingersi oltre la semplice osservanza della legge.

Ma cosa sono esattamente i Principi Guida su Imprese e Diritti Umani delle Nazioni Unite?

I Principi Guida delle Nazioni Unite definiscono gli interventi che governi e imprese devono effettuare per evitare e risolvere le ripercussioni negative sui diritti umani causate dalle imprese. Essi operano una netta distinzione tra ciò che compete ai governi e ciò che compete alle imprese. Essi comprendono anche principi "risolutivi": azioni da compiere quando le aziende sono comunque coinvolte in ripercussioni negative sui diritti umani.

Questa guida si incentra su ciò che compete alle imprese. I Principi Guida delle Nazioni Unite danno a tutte le imprese, piccole e grandi, la ricetta di ciò che occorre per rispettare i diritti umani. Essi rappresentano lo standard mondiale del comportamento atteso in questo contesto e si applicano a tutte le imprese in tutte le situazioni.

La mia azienda ha ripercussioni positive sui diritti umani?

Quasi sicuramente la tua azienda ha ripercussioni positive sui diritti umani. Offrendo beni o servizi, impiegando persone e contribuendo allo sviluppo economico e sociale, stai probabilmente contribuendo a fare dei diritti umani una realtà concreta per gli altri. Forse vorresti sapere come massimizzare il tuo contributo positivo ai diritti umani. Tuttavia, questa guida si limita a descrivere come evitare e risolvere le ripercussioni negative, perché questo è il minimo che ci si aspetta dalla tua azienda.

Posso affrontare il tema dei diritti umani all'interno dei miei attuali processi e sistemi gestionali?

In genere, dovresti poter rispettare i diritti umani tramite la correzione dei processi e sistemi esistenti. Per esempio, se effettui delle analisi del rischio, dovresti poterle ampliare fino a includere i tuoi rischi di ripercussioni negative sui diritti umani. Probabilmente avrai già adottato sistemi gestionali che ti aiutino ad affrontare più efficacemente salute e sicurezza, gli impatti ambientali o la qualità. Simili sistemi possono anche aiutarti a evitare e risolvere eventuali ripercussioni negative sui diritti umani.

Se disponi di una politica sulla responsabilità sociale d'impresa, probabilmente ti accorgerai che rappresenta un buon punto di partenza. Tuttavia, devi sapere che, sebbene molte aziende lavorino già, e in diversi modi, con la responsabilità sociale d'impresa e taluni elementi dei diritti umani, i Principi Guida delle Nazioni Unite aprono nuove e autorevoli aspettative circa i processi che un'impresa deve adottare per rispettare i diritti umani.

Devo fare tutto questo da solo?

Sì e no. La responsabilità è tua, ma probabilmente ti sarà più utile collaborare con altri per trovare soluzioni condivise, ispirarsi alle buone pratiche e trarre partito dalle lezioni imparate.

“Mentre leggevo i Principi Guida delle Nazioni Unite, pensavo: ma questo io lo faccio già! Tuttavia, ci sono comunque alcuni elementi nuovi e ne terremo senz'altro conto”.

- Marjanka Veljanovska

Direttore Esecutivo, Farmahem, PMI macedone

Cosa contiene il resto di questa guida?

Nel resto di questa guida troverai:

Sezione II: un'introduzione alle sei tappe fondamentali che devi compiere secondo i Principi Guida delle Nazioni Unite;

Sezione III: domande che devi farti riguardo a 15 situazioni aziendali che possono comportare un rischio di ripercussioni negative sui diritti umani;

Sezione IV: un elenco di diritti umani, con brevi esempi di come le imprese potrebbero, se non usano cautela, avere un impatto negativo su ognuno di essi;

Sezione V: infine, un elenco di riferimenti sull'argomento.

Puoi consultare le sezioni in qualunque ordine. Se non hai un'idea precisa di cosa siano i diritti umani, l'elenco di diritti umani riportato nella sezione IV potrebbe essere un buon inizio.

Vorremmo conoscere i tuoi commenti

È stato compiuto ogni sforzo per garantire la massima utilità di questa guida. Saremmo lieti di conoscere i commenti delle imprese o dei consulenti che la hanno utilizzata. Commenti e suggerimenti per migliorarla sono sempre benvenuti e devono essere inviati al gruppo di lavoro sulla responsabilità sociale d'impresa della Commissione europea (Direzione generale "Imprese e industria"): entr-csr@ec.europa.eu.

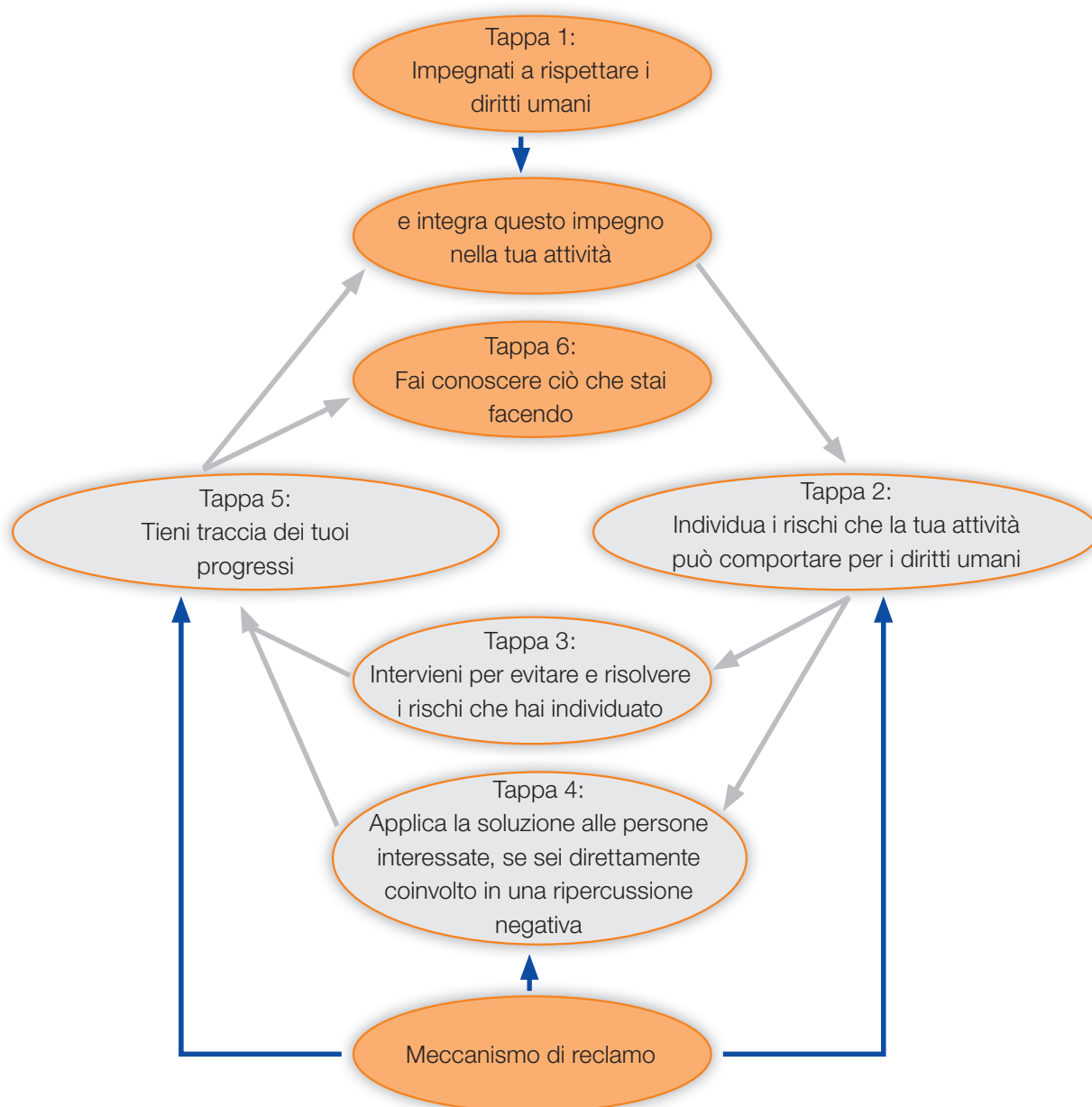
2 Rispetta i diritti umani attraverso sei tappe fondamentali

Questa sezione presenta le sei tappe che devi compiere per comprendere le ripercussioni negative che potresti creare sui diritti umani e per evitare e risolvere le stesse. Queste tappe sono:

- 1 Impegnati a rispettare i diritti umani e integra questo impegno nella tua attività
- 2 Individua i rischi che la tua attività può comportare per i diritti umani
- 3 Intervieni per evitare e risolvere i rischi che hai individuato

- 4 Applica la soluzione alle persone interessate, se sei direttamente coinvolto in una ripercussione negativa
- 5 Tieni traccia dei tuoi progressi
- 6 Fai conoscere ciò che stai facendo

Nella maggioranza dei casi, queste sei tappe possono essere incorporate nelle tue politiche e procedure esistenti. Ricorda però che percorrere le sei tappe solo una volta non è sufficiente. Occorre perseverare per essere sicuri di rispettare i diritti umani: osserva la figura sottostante.



Tappa 1: impegnati a rispettare i diritti umani e integra questo impegno nella tua attività

La prima tappa è impegnarsi pubblicamente a rispettare i diritti umani, per mostrare che intendi rispettare tutti i diritti umani e che ti aspetti lo stesso atteggiamento da quanti fanno affari con te.

In questo mondo, offri ai tuoi dipendenti e a tutti i soggetti interessati un chiaro orientamento sul tuo modo di intendere gli affari.

Dovrai poi integrare questo impegno nei pertinenti sistemi interni, in modo che sia acquisito nella pratica e nella cultura organizzativa della tua azienda, raggiungendo in modo opportuno tutti i dipendenti.

Come posso fare?

- Accertati che l'impegno provenga dal proprietario o dall'alta dirigenza.
- Decidi come impegnarti. Potresti decidere di impegnarti per iscritto. Tuttavia, secondo le dimensioni della tua azienda, potrebbe avere maggior senso dichiarare il tuo impegno verbalmente. La cosa importante è informare opportunamente quanti devono saperlo, cioè le persone eventualmente coinvolte, il personale e i partner commerciali.
- Un impegno scritto può assumere la forma di una dichiarazione autonoma oppure far parte della tua visione aziendale, dichiarazione di valori o politica di responsabilità sociale d'impresa. Potresti anche voler inserire o richiamare questo impegno nel tuo manuale per i dipendenti, nei termini di vendita, nei codici di condotta per i dipendenti o fornitori o ancora nella tua politica della qualità.
- Nel tuo impegno, assicurati che i tuoi dipendenti comprendano ciò che ci si attende da loro e fa sapere ai partner commerciali e alle altre imprese

con cui lavori che pretendi il rispetto dei diritti umani anche da parte loro.

- Valuta l'opportunità di comunicare il tuo impegno tramite il tuo sito internet, se ne possiedi uno.
- Che tu ti impegni per iscritto o verbalmente, verifica che questo "atteggiamento" si rispecchi in tutte le tue attività. A questo proposito, dovresti riesaminare le altre politiche e procedure per escludere incoerenze con il tuo impegno a rispettare i diritti umani, garantendo di avere adottato opportune strutture di incentivazione e offrendo formazione professionale affinché dipendenti e partner comprendano il tuo impegno e cosa esso significhi per il loro lavoro quotidiano.

"Il rispetto dei diritti umani deve provenire dal livello dirigenziale: è una filosofia che devi introdurre in azienda dall'alto".

- Michel Van Bavel,

Amministratore Delegato, Van Bavel Business Gifts, PMI belga

Tappa 2: individua i rischi che la tua attività può comportare per i diritti umani

La tappa successiva è conoscere le ripercussioni negative della tua attività, cioè i rischi che essa può comportare per i diritti umani di altre persone.

Devi individuare in quali ambiti la tua attività potrebbe avere ripercussioni negative sui diritti umani. A questo proposito, va fatta un'importante distinzione. In primo luogo, potresti essere direttamente coinvolto in ripercussioni negative sui diritti umani a seguito di tue attività personali. Per esempio, potresti rischiare di discriminare determinate persone durante il processo

di selezione. Ma potresti anche essere coinvolto indirettamente in ripercussioni negative sui diritti umani, semplicemente a causa dell'azione di un'altra azienda o di un altro genere di organizzazione con la quale hai qualche sorta di relazione commerciale.

La circostanze possono variare, sicché dovresti aggiornare periodicamente le potenziali ripercussioni negative da te individuate, anche quando lanci un nuovo prodotto o progetto, entri in un nuovo mercato o stabilisci una nuova relazione commerciale.

Come posso fare?

- Leggi le sezioni III e IV di questa Guida, per sapere cosa sono i diritti umani e farti un'idea del tipo di ripercussioni che potresti individuare. In primo luogo, devi tenere conto di tutti i diritti umani, quando vorrai individuare le potenziali ripercussioni negative della tua attività sui diritti umani.
- Valuta l'opportunità di modificare le procedure esistenti per includervi una valutazione delle ripercussioni sui diritti umani. Potrebbe trattarsi di un sistema di gestione del rischio, di un sistema di tutela della salute e della sicurezza, di valutazioni sull'impatto ambientale e sociale o di sistemi di gestione della diversità. Dovresti anche valutare l'opportunità che i sistemi di gestione della catena logistica rispecchino la tua aspettativa che i fornitori rispettino i diritti umani. Alcune certificazioni dei sistemi gestionali, come le ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 o SA8000, richiedono che i processi aziendali potenziabili includano valutazioni circa le ripercussioni negative su tutti i diritti umani. Lo standard di orientamento sulla responsabilità sociale ISO 26000 contiene un capitolo che richiama la responsabilità di rispettare i diritti umani.
- Valuta l'opportunità di creare un sistema di reclami aperto sia ai dipendenti sia a persone esterne. Esso può aiutarti a individuare potenziali ripercussioni negative sui diritti umani prima che

diventino un problema più serio (per saperne di più, leggi la successiva Tappa 4).

- Parla regolarmente alle persone che potrebbero essere coinvolte, come i dipendenti, la comunità locale e i clienti, per sapere quali potrebbero essere, a loro giudizio, le tue ripercussioni sui diritti umani.
- Se necessario, richiedi consulenze e informazioni sui diritti umani a esperti, organizzazioni non governative, sindacati e iniziative di più categorie di soggetti interessati. Può essere utile anche contattare la tua associazione imprenditoriale.
- Ricorri alle sei tappe delineate in questa guida, quando intendi valutare i rischi associati ad altre aziende. Se esse asseriscono di rispettare i diritti umani, devono essere in grado di informarti circa i rischi negativi che hanno individuato e i modi in cui li hanno risolti. Potrebbe valere la pena di discutere con loro della loro analisi, se pretendono di avere rilevato poche o nessuna potenziale ripercussione. In un simile dibattito, puoi mettere al primo posto le ripercussioni sui diritti umani che rappresentano notoriamente un rischio per le imprese nello specifico settore o paese di attività.

La mia azienda colloca lavoratori temporanei presso imprese clienti. I diritti più rilevanti per la nostra attività sono sostanzialmente il diritto al lavoro, il diritto allo stesso pagamento per lo stesso lavoro, il diritto a non essere discriminati, il diritto alla privacy e il diritto alla vita familiare... Probabilmente, certi rischi per i diritti umani non sussistono nella mia azienda, tuttavia potrebbero essere presenti nel mio mercato e nel mio settore industriale".

- Marek Jurkiewicz

Amministratore Delegato, StartPeople, PMI polacca

Tappa 3: intervieni per evitare e risolvere i rischi che hai individuato

Devi affrontare con misure opportune i rischi per i diritti umani che hai individuato. Soprattutto nelle imprese più piccole, queste misure possono essere informali e dirette a modificare gli atteggiamenti delle persone e la cultura organizzativa.

Se il rischio per i diritti umani è conseguenza delle attività della tua azienda (nel senso che lo hai causato tu o vi hai contribuito) devi poter prendere provvedimenti efficaci per risolverlo.

La questione è un po' più complessa se un impatto negativo sui diritti umani proviene dall'azione di un cliente, fornitore o partner commerciale, invece che da un'azione diretta della tua azienda. In una simile situazione, devi fare tutto ciò che è in tuo potere per evitare ripercussioni negative sui diritti umani, anche se non puoi prevenirle completamente. Se l'altra organizzazione è una piccola impresa come la tua, potrai probabilmente esercitare una certa influenza. Se invece si tratta di un'organizzazione più grande della tua, probabilmente non avrai un'influenza sufficiente per risolvere la situazione. In questi casi, può essere utile allearsi con altri che possono condividere i tuoi stessi interessi.

Come posso fare?

- Designa qualcuno nella tua azienda che assuma l'iniziativa e decidi chi altri deve essere coinvolto nella soluzione di ogni specifico rischio da te individuato. Fornisci loro risorse umane sufficienti - compresi esperti esterni, se necessario - e relative fonti di finanziamento.

- Includi il rispetto dei diritti umani nei premi di rendimento e/o nelle sanzioni per il personale. Per esempio, puoi far dipendere i bonus per i supervisor delle linee di produzione da una riduzione del numero di infortuni sul lavoro.
- Includi il rispetto dei diritti umani, con particolare attenzione per i rischi individuati nella tappa 2, nei termini di vendita, nella prassi relativa ad appalti e trattative e nelle clausole dei tuoi contratti.
- Usa la tua influenza quando sussistono rischi nelle tue relazioni commerciali, se possibile condividendo esperienze e buone pratiche ricavate da tue operazioni precedenti. Se la tua influenza su un partner commerciale è insufficiente a determinare un cambiamento, alleati con altri soggetti, come clienti, fornitori, associazioni imprenditoriali, sindacati o enti pubblici.
- Come ultima risorsa, se non hai un'influenza sufficiente per convincere un'organizzazione con cui collabori a risolvere un impatto negativo sui diritti umani, puoi sempre valutare se interrompere la relazione commerciale con essa.

Cosa si intende per "influenza"?

In questo contesto, "influenza" significa il tuo potere o capacità di convincere un'altra organizzazione a risolvere ripercussioni negative sui diritti umani, che essa sta causando o alle quali sta contribuendo. Il fatto che tu abbia o no influenza è indipendente dalla tua effettiva responsabilità per un certo impatto negativo sui diritti umani. Per esempio, se un fornitore non rispetta i diritti umani, tu sei parzialmente responsabile delle ripercussioni negative correlate, anche se non hai influenza per convincere quel fornitore a cambiare comportamento.

“Nelle nostre procedure di assunzione, seguiamo la politica di non discriminare le persone per motivi di origine etnica, sesso o religione. Penso sia molto importante per una società multi-etnica come quella macedone e ritengo anche che questo favorirà le nostre relazioni commerciali”.

- Marjanka Veljanovska

Direttore Esecutivo, Farmahem, PMI macedone

Tappa 4: applica la soluzione alle persone interessate, se sei direttamente coinvolto in una ripercussione negativa

Se le cose vanno male e i diritti di qualcuno non vengono rispettati, dovrai fare uno sforzo per eliminare le conseguenze negative e, se la tua azienda le ha causate o vi ha contribuito, per trovare il modo di rimediare alla situazione per le vittime. Per correggere quello che è andato storto potrebbe essere necessario presentare le proprie scuse, erogare indennizzi in denaro o di altra natura o favorire qualunque altra soluzione che la vittima e la tua azienda ritengano adeguata. È anche necessario adottare provvedimenti che escludano il ripetersi dell'impatto negativo. Accanto alla propria opinione personale, è importante comprendere quale soluzione può essere ritenuta efficace dalle persone coinvolte.

Come posso fare?

- Sii aperto al dialogo, parla alle persone che si sentono coinvolte nella tua attività. Ciò può contribuire a risolvere reclami in modo diretto e tempestivo, ridimensionando il problema sia per la tua azienda sia per le persone coinvolte.
- Adotta un sistema di reclami, affinché quanti

ritengano che essi stessi o altri sono stati o saranno lesi nei loro diritti dalla tua attività possano segnalare le loro preoccupazioni. In alternativa, consenti l'accesso a un sistema simile, gestito da un'organizzazione esterna (come un'associazione imprenditoriale o un gruppo di più soggetti interessati). Ciò può favorire misure efficaci per rimediare al male prima che si trasformi in un conflitto difficile da gestire.

- La contrattazione collettiva e relazioni costruttive con i rappresentanti dei dipendenti regolarmente eletti offrono spesso una buona base per una soluzione efficace di eventi in cui siano coinvolti dei dipendenti. Alcune aziende fanno anche buon uso di linee telefoniche gratuite o cassette dei suggerimenti per il personale.
- Riguardo alle persone esterne all'azienda, potresti pensare di creare un indirizzo email pubblico o una linea telefonica per gestire lamentele e reazioni.

“La nostra azienda ha istituito una cassetta postale anonima in cui i dipendenti possono imbucare le loro proposte, le loro critiche e le loro segnalazioni di episodi che potrebbero rappresentare una violazione dei diritti umani”.

- Tina Lund

UN Partnership Manager, Danimex Communication, PMI danese

Cosa si intende per “soluzione”?

Fornire una soluzione significa correggere un errore o, in questo contesto, “volgere in positivo” un impatto negativo sui diritti umani di qualcuno. Si tratta essenzialmente di prendersi cura della vittima. Volgere in positivo un impatto negativo è molto più facile se sono in atto sistemi che consentano alle persone coinvolte di contattarti e avviare un dialogo.

Tappa 5: tieni traccia dei tuoi progressi

Per garantire la corretta gestione delle tue risposte alle ripercussioni negative, reali e potenziali, sui diritti umani, devi tenere traccia e prendere nota dei modi in cui le affronti. Come hai prevenuto un potenziale impatto negativo? Hai avuto successo? E, se si sono effettivamente verificate ripercussioni negative, hai corretto la situazione a favore delle persone coinvolte? Per rispondere, potresti avere bisogno di opportuni indicatori: sia quelli che si possono misurare, cioè gli indicatori quantitativi, sia quelli che rivelano le percezioni e gli atteggiamenti delle persone, cioè gli indicatori qualitativi. Questi sforzi devono consentire agli altri di valutare le tue azioni.

Come posso fare?

- Valuta se tenere traccia dei tuoi progressi mediante strumenti e indicatori che già usi nelle tue valutazioni della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, nelle analisi delle prestazioni del personale o nelle indagini tra i dipendenti. Puoi anche integrare gli indicatori pertinenti negli attuali sistemi di gestione qualità o di tracciatura della prestazioni ambientali, nonché servirti di sondaggi sulle percezioni di consumatori, clienti o fornitori.
- Può anche essere utile valutare le risultanze del tuo sistema di reclami. Sono servite a risolvere il problema?
- Valuta se coinvolgere i soggetti interessati, e soprattutto le vittime, nel tuo lavoro di tracciatura, affinché esprimano i loro commenti sull'efficacia dei tuoi sforzi per evitare e risolvere le ripercussioni negative sui diritti umani.

“Da quando abbiamo iniziato ad affrontare direttamente il tema dei diritti umani, la mia azienda è più solida di prima. Abbiamo inaugurato una migliore comunicazione interna. Non eravamo abituati al dialogo e avevamo una struttura rigidamente gerarchica”.

- Jean-Marc Barki

Direttore Esecutivo, Sealock, PMI francese

Tappa 6: fai conoscere ciò che stai facendo

Questa tappa riguarda il mostrare agli altri quello che fai per rispettare i diritti umani. Non occorre che riveli tutti i rischi o le ripercussioni che hai identificato e come hai affrontato ognuno di essi. Tuttavia, se ti viene chiesto, soprattutto dalle persone coinvolte o dai loro rappresentanti, devi prepararti a divulgare informazioni su specifiche conseguenze per i diritti umani, garantendo nel contempo un'adeguata tutela delle informazioni di natura privata o commerciale e, se pertinenti, sul tuo personale.

Come posso fare?

- Verifica di comunicare ciò che stai facendo alle persone effettivamente o potenzialmente coinvolte. Valuta se incontrare e consultare i soggetti interessati come elemento centrale del tuo approccio comunicativo. La verifica indipendente o l'appoggio ai rapporti sui diritti umani o l'inclusione dei commenti delle persone coinvolte possono rafforzare il contenuto e la credibilità della tua comunicazione.
- Inoltre, decidi come vuoi comunicare. La tua comunicazione può essere informale e inclusa in riunioni e discussioni periodiche con dipendenti, fornitori, clienti o rappresentanti della comunità, oppure può assumere la forma di rapporti formali, disponibili al pubblico.

- Includi informazioni pertinenti nei rapporti annuali o nei rapporti sulla responsabilità di impresa o sulla sostenibilità. Segmenti pertinenti possono essere pubblicati nei rapporti periodici su salute e sicurezza. Se la tua azienda partecipa a iniziative nazionali o internazionali, come le Global Compact o le Ethical Trading Initiative delle Nazioni Unite, dovresti già essere abituato a comunicare certe informazioni. Informazioni rilevanti sul tuo rispetto dei diritti umani possono inserite in dette comunicazioni.
- Ricorda di informare altri soggetti interessati alla materia. Queste informazioni potrebbero essere pretese, o anche semplicemente apprezzare, da alcuni dei tuoi clienti che si impegnano per una gestione responsabile della catena logistica e per un approvvigionamento sostenibile.
- Valuta se pubblicare brevi aggiornamenti in materia sul tuo sito web o sui social network.

“Danimex comunica il nostro impegno per i diritti umani pubblicando una Comunicazione sui Progressi compiuti. È un rapporto che pubblichiamo una volta l’anno, in relazione alla nostra partecipazione al Global Compact delle Nazioni Unite... Ma, in realtà, non siamo ancora molto bravi a raccontare ai nostri clienti e fornitori cosa facciamo. Questa sarà una delle nostre sfide future: migliorare il nostro modo di comunicare ciò che facciamo”.

- Tina Lund

UN Partnership Manager, Danimex Communication, PMI danese

3 Domande da considerare nelle situazioni professionali quotidiane

Di seguito troverai un elenco di 15 attività o situazioni professionali piuttosto comuni. Ognuna può comportare il rischio di creare ripercussioni negative sui diritti umani. Per ognuna sono presenti alcune brevi domande che alludono a possibili misure da adottare per evitare o risolvere dette ripercussioni.

Non tutte le situazioni saranno pertinenti alla tua specifica attività, ma è probabile che ti riconosca in molte di esse. Rischi per i diritti umani possono insorgere in attività professionali alquanto comuni, svolte dalla maggioranza delle imprese.

Le domande non sono esaustive, quindi non riguardano tutti i possibili rischi di ripercussioni negative sui diritti umani in rapporto a ogni situazione descritta. Ci auguriamo che la tua risposta a molte delle domande sia "sì, lo faccio già". Se è così, significa che stai già facendo molto per garantire che la tua azienda rispetti i diritti umani. Peraltro, potresti anche trovare nuovi spunti ai quali non avevi mai pensato.

Esistono norme applicabili alla maggior parte delle situazioni descritte. Pertanto, mentre leggi queste situazioni, ricorda che devi sempre essere al corrente delle leggi e dei contratti collettivi pertinenti e adempiere agli stessi. Durante il tuo lavoro, verifica sempre che le tue attività si svolgano entro il quadro legale e istituzionale previsto per esse. Se hai dipendenti, stabilisci con essi unicamente rapporti di lavoro legalmente riconosciuti. Inoltre, accertati di intrattenere relazioni commerciali solo con organizzazioni e persone che operino nel rispetto della legge. In questo modo, avrai già dato un valido contributo per garantire il rispetto dei diritti umani.

Alcune delle domande alludono ad azioni che sei tenuto a intraprendere comunque per legge. Il fatto che esse siano presentate in questa sede come domande non implica in alcun modo che le imprese possano scegliere se adempiere o no alla legge.

CONSIDERAZIONI SUI DIRITTI UMANI NELLE TUE ATTIVITÀ

1. Quando selezioni il personale...

Consideri solo competenze ed esperienze nel valutare chi assumere? Chiedi solo informazioni rilevanti per la posizione da coprire?

Effettui adeguamenti ragionevoli per consentire ai dipendenti con disabilità di avere opportunità di lavoro nella tua azienda?

Tutti i dipendenti coinvolti nel processo di selezione conoscono l'approccio della tua azienda alla discriminazione? Hai assunto pubblicamente un impegno sul tema della diversità, per esempio sottoscrivendo una Carta della Diversità¹?

Conservi in un luogo sicuro le informazioni confidenziali sui candidati?

Diritti a rischio:

- Diritto al lavoro
- Diritto a non essere discriminati
- Diritto alla privacy

¹ Vedi http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/diversity-charters/index_en.htm

2. Una volta selezionati i dipendenti, che entrano al tuo servizio...

Favorisci un ambiente di lavoro in cui le persone si rispettano reciprocamente?

Hai previsto misure per evitare e combattere le discriminazioni sul luogo di lavoro?

Prendi misure per tutelare i dipendenti da episodi di bullismo, molestie sessuali e altri tipi di molestie, ad opera sia di altri dipendenti sia di estranei come clienti e fornitori?

Sostieni i dipendenti che affermano di essere stati vittima di episodi di bullismo, molestie sessuali o simili? Ti accerti che gli stipendi siano pagati regolarmente e puntualmente?

- Diritti a rischio:
- Libertà da un trattamento degradante
 - Diritto a non essere discriminati
 - Diritto a un ambiente di lavoro sano e sicuro
 - Diritto all'integrità fisica e mentale
 - Diritto a una retribuzione equa e sufficiente

3. Quando definisci gli stipendi e decidi chi promuovere...

Garantisci parità di retribuzione per lo stesso lavoro e per lavoro di pari valore?

Aumenti gli stipendi ed eroghi prestazioni sulla base di fattori oggettivi, evitando discriminazioni? Garantisci opportunità di promozione e sviluppo di carriera eque e trasparenti?

Se la tua azienda impiega manodopera scarsamente qualificata, immigrata o stagionale, sai se il reddito complessivo percepito dai lavoratori in questione è sufficiente a soddisfare i loro bisogni essenziali, tenendo conto dell'eventuale trattamento salariale integrativo riconosciuto dallo Stato?

- Diritti a rischio:
- Diritto a parità di retribuzione per lo stesso lavoro e per lavoro di pari valore
 - Diritto a non essere discriminati
 - Diritto al lavoro
 - Diritto a una retribuzione equa e sufficiente

4. Se i dipendenti vogliono aderire a un sindacato e partecipano alla contrattazione collettiva...

Consenti ai tuoi dipendenti di aderire a un sindacato di loro scelta o di formarne uno?

Ti impegni al dialogo con i tuoi dipendenti, per esempio attraverso riunioni periodiche con i rappresentanti dei dipendenti? Intrattieni un dialogo sano e partecipi a trattative in buona fede con i sindacati cui sono iscritti i tuoi dipendenti?

- Diritti a rischio:
- Diritto di organizzarsi e di partecipare alla contrattazione collettiva
 - Libertà di associazione

5. In caso di gravidanza di una tua dipendente o della moglie di un tuo dipendente...

Modifichi i piani di lavoro di questi dipendenti in considerazione della maternità o paternità?

Istruisci i tuoi dipendenti su come gestire e reagire alla gravidanza delle colleghe?

Ti assicuri di non discriminare le dipendenti in gravidanza o le giovani donne, per esempio in rapporto ad assunzioni o promozioni?

Adotti il medesimo approccio verso le donne o gli uomini che fruiscono del congedo parentale?

- Diritti a rischio:
- Diritto alla vita familiare
 - Diritto a non essere discriminati
 - Diritto a un ambiente di lavoro sano e sicuro
 - Diritto all'integrità fisica e mentale

6. Se pubblicizzi prodotti...

Eviti di rafforzare pregiudizi e di stigmatizzare determinate persone o categorie nei tuoi annunci? Ti accerti di non promuovere la sessualizzazione dei bambini nella pubblicità?

Ti accerti di non presentare la donna in maniera sessista nei tuoi annunci pubblicitari?

Hai istituito un canale di feedback che consenta al pubblico di commentare i tuoi annunci?

- Diritti a rischio:
- Diritto a non essere discriminati

7. Se vendi prodotti direttamente ai consumatori...

I tuoi dipendenti hanno ricevuto un'adeguata formazione per non discriminare i clienti e, per esempio, sono informati dei rischi correlati a espressioni discriminatorie o dispregiative?

Le informazioni sui consumatori sono custodite in un luogo sicuro e i consumatori sanno come utilizzerai dette informazioni? Fornisci istruzioni per l'uso e avvertenze comprensibili riguardo ai prodotti pericolosi?

- Diritti a rischio:
- Diritto a non essere discriminati
 - Diritto alla privacy
 - Diritto alla vita
 - Diritto all'integrità fisica e mentale

8. Se i tuoi dipendenti lavorano in condizioni particolarmente stressanti...

Presti maggiore attenzione al benessere dei dipendenti nei periodi di particolare stress e pressione?

Cerchi, per quanto possibile, di pianificare il lavoro con forte anticipo per non esporre i tuoi dipendenti a livelli di stress ripetutamente elevati?

Crei un'atmosfera aperta quando i dipendenti si sentono di poter parlare di stress o dei sintomi correlati allo stress? Verifichi che sia tu sia i tuoi dipendenti sappiate quali sono i primi sintomi dello stress?

- Diritti a rischio:
- Diritto a un ambiente di lavoro sano e sicuro
 - Diritto al riposo e allo svago
 - Diritto all'integrità fisica e mentale

9. Se i tuoi dipendenti hanno accesso a internet sul luogo di lavoro...

Comunichi ai tuoi dipendenti in quali circostanze possono accedere alle loro caselle di posta elettronica?

Informi i tuoi dipendenti circa i limiti di ciò che possono dichiarare in pubblico a proposito o per conto della tua azienda? Ti accerti che i tuoi dipendenti non copino il lavoro di altri per vantaggi personali o professionali?

Effettui adeguamenti ragionevoli per consentire ai dipendenti con disabilità, per esempio una deficienza visiva, di accedere a internet?

- Diritti a rischio:
- Diritto alla privacy
 - Diritto di opinione
 - Libertà di informazione ed espressione
 - Diritto a non essere discriminati
 - Diritto di partecipare alla vita culturale, ai benefici del progresso scientifico e alla tutela del diritto d'autore

10. Se i tuoi dipendenti lavorano con sostanze nocive...

Garantisci che i tuoi dipendenti abbiano istruzioni e ricevano una formazione sulla manipolazione delle sostanze e sul comportamento da tenere in caso di incidenti?

Garantisci ai dipendenti l'accesso all'equipaggiamento di primo soccorso?

Effettui ispezioni periodiche per garantire che siano rispettati i requisiti di salute e sicurezza?

Garantisci che le sostanze siano smaltite o immagazzinate in sicurezza dopo l'uso?

- Diritti a rischio:
- Diritto a un ambiente di lavoro sano e sicuro
 - Diritto all'integrità fisica e mentale

11. Se per la tua attività si usano macchinari o veicoli...

I macchinari o i veicoli utilizzati nella tua azienda funzionano in modo sicuro e ne verifichi periodicamente le caratteristiche di sicurezza?

Tutti i dipendenti che usano macchinari o veicoli sono opportunamente addestrati e autorizzati ad azionarli?

I dipendenti sono addestrati a gestire guasti o anomalie dei macchinari?

Ai dipendenti che usano macchinari o autoveicoli sono concesse pause adeguate per evitare infortuni correlati alla stanchezza?

- Diritti a rischio:
- Diritto a un ambiente di lavoro sano e sicuro
 - Diritto all'integrità fisica e mentale

CONSIDERAZIONI SUI DIRITTI UMANI NELLE RELAZIONI COMMERCIALI

12. Se effettui ordini presso i tuoi fornitori con tempi molto ristretti...

I tuoi fornitori sanno che pretendi da essi il rispetto dei diritti umani, per esempio facendo riferimento a eventuali rischi nei tuoi contratti o accordi con i fornitori?

Pianifichi le tue vendite e i tuoi ordini in modo da evitare, per quanto possibile, tempi molto ristretti con i tuoi fornitori?

Consideri e discuti con i tuoi fornitori le condizioni di lavoro dei loro dipendenti sottoposti a tempi ristretti?

- Diritti a rischio:
- Diritto a un ambiente di lavoro sano e sicuro
 - Diritto al riposo e allo svago

13. Se ingaggi un'altra azienda per la prestazione di servizi di sicurezza...

Spieghi ai tuoi fornitori di servizi che pretendi da essi il rispetto dei diritti umani, per esempio includendolo espressamente nelle tue condizioni di approvvigionamento?

Ti accerti che il tuo fornitore di servizi sia in possesso delle opportune licenze? Ti accerti che il tuo fornitore di servizi impartisca al suo personale un'adeguata formazione sulle questioni relative ai diritti umani, come l'uso corretto della forza e il rifiuto delle discriminazioni?

Ti accerti che il tuo fornitore di servizi riduca al minimo le ripercussioni negative sul diritto alla privacy dei dipendenti o dei clienti, causate da attività di sorveglianza o perquisizioni fisiche?

- Diritti a rischio:
- Diritto alla privacy
 - Diritto alla vita, libertà e sicurezza della persona
 - Libertà da un trattamento degradante
 - Diritto di riunione pacifica
 - Diritto a non essere discriminati

14. Se acquisti prodotti in paesi o settori a basso costo in cui sospetti sia utilizzata manodopera infantile...

Spieghi ai tuoi fornitori che pretendi da essi il rispetto dei diritti umani, compreso il rifiuto della manodopera infantile? Hai richiesto la consulenza di un esperto, per esempio di una ONG, circa i prodotti o paesi per i quali sussistono rischi in termini di manodopera infantile?

Hai previsto una procedura da applicare qualora apprendessi che uno dei tuoi fornitori non rispetta i diritti umani? Hai valutato l'opportunità di aderire a un'iniziativa di collaborazione sulla gestione responsabile della catena logistica, come l'Ethical Trading Initiative o la Business Social Compliance Initiative?

- Diritti a rischio:
- Abolizione della manodopera infantile
 - Diritto all'istruzione

15. Se vendi prodotti o servizi che saranno probabilmente utilizzati in aree di conflitto oppure acquisti prodotti fabbricati in aree di conflitto...

I tuoi clienti o fornitori sanno che pretendi da essi una maggiore attenzione al rispetto dei diritti umani, in considerazione dei rischi più elevati presenti nelle aree di conflitto?

Richiedi consulenze credibili e indipendenti a governi ed esperti di diritti umani su come rispettare i diritti umani nelle aree di conflitto?

Collabori con altre imprese od organizzazioni della società civile per gestire i rischi individuati?

Presti particolare attenzione al rischio di essere implicato in eventuali dissidi o conflitti etnici, religiosi o culturali nella regione?

Sono molti i diritti umani esposti a un rischio più elevato nelle aree di conflitto, per esempio:

- Diritto alla vita, libertà e sicurezza della persona
- Libertà dalla tortura o da un trattamento crudele, disumano o degradante
- Diritto a non essere discriminati
- Diritto all'autodeterminazione
- Diritto umanitario

4 Brevi esempi di ripercussioni negative sui diritti umani

Le imprese possono determinare ripercussioni potenzialmente negative sui diritti umani riconosciuti a livello internazionale. Pertanto, devi tenere conto di tutti questi diritti, per esempio quando intendi individuare i rischi per i diritti umani causati dalla tua attività (vedi Tappa 2, Sezione II).

Di seguito sono elencati 29 diritti umani, tutti contenuti della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo e nelle Convenzioni Fondamentali dell'OIL². Ogni diritto è presentato con un esempio di come le imprese potrebbero, se non usano cautela, contribuire a un impatto negativo o essere comunque coinvolte in esso.

Alcuni esempi costituiscono azioni illegali nell'Unione europea e altrove. In questi casi, le imprese in questione potrebbero incorrere in conseguenze legali e, probabilmente, l'osservanza della legge avrebbe potuto evitare l'impatto negativo. Altri esempi si collocano in "zone grigie", dove non è chiaro se la singola azione sia illegale o no.

Tuttavia, tutti sono esempi di ripercussioni negative sui diritti umani che devono essere evitate e risolte, qualora dovessero verificarsi nella tua attività. Tieni conto che non tutti concordano su cosa costituisca esattamente una ripercussione negativa sui diritti umani. L'elenco cerca di utilizzare esempi ragionevolmente chiari.

o **Libertà di associazione**

Un certo numero di dipendenti si riuniscono fuori dell'orario di lavoro per iscriversi a un sindacato. L'azienda incarica un legale con la chiara intenzione di intimidire i dipendenti, nella speranza che essi non procedano con i loro piani di aderire al sindacato.

o **Diritto a parità di retribuzione per lo stesso lavoro**

Un'azienda assume un nuovo dipendente: un immigrato proveniente da un paese a economia emergente. Per via della sua origine nazionale, egli è pagato meno dei suoi colleghi, poiché la dirigenza ritiene che il suo stipendio eccede in ampia misura quello che avrebbe percepito in patria.

o **Diritto di organizzarsi e di partecipare alla contrattazione collettiva**

In un paese in cui il quadro normativo consente la contrattazione collettiva riguardo ai termini e alle condizioni di lavoro, un'azienda si rifiuta di impegnarsi in detta contrattazione con i rappresentanti di un'organizzazione di lavoratori legalmente riconosciuta, sia direttamente sia indirettamente, tramite organizzazioni di datori di lavoro. Per esempio a livello locale, settoriale o nazionale).

o **Diritto all'eguaglianza sul lavoro**

L'amministratore di una piccola azienda decide di promuovere un dipendente, non sulla base delle sue prestazioni, bensì perché è di sesso maschile e quindi non fruirà del congedo di maternità, come potrebbe accadere con l'altro candidato che è di sesso femminile.

o **Diritto a non essere discriminati**

La responsabile di una piccola azienda avvia il processo per la selezione di un'assistente di vendita per il suo negozio. Alcuni candidati idonei e qualificati si presentano per questa posizione, anche membri di minoranze etniche. La responsabile decide di escludere dai colloqui i candidati la cui provenienza da minoranze etniche risulta visibile, poiché in passato alcuni clienti non hanno gradito di essere serviti da membri di minoranze etniche.

² La rappresentazione della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo e della Dichiarazione dei Principi e Diritti Fondamentali sul Lavoro dell'OIL è tratta da: "Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights", rapporto del Rappresentante Speciale del Segretario Generale sul tema dei diritti umani, le imprese multinazionali e le altre società commerciali, John Ruggie, 2008: pagg. 15-16

o **Diritto a una retribuzione equa e sufficiente**

Un'azienda paga i suoi dipendenti a tempo pieno secondo un sistema di commissioni. Tuttavia, non è garantito alcuno stipendio base e i pagamenti sono irregolari, seguendo le fluttuazioni delle vendite.

o **Abolizione della schiavitù e del lavoro forzato**

Un'azienda lavora come intermediaria per la prestazione di manodopera non qualificata per lavori agricoli. L'azienda ricerca immigrati disposti a lavorare nei campi in condizioni relativamente disagiate e per un salario modesto. L'azienda riceve un bonus in funzione del numero di lavoratori che rimangono presso il datore di lavoro per l'intera stagione. A causa dell'elevato ricambio di lavoratori, l'azienda decide di trattenere i loro passaporti per tutta la stagione prevista e di introdurre una "tariffa di consultazione" elevata, se il lavoratore desidera riavere il suo passaporto prima della fine della stagione.

o **Diritto a un ambiente di lavoro sano e sicuro**

Il responsabile acquisti di un'azienda fa visita a un importante fornitore in Estremo Oriente. Durante una visita allo stabilimento, è lieto di vedere che tutti gli operai indossano caschi di sicurezza. Più tardi, egli dimentica la sua valigetta e, quando torna a recuperarla, nota che ora tutti gli operai sono senza casco. Poiché questo fornitore è fondamentale per la sua azienda, egli decide di non dire nulla su quanto ha visto e conclude ugualmente il suo contratto.

o **Abolizione della manodopera infantile**

Un'azienda acquista da un fornitore piuttosto grande articoli promozionali, come penne, portachiavi e accendini, su cui è riprodotto il

logo aziendale. Durante la visita al fornitore e le trattative sul prezzo e la qualità dell'ordine successivo, la responsabile acquisti nota diversi bambini impegnati ad assemblare piccoli componenti. Poiché essa rappresenta un'azienda molto piccola rispetto al fornitore, decide di ignorare ciò che vede ed effettuare l'ordine.

o **Diritto al riposo e allo svago**

A causa dell'ordine urgente di un cliente importante, il proprietario di una piccola impresa chiede al suo fornitore di raddoppiare la produzione di un articolo entro i termini di consegna previsti per un ordine esistente. Di conseguenza, i dipendenti dell'azienda fornitrice devono lavorare per lunghe ore durante l'intera settimana e nel finesettimana per rispettare la scadenza. I dipendenti si lamentano e, sull'impulso del momento, il proprietario li minaccia di licenziarli se rifiutano le ore di straordinario.

o **Diritto al lavoro**

Un'azienda si rifiuta di usare contratti o lettere di impiego con i dipendenti appena assunti.

o **Diritto alla vita familiare**

Una dipendente annuncia la sua seconda gravidanza al suo superiore. Il superiore ha saputo dal precedente datore di lavoro della dipendente che essa ha fatto parecchie assenze durante la sua prima gravidanza. Il superiore decide di licenziare subito la dipendente.

o **Diritto alla vita, libertà e sicurezza della persona**

Il proprietario di un'impresa ritarda la riparazione di un furgone aziendale a causa di difficoltà economiche. Di conseguenza, i freni cedono e una persona resta uccisa.

o **Diritto di riunione pacifica**

Il sindacato locale organizza una manifestazione pacifica e legalmente autorizzata davanti alla sede di una impresa di medie dimensioni per protestare contro le condizioni di lavoro al suo interno. L'azienda, contrariata, assume degli agenti privati di sicurezza per disperdere i manifestanti.

o **Diritto a condizioni di vita idonee (compresi vitto, abbigliamento e alloggio adeguati)**

Un imprenditore agricolo fornisce dormitori per dipendenti immigrati durante l'alta stagione. Per contenere i costi, i dormitori sono sovraffollati, privi di servizi igienici e vengono puliti di rado. I dipendenti si lamentano perché non hanno altri posti dove dormire.

o **Libertà dalla tortura o da un trattamento crudele, disumano o degradante**

La titolare di un ufficio molesta sistematicamente i suoi dipendenti, per esempio apostrofandoli in malo modo ogni volta che è insoddisfatta del loro rendimento sul lavoro.

o **Diritto a sposarsi e formarsi una famiglia**

Un'azienda raccomanda vivamente a una dipendente di rimandare di un anno il suo matrimonio per evitare inutili distrazioni durante un periodo di intenso lavoro. Le viene detto che forse non ci sarà più posto per lei in azienda se porterà a termine i suoi progetti di matrimonio.

o **Diritto all'integrità fisica e mentale**

Un piccolo negozio vende carne e pollame surgelato. Al titolare del negozio capita un'offerta molto vantaggiosa sulla carne surgelata e ne acquista una grossa partita. La ragione dell'offerta è che la scadenza della carne surgelata è fra tre mesi. Egli riesce a vendere

solo una parte della carne prima della scadenza, quindi falsifica la data di scadenza sulle confezioni rimanenti.

o **Uguaglianza davanti alla legge e uguale tutela da parte della legge**

Un'azienda cerca di approfittare del fatto che i lavoratori immigrati non solo ugualmente tutelati dalle leggi nazionali sul lavoro, offrendo loro condizioni di lavoro inferiori allo standard nazionale.

o **Libertà di pensiero, coscienza e religione**

Il proprietario di un'azienda nota che alcuni dipendenti indossano simboli religiosi e praticano la loro fede ogni volta che fanno delle pause. In quanto ateo, egli si sente provocato da queste pratiche. Sebbene queste pratiche non rappresentino alcun rischio per la salute e la sicurezza degli altri, né interferiscano con la capacità dei dipendenti di adempiere ai loro doveri, egli chiede loro di interromperle.

o **Diritto all'istruzione**

La dirigenza di un'impresa ritiene che due dipendenti stiano diffondendo troppe idee sui diritti dei dipendenti, da quando si sono iscritti a un programma formativo impartito presso la sede locale del sindacato, fuori dell'orario di lavoro. L'azienda informa i dipendenti che andranno incontro a "difficoltà" se continueranno a frequentare le lezioni.

o **Diritto a un equo processo**

Un'azienda si serve di un distributore per i suoi prodotti. Durante una cena, l'amministratore delegato del distributore si vanta di avere "convinto" un magistrato a rigettare l'azione intentata da un ex-dipendente.

o **Libertà di opinione, informazione ed espressione**

Un'azienda di media grandezza vende soluzioni ITC a enti pubblici. L'azienda sa che alcuni clienti pubblici usano i prodotti per spiare e perseguire le persone che non condividono le politiche del governo. Il proprietario conclude che una piccola azienda non può influire su un simile utilizzo e che altre imprese approfitterebbero dell'occasione se la sua azienda si ritirasse dall'affare.

o **Diritto di partecipare alla vita culturale, ai benefici del progresso scientifico e alla tutela del diritto d'autore**

Una piccola società di ingegneria fornisce consulenza su progetti edili a livello mondiale. In uno dei suoi incarichi, essa consiglia un grande cliente circa la costruzione di un grande impianto. Al termine di questa costruzione, sarà impedito alla popolazione locale di visitare un sito culturale che riveste per essa una grande importanza. La società di ingegneria viene a conoscenza di questo problema, ma ritiene che non sia di sua competenza e decide di non fare nulla.

o **Diritto all'autodeterminazione**

Un'azienda acquista un pezzo di terreno nonostante sappia che un gruppo di indigeni abbia delle pretese su di esso derivanti dall'uso abituale che ne fa. L'azienda approfitta del fatto che questo gruppo di indigeni ha scarse relazioni politiche ed è privo di titoli legali rispetto al terreno. Essa ignora le loro proteste e infine chiede alla polizia di sgomberare le persone che vivono sul terreno.

o **Diritto alla vita politica**

Un dipendente si candida a una posizione pubblica in elezioni locali. Il direttore generale della stessa azienda sostiene un altro partito

e inizia a contestare le competenze professionali del dipendente e a sottrargli una parte di responsabilità.

o **Diritto alla sicurezza sociale**

Un'azienda si serve di un trucco contabile per non pagare i contributi previdenziali allo Stato.

o **Libertà di movimento**

Una piccola impresa si appoggia alle importazioni da un'azienda vinicola situata in una remota zona rurale, da dove occorrono oltre due ore di viaggio per raggiungere la città più vicina. Durante la visita al suo fornitore nella stagione della vendemmia, la proprietaria dell'impresa apprende che l'azienda vinicola vieta ai lavoratori di allontanarsi al termine dell'orario di lavoro perché sa per esperienza che alcuni di essi tornerebbero troppo tardi la sera per essere pronti a riprendere il lavoro la mattina dopo.

o **Diritto alla privacy**

Come favore personale a un amico di un'altra azienda, il direttore generale di una società gli passa informazioni personali su determinati clienti senza il loro previo consenso.

5 Riferimenti

Di seguito sono elencate alcune fonti autorevoli di informazione sui diritti umani.

Tieni conto che questi documenti di riferimento potrebbero non essere stati scritti per un pubblico di professionisti e non sono molto favorevoli alle PMI. Ti potrebbe quindi occorrere l'aiuto di soggetti esperti per renderli operativi, come ad esempio istituzioni nazionali dedicate ai diritti umani, organizzazioni della società civile specializzate in diritti umani, associazioni imprenditoriali, camere di commercio o iniziative di responsabilità sociale d'impresa tra più soggetti interessati.

Documenti e fonti di riferimento a livello internazionale

- **Principi Guida delle Nazioni Unite (UNGP)**

I Principi Guida su Imprese e Diritti Umani delle Nazioni Unite, Ufficio dell'Alto Commissario per i Diritti Umani delle Nazioni Unite, 2011:
http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

- **Una guida interpretativa ai Principi Guida delle Nazioni Unite:**

The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide, Ufficio dell'Alto Commissario per i Diritti Umani delle Nazioni Unite, 2011:
<http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>

- **UN Global Compact:**

Il Global Compact è l'iniziativa lanciata dalle Nazioni Unite a livello mondiale per promuovere la responsabilità sociale del settore privato, in particolare delle imprese. È possibile conoscere l'iniziativa all'indirizzo www.unglobalcompact.org. Per informazioni circa il rapporto tra i Principi Guida su Imprese e Diritti Umani delle Nazioni Unite e il Global Compact, visita l'indirizzo:

http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/GPs_GC%20note.pdf

- **Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo:**

<http://www2.ohchr.org/english/law>

- **Ufficio dell'Alto Commissario per i Diritti Umani delle Nazioni Unite:**

Informazioni autorevoli on-line sui diritti umani:
<http://www2.ohchr.org/english/law>

- **Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali sul Lavoro:**

<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>

- **Organizzazione Internazionale del Lavoro:**

Informazioni autorevoli on-line sui diritti del lavoro: <http://www2.ohchr.org/english/law>
L'ILO help- desk for Business on International Labour Standards:
<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>

Documenti di riferimento dell'UE

- **Carta dei Diritti Fondamentali dell'UE:**

http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index_en.htm

- **Convenzione Europea sui Diritti Umani:**

<http://www.echr.coe.int/ECHR/EN/Header/Basic+Texts/The+Convention+and+additional+protocols/The+European+Convention+on+Human+Rights/>

- **Strategia 2011-2014 della Commissione europea per la Responsabilità Sociale d'Impresa:**

<http://eur-lex.europa.eu/exUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:EN:PDF>

Ringraziamenti

La Commissione europea e il team di lavoro di GLOBAL CSR e BBI International desiderano ringraziare le tante persone che hanno formulato commenti sulle prime bozze di questa guida, tra le quali:

I membri del Comitato Consultivo di Esperti istituito dalla Commissione europea per fornire consulenza su questo progetto

- Jim Baker, organizzazioni sindacali internazionali
- Alexandra Guáqueta, Gruppo di Lavoro delle Nazioni Unite su Impresa e Diritti Umani
- Tom Koenen, Econsense
- Viraf Metha, Centre for Responsible Business, India
- Geneviève Paul and Elin Wrzoncki, Fédération Internationale des Droits de l'Homme
- Brent Wilton, Organizzazione Internazionale dei Datori di Lavoro

Altre persone e organizzazioni che hanno fornito commenti sulla bozza di questa guida

- BANKIA
- Plamen Christov, Management Systems Services
- Confederation of Danish Industry
- Sebastien Coquoz, Norwegian Centre for Human Rights
- Danish Ethical Trading Initiative (DIEH), Ethical Trading Initiative (ETI), Ethical Trading Initiative Norway (IEH)
- Andres Dochao, Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores (UATAE)
- ENDESA
- European Network for CSR & Disability (CSR+D)
- Beata Faracik, Instytut Allerhanda
- Irish Business and Employers' Confederation
- Ales Kranjc Kuslan, Ekvilib Institute, Network for Social Responsibility of Slovenia
- Amanda Ortega, Lavola
- Repsol
- Gabriel Spaeti, Dipartimento Federale degli Affari Esteri, Divisione Sicurezza Umana, Berna, Svizzera
- Nicolas Zambrana Tévar, Grupo de Estudio sobre el Derecho Internacional Privado y los Derechos Humanos
- Mika Vehnämäki, Ministero degli Affari Esteri, Finlandia
- Neill Wilkin, The Institute for Human Rights and Business

Altri partecipanti alla tavola rotonda organizzata dalla Commissione europea il 12 settembre 2012:

- Signe Andreasen, GLOBAL CSR, Danimarca
- Jean-Marc Barki, Sealock, Francia
- Ajnacska B. Nagy, Commissione europea, DG Impresa
- Peer Bondevik, Ethical Trading Initiative, Norvegia
- Kerstin Born, Bernard Brunhes International (BBI), Germania
- Mile Boshkov, Business Confederation of Macedonia
- Guy Bultinck, Van Bavel Business Gifts, Belgio
- Iulia Buttu, Bernard Brunhes International (BBI), Romania
- Daniele Cavallotti, La Fucina, Italia
- Pascale Charhon, Bernard Brunhes International (BBI), Francia
- David Connor, Coethica, Regno Unito
- Rachel Davis, Shift, Stati Uniti
- Gerdien Dijkstra, MVO Paesi Bassi
- Tom Dodd, Commissione europea, DG Impresa
- Kirsty Drew, Comitato Consultivo Sindacale presso IOCSE (TUAC)
- Jean-Luc Fasseur, Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO), Belgio
- Evie Francq, International Peace Information Service (Ipis), Belgio
- German Granda, Foretica, Spagna
- Jana Heinze, Ecosense (Forum for Sustainable Development of German Business)
- Luc Hendrickx, Unione Europea Artigianato e Piccole e Medie Imprese (UEAPME)
- Henning Høy Nygaard, Danish Federation of SMEs
- Marek Jurkiewicz, StartPeople, Polonia
- Jutta Knopf, adelphi, Germania
- Ales Kranjc, Network for Social Responsibility, Slovenia
- Olatz Landa Pena, The Rights Factory, Spagna
- Tina Lund, Danimex Communication A/S, Danimarca
- Andrew Marshall Roberts, Scottish Business in the Community
- Alan Miller, European Group of NHRIs – Scottish Human Rights Commission
- Aleksandar Nikolov, Bernard Brunhes International (BBI), Macedonia
- Jurgen Noack, Eurocommerce
- Vladimir Petkovski, CSR Macedonia
- Grzegorz Piskalski, Centrum CSR, Polonia
- Anna-Elina Pohjolainen, Commissione europea, DG Giustizia
- Veronica Rubio, Business Social Compliance Initiative (BSCI/FTA)
- Joanna Serdyska, Commissione europea, DG Giustizia
- Emily Sims, Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL)
- Sune Skadegaard Thorsen, GLOBAL CSR, Danimarca
- Mariya Stoyanova, CSR Europe
- Damla Taskin, Organizzazione delle Nazioni Unite per lo Sviluppo Industriale (UNIDO), Turchia
- Matthias Thorns, Organizzazione Internazionale dei Datori di Lavoro (IOE)
- Michel Van Bavel, Van Bavel Business Gifts, Belgio
- Marjon van Opijnen, CREM, Paesi Bassi
- Marjonka Veljanovska, Farmahem, Macedonia
- Juan Villamayor, Consulente in Sostenibilità Aziendale, Spagna
- Sarah Vlastelic, Bernard Brunhes International (BBI), Francia
- Margaret Wachenfeld, Institute for Human Rights and Business (IHRB)
- Mark Wright, Equality and Human Rights Commission, Regno Unito

Citazioni di persone che lavorano in piccole e medie imprese

Le citazioni riportate in questa guida provengono da persone che amministrano o lavorano in piccole e medie imprese europee. Queste imprese sono state contattate dal team di lavoro di GLOBAL CSR e BBI International per valutare le loro politiche e pratiche esistenti in rapporto alle previsioni dei Principi Guida su Imprese e Diritti Umani delle Nazioni Unite. Le citazioni sono le opinioni personali dei soggetti interpellati. È possibile accedere agli studi di casi delle imprese coinvolte all'indirizzo www.ec.europa.eu/enterprise/business-and-human-rights.

