

DALLA TEORIA ALLA PRATICA

Esercitazione: come scrivere una policy sui diritti umani

L'esercitazione, che conclude il secondo incontro del ciclo *Comunicare la sostenibilità*, propone ai partecipanti la redazione e la promozione della policy sui diritti umani di un'impresa di medie dimensioni che opera nel settore della moda. L'attività prevede l'impostazione del documento e l'indicazione di come comunicare questa policy ai principali stakeholder.

L'elaborato potrà essere mandato entro il 25 marzo a FERPI (info@ferpi.it). A tutti verrà data risposta con alcune indicazioni su come migliorare la policy e l'attività di promozione.

BRIEFING

1 - L'IMPRESA

Vesto Bene è un'impresa che produce capi di abbigliamento in due sedi: la prima è a Cambiano, in provincia di Torino, e la seconda a Tulcea in Romania nella regione della Dobrugia.

L'azienda, che fattura 500 milioni di euro l'anno, ha circa 200 dipendenti in Italia e altri 100 dipendenti in Romania. Vesto Bene vende i suoi prodotti solo in Italia: i suoi clienti sono alcune catene della grande distribuzione e negozi di abbigliamento nelle regioni del Nord del paese.

2 - L'IMPEGNO DELL'IMPRESA PER LA SOSTENIBILITÀ

Vesto Bene è un'impresa che ha scelto di fare della sostenibilità un driver strategico ma fino ad ora ha investito prevalentemente nell'ambito ambientale.

Nel 2020 ha invece iniziato un percorso più articolato: si è dotata del Codice etico e del Codice di comportamento e ha realizzato alcune iniziative di welfare aziendale per favorire il benessere dei lavoratori e la conciliazione dei tempi famiglia/lavoro.

L'impresa ha avviato il percorso per ottenere la certificazione SA 8000, un modello gestionale che si propone di valorizzare e tutelare i collaboratori delle organizzazioni che lo adottano. Lo standard ha l'obiettivo di migliorare le condizioni del personale, promuovere trattamenti etici ed equi, includere le convenzioni internazionali dei diritti umani.

Recentemente Vesto Bene ha deciso di partecipare a una gara per fornire abiti a una importante Pubblica Amministrazione: anche per poter partecipare al bando ha pensato di dotarsi di una Policy sui diritti umani. Se in Italia l'azienda è attenta ai diritti dei lavoratori non si può dire lo stesso per la sede in Romania dove la situazione, anche a causa di una diversa legislazione, è molto diversa.

3 - LA DEFINIZIONE DELLA POLICY DEI DIRITTI UMANI

La policy ha l'obiettivo di definire un approccio chiaro sul tema che va al di là di quanto già previsto dalla legge italiana che, rispetto alla legislazione rumena, è decisamente più restrittiva.

I manager di Vesto Bene pensano che dotarsi di questo strumento può consentire anche di monitorare e gestire rischi legati al mancato rispetto ai diritti umani in tutte le loro forme e mettere l'azienda al riparo di eventuali rischi per la sua reputazione.

La policy dovrà indicare l'impegno a prevenire e condannare ogni discriminazione e violenza e di lavoro forzato o minorile e ribadire l'interesse aziendale a promuovere il benessere delle persone.

La policy dovrà essere strutturata in massimo 8/10 punti e prevedere due macro aree: la prima relativa alle pratiche di lavoro; la seconda relativa alla relazione con le comunità e società.

Nel documento devono essere inserite alcune informazioni: per esempio, come segnalare possibili violazioni degli impegni promossi dall'azienda (pratica nota anche come whistleblowing); come l'azienda si farà promotrice del rispetto dei diritti umani da parte di fornitori e partner commerciali etc.

4 – LA PROMOZIONE DELLA POLICY SUI DIRITTI UMANI

Per promuovere adeguatamente la policy sui diritti umani Vesto Bene dovrà mettere in atto una serie di attività di comunicazione destinate a diversi pubblici.

Viene chiesto di individuare alcune azioni per coinvolgere gli stakeholder considerati in questa fase prioritari: dipendenti, clienti, fornitori e comunità.

Buon lavoro!