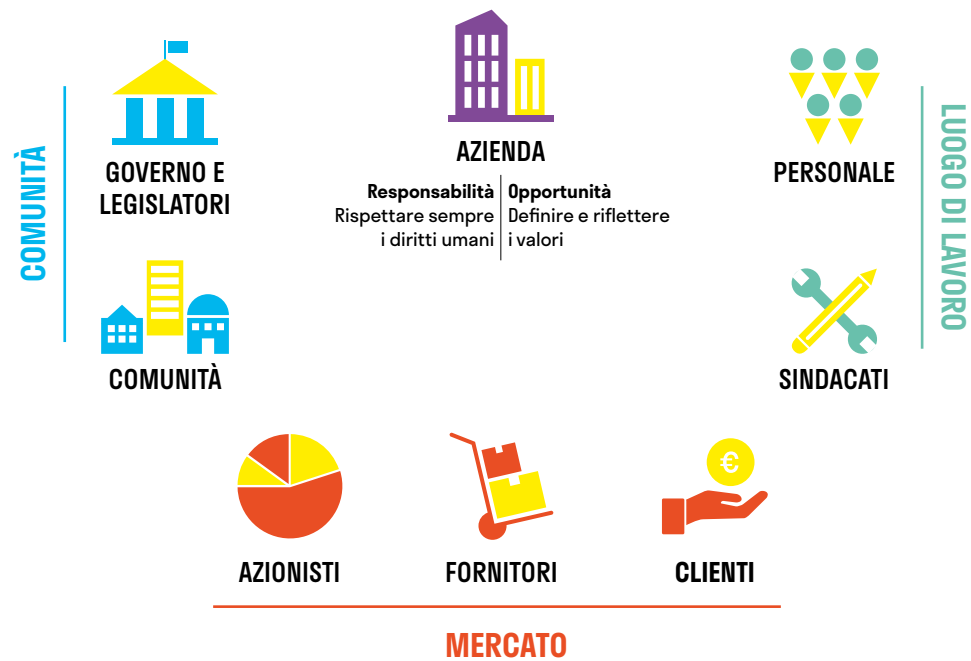


Introduzione

L'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Diritti Umani ha definito cinque standard di condotta per supportare le imprese nella lotta alle discriminazioni nei confronti delle persone lesbiche, gay, bisessuali, trans e intersessuali (LGBTI). Gli standard, creati in collaborazione con l'Institute for Human Rights and Business, si basano sulle linee guida dell'Organizzazione delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani, e raccolgono gli input ricevuti da centinaia di aziende di diversi settori.



Gli **Standard di condotta** prendono in considerazione anche un ulteriore passo in avanti dell'impegno aziendale, sottolineando le numerose opportunità di cui le imprese dispongono per contribuire a promuovere un cambiamento sociale più ampio nei contesti in cui operano.



“Se vogliamo ottenere più rapidi progressi globali verso l'uguaglianza per le persone lesbiche, gay, bisessuali, trans e intersessuali, le imprese non dovranno solo far fronte alle proprie responsabilità in materia di diritti umani, ma devono diventare agenti del cambiamento”.

Zeid Ra'ad Al Hussein
Alto Commissario delle Nazioni Unite per i Diritti Umani

Per maggiori informazioni sugli standard di condotta

Scarica l'ebook sugli Standard di Condotta che discute la possibilità che le aziende svolgano un ruolo più significativo nella promozione dell'uguaglianza LGBTI e descrive ciascuno degli Standard in modo più dettagliato. Scopri come utilizzare gli standard per sostenere le persone LGBTI sul luogo di lavoro, sul mercato e nella comunità: www.unfe.org/Standards

© 2017 Organizzazione delle Nazioni Unite
Tutti i diritti internazionali riservati.

Direzione creativa, grafica e illustrazioni: L0studio

Foto: Palazzo delle Nazioni Unite/Rick Bajornas; Zeid Ra'ad Al Hussein/Justin Lane Stampato da International Training Centre of the International Labour Organization (ILO/ITC)

La presente costituisce una traduzione di cortesia non ufficiale in lingua italiana del documento in lingua inglese "Standard of Conduct for Business. Tackling Discrimination against Lesbian, Gay, Bi, Trans, & Intersex People". In caso di difformità, i contenuti della versione in inglese prevalgono su quelli della traduzione in italiano.

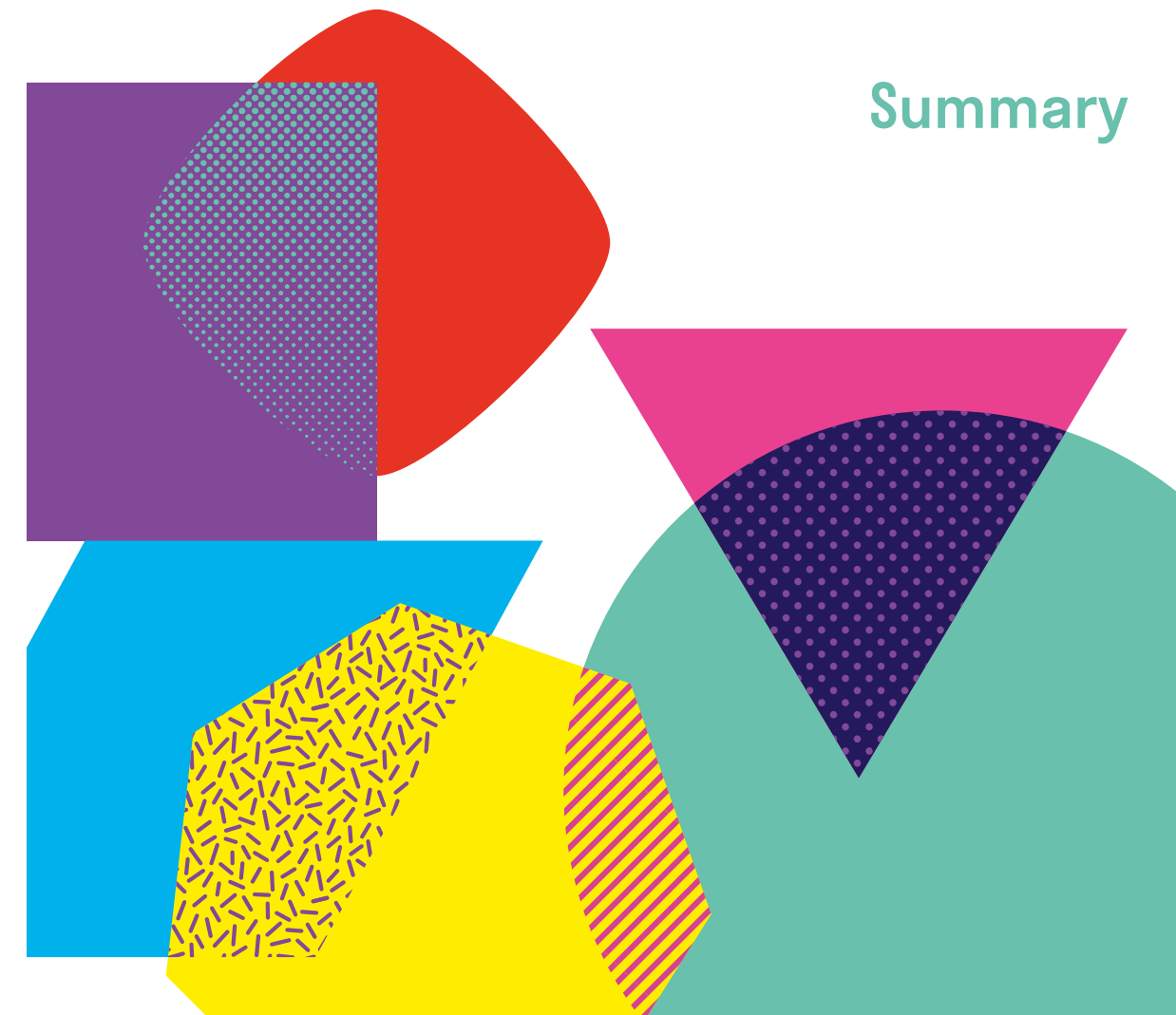
Le definizioni utilizzate e la presentazione del materiale nella presente pubblicazione non implicano l'espressione di pareri di alcun tipo da parte dell'Organizzazione delle Nazioni Unite in merito allo status giuridico di qualsivoglia Paese, territorio, città o area o delle sue autorità, o con riferimento alla delimitazione delle sue frontiere o confini.

Prodotto realizzato con il cofinanziamento dell'Unione Europea - FSE - PON Inclusionione 2014/2020

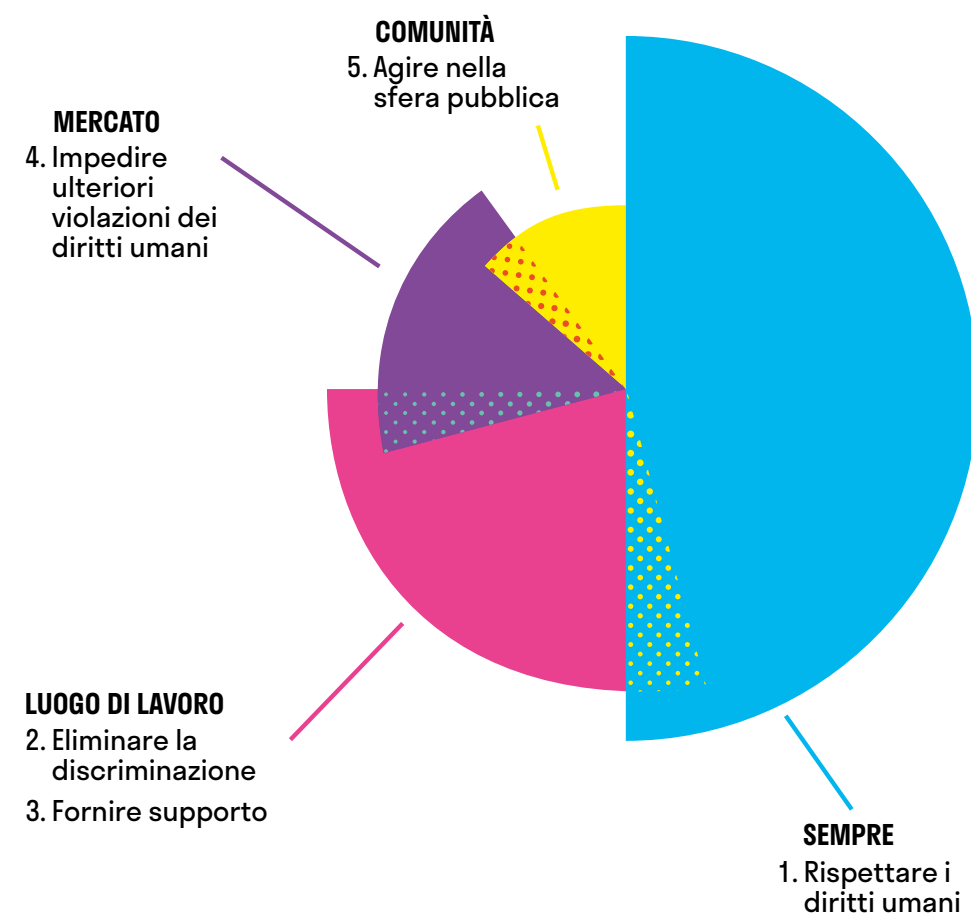
Contrasto alle discriminazioni nei confronti di persone lesbiche, gay, bisessuali, trans e intersessuali

Standard di condotta per le aziende

Summary



I cinque standard di condotta



La sfida

L'ultimo decennio è stato testimone di importanti progressi in molte parti del mondo nella vita di milioni di persone lesbiche, gay, bisessuali, trans e intersessuali (LGBTI) che hanno beneficiato di una serie di riforme giuridiche e, in alcuni casi, di mutamenti sociali. Ma tali progressi si sono rivelati parziali e diseguali. Nella maggior parte dei paesi, le tutele contro le discriminazioni in ragione dell'orientamento sessuale e l'identità di genere sono, quantomeno, inadeguate. Anche nei paesi che hanno compiuto importanti progressi, le persone LGBTI debbono affrontare significativi ostacoli, come mostrato dagli studi secondo cui ci sono maggiori probabilità che subiscano atti di bullismo a scuola, vengano trattate ingiustamente nei luoghi di lavoro e venga loro negato l'accesso ai servizi essenziali.

PERCHÉ GLI STANDARD DI CONDOTTA?

Nel 2000, le Nazioni Unite hanno lanciato il Patto mondiale delle Nazioni Unite, la più grande iniziativa di responsabilità aziendale al mondo. Nel 2011, il Consiglio per i Diritti Umani delle Nazioni Unite ha approvato i Principi Guida delle Nazioni Unite sulle Imprese e i Diritti Umani, affermando che ogni impresa ha la responsabilità di rispettare i diritti umani e invitando le aziende a prendere atto dell'impatto negativo delle eventuali proprie azioni.

Le aziende hanno l'opportunità di favorire la diversità e promuovere una cultura del rispetto e dell'uguaglianza. Molte aziende hanno rilevato che contrastare attivamente la discriminazione e promuovere la diversità e l'inclusione comporta anche vantaggi economici: mettere a frutto nuovi talenti, migliorare le decisioni e fidelizzare clienti e investitori.

La consapevolezza del ruolo che le aziende possono svolgere sta crescendo, e molte aziende hanno già adottato misure per tradurre in azione il loro impegno a difesa dell'inclusione LGBTI. A ogni modo, la maggior parte delle aziende è appena all'inizio nell'approcciare tali questioni e la conoscenza acquisita e le buone pratiche appaiono ancora deboli.

Gli standard di condotta hanno lo scopo di aiutare ad accelerare il ritmo del cambiamento. Stabiliscono i passi che le aziende possono e dovrebbero intraprendere per garantire un trattamento equo sul luogo di lavoro e per contrastare le discriminazioni nella comunità.

Ogni azienda – indipendentemente da dimensioni, struttura, settore o posizione – ha una responsabilità.

A COSA SERVONO GLI STANDARD DI CONDOTTA?

L'Alto Commissariato per i Diritti Umani delle Nazioni Unite incoraggia:

- **Le aziende** ad approvare, utilizzare e fare riferimento a questi Standard e promuoverne l'utilizzo da parte di altri;
- **La società civile** e gli altri stakeholder a utilizzare gli Standard come strumento per la valutazione e la comunicazione degli impegni, delle politiche e delle prassi aziendali.

I cinque standard

SEMPRE

1 Rispettare i diritti umani. Le aziende dovrebbero sviluppare politiche, esercitare la *due diligence* e, nei casi in cui le loro decisioni o attività abbiano influito negativamente sul godimento dei diritti umani delle persone LGBTI, rimediare a tali incidenti. Le imprese dovrebbero inoltre istituire meccanismi per monitorare e comunicare la loro conformità agli standard sui diritti umani.

SUL LUOGO DI LAVORO

2 Eliminare la discriminazione. Le imprese devono garantire che non vi siano discriminazioni nelle assunzioni, nell'occupazione, nelle condizioni di lavoro, nell'accesso ai benefit, nel rispetto della privacy o nella gestione delle molestie.

3 Fornire supporto. Le aziende dovrebbero garantire un ambiente positivo e di contrasto alla discriminazione, in modo che i dipendenti LGBTI possano lavorare con dignità e senza subire alcuna stigmatizzazione.

SUL MERCATO

4 Impedire altre violazioni dei diritti umani. Le aziende non devono discriminare fornitori, distributori o clienti LGBTI, e dovrebbero anche assicurarsi che i loro partner commerciali non discriminino le persone LGBTI.

NELLA COMUNITÀ

5 Agire nella sfera pubblica. Le imprese sono incoraggiate ad utilizzare la propria influenza per contribuire a impedire le violazioni dei diritti umani nei paesi in cui operano. Nel fare ciò, dovrebbero consultarsi con le comunità locali per identificare le iniziative da intraprendere, tra cui sostegno pubblico, azione collettiva, dialogo sociale, supporto alle organizzazioni LGBTI e opposizione ad azioni governative che si traducono in abusi.