



POLITICA SULL'UGUAGLIANZA DI GENERE





INTRODUZIONE

In quanto gruppi internazionali di aziende, ALDI¹ si impegna a rispettare la propria responsabilità di tutelare i diritti umani, in conformità con i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani (UNGPs), e come stabilito nelle nostre [Dichiarazioni Politiche Internazionali sui Diritti Umani](#) e negli [Standard Sociali ALDI nella Produzione](#). L'uguaglianza di genere è un diritto umano fondamentale e le persone di qualsiasi genere dovrebbero avere gli stessi diritti e accesso alle stesse risorse e opportunità.

In quanto rivenditore, ALDI è consapevole che alcuni diritti umani sono di particolare rilevanza. Questo include, ma non è limitato a: non discriminazione, salute e sicurezza, libertà di associazione, diritto a una retribuzione equa e divieto di tratta di esseri umani, lavoro minorile e lavoro forzato.

ALDI comprende e riconosce che donne e ragazze sono tra coloro maggiormente colpite dalle violazioni dei diritti umani e che continuano a subire discriminazioni e svantaggi in tutto il mondo.

Le sfide che le donne affrontano nelle catene di fornitura possono essere diverse dalle forme di discriminazione che possono verificarsi nelle operazioni interne dei rivenditori.

Per affrontare la disuguaglianza di genere e migliorare le condizioni di lavoro per le donne, ALDI si impegna a perseguire l'uguaglianza di genere all'interno delle sue catene di fornitura, laddove essa sia compromessa o a rischio.

Nelle proprie operazioni, ALDI si impegna a garantire l'uguaglianza di genere e pari opportunità per tutti i dipendenti ALDI e i candidati.

La diversità è fondamentale per ALDI e ci dedichiamo a trattare tutti i dipendenti e i potenziali dipendenti in modo equo e con rispetto.

Non discriminiamo e garantiamo che i dipendenti ALDI siano trattati equamente, in conformità con la legge e come individui, indipendentemente, ad esempio, da età, identità di genere, sesso, disabilità, razza, colore, nazionalità, origine etnica o nazionale, orientamento sessuale, stato civile o di unione civile, stato di contratto part-time o a tempo determinato, gravidanza o maternità, religione o credo.

ALDI ha sviluppato questa "Politica Internazionale sull'Uguaglianza di Genere nelle Catene di Fornitura di ALDI" (di seguito denominata la "Politica") in allineamento con i seguenti standard:



1) "ALDI" si riferisce al Gruppo ALDI SUD (di seguito anche denominato "ALDI SUD") e al Gruppo ALDI Nord (di seguito anche denominato "ALDI Nord"). Entrambi i gruppi aziendali sono gruppi legalmente indipendenti di società di distribuzione al dettaglio che operano con il marchio ALDI. La "Politica Internazionale sull'Uguaglianza di Genere nelle Catene di Fornitura di ALDI" è pubblicata sui siti web delle aziende ALDI.



- Universal Declaration of Human Rights
- UN Guiding Principles on Business and Human Rights
- ILO Convention No. 100: Equal Remuneration Convention, 1951
- ILO Convention No. 111: Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958
- ILO Convention No. 156: Workers with Family Responsibilities Convention, 1975
- ILO Convention No. 183: Maternity Protection Convention, 2000
- ILO Convention No. 190: Elimination of Violence and Harassment in the World of Work, 2019

IL NOSTRO APPROCCIO

AMBITO DI APPLICAZIONE

La nostra interpretazione

Questa Politica si concentra specificamente sulle **donne** nelle catene di fornitura, come gruppo particolarmente vulnerabile che è stato tradizionalmente trascurato. Crediamo che affrontando le sfide che le donne affrontano nelle catene di fornitura e supportando l'uguaglianza di genere, si possa promuovere una maggiore diversità complessiva e supportare catene di fornitura più sicure e inclusive.

La parità di genere è una condizione in cui nessuno è discriminato o svantaggiato a causa del sesso, del genere o dell'identità di genere, e in cui tutti hanno pari accesso ai diritti fondamentali. Le cause profonde della disuguaglianza di genere sono spesso sistemiche e complesse. La maggior parte delle problematiche affonda le proprie radici in strutture patriarcali, in una distribuzione gerarchica del potere, ed è sostenuta da norme e circostanze sociali, culturali, economiche, politiche o religiose. Questo può portare a un atteggiamento che considera le donne e il loro lavoro di status inferiore.

Siamo consapevoli del ruolo che le donne svolgono nella società e nel mondo del lavoro, tenendo conto del doppio carico rappresentato dal lavoro retribuito e dalle responsabilità domestiche e di cura non retribuite. Inclusiamo inoltre il concetto di intersezionalità nelle nostre considerazioni e nelle nostre azioni. Questo significa che la discriminazione delle donne può intrecciarsi con altre forme di discriminazione, ad esempio in base alla razza, alla classe sociale, all'orientamento sessuale, allo status di migrante o lavoratrice stagionale, all'appartenenza a una comunità indigena o a limitazioni fisiche. Queste intersezioni possono influenzare il livello di vulnerabilità delle lavoratrici.

DEFINIZIONE DEI PRINCIPALI TERMINI E CONCETTI

"Genere" Si riferisce ai ruoli, ai comportamenti, alle attività e agli attributi che una determinata società, in un determinato momento, considera appropriati per uomini e donne. Oltre agli attributi sociali e alle opportunità associate all'essere maschio o femmina, e alle relazioni tra donne e uomini, ragazze e ragazzi, il concetto di genere si riferisce anche alle relazioni tra donne e a quelle tra uomini.

Questi attributi, opportunità e relazioni sono costruzioni sociali, apprese attraverso i processi di socializzazione. Sono specifici al contesto e al periodo storico e possono cambiare nel tempo. Il genere determina ciò che è atteso, permesso e valorizzato in una donna o in un uomo in un determinato contesto. Nella maggior parte delle società esistono differenze e disuguaglianze tra donne e uomini nelle responsabilità assegnate, nelle attività svolte, nell'accesso e nel controllo delle risorse, così come nelle opportunità decisionali. Il genere fa parte di un contesto socio-culturale più ampio, così come lo sono altri criteri importanti per l'analisi socio-culturale, tra cui classe sociale, gruppo etnico, livello di povertà, orientamento sessuale, età, ecc."



“Parità di genere (uguaglianza tra donne e uomini)*: Si riferisce all'uguaglianza di diritti, responsabilità e opportunità tra donne e uomini, ragazze e ragazzi. L'uguaglianza non significa che donne e uomini debbano diventare identici, ma che i diritti, le responsabilità e le opportunità di una persona non dipendano dal fatto che sia nata maschio o femmina. La parità di genere implica che gli interessi, i bisogni e le priorità sia delle donne che degli uomini vengano presi in considerazione, riconoscendo la diversità dei diversi gruppi di donne e uomini. La parità di genere non è una questione che riguarda solo le donne, ma dovrebbe coinvolgere e impegnare pienamente anche gli uomini.

L'uguaglianza tra donne e uomini è vista sia come una questione di diritti umani, sia come una condizione preliminare e un indicatore di uno sviluppo sostenibile centrato sulle persone.”

” Equità di genere **: Il processo di essere giusti nei confronti di uomini e donne, ragazzi e ragazze, e, cosa importante, l'uguaglianza dei risultati e degli esiti. L'equità di genere può implicare l'uso di misure speciali temporanee per compensare pregiudizi o discriminazioni storiche o sistemiche. Si riferisce a un trattamento differenziato che sia giusto e affronti positivamente un pregiudizio o uno svantaggio dovuto ai ruoli o alle norme di genere o alle differenze tra i sessi. L'equità assicura che donne e uomini, ragazze e ragazzi abbiano pari opportunità, non solo al punto di partenza, ma anche nel raggiungimento del traguardo.

Si tratta di un trattamento equo e giusto di entrambi i sessi che tenga conto dei diversi bisogni di uomini e donne, delle barriere culturali e della discriminazione (passata) del gruppo specifico.”

” Identità di genere* Si riferisce all'esperienza innata, profondamente sentita, interna e individuale di genere di una persona, che può o non può corrispondere alla fisiologia della persona o al sesso assegnato alla nascita. Essa include sia il senso personale del proprio corpo, che può comportare, se liberamente scelto, la modifica dell'aspetto o della funzione corporea mediante mezzi medici, chirurgici o di altro tipo, sia altre espressioni del genere, inclusi l'abbigliamento, il modo di parlare e i modi di fare.”

Sources (10/2021):

* “Gender Equality Glossary” by unwomen.org

** “Gender Equality: Glossary of terms and concepts” by unicef.org

Riconosciamo l'esistenza di diverse identità di genere e che la discriminazione potenziale è ancora radicata e diffusa. Crediamo che comprendere, rispettare e valorizzare l'unicità delle persone sia essenziale. Ogni lavoratore, indipendentemente dall'identità di genere, merita un ambiente di lavoro sicuro e privo di discriminazioni. Siamo impegnati a costruire una cultura inclusiva che valorizzi la diversità in tutte le sue forme. Il nostro valore fondamentale di Responsabilità ci assicura che trattiamo equamente le nostre persone, i clienti e i partner. In qualità di rivenditori globali, ci impegniamo a rappresentare e soddisfare le esigenze delle comunità in cui operiamo.



I Nostri Requisiti

ALDI si impegna ad attuare misure che rispettino e realizzino i principi stabiliti in questa Politica. È nostro requisito che tutti i nostri partner commerciali garantiscano che non si verifichi violenza di genere o alcun tipo di discriminazione di genere nel contesto delle loro operazioni e attività aziendali. Incoraggiamo tutti i nostri partner commerciali e altri fornitori a rispettare equamente questi principi e a lavorare per sostenere l'uguaglianza di genere, assicurando che siano in atto politiche, processi e monitoraggio adeguati e sensibili al genere. "Altri fornitori" includono tutti i subfornitori e i siti di produzione ², nonché i fornitori di servizi, appaltatori e subappaltatori rilevanti per le catene di approvvigionamento e i processi aziendali di ALDI.

2) I siti di produzione sono definiti come qualsiasi sito utilizzato per la produzione o la coltivazione di prodotti venduti da ALDI. Ciò include, ma non si limita a, impianti di produzione di prodotti alimentari e non alimentari, fattorie, piantagioni e imbarcazioni da pesca.





PRINCIPI

Riconosciamo che non possiamo affrontare tutte le sfide e le cause profonde relative all'uguaglianza di genere contemporaneamente, né possiamo affrontarle efficacemente da soli. Seguiamo un approccio collaborativo e basato sul rischio nelle nostre catene di approvvigionamento per dare priorità alle nostre attività. I seguenti principi ci guidano verso i miglioramenti, spiegando anche gli aspetti specifici e le cause profonde della discriminazione che le donne continuano a subire. Riconosciamo che queste sfide possono differire a seconda del settore, del paese e di altri fattori specifici.



Garantire la non discriminazione e la parità salariale

Le donne possono affrontare una moltitudine di svantaggi quando si tratta di occupazione e retribuzione. Esiste il rischio che le donne siano svantaggiate nel processo decisionale economico a livello familiare, che vengano pagate meno degli uomini pur facendo lo stesso lavoro (noto anche come divario retributivo di genere) o siano limitate a lavori informali, occasionali o a cottimo. Questo è ulteriormente aggravato quando le donne hanno un accesso limitato a programmi di formazione e supporto e sono sottorappresentate nelle posizioni di gestione o leadership. Esiste il rischio che lo stato civile di una donna o una potenziale gravidanza possano anche essere tra le ragioni per cui le donne sono discriminate nel mercato del lavoro. Nel settore agricolo in generale, gran parte del lavoro svolto dalle donne rimane invisibile nelle piccole e familiari aziende agricole.

Il sesso o genere, lo stato civile o la gravidanza non dovrebbero comportare svantaggi durante l'assunzione, l'occupazione, la formazione, la promozione e la retribuzione.



Combattere la violenza contro le donne e le ragazze

Esiste il rischio che donne e ragazze subiscano violenza di genere³, abusi o molestie durante la fase di reclutamento, riassunzione o durante il loro lavoro quotidiano. Una delle cause principali è il disequilibrio di genere nelle posizioni di gestione o leadership, che può portare a strutture di potere diseguali e dipendenza economica. Le donne potrebbero non parlare o denunciare la violenza e le molestie di genere per paura che la loro situazione peggiori o perché potrebbero non essere consapevoli dei loro diritti. Ciò rende difficile comprendere l'entità del problema e affrontarlo in modo adeguato.

Nessuno dovrebbe essere esposto alla violenza e alle minacce sul posto di lavoro e i datori di lavoro dovrebbero avere sistemi in atto per affrontare questi problemi quando si presentano, per supportare le vittime e ritenere i colpevoli responsabili.



Garantire la salute e la sicurezza sul lavoro

Una protezione speciale durante la gravidanza, l'allattamento e condizioni igieniche adeguate sono di importanza centrale per la salute delle donne e delle ragazze. Esiste il rischio che questi standard non siano sempre garantiti e che le donne in gravidanza non abbiano accesso ai benefici di maternità e ai servizi di assistenza all'infanzia.

La salute e la sicurezza adeguate e sensibili al genere dovrebbero essere garantite in ogni sito di produzione.

3) secondo la ILO Convention 190 la violenza e le molestie di genere "indicano violenza e molestie dirette verso persone a causa del loro sesso o genere, o che colpiscono in modo sproporzionato persone di un determinato sesso o genere, e comprendono le molestie sessuali". La violenza di genere assume molte forme diverse, come la violenza fisica o sessuale, la violenza sessuale, emotiva e psicologica, la coercizione sessuale, l'attenzione sessuale non desiderata e le molestie di genere."



Sostenere l'accesso delle donne alle risorse e far sentire la voce delle donne

Poiché le donne sono sproporzionatamente rappresentate nel settore informale, inclusi i lavori a domicilio, i lavoratori stagionali o part-time, ciò influisce sul loro accesso alla rappresentanza dei lavoratori. Altri fattori che aggravano le difficoltà delle donne nella partecipazione ai sindacati e alle organizzazioni dei lavoratori includono la mancanza di tempo causata dal doppio carico di lavoro retribuito e lavoro di cura non retribuito o dalle norme di genere sociali.

Tutti dovrebbero essere consapevoli dei propri diritti e doveri e avere la possibilità di rappresentare tali diritti, nonché i propri interessi individuali e collettivi attraverso la libertà di associazione. L'accesso ai meccanismi di reclamo è un aspetto essenziale affinché i lavoratori possano affrontare le violazioni dei diritti umani.

Consideriamo nostra responsabilità fare la nostra parte per garantire pari opportunità e accesso a posti di lavoro con sicurezza sociale e salari equi per tutti i lavoratori. In linea con i nostri vincolanti Standard Sociali ALDI in Produzione, non tolleriamo violenza, molestie o discriminazione di genere o di qualsiasi altra forma nelle nostre catene di approvvigionamento. Richiediamo che la salute e la sicurezza per le donne e tutti gli altri lavoratori siano garantite in ogni sito di produzione.



LA NOSTRA IMPLEMENTAZIONE

Per adempiere alle nostre responsabilità nel rispetto dei diritti umani, abbiamo stabilito un processo di due diligence che ci aiuta a identificare i rischi legati ai diritti umani, inclusi quelli specifici di genere, e supporta lo sviluppo di misure preventive, di mitigazione e di rimedio, ove necessario. Le nostre misure saranno aggiornate regolarmente nel nostro Piano d'Azione per la Parità di Genere. Continueremo a integrare una prospettiva di genere nei nostri processi di due diligence e incoraggeremo i nostri partner commerciali a fare lo stesso.

VALUTARE I POTENZIALI IMPATTI NEGATIVI E AUMENTARE LA TRASPARENZA DELLA CATENA DI APPROVVIGIONAMENTO

La trasparenza è fondamentale per comprendere le dinamiche socio-economiche sottostanti che contribuiscono a relazioni di genere diseguali e per poter avviare interventi volti ad affrontare disuguaglianze, discriminazioni e violenze. ALDI si impegna a condurre regolarmente analisi dei rischi, che includono la discriminazione di genere. Ci impegniamo a raccogliere ulteriori dati disaggregati per genere, al fine di comprendere la composizione della forza lavoro, le posizioni ricoperte, i divari retributivi e l'accesso alla contrattazione collettiva nei diversi livelli di produzione delle nostre catene di approvvigionamento.

Stiamo conducendo e pubblicando Valutazioni d'Impatto sui Diritti Umani, che includono anche l'analisi dell'impatto di ALDI sulle lavoratrici. Questo ci aiuterà a comprendere in che modo l'azienda e le sue pratiche di acquisto contribuiscono alle dinamiche di genere o ne subiscono l'influenza nelle nostre catene di approvvigionamento globali.

Sulla base delle analisi dei rischi già effettuate e delle informazioni ricavate dai dati raccolti, daremo priorità all'attuazione di misure mirate.

AGIRE PER LA PREVENZIONE E LA MITIGAZIONE

In linea con il nostro processo di due diligence, ci impegniamo a prevenire la discriminazione e la violenza di genere, a mitigare tali rischi e impatti negativi nella misura del possibile, ad esempio attraverso attività di formazione e l'implementazione di progetti pilota sul campo. Il nostro obiettivo è porre rimedio alle violazioni già avvenute nelle nostre catene di approvvigionamento.

Riconosciamo che i meccanismi di reclamo rappresentano uno strumento adeguato per individuare tempestivamente gli impatti negativi e svolgono un ruolo centrale nelle tematiche di genere. Miriamo a promuovere la parità di genere nella rappresentanza dei lavoratori lungo tutta la nostra catena di fornitura e a favorire l'implementazione di meccanismi di reclamo sicuri, efficaci e sensibili alle questioni di genere.

Saranno sviluppati concetti per progetti pilota volti a migliorare l'accesso sicuro ed efficace ai meccanismi di reclamo per tutti i lavoratori. Questi progetti saranno allineati ai criteri di qualità degli UNGP e risponderanno a esigenze specifiche di genere. Le conoscenze acquisite da questi progetti pilota serviranno da modello per ulteriori interventi.



SVILUPPARE COLLABORAZIONI E PROMUOVERE LA CONSAPEVOLEZZA

Molte delle cause profonde della disuguaglianza di genere sono difficili da affrontare da parte di un singolo attore. La collaborazione e i partenariati sono essenziali per generare cambiamento. Vogliamo rafforzare la nostra partecipazione a iniziative multi-stakeholder e il nostro dialogo con partner commerciali, produttori, sindacati, organizzazioni per i diritti delle donne e attori politici. Il nostro obiettivo è sensibilizzare e promuovere la parità di genere, offrire formazione e informazioni ai nostri team acquisti, ai partner commerciali e ai consumatori. Vogliamo garantire una comprensione comune della parità di genere e sostenere approcci congiunti per favorire miglioramenti. ALDI incoraggia i propri partner commerciali a identificare e affrontare i rischi legati al genere nelle loro catene di approvvigionamento, al fine di consentire attività preventive e di supporto adeguate. Pubblicheremo documenti guida sull'attuazione dei principi contenuti in questa Politica. Realizzeremo moduli di e-learning per fornire informazioni dettagliate, aumentare la consapevolezza e supportare i nostri partner nell'implementazione di processi e sistemi di gestione appropriati ed equi.

MONITORAGGIO DEI PROGRESSI E COMUNICAZIONE TRASPARENTE

Esamineremo regolarmente l'efficacia delle nostre attività e misure, utilizzando ove possibile indicatori chiave di performance (KPI) mirati. Poiché la trasparenza e una comunicazione aperta sono elementi fondamentali del nostro impegno per la due diligence e la responsabilità, intendiamo riportare regolarmente e pubblicamente i nostri risultati, i progressi compiuti, le lezioni apprese e i progetti in corso.



CONCLUSIONI E RESPONSABILITÀ

La parità di genere è fondamentale per garantire e tutelare i diritti dei lavoratori. Questo è un processo a lungo termine che richiede un'attenzione alle sfide e alle cause profonde, nonché una collaborazione tra più attori.

Faremo la nostra parte per contribuire alla parità di genere e ci impegniamo al principio del miglioramento continuo. Per avere successo e raggiungere un cambiamento sistemico, rimuovendo mentalità e strutture patriarcali ostacolanti, tutti gli attori rilevanti, comprese le imprese, gli attori politici e quelli della catena di approvvigionamento, devono lavorare insieme.

Per garantire trasparenza e responsabilità, troverete le nostre misure, i progressi e le lezioni apprese sui nostri siti web dedicati ai Diritti Umani e sui nostri siti web internazionali di Responsabilità Sociale. Inoltre, rivedremo e aggiorneremo regolarmente questa Politica.

Contribuiremo attivamente alla parità di genere e ci impegniamo a perseguire un miglioramento continuo.



HOFER Kommanditgesellschaft

Global Sourcing & Corporate Responsibility International
Alte Bundesstraße 10
A-5071 Wals
VAT Reg. No.: ATU24963706
Commercial register: FN 26451z, Regional Court of Wels

First Edition: 11/2021

Contact:

Corporate Responsibility International (CRI)
responsibility@aldisouthgroup.com

Please see cr.aldisouthgroup.com for more information on our international corporate responsibility activities.