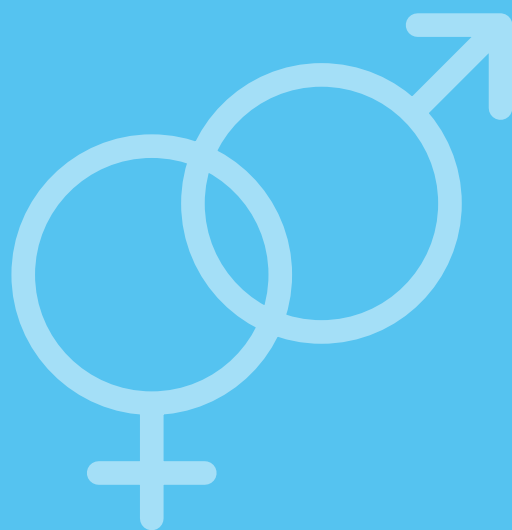




Politica internazionale sulla
PARITÀ DI GENERE
NELLE CATENE DI
APPROVVIGIONAMENTO
DI ALDI





INTRODUZIONE

In quanto gruppo internazionale di società, ALDI¹ si impegna ad adempiere alla sua responsabilità di rispettare i diritti umani in conformità con gli “UN Guiding Principles on Business and Human Rights” (Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani – UNGP) e in base a quanto previsto dai nostri “[International Policy Statements on Human Rights](#)” (Dichiarazioni politiche internazionali sui diritti umani) e dagli “[ALDI Social Standards in Production](#)” (Standard sociali ALDI nella produzione). La parità di genere è un diritto umano fondamentale e gli individui di qualsiasi genere devono avere pari diritti e accesso alle stesse risorse e opportunità. Come rivenditore al dettaglio, ALDI è consapevole che determinati diritti umani rivestono una particolare importanza. Questi includono, ma non in maniera esaustiva: non discriminazione, salute e sicurezza, libertà di associazione, il diritto a un’equa remunerazione e il divieto di traffico di esseri umani, lavoro minorile e lavoro forzato. ALDI comprende e riconosce che le donne e le ragazze sono tra le categorie più colpite dalle violazioni dei diritti umani e sono ancora attualmente vittime di discriminazione e svantaggi in tutto il mondo.

Le sfide che devono affrontare le donne nelle catene di approvvigionamento possono essere diverse dalle forme di discriminazione che possono verificarsi nell’ambito delle attività operative dei rivenditori al dettaglio. Allo scopo di affrontare la disuguaglianza di genere e di migliorare le condizioni lavorative per le donne, ALDI si adopera per difendere la parità di genere nelle sue catene di approvvigionamento negli ambiti in cui risulta compromessa o è a rischio. Nelle proprie attività, ALDI si impegna a garantire la parità di genere e la parità di opportunità per tutti i dipendenti ALDI e per i candidati per un posto di lavoro presso ALDI. La diversità è vitale per ALDI e il nostro obiettivo è trattare tutti i dipendenti e i potenziali dipendenti in modo equo e con rispetto. Non facciamo discriminazioni e ci assicuriamo che i dipendenti di ALDI siano trattati equamente, in conformità con la legge e come individui, indipendentemente da età, identità di genere, sesso, disabilità, razza, colore, nazionalità, origine etnica o nazionale, orientamento sessuale, stato civile, inquadramento con contratto part-time o a tempo determinato, gravidanza o maternità, religione o credo.

ALDI ha sviluppato questa “Politica internazionale sulla parità di genere nelle catene di approvvigionamento di ALDI” (di seguito indicata come la “Politica”) in linea con i seguenti standard:

- [Dichiarazione Universale dei Diritti Umani](#)
- [Principi guida delle Nazioni Unite sulle imprese e i diritti umani \(UNGP\)](#)
- [Convenzione ILO n. 100: Equal Remuneration Convention \(Convenzione sulla parità di retribuzione\), 1951](#)
- [Convenzione ILO n. 111: Discrimination \(Employment and Occupation\) Convention \(Convenzione sulla discriminazione in materia di impiego e nelle professioni\), 1958](#)
- [Convenzione ILO n. 156: Workers with Family Responsibilities Convention \(Convenzione sui lavoratori con responsabilità familiari\), 1975](#)
- [Convenzione ILO n. 183 Maternity Protection Convention \(Convenzione sulla protezione della maternità\), 2000](#)
- [Convenzione ILO n. 190: Elimination of Violence and Harassment in the World of Work \(Eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro\), 2019](#)



1) ALDI si riferisce ad ALDI SOUTH Group (di seguito denominato anche “ALDI South”) e ad ALDI Nord Group (di seguito anche “ALDI Nord”).

Entrambi sono gruppi di società di vendita al dettaglio giuridicamente indipendenti che operano sotto il marchio ALDI. La “Politica internazionale sulla parità di genere nelle catene di approvvigionamento di ALDI” è pubblicata sui siti web delle società ALDI.



IL NOSTRO APPROCCIO

AMBITO

La nostra visione

La presente Politica affronta nello specifico il tema delle donne nelle catene di approvvigionamento, in quanto gruppo particolarmente vulnerabile che viene tradizionalmente trascurato. Crediamo che cercando di risolvere le sfide a cui le donne devono far fronte nelle catene di approvvigionamento e supportando la parità di genere, possiamo promuovere una maggiore diversità a livello complessivo e sostenere catene di approvvigionamento più sicure e più inclusive.

La parità di genere è uno stato in cui nessuno subisce discriminazioni o è svantaggiato per ragioni relative a sesso, genere o identità di genere, e in cui ognuno ha uguale accesso ai diritti fondamentali. Le cause all'origine della disuguaglianza di genere sono spesso sistemiche e complesse. La maggior parte dei problemi affondano le loro radici nelle strutture patriarcali, in una distribuzione gerarchica del potere e sono supportate da norme e circostanze sociali, culturali, economiche, politiche e religiose. Ciò può portare a un atteggiamento che considera le donne e il loro lavoro come appartenenti a uno status inferiore. Siamo consapevoli del ruolo delle donne nella società e nell'economia, considerando anche il doppio fardello del lavoro pagato e delle loro responsabilità domestiche non retribuite. Nelle nostre considerazioni e azioni includiamo anche il concetto di intersezionalità. Ciò significa che la discriminazione contro le donne si può intersecare con altre forme di discriminazione, ad esempio sulla base di razza, classe sociale, orientamento sessuale, status di migrante o il loro status come lavoratrici stagionali, l'appartenenza a una comunità indigena o limitazioni fisiche. Queste intersezioni possono influire sul livello di vulnerabilità delle lavoratrici.

Definizioni dei termini e concetti fondamentali

“Genere* si riferisce a ruoli, comportamenti, attività e attributi che una determinata società in un determinato periodo considera appropriati per uomini e donne. In aggiunta agli attributi e alle opportunità sociali associate all'essere uomo o donna e ai rapporti tra donne e uomini e ragazze e ragazzi, il genere si riferisce anche ai rapporti tra donne e a quelli tra uomini. Tali attributi, opportunità e rapporti sono un costrutto sociale e si apprendono attraverso i processi di socializzazione. Sono relativi a un'epoca e a un contesto specifici e sono variabili. Il genere determina che cosa ci si aspetta, cosa è permesso e apprezzato in una donna o in un uomo in un determinato contesto. Nella maggior parte delle società ci sono differenze e ineguaglianze tra donne e uomini nelle responsabilità assegnate, nelle attività svolte, nell'accesso alle risorse e nel controllo delle stesse e nelle opportunità decisionali. Il genere fa parte del più ampio contesto socio-culturale, così come ne fanno parte altri importanti criteri relativi all'analisi socio-culturale, tra cui classe sociale, razza, livello di povertà, gruppo etnico, orientamento sessuale, età, ecc.”

“Parità di genere (uguaglianza tra donne e uomini)*: Si riferisce alla parità di diritti, responsabilità e opportunità per donne e uomini e ragazze e ragazzi. Uguaglianza non significa che le donne e gli uomini diventeranno uguali, ma che i diritti, le responsabilità e le opportunità di donne e uomini non dipendono dal fatto di essere nati di sesso maschile o femminile. La parità di genere implica che gli interessi, le esigenze e le priorità di uomini e donne siano presi in considerazione, riconoscendo la diversità di differenti gruppi di donne e uomini. La parità di genere non è solo un problema delle donne, ma dovrebbe riguardare e coinvolgere completamente anche gli uomini. L'uguaglianza tra donne e uomini è considerata sia una questione di diritti umani sia una preconditione per uno sviluppo sostenibile incentrato sulle persone (e un indicatore di tale sviluppo).”

“Equità di genere:** Il processo dell'essere giusti nei confronti di uomini, donne, ragazzi e ragazze e, cosa fondamentale, l'uguaglianza nei risultati ottenuti. L'equità di genere può includere l'uso di misure speciali temporanee per compensare preferenze o discriminazioni storiche o sistematiche. Indica un trattamento differenziato giusto che affronta positivamente un preconcetto o uno svantaggio dovuto a ruoli o norme di genere o a differenze tra i sessi. L'equità garantisce che donne, uomini, ragazze e ragazzi abbiano le stesse possibilità, non solo al punto di partenza, ma anche quando arrivano al traguardo.

Si tratta del trattamento giusto ed equo di entrambi i sessi che prende in considerazione i diversi bisogni di uomini e donne, le barriere culturali e la 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 meno corrispondere alla fisiologia o al sesso designato della persona stessa alla sua nascita. Comprende sia la percezione del proprio corpo che può includere, se scelta liberamente, la modifica dell’aspetto o della funzione del corpo con mezzi medici, chirurgici o altri, e altre espressioni di genere, tra cui abbigliamento, modo di parlare e comportamenti.”

Fonti (consultate ad ottobre 2021):

* “Gender Equality Glossary” di unwomen.org

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

Riconosciamo l’esistenza di diverse identità di genere e che la potenziale discriminazione è ancora profondamente radicata e diffusa. Crediamo che sia essenziale comprendere, rispettare e valorizzare l’unicità delle persone. Ogni lavoratore, indipendentemente dall’identità di genere, merita un luogo di lavoro sicuro e privo di discriminazione. Ci impegniamo a costruire una cultura di inclusione che metta in valore la diversità in tutte le sue forme. Il nostro valore fondamentale della responsabilità garantisce che trattiamo in modo equo il nostro personale, i nostri clienti e i nostri partner. In quanto rivenditori al dettaglio operanti a livello globale, ci sforziamo di soddisfare le esigenze delle comunità in cui lavoriamo.

I nostri requisiti

ALDI si adopera per attuare misure che rispettino e soddisfino i principi delineati nella presente Politica. Costituisce un requisito per tutti i nostri partner commerciali assicurarsi che non si verifichi alcun tipo di violenza o di discriminazione di genere nell’ambito delle loro operazioni e attività commerciali. Incoraggiamo tutti i nostri partner commerciali e altri fornitori sia a soddisfare questi principi sia a impegnarsi per supportare la parità di genere garantendo adeguati processi, politiche e monitoraggio sensibili alle tematiche di genere. “Altri fornitori” includono tutti i subfornitori e siti produttivi², nonché fornitori di servizi, contraenti e subcontraenti relativi alle catene di approvvigionamento e processi aziendali di ALDI.



2) Per siti di produzione si intendono i siti utilizzati per la produzione o la crescita dei prodotti venduti da ALDI. Sono inclusi, in senso non esaustivo, impianti di produzione alimentare e non alimentare, fattorie, piantagioni e pescherecci.



PRINCIPI

Riconosciamo di non poter occuparci allo stesso tempo di tutte le sfide e le cause profonde relative alla parità di genere, né di poter affrontarle in modo efficace da soli. Seguiamo un approccio collaborativo e basato sul rischio nelle nostre catene di approvvigionamento per definire le priorità delle nostre attività. I seguenti principi ci guidano verso dei miglioramenti, spiegando allo stesso tempo gli aspetti specifici e le cause all'origine delle discriminazioni ancora subite dalle donne. Siamo consapevoli che queste sfide possono variare a seconda del settore, del paese e di ulteriori fattori specifici.



Garantire la non discriminazione e la parità retributiva

Le donne possono trovarsi di fronte a una moltitudine di svantaggi in tema di lavoro e remunerazione. Vi è il rischio che le donne siano svantaggiate nelle decisioni economiche all'interno dei nuclei familiari, che siano pagate meno degli uomini a parità di mansione (noto anche come divario retributivo di genere) o limitate a un lavoro di tipo informale, casuale o a cottimo. Ciò viene aggravato ulteriormente nei casi in cui le donne abbiano accesso limitato a programmi di formazione e supporto e siano sottorappresentate in posizioni manageriali o direttive. Vi è il rischio, inoltre, che lo stato civile delle donne o una potenziale gravidanza facciano parte delle ragioni per cui le donne sono discriminate nel mondo del lavoro. Nel settore agricolo in generale, molto del lavoro svolto dalle donne rimane invisibile nell'ambito di aziende agricole di piccole dimensioni o familiari.

Il sesso o il genere, lo stato civile o la gravidanza non devono portare a svantaggi negli ambiti dell'assunzione, del lavoro, della formazione, della promozione e della remunerazione.



Combattere la violenza contro le donne e le ragazze

Vi è il rischio che donne e ragazze si trovino di fronte a violenza di genere³, abuso o molestie nel processo di selezione, ricollocamento o durante il loro lavoro quotidiano. Una delle cause all'origine è lo squilibrio di genere che riguarda le posizioni manageriali o direttive e che può portare a una disparità nelle strutture di potere e a dipendenza economica. Le donne potrebbero non menzionare o denunciare la violenza o le molestie di genere subite per paura di peggiorare la loro situazione o perché potrebbero non essere a conoscenza dei loro diritti. Questo rende difficile capire la portata del problema e affrontarlo in maniera adeguata.

Nessuno deve essere soggetto a violenza o minacce sul luogo di lavoro e i datori di lavoro devono istituire sistemi per far fronte a queste problematiche quando si presentano per supportare le vittime e per stabilire le responsabilità dei colpevoli.



Garantire la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro

Una tutela particolare durante la gravidanza e l'allattamento e condizioni igieniche adeguate sono di fondamentale importanza per la salute di donne e ragazze. Esiste un rischio che tali standard non siano sempre garantiti e le donne in gravidanza non abbiano accesso a prestazioni di maternità e assistenza all'infanzia.

Salute e sicurezza relative alle tematiche di genere devono essere garantite presso ogni sito di produzione.

3) Secondo la convenzione ILO 190, la violenza e le molestie di genere sono "violenza e molestie contro le persone a causa del loro sesso o genere, o che colpiscono le persone di un particolare sesso o genere in maniera sproporzionata, e includono le molestie sessuali." La violenza di genere prende molte forme diverse come violenza fisica o sessuale, violenza emotiva o psicologica, coercizione sessuale, attenzioni sessuali indesiderate e molestie basate sul genere.



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

Le donne sono rappresentate in misura sproporzionata nel settore informale, che include il lavoro a domicilio, il lavoro stagionale o part-time e ciò limita, di conseguenza, anche il loro accesso alla rappresentanza dei lavoratori. Altri fattori che acuiscono le difficoltà delle donne a partecipare ai sindacati e alle organizzazioni dei lavoratori sono una mancanza di tempo dovuta al doppio fardello del lavoro retribuito e del lavoro di assistenza non retribuito o norme sociali di genere.

Tutti devono essere consapevoli dei propri diritti e doveri e devono avere la possibilità di rappresentare tali diritti e i propri interessi individuali e collettivi attraverso la libertà di associazione. L'accesso a meccanismi di segnalazione è un aspetto essenziale affinché i lavoratori siano in grado di far fronte alle violazioni dei diritti umani.

Riteniamo che sia nostra responsabilità fare la nostra parte per garantire pari opportunità e accesso agli impieghi con previdenza sociale e salari equi per tutti i lavoratori. In linea con i nostri vincolanti Standard sociali ALDI nella produzione, non tolleriamo discriminazione, violenza o molestie basate sul genere o di qualunque altro tipo nelle nostre catene di approvvigionamento. Esigiamo che la salute e la sicurezza delle donne e di tutti gli altri lavoratori siano garantite presso ogni sito di produzione.

LA NOSTRA IMPLEMENTAZIONE

Per adempiere alle nostre responsabilità di rispettare i diritti umani, abbiamo istituito una procedura di due diligence che ci aiuta a identificare i rischi in termini di diritti umani, tra cui rischi specifici di genere, e supporta lo sviluppo di misure di prevenzione, mitigazione e rimedio, ove necessario. Le nostre misure saranno aggiornate regolarmente nel nostro Piano di azione sulla parità di genere. Continueremo a incorporare una prospettiva di genere nelle nostre procedure di due diligence e a incoraggiare i nostri partner commerciali a fare lo stesso.

VALUTAZIONE DEI POTENZIALI EFFETTI NEGATIVI E AUMENTO DELLA TRASPARENZA NELLA CATENA DI APPROVVIGIONAMENTO



La trasparenza è fondamentale per capire le dinamiche socio-economiche di fondo che contribuiscono a una disparità nelle relazioni di genere e per essere in grado di attuare delle misure per far fronte a ineguaglianza, discriminazione e violenza. ALDI si impegna a condurre regolari analisi dei rischi che includono la discriminazione basata sul genere. Ci adoperiamo per raccogliere dati disaggregati per genere per comprendere la demografia dei lavoratori, le loro posizioni, eventuali divari retributivi e accesso alla contrattazione collettiva ai diversi livelli di produzione nelle nostre catene di approvvigionamento. Stiamo conducendo e pubblicando valutazioni dell'impatto sui diritti umani, che includono la valutazione dell'impatto di ALDI sulle lavoratrici. Ciò ha lo scopo di aiutarci a capire come le aziende e le loro pratiche in materia di acquisto contribuiscono alle dinamiche di genere o influiscono su di esse nelle nostre catene di approvvigionamento. Sulla base di analisi dei rischi già effettuate e di informazioni ottenute dai dati raccolti, daremo la priorità e attueremo misure mirate.



ADOZIONE DI PROVVEDIMENTI IN TEMA DI PREVENZIONE E MITIGAZIONE



In linea con la nostra procedura di due diligence, ci impegneremo a prevenire la discriminazione e la violenza di genere, a mitigare questi rischi e a prevenire gli impatti negativi per quanto possibile, ad esempio tramite la formazione e l'attuazione di progetti pilota in loco. Intendiamo rimediare alle violazioni già verificatesi nelle nostre catene di approvvigionamento.

Siamo consapevoli che i meccanismi di reclamo forniscono un mezzo adeguato a identificare gli impatti negativi allo stadio iniziale e giocano un ruolo centrale in merito a tematiche di genere. Aspiriamo a supportare la parità di genere nella rappresentanza dei lavoratori lungo tutte le nostre catene di approvvigionamento e l'implementazione di meccanismi di reclamo sicuri, efficaci e sensibili al genere. Saranno sviluppati concetti per progetti pilota che migliorano l'accesso sicuro ed efficace ai meccanismi di segnalazione per tutti i lavoratori. Questi progetti saranno in linea con i criteri di qualità degli UNGP e riguarderanno esigenze specifiche di genere. Le conoscenze acquisite attraverso questi progetti pilota serviranno come modello per ulteriori azioni.

CREAZIONE DI PARTNERSHIP E AUMENTO DELLA SENSIBILIZZAZIONE



Molte delle cause all'origine dell'ineguaglianza di genere sono difficili da affrontare per una singola parte interessata. La collaborazione e le partnership sono essenziali per il cambiamento. Vogliamo rafforzare la nostra partecipazione a iniziative multilaterali e il nostro dialogo con partner commerciali, produttori, sindacati, organizzazioni per i diritti delle donne e parti politiche. Il nostro obiettivo è aumentare la sensibilizzazione per quanto riguarda la parità di genere e sostenerla, fornire formazione e informazioni ai nostri team di acquisto, partner commerciali e consumatori. Intendiamo garantire una visione comune della parità di genere e supportare approcci congiunti per favorire miglioramenti.

ALDI incoraggia i suoi partner commerciali a identificare e affrontare i rischi di genere nelle loro catene di approvvigionamento allo scopo di intraprendere opportune attività di prevenzione e supporto. Pubblicheremo documenti di orientamento sull'attuazione dei principi delineati nella presente Politica. Introdurremo moduli di e-learning per fornire informazioni dettagliate, sensibilizzare e supportare i nostri partner commerciali nella creazione di processi e sistemi di gestione adeguati ed equi.

MONITORAGGIO DEI PROGRESSI COMPIUTI E DIFFUSIONE PUBBLICA DELLE INFORMAZIONI



Esamineremo regolarmente l'efficacia delle nostre attività e misure, utilizzando specifici indicatori chiave di performance (key performance indicators – KPI) ove possibile. La trasparenza e la comunicazione aperta sono importanti ai fini della nostra due diligence e responsabilità, di conseguenza intendiamo pubblicare regolarmente e pubblicamente informazioni sui nostri risultati, progressi, sulle conoscenze acquisite e sui progetti in corso.



CONCLUSIONE E RESPONSABILITÀ

La parità di genere è critica per consentire e mantenere i diritti dei lavoratori. Si tratta di un processo a lungo termine che richiede un'attenzione particolare alle sfide e alle cause profonde, oltre ad una collaborazione multilaterale.

Faremo la nostra parte per contribuire alla parità di genere e ci impegniamo a rispettare il principio di miglioramento continuo. Per avere successo, per raggiungere un cambiamento sistemico e per rimuovere la mentalità ostruzionista e le strutture patriarcali, tutte le parti interessate, tra cui aziende, parti politiche e operatori della catena di approvvigionamento, devono lavorare insieme.

Per garantire trasparenza e responsabilità, informazioni sulle nostre misure, sui progressi e sulle conoscenze acquisite sono disponibili sui nostri [web siti sui diritti umani](#) e sui nostri siti [web internazionali sulla responsabilità sociale d'impresa](#). Inoltre, esamineremo e aggiorneremo regolarmente la presente Politica.

“ **Faremo la nostra parte per contribuire alla parità di genere e ci impegniamo a rispettare il principio di miglioramento continuo.** ”





HOFER Kommanditgesellschaft

Global Sourcing & Corporate Responsibility International

Alte Bundesstraße 10

A-5071 Wals

Partita IVA: ATU24963706

Registro delle imprese: FN 26451z, Tribunale regionale di Wels

Prima edizione: 11/2021

Contatti:

Corporate Responsibility International (CRI)

responsibility@aldisouthgroup.com

Maggiori informazioni sulle nostre attività internazionali di responsabilità sociale di impresa su cr.aldisouthgroup.com.