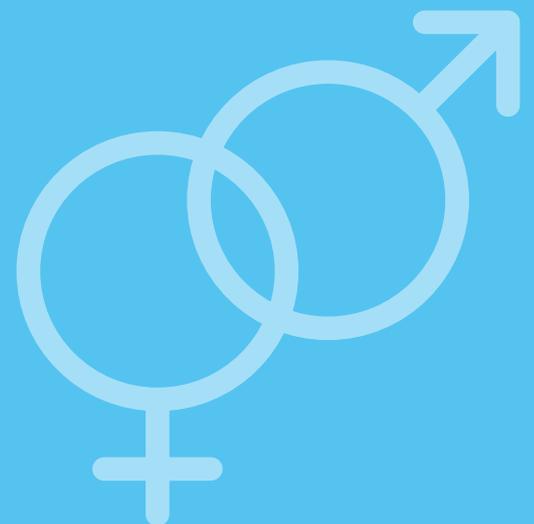




PIANO DI AZIONE SULLA PARITÀ DI GENERE 2021





Il Piano di azione sulla parità di genere accompagna la nostra “Politica internazionale sulla parità di genere nelle catene di approvvigionamento di ALDI”. Il Piano di azione contiene misure e obiettivi con scadenze temporali che daranno vita ai principi della Politica e integreranno meglio l’approccio sensibile al genere nelle nostre attività e strutture. Le misure e gli obiettivi sono stati sviluppati in consultazione con gli operatori della catena di approvvigionamento. Per tenere traccia al meglio del nostro progresso, abbiamo allineato le nostre categorie di azione e le nostre misure ai sette UN Women’s Empowerment Principles (WEPs – i sette principi per consolidare la posizione delle donne nel mondo del lavoro).

Il presente Piano di azione sarà regolarmente aggiornato per riflettere il nostro progresso e i nuovi settori di azione basati sulle analisi e le conoscenze acquisite grazie al nostro lavoro attuale. Su questa base, modificheremo le misure ove necessario e ragionevole.

● In corso ● Completato ● Su base continua

PRINCIPIO ¹	CATEGORIA ²	OBIETTIVI E MISURE	STATO	TIMELINE
 Integrazione della parità di genere a livello aziendale				
» Parità di genere nelle posizioni dirigenziali	» Posizione dell’azienda » Sensibilizzazione	» Obiettivo: “Capacity building” (sviluppo delle capacità) interno » Misura: Partecipazione al programma di capacity building “WEPs Activator” di UN Women	●	2020-2021
		» Obiettivo: “Capacity building” (sviluppo delle capacità) interno » Misura: Viene fornita la documentazione sul programma WEPs Activator alle parti interne interessate	●	2022
 Valutazione dei potenziali effetti negativi e aumento della trasparenza nella catena di approvvigionamento				
» Misurazione e reporting	» Trasparenza	» Obiettivo: Informazioni e divulgazione di catene di approvvigionamento alimentari e non alimentari in cui i rischi di discriminazione fondati sul genere sono di grande rilevanza » Misura: Ulteriore integrazione di dati sul rischio basato sul genere nella nostra Sustainability Risk Analysis (analisi del rischio di sostenibilità)	●	Su base continua
		» Obiettivo: Acquisizione di una migliore comprensione delle catene di approvvigionamento, tra cui la proporzione di donne rappresentate, le loro posizioni in azienda e il rilevamento di eventuali divari retributivi tra donne e uomini » Misura: Dati disaggregati per genere, da almeno tre catene di approvvigionamento ad alta priorità (a livello di produzione/aziende agricole) sono raccolti e analizzati internamente	●	Primi risultati: 2022
» Parità di genere sul luogo di lavoro	» Trasparenza	» Obiettivo: Valutare, comprendere e comunicare esternamente i rischi relativi alla parità di genere, le relative cause all’origine e l’impatto di ALDI come definito nei nostri Human Rights Impact Assessments (Valutazioni dell’impatto sui diritti umani – HRIAs) » Misura: Piani di azione con scadenze temporali destinati direttamente alle donne in quanto titolari di diritti sono pubblicati; collaborazione con le organizzazioni per i diritti delle donne per validare i Piani di Azione (ove necessario)	●	Su base continua
		» Obiettivo: Diffondere conoscenze sulle modalità di segnalazione relative alle tematiche di genere sulla base di progetti pilota » Misura: I meccanismi di segnalazione sono introdotti su base sperimentale in selezionate catene di approvvigionamento ad alta priorità e vengono valutati sulla base di criteri relativi al genere	●	2025
 Adozione di provvedimenti in tema di prevenzione e mitigazione				
» Sviluppo dell’impresa e della catena di approvvigionamento	» Sensibilizzazione	» Obiettivo: Supportare i fornitori a istituire adeguate misure relative al genere; nell’ambito dei nostri sforzi per rafforzare la rappresentanza dei lavoratori, intendiamo supportare l’accesso delle donne alla rappresentanza dei lavoratori nelle catene di approvvigionamento » Misura: È fornito un orientamento ai fornitori in linea con gli standard internazionali per garantire disposizioni adeguate e sufficienti in tema di salute e sicurezza nell’ambiente di lavoro e politiche che siano sensibili al genere	●	2022



● In corso ● Completato ● Su base continua

PRINCIPIO ¹	CATEGORIA ²	OBIETTIVI E MISURE	STATO	TIMELINE
» Parità di genere sul luogo di lavoro » Sviluppo dell'impresa e della catena di approvvigionamento	» Sensibilizzazione	» Obiettivo: Valutazione della performance dei fornitori sulla parità di genere » Misura: I criteri della parità di genere sono inclusi nella ALDI's CR Supplier Evaluation (Valutazione della responsabilità sociale d'impresa dei fornitori di ALDI)	●	2022
» Salute e sicurezza dei dipendenti	» Progetti in loco e capacity building	» Obiettivo: Contrastare la violenza e le molestie di genere rafforzando i meccanismi di identificazione della violenza e delle molestie di genere nei nostri siti di produzione » Misura: Le linee guida in tema di violenza e molestie di genere sono esaminate e ulteriormente integrate nei nostri attuali processi di auditing e altri processi attinenti (in linea con la convenzione ILO 190)	●	2023
Creazione di partnership e aumento della sensibilizzazione				
» Iniziative e sensibilizzazione a livello di comunità	» Sensibilizzazione » Collaborazione con i partner	» Obiettivo: Rafforzare i criteri che riguardano la parità di genere nell'ambito degli standard sociali » Misura: Tematiche e conoscenze acquisite relative al genere sono discusse e condivise con le organizzazioni che definiscono gli standard	●	Su base continua
Monitoraggio dei progressi compiuti e diffusione pubblica delle informazioni				
» Parità di genere sul luogo di lavoro	» Trasparenza	» Obiettivo: Trasparenza e condivisione delle conoscenze sull'introduzione su base sperimentale dei meccanismi di segnalazione. Ciò include, ad esempio: come è possibile contrastare le barriere esistenti per le donne, la funzionalità dei meccanismi di segnalazione, l'inclusione delle organizzazioni per i diritti delle donne, la fornitura di rimedi, le relative sfide e le conoscenze acquisite in considerazione dei criteri di qualità degli UNGP » Misura: Le conoscenze acquisite grazie ai progetti pilota sui meccanismi di segnalazione relativi al genere condotti con i partner sono pubblicate esternamente	●	Primi risultati: 2022
» Misurazione e reporting	» Trasparenza	» Obiettivo: Trasparenza dei dati (comparabilità nel tempo) » Misura: Dati relativi al genere da un minimo di tre catene di approvvigionamento ad alta priorità (incluse le conoscenze acquisite e le sfide) sono pubblicati esternamente	●	Primi risultati: 2023

1. Corrisponde al relativo Women Empowerment Principle

2. Spiegazione delle categorie: **Trasparenza:** raccogliere dati specifici sul genere e/o rendere visibile l'ineguaglianza di genere; **Posizione dell'azienda:** assumere una posizione forte sulla parità di genere; **Sensibilizzazione:** aumentare la sensibilizzazione (interna ed esterna) sulla parità di genere; **Collaborazione con i partner:** trovare partner con cui collaborare sulla parità di genere e sul consolidamento della situazione delle donne per aumentare l'impatto; **Progetto in loco e Capacity building:** attuare progetti pilota che migliorino la situazione di donne e ragazze, raccogliere conoscenze e misurare l'efficacia



Scopri di più sull'area di interesse di ALDI: **Diritti umani**



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.