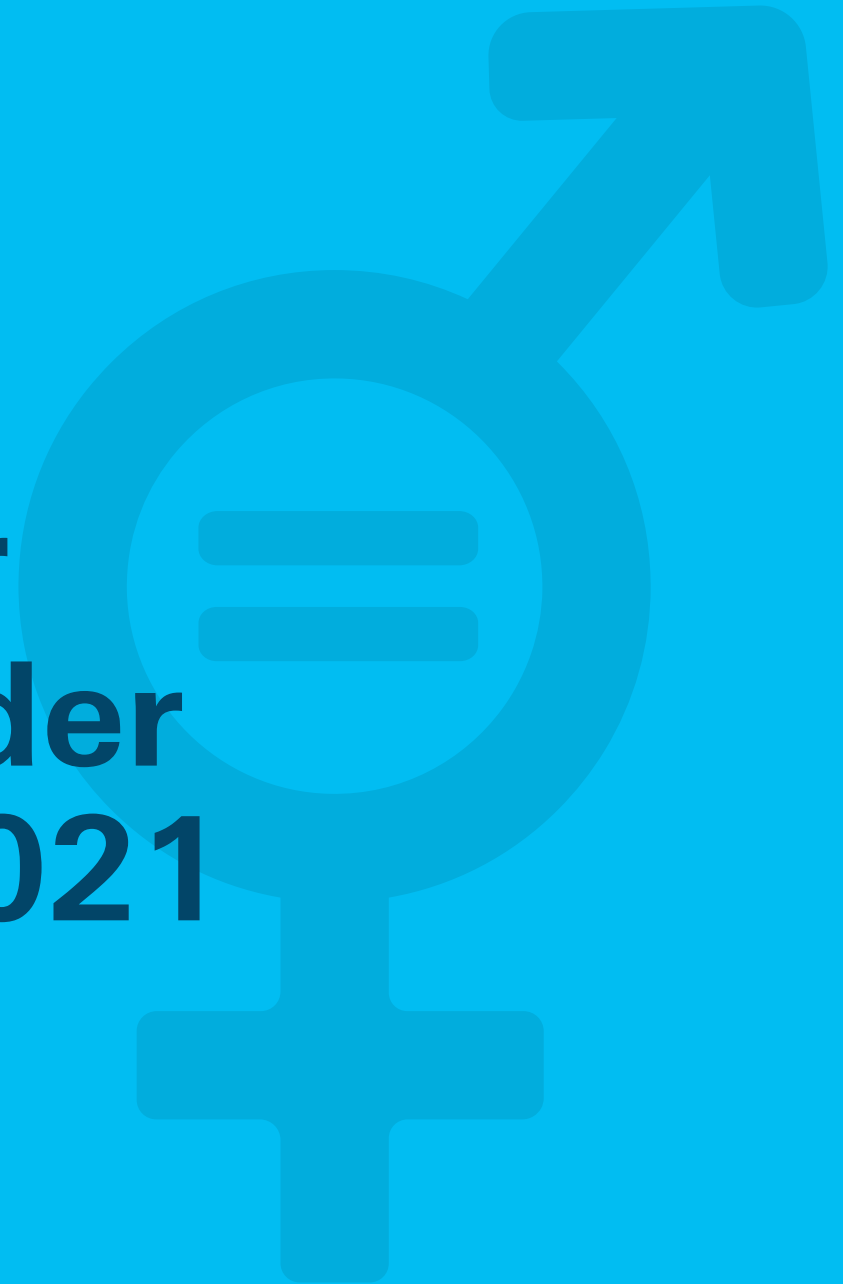




Aktionsplan zur Gleichstellung der Geschlechter 2021



Der Aktionsplan zur Gleichstellung der Geschlechter ergänzt unsere „Internationale Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter entlang der ALDI Lieferketten“. Der Aktionsplan enthält fest definierte Maßnahmen und zeitlich festgelegte Ziele, um die Grundsätze der Richtlinie in die Praxis umzusetzen und geschlechtsspezifische Ansätze besser in unsere Aktivitäten und Strukturen zu integrieren.

Die Maßnahmen und Ziele wurden mit verschiedenen Akteurinnen und Akteuren entlang unserer Lieferketten entwickelt und abgestimmt. Um unsere Fortschritte besser nachverfolgen zu können, haben wir unsere Maßnahmen an den sieben „Women’s Empowerment Principles“ von UN Women sowie an unseren eigenen Handlungskategorien ausgerichtet.

Dieser Aktionsplan wird regelmäßig aktualisiert, um unsere Fortschritte und neue Handlungsbereiche auf der Grundlage von Analysen und Erkenntnissen aus unserer laufenden Arbeit widerzuspiegeln. Auf dieser Grundlage werden wir unsere Maßnahmen anpassen, sofern dies notwendig und sinnvoll ist.

Grundsatz ¹	Kategorie ²	Maßnahmen	Ziele	Status	Zeitplan
Gleichstellung der Geschlechter auf Unternehmensebene					
Gleichstellungsfreundliche Führungskultur	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Positionierung des Unternehmens ▪ Sensibilisierung 	Teilnahme am WEPs-Activator-Programm von UN Women	Interner Kompetenzaufbau	Abgeschlossen	2020-2021
Gleichstellungsfreundliche Führungskultur	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Positionierung des Unternehmens ▪ Sensibilisierung 	Die Dokumentation des WEPs-Activator-Programms wird relevanten internen Stakeholdern zur Verfügung gestellt	Interner Kompetenzaufbau	In Bearbeitung	2022
Bewertung potenzieller negativer Auswirkungen und Erhöhung der Lieferkettentransparenz					
Messung und Berichterstattung	Transparenz	Verstärkte Integration geschlechtsspezifischer Risiken in unsere nachhaltigkeitsbezogene Risikoanalyse	Offenlegung von Non-Food und Food Lieferketten in denen ein hohes Risiko für geschlechtsspezifische Diskriminierung besteht	Fortlaufend	Fortlaufend
Messung und Berichterstattung	Transparenz	Sammlung und Auswertung geschlechtsspezifischer Daten aus mindestens drei Lieferketten mit hoher Priorität (Produktions-/ Betriebsebene)	Stärkung des Verständnisses unserer Lieferketten, einschließlich Informationen über den Anteil an Frauen und deren Beschäftigungspositionen sowie etwaige Lohngefälle zwischen Frauen und Männern	In Bearbeitung	2022

¹ Ausrichtung am jeweiligen Women’s Empowerment Principle (übersetzt und gekürzt auf Grundlage der offiziellen UN Women’s Empowerment Principles)

² Erklärung der Kategorien:

Transparenz: Sammlung geschlechtsbezogener Daten und/oder Aufdeckung von Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern

Positionierung des Unternehmens: Einnehmen eines festen Standpunkts bezüglich der Gleichstellung der Geschlechter

Sensibilisierung: Das Bewusstsein für das Thema „Gleichstellung der Geschlechter“ stärken (auf interner und externer Ebene)

Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen: Suche nach Partnern für eine Zusammenarbeit im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter und der Stärkung der Rolle der Frau

Projekte vor Ort und Kompetenzaufbau: Durchführung von Pilotprojekten zur Stärkung der Rolle von Frauen und Mädchen, Sammlung von Erkenntnissen und Messung der Wirksamkeit der Maßnahmen

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Messung und Berichterstattung ▪ Entwicklung von Unternehmen und Lieferketten 	Transparenz	Einbindung geschlechtsspezifischer Aspekte in unsere Projekte zu existenzsichernden Löhnen und Einkommen	Entwicklung eines Verständnisses und einer Herangehensweise an das Thema „Niedriglöhne“, um diese mit den Benchmarks für existenzsichernde Löhne in drei Food-Lieferketten in Einklang zu bringen sowie Offenlegung der Ergebnisse	In Bearbeitung	2022
Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz	Transparenz	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erstellung und Veröffentlichung von Aktionsplänen im Rahmen unserer Human Rights Impact Assessments (HRIA), die sofern notwendig die spezifischen Bedürfnisse von Frauen adressieren ▪ Zusammenarbeit mit Frauenrechtsorganisationen zur Überprüfung der Aktionspläne (sofern angebracht) 	Stärkung des Verständnisses für geschlechtsspezifische Risiken und ihre jeweiligen Ursachen sowie für ALDIs möglichen Einfluss auf die Achtung der Menschenrechte auf Basis der HRIA	Fortlaufend	Fortlaufend
Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz	Transparenz	Beschwerdemechanismen werden in ausgewählten, priorisierten Lieferketten pilotiert und unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Anforderungen bewertet	Erkenntnisse zu geschlechtergerechten Beschwerdemechanismen auf Grundlage von Pilotprojekten	In Bearbeitung	2025
Maßnahmen zur Prävention und Schadensbegrenzung					
Entwicklung von Unternehmen und Lieferketten	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Positionierung des Unternehmens ▪ Sensibilisierung 	Unterstützung geschlechtssensibler Beschaffungsmethoden durch den Einkauf bei von Frauen geführten Unternehmen sowie Unternehmen die sich für die Gleichstellung der Geschlechter einsetzen	Erhöhung des Einkaufsvolumens bei von Frauen geführten Kooperativen oder Unternehmen bzw. Kooperativen und Unternehmen, die die Bildung von Frauen und Mädchen in besonderem Maße unterstützen	Fortlaufend	Fortlaufend
Entwicklung von Unternehmen und Lieferketten	Sensibilisierung	Bereitstellung von Richtlinien für Lieferanten, um angemessene und ausreichende geschlechtsspezifische Arbeitsschutzbestimmungen und -maßnahmen zu gewährleisten	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unterstützung von Lieferanten bei der Einführung geeigneter geschlechtsspezifischer Maßnahmen ▪ Stärkung des Zugangs von Frauen zu Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Vertretungen 	In Bearbeitung	2022

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz ▪ Entwicklung von Unternehmen und Lieferketten 	Sensibilisierung	Kriterien für die Gleichstellung der Geschlechter sind Bestandteil der Lieferantenbewertung innerhalb des CRSE-Programms (Corporate Responsibility Supplier Evaluation) von ALDI	Bewertung der Aktivitäten von Lieferanten in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter	In Bearbeitung	2022
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz ▪ Gesundheit und Arbeitssicherheit ▪ Förderung der Aus- und Weiterbildung von Frauen 	Projekte vor Ort und Kompetenzaufbau	ALDI Industry Sustainability Project (AISP): <ul style="list-style-type: none"> ▪ Integration von Schulungen, die auf die Bedürfnisse von Arbeiterinnen zugeschnitten sind (Stärkung der Rolle der Frau, Arbeitsschutz) ▪ Aufbau von Kinderbetreuungseinrichtungen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Weiterbildung weiblicher Arbeitskräfte in Produktionsstätten ▪ Einrichtung von Kinderbetreuungseinrichtungen in den betroffenen Gemeinden 	In Bearbeitung	Beginn: 2021
Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz	Projekte vor Ort und Kompetenzaufbau	Arbeit an der Beseitigung von Gehaltsunterschieden zwischen den Geschlechtern (sofern identifizierbar) entlang unserer Lieferketten mit hoher Priorität	Erzielung von Fortschritten bei der Beseitigung von Gehaltsunterschieden zwischen den Geschlechtern in mindestens drei Hochrisiko-Lieferketten	In Bearbeitung	2026
Gesundheit und Arbeitssicherheit	Projekte vor Ort und Kompetenzaufbau	Prüfung von Richtlinien zum Thema geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung sowie fortlaufende Integration in unsere bestehenden Audits sowie in weitere relevante Prozesse (im Einklang mit dem ILO-Übereinkommen 190)	Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung durch Stärkung der Mechanismen zur Erkennung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung an unseren Produktionsstandorten	In Bearbeitung	2023
Aufbau von Partnerschaften und Bewusstseinssteigerung					
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitsschutz ▪ Gemeinschaftliche Initiativen und Lobbyarbeit 	Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen	Teilnahme an der Arbeitsgruppe zum Thema geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung des Bündnisses für nachhaltige Textilien	Austausch von Erfahrungen und Kompetenzaufbau	Fortlaufend	Fortlaufend
Gemeinschaftliche Initiativen und Lobbyarbeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilisierung ▪ Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen 	Austausch zu geschlechtsspezifischen Themen und Erfahrungen mit standardgebenden Organisationen	Stärkung der Kriterien zur Gleichstellung der Geschlechter im Rahmen von Sozialstandardsystemen	Fortlaufend	Fortlaufend

Nachverfolgung unserer Fortschritte und öffentliche Berichterstattung

Messung und Berichterstattung	Transparenz	Veröffentlichung geschlechtsspezifischer Daten aus mindestens drei unserer Lieferketten mit hoher Priorität (einschließlich Erkenntnisse und Herausforderungen)	Datentransparenz (Vergleichbarkeit mit zeitlicher Entwicklung)	In Bearbeitung	Erste Ergebnisse: 2022
Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz	Transparenz	Veröffentlichung von Erkenntnissen aus Pilotprojekten zu geschlechtsspezifischen Beschwerdemechanismen, die wir in Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern durchführen	Transparenz und Wissensaustausch über die getesteten Beschwerdemechanismen. Diese beinhalten beispielsweise: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Möglichkeiten zur Beseitigung von Hindernissen für Frauen ▪ Funktionsweise der Beschwerdemechanismen ▪ Einbindung von Frauenrechtsorganisationen ▪ Bereitstellung von Abhilfemaßnahmen ▪ Herausforderungen und Erkenntnisse, auch unter Berücksichtigung der Qualitätskriterien des UNGP 	In Bearbeitung	Erste Ergebnisse: 2022

Sofern dieses Dokument mehrsprachig ausgefertigt wird, dient die deutsche Fassung lediglich dem besseren Verständnis; bei Widersprüchen zwischen der deutschen und der englischen Fassung ist die englische Fassung maßgeblich.

Veröffentlicht durch:

ALDI Einkauf SE & Co. oHG
Eckenbergstraße 16A
45307 Essen

Erste Version: 11/2021

© ALDI Einkauf SE & Co. oHG | 2021

Kontakt:

Corporate Responsibility / Quality Assurance International (CROAi)
cr@aldi-nord.de, crqai-scr@aldi-nord.de

