



Internationale Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter entlang der ALDI Lieferketten



November 2021

EINLEITUNG

Als international agierende Unternehmensgruppe ist sich ALDI¹ seiner Verantwortung bewusst, die Menschenrechte in Übereinstimmung mit den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGPs) zu respektieren. Dies haben wir auch in unserer Internationalen Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte festgelegt. Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein grundlegendes Menschenrecht und Menschen jedweden Geschlechts sollten die gleichen Rechte und Zugang zu den gleichen Ressourcen und Möglichkeiten haben. Als Einzelhandelsunternehmen verstehen wir bei ALDI, dass bestimmten Menschenrechten in diesem Kontext eine besondere Bedeutung zukommt. Dazu gehören unter anderem: Gesundheit und Sicherheit, Vereinigungsfreiheit, das Recht auf gerechte Entlohnung und die Verbote von Diskriminierung, Menschenhandel, Kinderarbeit und Zwangsarbeit. ALDI ist sich der Tatsache bewusst und erkennt an, dass Frauen und Mädchen zu den am stärksten von Menschenrechtsverletzungen Betroffenen gehören und dass sie weltweit noch immer diskriminiert und benachteiligt werden.

Die Herausforderungen, mit denen Frauen entlang der Lieferketten konfrontiert sind, können sich von den Diskriminierungsformen unterscheiden, die im eigenen Geschäftsbereich eines Einzelhändlers auftreten können. Um der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern entgegenzuwirken und die Arbeitsbedingungen für Frauen zu verbessern, streben wir bei ALDI die Gleichstellung der Geschlechter entlang unserer Lieferketten an, wo sie geschwächt oder gefährdet ist. Im Rahmen unserer eigenen Geschäftstätigkeit setzen wir uns ebenfalls für die Gleichstellung der Geschlechter und Chancengleichheit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Bewerberinnen und Bewerber ein. ALDI legt größten Wert auf Vielfalt und agiert nach der Maxime, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Bewerberinnen und Bewerber fair und respektvoll zu behandeln. Wir diskriminieren niemanden und stellen sicher, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben sowie als Individuen gleich behandelt werden, unabhängig von Faktoren wie Alter, soziales oder biologisches Geschlecht, Behinderung, Hautfarbe, Nationalität, ethnische oder nationale Herkunft, sexuelle Orientierung, Familienstand oder Lebenspartnerschaft, Teilzeit- oder befristetem Arbeitsverhältnis, Schwangerschaft oder Mutterschaft, Religion oder Weltanschauung.

ALDI hat die „Internationale Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter entlang der ALDI Lieferketten“ (im Folgenden „Richtlinie“ genannt) in Anlehnung an die folgenden Standards entwickelt:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen
- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte („UN Guiding Principles on Business and Human Rights“, UNGP)
- ILO-Übereinkommen Nr. 100: Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, 1951
- ILO-Übereinkommen Nr. 111: Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958
- ILO-Übereinkommen Nr. 156: Übereinkommen über die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer: Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1975
- ILO-Übereinkommen Nr. 183: Übereinkommen über den Mutterschutz, 2000
- ILO-Übereinkommen Nr. 190: Übereinkommen über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, 2019

¹ ALDI bezieht sich auf die Unternehmensgruppe ALDI Nord (im Folgenden „ALDI Nord“ genannt) sowie die Unternehmensgruppe ALDI SÜD (im Folgenden auch „ALDI SÜD“ genannt) zusammen. Diese zwei Unternehmensgruppen sind rechtlich selbstständige Gruppen von Gesellschaften, die jeweils unter der Marke „ALDI“ Einzelhandel betreiben. Die vorliegende „Internationale Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter entlang der ALDI Lieferketten“ steht jeweils auf den Websites von ALDI SÜD und ALDI Nord zur Verfügung.

UNSER ANSATZ

Geltungsbereich

Unser Verständnis

Diese Richtlinie konzentriert sich speziell auf Frauen entlang der Lieferketten, da sie eine besonders gefährdete Gruppe darstellen, die traditionell zu wenig beachtet wurde. Wir sind davon überzeugt, dass wir durch die Bewältigung der Herausforderungen, mit denen Frauen entlang der Lieferketten konfrontiert sind, und durch die Unterstützung der Gleichstellung der Geschlechter insgesamt eine größere Vielfalt fördern und sicherere sowie inklusive Lieferketten unterstützen können.

Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein Zustand, in dem niemand aufgrund seines bzw. ihres sozialen oder biologischen Geschlechts oder seiner bzw. ihrer Geschlechtsidentität diskriminiert oder benachteiligt wird und in dem alle Menschen gleichen Zugang zu den Grundrechten haben. Die Ursachen für die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern sind oft systemisch und komplex. Die Mehrzahl dieser Probleme ist historisch in patriarchalischen Strukturen und einer hierarchischen Machtverteilung verwurzelt und wird durch gesellschaftliche, kulturelle, wirtschaftliche, politische oder religiöse Normen und Umstände gefestigt. Dies kann zu einer Einstellung führen, wonach Frauen und ihre Arbeit als minderwertig betrachtet werden. Wir sind uns der Rolle bewusst, die Frauen in der Gesellschaft und in der Wirtschaft spielen, und berücksichtigen dabei die Doppelbelastung durch bezahlte Arbeit sowie unbezahlten Betreuungs- und Haushaltspflichten. Wir beziehen auch das Konzept der Intersektionalität in unsere Überlegungen und unser Handeln ein. Intersektionalität bedeutet in diesem Fall, dass sich die Diskriminierung von Frauen mit anderen Formen der Diskriminierung überschneiden kann, wie etwa aufgrund ethnischer Herkunft, gesellschaftlicher Schicht, sexueller Orientierung, Migrationshintergrund, Status als Saisonarbeiterinnen, Zugehörigkeit zu einer indigenen Gemeinschaft und körperlichen Einschränkungen. Diese Überschneidungen können sich darauf auswirken, wie stark Arbeiterinnen gefährdet sind.

Definitionen für wichtige Begriffe und Konzepte:

Der Begriff **soziales Geschlecht** bezieht sich auf die Rollen, Verhaltensweisen, Tätigkeiten und Eigenschaften, die eine bestimmte Gesellschaft zu einer bestimmten Zeit für Männer und Frauen als angemessen erachtet. Neben den sozialen Eigenschaften und Möglichkeiten, die Männern beziehungsweise Frauen zugeschrieben werden, und den Beziehungen zwischen Frauen und Männern sowie Mädchen und Jungen bezieht sich das soziale Geschlecht auch auf die Beziehungen von Frauen untereinander sowie Männern untereinander. Diese Eigenschaften, Möglichkeiten und Beziehungen sind sozial konstruiert und werden durch Sozialisationsprozesse erlernt. Sie sind kontext- bzw. zeitspezifisch und veränderbar. Das soziale Geschlecht bestimmt, was von einer Frau oder einem Mann in einem bestimmten Kontext erwartet wird, ihnen erlaubt ist oder an ihnen geschätzt wird. In den meisten Gesellschaften gibt es Unterschiede und Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern in Bezug auf die zugewiesenen Aufgaben, die ausgeübten Tätigkeiten, den Zugang zu und die Kontrolle über Ressourcen sowie die Entscheidungsmöglichkeiten. Das soziale Geschlecht ist Teil des breiteren soziokulturellen Kontexts, wie auch andere wichtige Kriterien für die soziokulturelle Analyse, namentlich gesellschaftliche Schicht, Armutsniveau, ethnische Gruppe, sexuelle Orientierung und Alter usw.

Gleichstellung der Geschlechter (Gleichstellung von Frauen und Männern): Dieser Begriff bezieht sich auf die gleichen Rechte, Pflichten und Möglichkeiten von Frauen und Männern sowie Mädchen und Jungen. Gleichstellung bedeutet nicht, dass Frauen und Männer identisch werden, sondern dass die Rechte, Pflichten und Möglichkeiten von Frauen und Männern nicht davon abhängen, ob sie als Mann oder Frau geboren wurden. Die Gleichstellung der Geschlechter setzt voraus, dass die Interessen, Bedürfnisse und Prioritäten sowohl von Frauen als auch von Männern berücksichtigt werden, wobei die Vielfalt der verschiedenen Gruppen von Frauen und Männern anerkannt wird. Die Gleichstellung der Geschlechter ist kein Frauenthema, sondern betrifft sowohl Männer als auch Frauen und sollte beide Gruppen vollständig einbeziehen. Die Gleichstellung der Geschlechter wird sowohl als Menschenrechtsfrage als auch als Voraussetzung und Indikator für eine nachhaltige, auf den Menschen ausgerichtete Entwicklung angesehen.

Geschlechtergerechtigkeit: Der Prozess fairen Verhaltens gegenüber Männern und Frauen, Jungen und Mädchen, und vor allem die Gleichheit der Ergebnisse und Resultate. Geschlechtergerechtigkeit kann den Einsatz von zeitlich befristeten Sondermaßnahmen beinhalten, um historische oder systembedingte Voreingenommenheit oder Diskriminierung zu kompensieren. Es handelt sich um eine faire Ungleichbehandlung, die eine Voreingenommenheit oder Benachteiligung aufgrund von Geschlechterrollen bzw. -normen oder Unterschieden zwischen den Geschlechtern positiv ausgleicht. Geschlechtergerechtigkeit sorgt dafür, dass Frauen und Männer, Mädchen und Jungen die gleichen Chancen haben, nicht nur am Startpunkt, sondern auch beim Erreichen der Ziellinie. Es geht um die faire und gerechte Behandlung beider Geschlechter, welche die unterschiedlichen Bedürfnisse von Männern und Frauen, kulturelle Barrieren sowie (frühere) Diskriminierung der jeweiligen Gruppe berücksichtigt.

Der Begriff **Geschlechtsidentität** bezieht sich auf die angeborene, tief empfundene innere und individuelle Erfahrung des Geschlechts einer Person, die mit der Physiologie oder dem bei der Geburt zugeschriebenen Geschlecht übereinstimmen kann oder auch nicht. Sie umfasst sowohl die persönliche Wahrnehmung des eigenen Körpers, die, wenn frei gewählt, eine Veränderung des Aussehens oder der Funktion des Körpers durch medizinische, chirurgische oder andere Mittel beinhalten kann, als auch andere Ausdrucksformen des sozialen Geschlechts, einschließlich Kleidung, Sprache und Angewohnheiten.

*Übersetzt auf Grundlage der folgenden Quellen, abgerufen 10/2021: Soziales Geschlecht, Gleichstellung der Geschlechter, Geschlechtsidentität: Gender Equality Glossary von UN Women
Geschlechtergerechtigkeit: Gender Equality: Glossary of terms and concepts von Unicef*

Wir erkennen an, dass es unterschiedliche Geschlechtsidentitäten gibt und dass mögliche Diskriminierungen noch immer tief verwurzelt und weit verbreitet sind. Wir sind davon überzeugt, dass es wichtig ist, die Einzigartigkeit der Menschen zu verstehen, zu respektieren und wertzuschätzen. Jede Arbeitnehmerin sowie jeder Arbeitnehmer hat, unabhängig von ihrer bzw. seiner Geschlechtsidentität, ein Recht auf einen sicheren, diskriminierungsfreien Arbeitsplatz. Wir haben uns dem Ziel verschrieben, eine inklusive Kultur aufzubauen, die Vielfalt in all ihren Formen schätzt. Unser Kernwert „Verantwortung“ gewährleistet, dass wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Kundinnen und Kunden sowie Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner fair behandeln. Als global agierende Einzelhändler sind wir bestrebt, die Bedürfnisse der Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, zu vertreten und zu erfüllen.

Unsere Anforderungen

ALDI verpflichtet sich, Maßnahmen zu ergreifen, welche die in dieser Richtlinie dargelegten Grundsätze respektieren und erfüllen. Wir verlangen von allen unseren Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern sicherzustellen, dass im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeiten und ihrer Aktivitäten keine geschlechtsspezifische Gewalt oder irgendeine Art von geschlechtsspezifischer Diskriminierung stattfindet. Wir ermutigen alle unsere Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner sowie weitere Lieferantinnen und Lieferanten, diese Grundsätze ebenfalls zu erfüllen und auf die Gleichstellung der Geschlechter hinzuwirken, indem sie für angemessene Richtlinien und Prozesse sorgen, die den einzelnen Geschlechtern Rechnung tragen. Zu den „weiteren Lieferantinnen und Lieferanten“ zählen alle Unterlieferantinnen und Unterlieferanten sowie Produktionsstätten² ebenso wie die für die Lieferketten und Geschäftsprozesse von ALDI relevanten Unternehmen im Dienstleistungs-, Auftragsnehmer- sowie Unterauftragsnehmerbereich.

Grundsätze

Wir sind uns darüber im Klaren, dass wir nicht alle Herausforderungen und Ursachen im Zusammenhang mit der Gleichstellung der Geschlechter zeitgleich angehen können, und dass wir sie auch nicht allein wirksam adressieren können. Wir verfolgen einen kooperativen und risikobasierten Ansatz entlang unserer Lieferketten, um unsere Aktivitäten zu priorisieren. Die folgenden Grundsätze dienen uns als Wegweiser für Verbesserungen und erläutern gleichzeitig die spezifischen Aspekte und Ursachen der Diskriminierung, der Frauen noch immer ausgesetzt sind. Wir sind uns der Tatsache bewusst, dass diese Herausforderungen je nach Sektor, Land und in Abhängigkeit von weiteren spezifischen Faktoren unterschiedlich sein können.

Gewährleistung einer diskriminierungsfreien Umgebung und gleicher Entlohnung

Frauen können bei der Beschäftigung und Entlohnung mit einer Vielzahl von Nachteilen konfrontiert sein. Es besteht die Gefahr, dass Frauen bei wirtschaftlichen Entscheidungen auf Haushaltsebene benachteiligt werden, dass sie bei gleicher Arbeit schlechter bezahlt werden als Männer (auch als geschlechtsspezifisches Lohngefälle oder „Gender Pay Gap“ bezeichnet) oder auf informelle, Gelegenheits- oder Akkordarbeit beschränkt sind. Dies wird noch verschärft, wenn Frauen nur begrenzten Zugang zu Ausbildungs- und Förderprogrammen haben und in Management- oder Führungspositionen unterrepräsentiert sind. Es besteht die Gefahr, dass auch der Familienstand von Frauen oder die Möglichkeit einer Schwangerschaft ein zusätzlicher Grund für die Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt sein können. In der Landwirtschaft bleibt ein Großteil der von Frauen geleisteten Arbeit in kleinen sowie Familienbetrieben unsichtbar.

Das soziale oder biologische Geschlecht, der Familienstand oder Schwangerschaft dürfen nicht zu Nachteilen bei Einstellung, Beschäftigung, Ausbildung, Beförderung und Entlohnung führen.

² Produktionsstätten: Eine „Produktionsstätte“ ist definiert als jeder Ort, an dem von ALDI angebotene Artikel hergestellt oder angebaut werden. Hierzu gehören unter anderem Food- bzw. Non-Food-Artikel herstellende Produktionsstätten, Landwirtschaftsbetriebe, Plantagen und Fischereifahrzeuge.

Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen

Es besteht die Gefahr, dass Frauen und Mädchen bei der Einstellung, Wiederbeschäftigung oder während ihrer alltäglichen Lohnarbeit geschlechtsspezifischer Gewalt³, Missbrauch oder Belästigung ausgesetzt sind. Eine der Hauptursachen ist das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern in Management- oder Führungspositionen, das zu ungleichen Machtstrukturen und wirtschaftlicher Abhängigkeit führen kann. Frauen sprechen möglicherweise nicht über geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung oder zeigen sie nicht an, weil sie Angst haben, ihre Situation zu verschlimmern oder, weil sie ihre Rechte nicht kennen. Das macht es schwierig, das Ausmaß des Problems zu verstehen und es angemessen zu adressieren.

Niemand sollte am Arbeitsplatz Gewalt und Drohungen ausgesetzt sein und Arbeitgeberinnen sowie Arbeitgeber sollten über Systeme verfügen, die diese Probleme beheben, wann immer sie auftreten, um die Opfer zu unterstützen und die Täter zur Verantwortung zu ziehen.

Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Besonderer Schutz während der Schwangerschaft und Stillzeit sowie angemessene Hygienebedingungen sind von zentraler Bedeutung für die Gesundheit von Frauen und Mädchen. Es besteht die Gefahr, dass diese Standards nicht immer gewährleistet werden und schwangere Frauen keinen Zugang zu Mutterschaftsleistungen und Kinderbetreuung haben.

Ein angemessener Arbeits- und Gesundheitsschutz, unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Bedürfnisse, sollte an jedem Produktionsstandort gewährleistet sein.

Unterstützung von Frauen bei dem Zugang zu Ressourcen sowie dabei, ihren Stimmen Gehör zu verschaffen

Da Frauen im informellen Sektor, einschließlich unter Heimarbeitenden, Saisonarbeitenden und Teilzeitbeschäftigten überproportional häufig vertreten sind, hat dies Auswirkungen auf ihren Zugang zu Vertretungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Weitere Faktoren, die es Frauen erschweren, sich in Gewerkschaften sowie Vertretungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu engagieren, sind Zeitmangel aufgrund der Doppelbelastung durch bezahlte Arbeit und unbezahlte Betreuungsarbeit sowie gesellschaftliche Geschlechternormen.

Jede und jeder sollte sich ihrer bzw. seiner Rechte und Pflichten bewusst sein und in der Lage sein, diese Rechte sowie ihre bzw. seine individuellen und kollektiven Interessen durch Vereinigungsfreiheit zu vertreten. Der Zugang zu Beschwerde-mechanismen ist ein wesentlicher Aspekt, damit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegen Menschenrechtsverletzungen vorgehen können.

Wir sehen es als unsere Verantwortung an, unseren Teil dazu beizutragen, Chancengleichheit und Zugang zu Arbeitsplätzen mit sozialer Sicherheit und fairen Löhnen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu gewährleisten. Wir dulden keine geschlechtsspezifische oder andere Form von Diskriminierung, Gewalt oder Belästigung entlang unserer Lieferketten. Wir verlangen, dass die Gesundheit und Sicherheit von Frauen sowie allen anderen Arbeitnehmern an jedem Produktionsstandort gewährleistet ist.

³ Nach dem ILO-Übereinkommen 190 bedeutet geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung „Gewalt und Belästigung, die gegen Personen aufgrund ihres Geschlechts gerichtet sind oder von denen Personen eines bestimmten biologischen oder sozialen Geschlechts unverhältnismäßig stark betroffen sind, und umfasst auch sexuelle Belästigung.“ Geschlechtsspezifische Gewalt hat viele verschiedene Formen wie körperliche oder sexuelle Gewalt, emotionale und psychologische Gewalt, sexuelle Nötigung, unerwünschte sexuelle Aufmerksamkeit und geschlechtsspezifische Belästigung

UNSERE UMSETZUNG

Um unserer Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte gerecht zu werden, haben wir einen Prozess zur Umsetzung unserer Sorgfaltspflicht eingeführt, der uns dabei hilft, Menschenrechtsrisiken, einschließlich geschlechtsspezifischer Risiken, zu erkennen, und der die Entwicklung von Präventiv- und Abhilfemaßnahmen unterstützt, wo dies erforderlich ist. Wir aktualisieren unsere Maßnahmen regelmäßig in unserem Aktionsplan zur Gleichstellung der Geschlechter. Wir werden Aspekte der Gleichstellung der Geschlechter vertiefend in unsere Prozesse zur Umsetzung unserer Sorgfaltspflicht einbeziehen und unsere Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner dazu ermutigen, dies ebenfalls zu tun.

Gleichstellung der Geschlechter auf Unternehmensebene

Um unser Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter zu unterstreichen, ist die Unternehmensgruppe ALDI Nord Unterzeichner der „United Nations (UN) Women’s Empowerment Principles Initiative“ (Initiative der Vereinten Nationen (UN) zur Stärkung der Rolle der Frau), einer gemeinsamen Initiative von UN Women und des UN Global Compact. Diese Unterschrift bedeutet eine klare Positionierung des Unternehmens für die Gleichstellung der Geschlechter.

Bewertung potenzieller negativer Auswirkungen und Erhöhung der Transparenz entlang unserer Lieferketten

Transparenz ist der Schlüssel für das Verständnis der zugrundeliegenden sozioökonomischen Dynamik, die zu ungleichen Geschlechterverhältnissen beiträgt. Darauf aufbauend können Maßnahmen, die Ungleichheit, Diskriminierung und Gewalt entgegenwirken implementiert werden. ALDI verpflichtet sich, regelmäßig Risikoanalysen durchzuführen, die unter anderem geschlechtsspezifische Diskriminierung einschließen. Wir bemühen uns, zusätzliche geschlechtsspezifische Daten zu erheben, um die Demographie der

Arbeiterinnen und Arbeiter, ihre beruflichen Positionen, das Lohngefälle und den Zugang zu Tarifverhandlungen auf den verschiedenen Ebenen entlang unserer Lieferketten zu verstehen. Wir führen sogenannte Human Rights Impact Assessments durch und veröffentlichen die Ergebnisse, die auch eine Bewertung der Auswirkungen von ALDIs Geschäftstätigkeit auf Arbeiterinnen beinhalten. Dies wird uns helfen, ein besseres Verständnis davon zu erlangen, wie Unternehmen und ihre Einkaufspraktiken zur Geschlechterdynamik entlang globaler Lieferketten beitragen oder diese beeinflussen. Auf der Grundlage bereits durchgeführter Risikoanalysen und vorhandener Erkenntnisse aus gesammelten Daten werden wir Prioritäten setzen und gezielt Maßnahmen umsetzen.

Maßnahmen zur Prävention und Abhilfe

Im Rahmen unserer Sorgfaltspflicht werden wir uns bemühen, geschlechtsspezifische Diskriminierung und Gewalt zu verhindern sowie diese Risiken und negativen Auswirkungen so weit wie möglich abzuschwächen, z. B. durch Schulungen und die Durchführung von Pilotprojekten vor Ort. Wir sind bestrebt, bei Verstößen, die bereits entlang unserer Lieferketten aufgetreten sind, Abhilfe- und Wiedergutmachungsmaßnahmen einzuleiten.

Wir erkennen an, dass Beschwerdemechanismen ein geeignetes Mittel sind, um nachteilige Auswirkungen frühzeitig zu erkennen, und dass sie eine zentrale Rolle spielen, wenn es um geschlechtsspezifische Themen geht. Wir sind bestrebt, die Gleichstellung der Geschlechter in Vertretungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entlang unserer Lieferketten und die Einführung sicherer, wirksamer und geschlechtsspezifischer Beschwerdemechanismen zu unterstützen. Wir planen die Entwicklung von Konzepten für Pilotprojekte, die den sicheren und effektiven Zugang zu Beschwerdemechanismen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

verbessern. Diese Projekte werden sich an den UNGP-Qualitätskriterien orientieren und geschlechtsspezifische Bedürfnisse berücksichtigen. Die im Rahmen dieser Pilotprojekte gewonnenen Erkenntnisse werden als Vorlage für weitere Maßnahmen dienen.

Aufbau von Partnerschaften und Sensibilisierung

Viele der Ursachen für die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern lassen sich nur schwer von einzelnen Akteurinnen und Akteuren adressieren. Daher sind Zusammenarbeit und Partnerschaften entscheidend für einen Wandel. Wir wollen unsere Beteiligung an Multi-Stakeholder-Initiativen und unseren Dialog mit Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern, und Produzentinnen und Produzenten, Gewerkschaften, Frauenrechtsorganisationen sowie politischen Akteurinnen und Akteuren verstärken. Unser Ziel ist es, das Bewusstsein für die Gleichstellung der Geschlechter zu schärfen und dafür einzutreten. Wir werden Schulungen und Informationen für unsere Einkaufsteams, Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner ebenso wie die Verbraucherinnen und Verbraucher anbieten und gemeinsame Ansätze zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter unterstützen.

ALDI ermutigt seine Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner, geschlechtsspezifische Risiken entlang ihrer Lieferketten zu ermitteln und geeignete Präventions- und Unterstützungsmaßnahmen zu implementieren. Wir werden Leitfäden für die Umsetzung der in dieser Richtlinie dargelegten Grundsätze veröffentlichen. Wir werden E-Learning-Seminare durchführen, um detaillierte Informationen bereitzustellen, das Bewusstsein zu schärfen und unsere Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner bei der Einführung geeigneter und gerechter Verfahren und Managementsysteme zu unterstützen.

Überwachung der Fortschritte und öffentliche Berichterstattung

Wir werden die Wirksamkeit unserer Aktivitäten und Maßnahmen regelmäßig überprüfen und dabei nach Möglichkeit gezielte Kennzahlen (KPIs) verwenden. Da Transparenz und offene Kommunikation für unsere unternehmerische Sorgfaltspflicht und Rechenschaftspflicht von großer Bedeutung sind, beabsichtigen wir, regelmäßig und öffentlich über unsere Fortschritte und Erkenntnisse, sowie über unsere laufenden Projekte zu berichten.

SCHLUSSFOLGERUNG UND VERANTWORTLICHKEITEN

Die Gleichstellung der Geschlechter ist entscheidend für die Ermöglichung und Wahrung der Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dies ist ein langfristiger Prozess, der eine Konzentration auf die Herausforderungen und die Ursachen sowie die Zusammenarbeit unterschiedlicher Akteurinnen und Akteure erfordert.

Wir werden unseren Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter leisten und verpflichten uns dem Grundsatz der kontinuierlichen Verbesserung. Um erfolgreich zu sein und einen systemischen Wandel zu erreichen sowie hinderliche Denkweisen und patriarchalische Strukturen zu überwinden, müssen alle relevanten Akteurinnen und Akteure, einschließlich der Unternehmen, der Politik und der Stakeholder entlang der Lieferketten, zusammenarbeiten.

Wir erläutern unsere Maßnahmen, sowie Fortschritte und Erkenntnisse auf unseren [Websites zum Thema Menschenrechte](#) sowie unseren internationalen CR-Websites, um Transparenz zu schaffen und unserer Rechenschaftspflicht nachzukommen. Zudem werden wir die vorliegende Richtlinie regelmäßig überprüfen und aktualisieren.

Veröffentlicht durch:

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

Erste Version: 11/2021

Sofern diese Richtlinie 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.

© ALDI Einkauf SE & Co. oHG | 2021

Kontakt:

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