



POLICY PER LA PARITA' DI GENERE

INDICE DEI CONTENUTI

- 1. Introduzione e obiettivi della Policy**
- 2. Ambito di Applicazione**
- 3. Governance della Policy**
- 4. Principi e azioni in materia di Diversità, Equità ed Inclusione**
- 5. Obiettivi specifici e Kpi per la parità di genere**
- 6. Formazione e sensibilizzazione**
- 7. Segnalazioni di violazione e azioni disciplinari**

1. INTRODUZIONE E OBIETTIVI DELLA POLICY

Lidl Italia a socio unico S.r.l. (di seguito "Lidl") ha sviluppato una Policy per la Parità di Genere (di seguito Policy PdG) in maniera coerente rispetto ai principi contenuti nella "Policy sulla parità di trattamento e non violenza nell'ambiente di lavoro" e nel "Manuale per la parità di trattamento e non violenza nell'ambiente di lavoro" definiti dalla casa madre (Lidl Stiftung). Questi due documenti hanno l'obiettivo di promuovere il principio di parità di trattamento per tutti i collaboratori e vietare ogni forma di discriminazione e violenza nel contesto lavorativo, sul posto di lavoro e nell'ambiente di lavoro.

In aggiunta a quanto definito dalla casa madre, Lidl ha deciso di approvare una Policy specifica per la Parità di Genere, impegnandosi a promuovere un ambiente di lavoro diversificato ed equo dove le donne possano esprimere liberamente il proprio talento senza stereotipi e discriminazioni di genere.

A tal fine, la presente Policy si integra con il sistema documentale e procedurale dell'azienda denominato PWM (Prozess- und Wissensmanagement), che si sviluppa operativamente attraverso un database dove le procedure aziendali sono rappresentate mediante diagrammi di flusso, con testo. Tali diagrammi di flusso sono consultabili dalle collaboratrici e collaboratori nel Database ARIS, che ha lo scopo di semplificare il recupero delle informazioni necessarie all'operatività dei collaboratori e delle collaboratrici, rendere trasparenti le responsabilità e le competenze nei diversi processi aziendali; sfruttare sinergie a livello di Gruppo laddove eventuali scostamenti richiesti da un Paese possono essere utili anche per gli altri Paesi e organizzare le procedure aziendali sulla base delle attività dell'azienda. Il sistema PWM definisce tra gli altri i processi di selezione e assunzione, formazione, percorsi di sviluppo e mobilità interna basati sui principi della diversità, dell'equità e dell'inclusione.

La Policy PdG – in linea con la Policy internazionale – ha l'obiettivo di definire l'approccio di Lidl e le misure correlate per sostenere la diversità, garantire l'equità e promuovere l'inclusione di genere nel contesto italiano. La Policy PdG si ispira, rispetta e attua le leggi e disposizioni normative vigenti in Italia, in particolare tra gli altri gli articoli 3 e 37 della Costituzione Italiana, il D. Lgs. 198/06 - Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, e relativo aggiornamento (Legge 162/2021 - Modifiche al Codice delle Pari Opportunità) e il Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151) relativo alla promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei genitori lavoratori, anche dei genitori adottivi e affidatari.

Nel presente documento vengono definiti il campo di applicazione, il modo in cui Lidl garantisce l'impegno e il presidio rispetto alla parità di genere (Governance), le attività e gli strumenti per rendere questa Policy conosciuta, condivisa e applicata all'interno dell'azienda.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE

La Policy PdG si applica a tutte le persone che lavorano per o per conto di Lidl, incluse e inclusi candidate/ti, consulenti, fornitori, collaboratori e collaboratrici (assunti direttamente in Lidl o in somministrazione) e stagiste/i (di seguito "Persone soggette alla Policy"). Lidl si impegna a garantire che questa Policy sia ampiamente comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

Qualsiasi domanda sulla Policy può essere rivolta all'ufficio Personale & Sociale tramite l'indirizzo e-mail: sociale@lidl.it.

3. GOVERNANCE DELLA POLICY

La Policy PdG è approvata dal CdA di Lidl in coordinamento con il Comitato Guida. Per garantire un'efficace gestione della parità di genere all'interno di Lidl, l'azienda ha infatti deciso di istituire un Comitato Guida che coordina le attività di raccolta e monitoraggio dei dati (Dashboard per la gestione degli indicatori quantitativi e qualitativi e Compliance PdR125, D1), così come indicato dalla UNI PdR 125:2022, e supervisiona – in raccordo con la/il DE&I Manager e il gruppo di lavoro – le attività di informazione, formazione e comunicazione ritenute opportune – attraverso un budget dedicato – ai fini di contribuire ad una maturazione culturale sul tema della parità di genere.

La responsabilità principale per l'implementazione della presente Policy PdG a livello nazionale spetta alla/al DE&I Manager, una figura nominata all'interno dell'Ufficio Personale & Sociale, dal Comitato Guida.

- La/il DE&I Manager è responsabile – in coordinamento con il Comitato Guida, di progettare, promuovere e implementare la strategia DE&I nonché di aggiornare periodicamente la Policy
- Il CdA di Lidl supervisiona l'attuazione della Policy e agisce da modello.
- l'ufficio Diritto del Lavoro & HR Compliance sviluppa meccanismi di monitoraggio per garantire la conformità alla normativa in coordinamento con la/ il Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere

La presente Policy è comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione e alle parti interessate, è oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale ed è disponibile sul sito dell'organizzazione alla pagina: www.lidl.it

La presente Policy sarà revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche, in base al Sistema di Gestione per la Parità di Genere. Il ruolo, le funzioni e gli obiettivi della/del DE&I Manager così come del Comitato Guida sono infatti oggetto di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e allo sviluppo professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

4. PRINCIPI E AZIONI IN MATERIA DI DIVERSITÀ, EQUITÀ, INCLUSIONE

Per Lidl, questi concetti sono di fondamentale importanza.

- Diversità: si riferisce a tutte le differenze tra le persone, incluse quelle visibili (es: genere) e quelle invisibili (es: istruzione, valori).
- Equità: significa creare opportunità di accesso e avanzamento nella carriera eque per tutti, basate unicamente su qualifiche, competenze e prestazioni, senza discriminazioni.
- Inclusione: significa favorire un ambiente di lavoro accogliente in cui ogni persona possa sentirsi libera di essere sé stessa, contribuendo in modo significativo alla crescita dell'organizzazione. L'inclusione è una scelta che l'azienda promuove attraverso momenti di sensibilizzazione e formazione.

La Policy PdG riflette i valori aziendali quali: rispetto, fiducia, sempre con i piedi per terra, appartenenza e performance, diffusi in maniera capillare a livello aziendale.

E proprio per rendere tali valori praticati all'interno dell'organizzazione, Lidl si è dotata, da un lato, di processi aziendali (vedi punto successivo) inclusivi ed esenti da ogni forma di discriminazione o trattamento iniquo, e, dall'altro, di momenti di formazione e sensibilizzazione per rendere le persone disposte ad agire con e per gli altri, prendendo posizione in caso di situazioni inappropriate e rafforzando comportamenti virtuosi per creare un ambiente inclusivo.

In Lidl vengono erogati percorsi di formazione specifici per sostenere lo sviluppo, la crescita e l'avanzamento di carriera, in base alle esigenze organizzative, alle caratteristiche individuali e al background professionale. Tutte le procedure di valutazione devono essere documentate con riferimento alle competenze e conoscenze acquisite e le decisioni devono essere prese in modo imparziale e su basi oggettive. Questi principi sono promossi attraverso il modello di leadership e i valori aziendali di Lidl.

5. OBIETTIVI SPECIFICI E KPI PER LA PARITÀ DI GENERE

La presente Policy ha come obiettivo quello di favorire – in coerenza e continuità con valori, principi e policy della casa madre, e attraverso il sistema PWM – un **ambiente di lavoro equo** che garantisca le **pari opportunità di genere durante tutto il ciclo di vita delle collaboratrici e dei collaboratori**, dal momento della selezione al momento dell'eventuale uscita dall'azienda, passando per l'accesso alla formazione, ai percorsi di sviluppo e di mobilità interna.



In particolare, la/il DE&I Manager, in accordo con il Comitato Guida, all'interno dell'ufficio Personale & Sociale e in collaborazione con gli uffici HR ha il compito di consolidare e migliorare le prassi già esistenti in azienda per garantire:

→ IN FASE DI SELEZIONE E ASSUNZIONE: l'individuazione dei migliori talenti disponibili, rispettando al tempo stesso il principio di pari opportunità di genere e imparzialità, al fine di poter raggiungere gli obiettivi aziendali in maniera inclusiva ed equa. Con questo obiettivo, tutte le persone coinvolte nel processo di selezione sono formate per evitare che stereotipi o bias di genere possano inficiare le scelte tra le candidate o i candidati.

→ NEI PERCORSI DI SVILUPPO: la realizzazione di percorsi di crescita e sviluppo professionale secondo principi meritocratici e di parità di genere, con un'attenzione particolare alle opportunità di empowerment femminile, per favorire una maggior presenza di donne anche in ruoli decisionali e apicali.

→ NELLE STRATEGIE REMUNERATIVE: l'applicazione di meccanismi di promozione e di revisione della struttura salariale basati unicamente sul merito e privi di ogni forma di discriminazione – legata a stereotipi e pregiudizi, anche di genere – per prevenire e contrastare ogni tipo di divario retributivo.

→ NELLE OPPORTUNITA' DI CONCILIAZIONE VITA LAVORO: il miglioramento del benessere organizzativo, il dialogo e la motivazione delle persone rafforzando l'offerta di servizi e strumenti di welfare aziendale a sostegno delle esigenze di conciliazione vita-lavoro e la mobilità interna.

Nell'ambito dell'attuazione della Policy PdG viene attribuita alla comunicazione interna ed esterna un ruolo fondamentale per contribuire a diffondere una cultura organizzativa aperta all'inclusione e alla valorizzazione delle diversità. Per questo Lidl si impegna affinché i generi siano equamente rappresentati tra i relatori di panel, tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico. In particolare, per gli eventi di carattere interno la/il responsabile dell'evento stesso, in accordo con la/il DE&I manager, si impegna a definire un panel il più possibile equilibrato per genere. Per gli eventi di carattere esterno invece, la/il responsabile di riferimento interno dell'evento si farà parte attiva nel valutare con attenzione la composizione del panel dove Lidl è invitata a partecipare e - in caso di disequilibrio del genere meno rappresentato - farà presente la circostanza agli organizzatori, con la doppia finalità di creare cultura e consapevolezza su questo tema e di garantire una maggior diversità e punti di vista.

Gli obiettivi saranno raggiunti attraverso iniziative mirate, che sono dettagliate nel Piano strategico per la Parità di Genere in conformità con la Uni PdR 125:2022.

6. FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

Tutte le collaboratrici e i collaboratori sono informati e sensibilizzati sulla presenza e l'importanza della presente Policy. Inoltre, nell'ambito delle formazioni erogate dall'azienda, il personale, in base al ruolo ricoperto, viene formato su tematiche specifiche che promuovono una cultura e un linguaggio inclusivi superando pregiudizi e stereotipi legati al genere.

7. SEGNALEZIONE DI VIOLAZIONI E AZIONI DISCIPLINARI

Lidl incoraggia le persone soggette alla Policy a segnalare qualsiasi violazione, anche in forma anonima. Le segnalazioni possono essere inviate tramite il canale di segnalazione online BKMS, il cui link è: <https://www.bkms-system.net/lidl>. Si garantisce che, in ragione della segnalazione, non verrà posta in essere alcuna azione nei confronti del segnalante da parte di Lidl che comporti un danno ingiusto. La segnalazione sarà trattata in modo strettamente confidenziale, nel rispetto della normativa applicabile anche a protezione dei dati personali.

8. ANNEX: TERMINOLOGIA DI RIFERIMENTO

Per rendere più chiara e comprensibile la lettura, nella seguente tabella sono riportati alcuni dei termini e delle definizioni della norma UNI/PdR 125:2022 e del Sistema di Gestione per la Parità di Genere di Lidl utilizzati nella presente Policy.

Termini e definizioni	Descrizione
Budget	Programmazione delle attività di un'organizzazione in vista del conseguimento di determinati obiettivi, con stanziamento della somma che si decide di spendere.
CdA	Il Consiglio di Amministrazione di Lidl Italia S.r.l. a socio unico composto dal presidente e dagli Amministratori Delegati. Si riunisce con cadenza regolare in riunioni chiamate "GL Runde" per tematiche strategiche e operative tra cui anche tematiche DE&I e in base alle attività societarie in riunioni ad hoc sempre con gli stessi membri
Check list	Lista dei requisiti della presente UNI/PdR che occorre controllare e spuntare per verificare che le attività pianificate siano state eseguite correttamente.
Collaboratrice / Collaboratore	Persona che svolge la propria attività lavorativa in un'unità giuridica ed è iscritta nel libro paga dell'organizzazione. Sono considerati tra i/le lavoratori/lavoratrici dipendenti: – candidate e candidati; – collaboratrici dirette e collaboratori diretti; – collaboratrici e collaboratori in somministrazione; – stagiste e stagisti
Comitato guida	Comitato istituito dal Consiglio di Amministrazione per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Policy di Parità di Genere, del Piano Strategico per la Parità di Genere e dell'insieme di azioni e iniziative per promuovere la parità di genere all'interno dell'azienda
Dashboard di monitoraggio	Documento che contiene l'aggiornamento trimestrale dei kpi previsti dalla PdR125 e che consente il costante monitoraggio degli stessi
DE&I Manager	Figura responsabile per il coordinamento e la realizzazione delle attività relative alla parità di genere, nominata dal Comitato Guida
D&I/DE&I/DEI	Diversità, Equità e Inclusione.
Delega	Assegnazione dell'esercizio di poteri e funzioni e della capacità di agire relativamente a determinati voci di costo, investimenti, compiti.
Discriminazione	Un comportamento indesiderato legato a caratteristiche specifiche della persona o di un gruppo di persone, adottato con lo scopo o avente l'effetto di ledere la dignità della persona o del gruppo di persone in questione e di creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante, o offensivo. Nell'ambito della Policy, ci si riferisce in particolare al genere. Questo tipo di discriminazione può manifestarsi attraverso pratiche che svantaggiano le donne, come la disparità salariale, la mancanza di accesso a posizioni di leadership e il rifiuto di assunzione o promozione a causa del genere.
Empowerment femminile	Processo attraverso cui una donna acquisisce competenze, autonomia e potere che le permettono di compiere scelte strategiche in ambito personale, sociale, politico ed economico e quindi di avere il controllo sulla propria vita. Tale processo, sostenuto da politiche che favoriscono la parità di genere, riconosce i bisogni e le esperienze specifiche delle donne, permettendo loro di vivere relazioni paritarie e di esercitare il diritto di accedere al mercato del lavoro e ai servizi pubblici rilevanti (es. welfare, salute, istruzione).
Formazione	Processo attraverso cui le persone acquisiscono conoscenze e capacità, tecniche e manageriali, che abilitano la piena partecipazione e contribuzione rispetto al proprio ruolo all'interno dell'organizzazione.
Gender diversity	Diversità di genere.
Governance	Sistema di governo attraverso il quale un'organizzazione prende e attua le decisioni nel perseguimento dei suoi obiettivi.
Inclusione	Inserimento stabile e funzionale in un sistema o gruppo per favorire pari opportunità e non discriminazione creando valore per le persone, per le organizzazioni e il contesto sociale.
Key performance indicator (KPI)	Indicatori chiave di prestazione, utilizzati per il monitoraggio degli obiettivi stabiliti dalla Policy per la Parità di Genere e descritti nel Piano Strategico per la Parità di Genere.

POLICY PER LA PARITA' DI GENERE



Molestia (molestia sessuale)	Comportamento indesiderato di natura sessuale avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità e l'intimità della persona interessata. Può includere insulti, commenti offensivi a sfondo sessuale, richieste di prestazioni sessuali, gesti inappropriati o contatti fisici non desiderati.
Parità di genere	Parità di genere tra sessi.
Part-time	Tipologia di contratto di lavoro subordinato che prevede un orario ridotto rispetto al lavoro a tempo pieno. Esso può favorire le esigenze di conciliazione vita-lavoro
Personale & Sociale	È l'ufficio che si occupa di favorire un ambiente di lavoro positivo e di agire al fine di preservarlo in ogni fase del ciclo di vita delle collaboratrici e collaboratori. Promuove progetti di DE&I e Employee Engagement al fine di rendere l'ambiente di lavoro stimolante, celebrando i momenti chiave nella vita delle persone in azienda. Inoltre, supporta il management nell'organizzazione di eventi ed iniziative dedicate alle collaboratrici e ai collaboratori di natura solidale, sociale, sportiva, ludica e legati alla salute & benessere
Piano Strategico per la Parità di Genere	Documento formale nel quale l'organizzazione definisce gli obiettivi da perseguire, stabilisce risorse, responsabilità, metodi e frequenze di monitoraggio.
Policy per la parità di genere	Documento formale nel quale l'organizzazione definisce il quadro generale all'interno del quale devono essere individuate le strategie e gli obiettivi riguardanti l'uguaglianza di genere.
Promozione	Passaggio a una qualifica o livello contrattuale o organizzativo superiore.
Sistema di gestione per la parità di genere (SGPG) e Responsabile per il Sistema di gestione per la parità di genere (RSGPG)	Lidl ha deciso – per rafforzare il proprio impegno verso la parità di genere, in linea con la PdR125:2022 – di progettare e implementare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere, che permette una gestione puntuale ed aggiornata della documentazione, un monitoraggio degli indicatori e un piano coerente ed organico di formazione, di comunicazione e di audit regolari, con revisione periodica e miglioramento. L'azienda ha deciso di individuare anche una/un Responsabile per il sistema di gestione per la parità di genere, che coordini questo sistema
Stereotipi di genere	Insieme rigido di credenze condivise e trasmesse socialmente, su quelli che sono e devono essere i comportamenti, il ruolo, le occupazioni, i tratti, l'apparenza fisica di una persona, in relazione alla sua appartenenza di genere.
Sviluppo	Sistema integrato di attività tramite il quale il personale migliora le proprie competenze e abilità e ne impara di nuove, in modo da svolgere il lavoro in modo più efficace ed efficiente (formazione, coaching, job rotation, ecc.).
Talent development	Processo di sviluppo del talento del personale e del suo potenziale.
Valori	Elementi chiave della cultura di un'organizzazione che rafforzano l'identità nell'organizzazione stessa, che indirizzano i comportamenti attesi dalle risorse e che, al tempo stesso, la contraddistinguono da tutte le altre organizzazioni.
Violenza	Include qualsiasi forma di violenza fisica e/o psicologica volta a ferire o danneggiare altre persone. Lidl applica una politica di tolleranza zero verso la discriminazione e la violenza.
Welfare aziendale	Insieme delle azioni volte a migliorare il benessere dei/delle lavoratori/lavoratrici e delle loro famiglie con un approccio di "corso di vita". I/le lavoratori/lavoratrici sono consumatori di servizi e prodotti di welfare aziendale e devono essere partecipi (soggetti attivi) delle azioni decise. Il piano di welfare aziendale deve essere integrativo e complementare con il welfare pubblico e coerente con il contesto locale dell'organizzazione. Le somme, i beni, le prestazioni, le opere e i servizi hanno finalità di rilevanza sociale e per questo sono escluse, in tutto o in parte, da reddito di lavoro.
Whistle-blowing	Denuncia, di solito anonima, presentata dal personale di un'organizzazione alle autorità pubbliche, ai mezzi d'informazione, a gruppi di interesse pubblico, di attività non etiche o illecite commesse all'interno dell'organizzazione stessa.