

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK BEI ASPIAG SERVICE S.R.L.

Das Ziel

Das Unternehmen Aspiag S.r.l. beabsichtigt, die Gleichstellung der Geschlechter in Bezug auf die Präsenz und die berufliche Entwicklung von Frauen und in jedem Fall die Gleichbehandlung von Männern und Frauen in allen Arbeitsbereichen zu gewährleisten.

Aus diesem Grund wurde ein Lenkungsausschuss wie folgt gebildet:

- Geschäftsführer von Aspiag Service S.r.l. – Massimo Salviato
- Direktorin für Personalentwicklung – Patrizia Pitueli
- Direktor für Humanressourcen – Angelo Pigatto
- Leiterin des Teams für Sonderprojekte des Ausbildungsbüros – Valentina Mazzucato
- Leiter des Büros für Arbeitsbeziehungen – Maicol Zanchin
- Leiterin des Personalverwaltungsbüros – Ilaria Bertuzzi
- Leiterin des Personalmanagementbüros – Giulia Menniti Ippolito
- Leiterin der Öffentlichkeitsarbeit – Francesca Furlan
- Sekretärin für Logistik – Marta Di Maria
- HR-Schulungsspezialistin – Giulia Polito

Neben dem Lenkungsausschuss wurden Valentina Mazzucato und Giulia Polito als Kontaktpersonen für die Koordinierung dieser Politik benannt.

Unternehmenskontext

Aspiag Service S.r.l. ist ein Unternehmen der SPAR im Bereich des organisierten Einzelhandels (GDO) im Nordosten Italiens mit Sitz in Bozen und Verwaltungssitz in Mestrino in der Provinz Padua.

Das 1989 gegründete Unternehmen Aspiag Service S.r.l. ist der Haupthändler der Marke Despar in Italien und heute der größte der sechs Partner, aus denen sich Despar Italia zusammensetzt. Aspiag Service S.r.l. hat heute 9.736 Mitarbeiter. Das Unternehmen ist in Venetien, Friaul-Julisch Venetien, Trentino-Südtirol, Emilia-Romagna und der Lombardei vertreten und verwaltet mehr als 550 Verkaufsstellen, darunter Direktverkaufsstellen und Filialen. Es wird von vier Regionalbüros (Bozen, Mestrino, Udine und Castel San Pietro Terme) und einem gegliederten Logistiknetz (Bozen, Mestrino, Oppeano, Verona, Pianiga, Monselice, Porto Viro, Udine und Castel San Pietro Terme) unterstützt. Darüber hinaus besitzt und betreibt Aspiag Service S.r.l. seit 2019 das TANN-Fleischzentrum, ebenfalls in Monselice (PD), eine Einrichtung für die Produktion und Verarbeitung von Fleisch. Diese Anlage ist Teil des Lebensmittelzentrums Agrologic, eines der wichtigsten Zentren für die Verarbeitung, Verpackung, Lagerung und den Vertrieb von Lebensmitteln in Norditalien.

Im Laufe der Jahre hat Aspiag Service S.r.l. seine Rolle als wichtiger Akteur in seinem Bereich gefestigt, indem es seinen Schwerpunkt auf Qualität, Innovation und Nachhaltigkeit sowohl im ökologischen als auch im sozialen Bereich gelegt hat.

Das Geschäftsmodell von Aspiag Service S.r.l. basiert auf ökologischer, wirtschaftlicher und sozialer Nachhaltigkeit. Das Unternehmen hat bereits wichtige Zertifizierungen wie ISO 14001 für die Umwelt und ISO 45001 für die Sicherheit am Arbeitsplatz erhalten und ist Teil eines internationalen Netzwerks, welches das Engagement für Gemeinden und Gebiete fördert.

In einem sich ständig weiterentwickelnden Arbeits- und Gesellschaftskontext, der durch eine wachsende Sensibilität für Fragen der Eingliederung und der Verbesserung der Vielfalt gekennzeichnet ist, erkennt Aspiag Service S.r.l. die strategische Bedeutung der Förderung der Geschlechtergleichstellung als Hebel zur Verbesserung des Wohlbefindens im Unternehmen, zur Steigerung des Engagements der Mitarbeiter und für einen positiven Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens an.

Das Engagement für die Geschlechtergleichstellung ist Teil eines umfassenderen Weges der sozialen Unternehmensverantwortung, der mit den Grundwerten der Unternehmen und den Zielen der UN-Agenda 2030, insbesondere dem Ziel 5 „Geschlechtergleichstellung“ im Einklang steht.

In diesem Zusammenhang hat Aspiag Service S.r.l. beschlossen, diese Gleichstellungspolitik in Übereinstimmung mit der Praxis UNI/PdR 125:2022 als Instrument zur Formalisierung und Konsolidierung des eigenen Engagements für ein faires, integratives und die Unterschiede respektierendes Arbeitsumfeld zu übernehmen.



Werte mit Tradition

Warum die Zertifizierung UNI/PdR 125:2022

Aspiag Service S.r.l. entschied sich für die Zertifizierung nach UNI/PdR 125:2022 als natürliche Folge seines Engagements für die Menschen. Der Wert der Eingliederung und Gleichberechtigung ist ein fester Bestandteil der Unternehmenskultur und wird bei der Auswahl, Ausbildung, Verwaltung und Valorisierung der Humanressourcen konkret angewandt.

Mit mehr als 9.000 Beschäftigten ist die Förderung der Geschlechtergleichstellung ein strategischer Hebel für eine nachhaltige Entwicklung, die Steigerung des Wohlbefindens und die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens. Die Einführung eines Managementsystems für die Geschlechtergleichstellung ermöglicht es dem Unternehmen, messbare Maßnahmen und Ziele zu strukturieren und gleichzeitig Transparenz und kontinuierliche Verbesserungen im Bereich der Vielfalt und Integration zu gewährleisten.

Die Initiative ist Teil des umfassenderen ESG-Engagements des Unternehmens, das die ökologische Nachhaltigkeit mit der sozialen Verantwortung des Unternehmens verknüpft und die Verbindung mit den Gebieten und Gemeinden, in denen Aspiag Service S.r.l. tätig ist, stärkt. In diesem Sinne möchte das Unternehmen die Vielfalt der in den Unternehmen bestehenden Rollenaufgaben aufwerten und Verfahren aufrechterhalten, die die Stärkung der Rolle der Frau in der Geschäftstätigkeit fördern.

Aspiag Service S.r.l. achtet auf den Weg, der das Erreichen und die Aufrechterhaltung dieses Ziels gewährleistet, und konzentriert seine Bemühungen auf die folgenden Bereiche, die in der Praxis UNI 125:2022 festgelegt sind

1. Kultur und Strategie
2. Unternehmensführung
3. HR-Verfahren
4. Gelegenheiten
5. Vergütungsgerechtigkeit
6. Elternzeit

Das Unternehmen ist der Ansicht, dass die Entwicklung eines kulturellen Modells, das die Geschlechtergleichstellung fördert, nicht nur einen „sozialen Mehrwert“ schafft, der im lokalen wirtschaftlichen Kontext geschätzt wird und für die Humanressourcen attraktiv ist, sondern auch einen Mehrwert in Bezug auf die Markenidentität und den Ruf darstellt.

Aus diesem Grund beabsichtigt Aspiag Service S.r.l., die Geschlechtergleichstellung durch konkrete Maßnahmen sicherzustellen, die nicht nur den Anforderungen/Indikatoren in den einzelnen angegebenen Bereichen entsprechen, sondern auch eine echte und konkrete Wertschätzung für alle Beteiligten darstellen.

In dem Bestreben, diese Zufriedenheit zu jedem Zeitpunkt und unter allen Umständen des Arbeitslebens der Humanressourcen in den Unternehmensbereichen zu berücksichtigen, hat das Unternehmen beschlossen, diesen „Lebenszyklus“ unter den folgenden Aspekten zu betrachten:

- Auswahl und Einstellung (Rekrutierung)
- Karrieremanagement
- Lohngerechtigkeit
- Kindererziehung, Pflege
- Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (Work-Life-Balance)
- Vorbeugung von Missbrauch und Belästigung

Für jeden der folgenden Aspekte wurden spezifischere Maßnahmen festgelegt. Jede Politik, die die Grundsätze zum Ausdruck bringt, von denen sich die betreffenden Unternehmen leiten lassen, ist mit spezifischen, messbaren Gleichstellungszielen verbunden, die im Strategieplan festgelegt sind.

Das Unternehmen hat demzufolge die zu beachtenden Grundsätze im Zusammenhang mit der Analyse der Arbeitsphasen verstanden und festgelegt.

Diese Grundsätze bilden die Leitkriterien für die angestrebten Prozesse:

- Bestehende Lücken in Bezug auf die in UNI PdR 125:2022 festgelegten Indikatoren;
- Die Bedürfnisse von Frauen in Organisationen, die als Hauptakteure für die konkreten Ergebnisse des Systems angesehen werden;
- Die Bedürfnisse aller Humanressourcen im Allgemeinen und der Männer in der Phase der Vaterschaft im Besonderen.

POLITIKEN :

AUSWAHL UND EINSTELLUNG (REKRUTIERUNG)

Aspiag Service S.r.l. berücksichtigt bei der Auswahl und Einstellung von Personal, das für betriebliche Tätigkeiten eingesetzt werden soll, im Hinblick auf eine Verbesserung die folgenden Grundsätze:

- Die Auswahl des Bewerbers muss geschlechtsneutral erfolgen;
- Die Auswahlkriterien müssen Anforderungen berücksichtigen, die auf persönliche Eigenschaften wie Professionalität, Kompetenz, Spezialisierung und Erfahrung abzielen;
- Die Auswahl sollte keine Fragen zu Ehe, Schwangerschaft und familiären Verpflichtungen beinhalten;
- Bei der Auswahl muss berücksichtigt werden, dass die Präsenz von Frauen und Männern in der Belegschaft im Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten möglichst ausgewogen sein sollte;
- Die Verantwortungsbereiche müssen möglichst geschlechtergerecht verteilt werden;
- Die zum Zeitpunkt der Einstellung vorgesehene Stelle muss ein Gehalt bieten, das den Aufgaben und Verantwortlichkeiten entspricht und nicht vom Geschlecht abhängt.

KARRIEREMANA GEMENT

Das Unternehmen ist sich bewusst, dass die erzielten wirtschaftlichen Ergebnisse auch von den dort tätigen Mitarbeitern abhängen. Daher sollten sich alle Möglichkeiten einer Karriereentwicklung allein auf die Ergebnisse und Verdienste der Person beziehen, unabhängig vom Geschlecht. Aspiag Service S.r.l. verwaltet die Laufbahnen des internen Personals nach den folgenden Grundsätzen, um sich zu verbessern:

- Bei der Zuweisung von Rollen und Aufgaben muss so weit wie möglich ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern in der Führung berücksichtigt werden;
- Die Gestaltung der Karrierewege und ihre Präsentation müssen sich unabhängig vom Geschlecht an alle Beschäftigten richten;
- Die berufliche Laufbahn des Personals muss den Grundsätzen der Geschlechtergleichstellung entsprechen;
- Die Schulung zur Entwicklung von Fähigkeiten und Bewusstsein ist ein grundlegender Prozess, der darauf abzielt, Karriereschwierigkeiten zu beseitigen und ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern in der Führung herzustellen. Deshalb verpflichtet sich das Unternehmen, eine faire und gleichberechtigte Teilnahme an Weiterbildungs- und Entwicklungsprogrammen sicherzustellen – mit der Vertretung beider Geschlechter, einschließlich Führungskräfte trainings;
- Die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses von Mitarbeitern in den Unternehmensbereichen wird genau untersucht, indem die Fluktuation nach Geschlecht überprüft wird;
- Bei Beförderungen wird das Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern in Bezug auf die funktionale Ebene so weit wie möglich berücksichtigt;
- Das Unternehmen verpflichtet sich, Richtlinien für die interne Mobilität und die Nachfolge in Führungspositionen zu entwickeln, die mit den Grundsätzen der Inklusivität und der Gleichstellung der Geschlechter im Einklang stehen;
- Das Unternehmen bemüht sich um eine gleichberechtigte Vertretung bei externen Veranstaltungen, Konferenzen und runden Tischen.

LOHNGERECHTI GKEIT

Aspiag Service S.r.l. beabsichtigt, bei der Einstellung und während der gesamten Laufbahn ihres Personals die Lohngleichheit unabhängig vom Geschlecht zu gewährleisten. Das Unternehmen berücksichtigt die Kosten für die Entlohnung von Personen unterschiedlichen Geschlechts nicht asymmetrisch. Bei der Festsetzung, Auszahlung und Anpassung der Bezüge müssen folgende Grundsätze beachtet werden:

- Die Vergütung der Mitarbeiter wird im Verhältnis zu ihrer Rolle und ihren Verantwortlichkeiten geleistet. Es wird davon ausgegangen, dass Zusatzleistungen und Prämien zu dieser Vergütung ausschließlich auf der Rolle im Unternehmen und den erzielten und anerkannten Ergebnissen beruhen;
- Jedes Mitglied des Personals hat das Recht, der Geschäftsleitung Unstimmigkeiten zu melden.

KINDERERZIEHUNG, PFLEGE

Aspiag Service S.r.l. will kein Hindernis für die Elternschaft darstellen und unterstützt Mutter- und Vaterschaft durch Aktivitäten, die auf die Bedürfnisse derjenigen ausgerichtet sind, die aufgrund ihres Elternstatus ihr Engagement zwischen Arbeit und neu entstehenden Bedürfnissen ins Gleichgewicht bringen müssen. Diese Absicht wird im Lichte der folgenden Grundsätze unterstützt:

- Mutterschaft und Vaterschaft werden durch Ausbildungs-, Informations- und Wiedereingliederungsprogramme unterstützt;
- Die Mutterschaft wird vor, während und nach der Geburt unterstützt;
- Der Vaterschaftsurlaub sollte gefördert werden, damit alle potenziellen Anspruchsberechtigten ihn während des gesamten gesetzlich vorgesehenen Zeitraums in Anspruch nehmen können;
- Die Rückkehr aus Freistellung wird von den betreffenden Unternehmen gefördert;
- Unterstützung der Tätigkeiten der Betreuungspersonen (Betreuung von Neugeborenen) durch konkrete Initiativen;
- Die Unterstützung von Vätern und Müttern wird durch die Bereitstellung von Dienstleistungen erweitert, z. B. durch eine angemessene Schulung bei der Rückkehr nach der Freistellung und eine ständige Aktualisierung auf Wunsch der sich in Mutterschaftsurlaub befindenden Mitarbeiterin.

VEREINBARKEIT VON BERUFS- UND PRIVATLEBEN (WORK-LIFE-BALANCE)

Aspiag Service S.r.l. möchte seinen Mitarbeitern die Möglichkeit geben, die Zeit, die sie dem Leben und der Arbeit widmen müssen, ausgewogen zu managen, um sowohl die Arbeitstätigkeit des Unternehmens als auch das psychophysische Wohlbefinden des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, das sich aus einer größeren Selbstbestimmungsfreiheit ergibt. Die Grundsätze der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben lauten wie folgt:

- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben richten sich an alle Mitarbeiter, unabhängig vom Geschlecht;
- Das Unternehmen setzt auf Teilzeitarbeit, flexible Arbeitszeiten und intelligentes Arbeiten (wo möglich);
- Das Unternehmen ermöglicht die telematische Verbindung mit allen extern tätigen Mitarbeitern (unabhängig vom Vertrag) für Arbeitsvorgänge und Sitzungsteilnahmen.

VORBEUGUNG VON MISSBRAUCH UND BELÄSTIGUNG

Aspiag Service S.r.l. lehnt jede Art von Missbrauch und Belästigung ab und greift zu diesem Zweck auf entsprechende vorbeugende und strafende Maßnahmen im Rahmen einer Null-Toleranz-Politik zurück. Das Unternehmen setzt seine Prävention durch konkrete Maßnahmen um, zu deren Grundsätzen zählen:

- Feststellung von Risiken im Zusammenhang mit Missbrauch und Belästigung;
- Planung von vorbeugenden Maßnahmen gegen diese Risiken von Seiten des Unternehmens;
- Möglichkeit der Meldung von Verdachtsfällen und/oder tatsächlichen Vorkommnissen von Missbrauch und Belästigung;
- Absoluter Schutz der meldenden Personen durch das Unternehmen vor späteren Vergeltungsmaßnahmen;
- Analyse und Verstehen aller Vorfälle von Missbrauch und Belästigung durch das Unternehmen;
- Entwicklung einer freundlichen und geschlechtsneutralen Kommunikation.

Christof Rissbacher

Präsident des Verwaltungsrates
und Geschäftsführer



Arcangelo Francesco Montalvo

Geschäftsführender
Vorstand



Massimo Salviato

Geschäftsführender
Vorstand

