



# Política Internacional de Igualdad de Género en las Cadenas de Suministro de ALDI



Diciembre 2021

# INTRODUCCIÓN

Como grupos internacionales de empresas, en ALDI nos comprometemos a asumir nuestra responsabilidad de respetar los derechos humanos, conforme a los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (UNGP, por sus siglas en inglés), y tal y como se establece en nuestras [Declaraciones de Política Internacional sobre Derechos Humanos](#). La igualdad de género es un derecho humano fundamental y todas las personas, independientemente de su género, deberían tener los mismos derechos y acceder a los mismos recursos y oportunidades. Como compañía distribuidora, en ALDI somos conscientes de que ciertos derechos humanos tienen especial relevancia, entre otros: derecho a la no discriminación, a la salud y seguridad, a la libertad de asociación, a un salario justo; y a la prohibición del tráfico de personas, el trabajo infantil y el trabajo forzoso. ALDI comprende y reconoce que mujeres y niñas se encuentran entre las personas más afectadas por violaciones de los derechos humanos y que siguen sufriendo discriminación y desventajas en todo el mundo.

Las dificultades que las mujeres afrontan en las cadenas de suministro pueden ser diferentes a otras formas de discriminación que puedan existir en las propias operaciones de las empresas distribuidoras. A fin de abordar la desigualdad de género y mejorar las condiciones laborales de las mujeres, ALDI trabaja por la igualdad de género en sus cadenas de suministro cuando dicha igualdad se ve menoscabada o está en peligro. En sus propias operaciones, ALDI se compromete a garantizar la igualdad de género y de oportunidades para todas las personas que trabajan o solicitan empleo en ALDI. La diversidad es un factor fundamental para ALDI y hacemos todo lo posible por tratar a todas las personas empleadas y posibles empleadas de forma justa y respetuosa. No discriminamos y nos aseguramos de que cada miembro de la plantilla reciba el mismo trato como persona individual, conforme a la ley, independientemente de su edad, identidad de género, sexo, discapacidad, raza, color, origen nacional o étnico, orientación sexual, estado civil, religión, creencia, situación de embarazo o maternidad, o su relación contractual, sea a tiempo parcial o por una duración determinada.

**ALDI ha desarrollado la presente Política Internacional de Igualdad de Género en las Cadenas de Suministro de ALDI (en adelante, la “Política”) conforme a estas normas:**

- [Declaración Universal de los Derechos Humanos](#)
- [Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas](#)
- [ILO Convenio N° 100: Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951](#)
- [ILO Convenio N° 111: Convenio sobre la discriminación \(empleo y ocupación\), 1958](#)
- [ILO Convenio N° 156: Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1975](#)
- [ILO Convenio N°. 183: Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000](#)
- [ILO Convenio N° 190: Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019](#)

<sup>1</sup> ALDI hace referencia al grupo de empresas ALDI Nord (en adelante, “ALDI Nord”) y al grupo ALDI SOUTH (en adelante, “ALDI SOUTH”). Ambos son grupos de empresas con entidad legal independiente que comercian bajo la marca comercial ALDI. La Política Internacional de Igualdad de Género en las Cadenas de Suministro de ALDI está publicada en los sitios web de las compañías ALDI.

# NUESTRA ESTRATEGIA

## 1. Ámbito

### Nuestra visión

La presente Política se centra expresamente en las mujeres en las cadenas de suministro, como un grupo particularmente vulnerable que se ha solido ignorar. Creemos que, al abordar las dificultades a las que se enfrentan las mujeres en las cadenas de suministro y defender la igualdad de género, podemos promover una mayor diversidad general y favorecer unas cadenas de suministro más seguras e inclusivas.

La igualdad de género es un estado en el que nadie es objeto de una discriminación negativa o positiva por razones de sexo, género o identidad de género, y donde todo el mundo tiene el mismo acceso a derechos fundamentales. Las causas subyacentes de la desigualdad de género suelen ser sistémicas y complejas. Históricamente, la mayoría de los problemas tienen su origen en estructuras patriarcales, una distribución jerárquica del poder, y se apoyan en normas y circunstancias sociales, culturales, económicas, políticas y religiosas. Esto puede dar lugar a una actitud que considera que las mujeres y su trabajo tienen una categoría inferior. Somos conscientes del papel que cumplen las mujeres en la sociedad y en el trabajo, y tenemos en cuenta la doble carga que tienen: por un lado, el trabajo remunerado y, por el otro, las responsabilidades domésticas y familiares no retribuidas. En nuestras consideraciones y acciones también incluimos el concepto de la interseccionalidad, es decir, que la discriminación de las mujeres puede entrelazarse con otras formas de discriminación, por ejemplo, por cuestión de raza, clase, orientación sexual, condición de migrante o de trabajadora temporera, pertenencia a una comunidad indígena o limitaciones físicas. Estas intersecciones pueden influir en el nivel de vulnerabilidad de las trabajadoras.

### Definiciones de conceptos y términos clave:

**“Género:** El género se refiere a los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Además de los atributos sociales y las oportunidades asociadas con la condición de ser hombre y mujer, y las relaciones entre mujeres y hombres, y niñas y niños, el género también se refiere a las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. Son específicas al contexto/ época y son cambiantes. El género determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado. En la mayoría de las sociedades hay diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto a las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso y el control de los recursos, así como las oportunidades de adopción de decisiones. El género es parte de un contexto sociocultural más amplio, como lo son otros criterios importantes de análisis sociocultural, incluida la clase, raza, nivel de pobreza, grupo étnico, orientación sexual, edad, etc.”.

**“Igualdad de género** (igualdad entre mujeres y hombres): Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y de las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad

Reconocemos la existencia de diferentes identidades de género y que sigue habiendo una discriminación potencial muy arraigada y extendida. Creemos que entender, respetar y valorar el carácter único de las personas es algo fundamental. Cada persona trabajadora, independientemente de su identidad de género, merece un lugar de trabajo seguro, libre de discriminación. Nos comprometemos a crear una cultura inclusiva que valora la diversidad en todas sus formas. Nuestro valor central de Responsabilidad garantiza que tratemos a nuestras personas, clientela y empresas asociadas de forma justa. Como empresas distribuidoras internacionales, nos esforzamos por defender y atender las necesidades de las comunidades en las que trabajamos.

### **Nuestros requisitos**

ALDI se compromete a adoptar medidas que respeten y cumplan los principios definidos en esta Política. Exigimos que todas nuestras empresas asociadas comerciales se aseguren de que no existe violencia de género ni ningún tipo de discriminación de género en el contexto de sus actividades y operaciones comerciales. Animamos a todas nuestras empresas asociadas comerciales y demás empresas proveedoras a cumplir estos principios y trabajar por apoyar la igualdad de género, garantizando para ello que haya en marcha políticas y procesos adecuados con perspectiva de género y un seguimiento de los mismos. Por "otras empresas proveedoras" se entenderán todas las empresas subproveedoras y centros de producción<sup>2</sup>, así como empresas proveedoras de servicios, contratistas y subcontratistas relevantes para las cadenas de suministro y procesos empresariales de ALDI.

de género no es un asunto de mujeres, sino que concierne e involucra a los hombres al igual que a las mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres se considera una cuestión de derechos humanos y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas".

**"Equidad de género:** El proceso de ser equitativo con los hombres y las mujeres, niños y niñas, y especialmente importante la equidad en las consecuencias y los resultados. La equidad de género puede implicar el uso de medidas especiales temporales para compensar la discriminación o el sesgo de carácter histórico o sistémico. Hace referencia a un trato diferencial que es justo y aborda de forma positiva un sesgo o desventaja que se debe a normas o roles de género o a diferencias entre los sexos. La equidad garantiza que mujeres y hombres, niñas y niños tenga las mismas opciones, no solo en la línea de salida sino también al alcanzar la línea de meta. Se trata de dar a ambos sexos un trato justo y equitativo que tenga en cuenta las diferentes necesidades de hombres y mujeres, las barreras culturales y discriminación (pasada) del grupo específico".

**"Identidad de género:** La identidad de género se refiere a la experiencia de género innata, profundamente interna e individual de una persona, que puede o no corresponder con la fisiología de la persona o su sexo al nacer. Incluye tanto el sentir personal del cuerpo, que puede implicar, si así lo decide, la modificación de la apariencia o función física por medios quirúrgicos, médicos u otros, así como otras expresiones de género que incluyen la vestimenta, la forma de hablar y los gestos".

Fuentes, acceso en 10/2021:  
Género, Igualdad de género, Identidad de género:  
Glosario de Igualdad de Género (unwomen.org)  
Equidad de género: Igualdad de género: Glosario de términos y conceptos (unicef.org)

<sup>2</sup> Se entiende por centro de producción cualquier lugar que se use para producir o cultivar los productos vendidos por ALDI, entre otros, las instalaciones de producción de bienes tanto alimentarios como no alimentarios, plantaciones y embarcaciones pesqueras.

## 2. Principios

Sabemos que no podemos afrontar al mismo tiempo todas las causas subyacentes y retos en materia de igualdad de género, ni podemos abordarlos debidamente como empresa en solitario. Por eso, con objeto de priorizar nuestras actividades, estamos siguiendo una estrategia colaborativa basada en los riesgos en nuestras cadenas de suministro. Los principios siguientes nos guían hacia mejoras, al tiempo que explican los aspectos y causas subyacentes específicas de la discriminación que las mujeres siguen sufriendo hoy en día. Somos conscientes de que estas dificultades pueden ser diferentes según el sector, país y otros factores específicos.

### ***Garantizar la no discriminación y la igualdad salarial***

Las mujeres se enfrentan a multitud de desventajas en lo que a empleo y retribución se refiere. Existe el riesgo de que se encuentren en desventaja en la toma de decisiones económicas en el hogar, que cobren un salario inferior a los hombres en el mismo trabajo (lo que también se conoce como brecha salarial por género) o se vean limitadas a realizar trabajos no declarados, ocasionales o remunerados por pieza realizada. Esta cuestión se ve agravada en aquellos ámbitos donde las mujeres tienen acceso limitado a programas de formación y apoyo, y están infrarrepresentadas en posiciones de dirección y liderazgo. También hay un riesgo de que el estado civil o un posible embarazo sean parte de las razones por las que las mujeres sufren discriminación en el mercado laboral. En el sector agrícola en general, gran parte del trabajo realizado por mujeres en pequeñas explotaciones familiares no se ve ni se reconoce.

**El sexo o género, estado civil o embarazo no deberían suponer una desventaja para la contratación, empleo, formación, ascenso y retribución.**

### ***Combatir la violencia contra mujeres y niñas***

Existe el riesgo de que mujeres y niñas se enfrenten

a una violencia de género<sup>3</sup>, abuso o acoso en la contratación, reemplazo o en el trabajo diario. Una de las causas subyacentes es el desequilibrio de género que existe en los puestos de dirección o liderazgo, lo que puede conducir a unas estructuras de poder desiguales y la dependencia económica. Es posible que las mujeres no denuncien ni hablen de acoso o violencia de género por miedo a que la situación empeore o porque quizá desconocen sus derechos. Esto hace que sea difícil conocer el alcance del problema y abordarlo debidamente.

**Nadie debería verse expuesto a violencia o amenazas en el trabajo** y las personas trabajadoras deberían contar con unos sistemas que encarren estos problemas cuando surjan, apoyen a las víctimas y exijan responsabilidades a las personas autoras.

### **Garantizar la salud y seguridad en el trabajo**

Para la salud de mujeres y niñas, es de vital importancia tener una protección especial durante el embarazo y la lactancia, así como unas condiciones higiénicas adecuadas. Existe el riesgo de que no siempre se observen estos criterios y que las embarazadas no tengan acceso a prestaciones por maternidad y el cuidado de menores.

**En cada centro de producción debería garantizarse una salud y seguridad adecuadas con perspectiva de género.**

### ***Apoyar el acceso de las mujeres a recursos y hacer oír su voz.***

Dado que las mujeres tienen una representación desproporcionada en el sector no estructurado, por ejemplo, trabajadoras de hogar, de temporada o a tiempo parcial, esto afecta a su acceso a la representación sindical. Otros factores que agravan las dificultades de las mujeres a la hora de participar en sindicatos y organizaciones de personas trabajadoras incluyen normas sociales de género y la falta de tiempo, por la doble carga del trabajo remunerado y las tareas domésticas no retribuidas.

<sup>3</sup> Según el Convenio ILO 190 sobre la violencia y el acoso, «la expresión “violencia y acoso por razón de género” designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual». La violencia por razón de género adopta muchas formas diferentes, como violencia física o sexual, violencia sexual, emocional y psicológica, hostigamiento sexual, atención sexual no deseada y el acoso por género.

Todas las personas deberían conocer sus derechos y obligaciones, y sentirse empoderadas para hacer valer dichos derechos, así como sus intereses individuales y colectivos mediante la libertad de asociación. El acceso a mecanismos de reclamación es un aspecto fundamental para las personas trabajadoras a la hora de abordar violaciones de derechos humanos.

Sabemos que tenemos la responsabilidad de cumplir nuestra parte para garantizar la igual-

dad de oportunidades y el acceso a trabajos con seguridad social y unos salarios justos para todas las personas trabajadoras. En nuestras cadenas de suministro no toleramos discriminación, violencia ni acoso por razón de género u otra naturaleza. Exigimos que se garantice la salud y seguridad de las mujeres y demás personas trabajadoras en todos y cada uno de los centros de producción.

## NUESTRA IMPLEMENTACIÓN

A fin de cumplir nuestra responsabilidad de respetar los derechos humanos, hemos establecido un proceso de diligencia debida que nos ayuda a identificar riesgos para los derechos humanos, incluidos riesgos relacionados con el género, y respalda el desarrollo de medidas de prevención, mitigación y corrección cuando sea necesario. Estas medidas se irán actualizando con regularidad en nuestro Plan de Acción de Género. Vamos a seguir adoptando una perspectiva de género en nuestros procesos de diligencia debida y alentamos a nuestras empresas asociadas comerciales a hacer lo propio.

### ***Integrar la igualdad de género a nivel corporativo***

A fin de recalcar nuestros compromisos con la igualdad de género, el grupo de compañías ALDI Nord ha firmado la [“Iniciativa de las Naciones Unidas sobre Principios para el Empoderamiento de las Mujeres”](#) (en inglés, Women’s Empowerment Principles o WEP), una iniciativa conjunta de ONU Mujeres y el Pacto Mundial de Naciones Unidas. Esta firma implica una adhesión clara y la integración de la igualdad de género a nivel corporativo.

### ***Evaluar posibles impactos negativos y mejorar la transparencia de las cadenas de suministro***

La transparencia es clave para entender las dinámicas socioeconómicas subyacentes que contribuyen a las relaciones desiguales de género

y poder emprender acciones que aborden la desigualdad, la discriminación y la violencia. ALDI ha asumido el firme compromiso de realizar análisis regulares de riesgos que incluyen la discriminación de género. Procuramos recopilar más datos desglosados por género para tener una idea más clara de la información demográfica de la plantilla, sus puestos, diferencias salariales y acceso a la negociación colectiva en diferentes niveles de producción en nuestras cadenas de suministro. Estamos llevando a cabo y publicando ***Evaluaciones del impacto en los derechos humanos***, que incluyen la evaluación del impacto de ALDI en las trabajadoras. Esto nos va a servir para entender cómo las empresas y sus prácticas de compra contribuyen o impactan en las dinámicas de género en nuestras cadenas de suministro internacionales. Tomando como base análisis de riesgos ya realizados y conclusiones extraídas de los datos recopilados, vamos a priorizar y poner en práctica medidas específicas.

### ***Adoptar medidas de prevención y mitigación***

En consonancia con nuestro proceso de diligencia debida, vamos a luchar por prevenir la discriminación o violencia de género y mitigar estos riesgos e impactos negativos en la medida de lo posible, por ejemplo, mediante la formación y la puesta en marcha de proyectos piloto sobre el terreno. Nuestro objetivo es reparar las infracciones que ya hayan tenido lugar en nuestras cadenas de suministro.

Somos conscientes de que los mecanismos de reclamación ofrecen un medio apropiado para identificar impactos negativos en una fase inicial y cumplen un papel vital en cuestiones de género. Buscamos respaldar la igualdad de género en la representación sindical y de las personas trabajadoras en todas nuestras cadenas de suministro, así como la adopción de mecanismos de reclamación seguros y eficaces que tengan en cuenta el género. Está previsto desarrollar conceptos para proyectos piloto que mejoren el acceso seguro y eficaz de todas las personas trabajadoras a los mecanismos de reclamación. Estos proyectos observarán los criterios de calidad de los UNGP y tratarán las necesidades según el género. Las conclusiones y los aprendizajes que resulten de estos proyectos piloto servirán de modelo para otras acciones futuras.

### ***Crear colaboraciones y concienciar***

Es complicado que un único ente pueda abordar muchas de las causas subyacentes de la desigualdad de género. Por ello, las colaboraciones y asociaciones resultan esenciales para lograr el cambio. Queremos consolidar nuestra participación en iniciativas multisectoriales y nuestro diálogo con empresas asociadas comerciales, empresas productoras, sindicatos, organizaciones de derechos de las mujeres y entes políticos. Pretendemos concienciar y defender la igualdad de género, ofrecer formación e información a

nuestros equipos de compra, empresas asociadas comerciales y personas consumidoras. Buscamos conseguir una visión común de la igualdad de género y apoyar estrategias conjuntas para favorecer las mejoras.

ALDI invita a sus empresas asociadas comerciales a identificar y abordar riesgos relacionados con el género en sus cadenas de suministro a fin de posibilitar acciones adecuadas de prevención y apoyo. Vamos a publicar unos documentos orientativos sobre la adopción de los principios definidos en esta Política. También ofreceremos formación a distancia para proporcionar información detallada, concienciar y apoyar a nuestras empresas asociadas comerciales a la hora de establecer unos procesos y sistemas de gestión equitativos y adecuados.

### ***Hacer un seguimiento del progreso y difundirlo***

Vamos a revisar con regularidad la eficacia de nuestras acciones y medidas mediante indicadores clave de desempeño (KPIs) concretos siempre que sea posible. Dado que la transparencia y la comunicación abierta son de gran importancia en nuestra diligencia debida y responsabilidad, tenemos previsto informar con regularidad y de forma pública sobre nuestros aprendizajes, conclusiones y progreso, así como sobre los proyectos en marcha.

## CONCLUSIÓN Y RESPONSABILIDADES

La igualdad de género es una cuestión crítica para posibilitar y defender los derechos de las mujeres. Se trata de un proceso a largo plazo que precisa centrarse en las dificultades y causas subyacentes, y contar con la colaboración de múltiples grupos.

Vamos a cumplir nuestra parte para apoyar la igualdad de género y nos comprometemos a guiarnos por el principio de la mejora continua. Para tener éxito, lograr un cambio sistémico y eliminar estructuras patriarcales y actitudes de

bloqueo, todos los grupos relevantes, incluidos negocios, entes políticos y de la cadena de suministro, deben trabajar juntos.

Con objeto de garantizar la transparencia y la rendición de cuentas, es posible consultar nuestras medidas, progreso y aprendizajes en nuestros sitios web de derechos humanos y en nuestros sitios web internacionales de responsabilidad corporativa. También iremos revisando y actualizando la presente Política con regularidad.

**Publicado por:**

ALDI Einkauf SE & Co. oHG  
Eckenbergstraße 16A  
45307 Essen  
First Edition: 11/2021

® **ALDI Einkauf SE & Co. oHG | 2021**

**Contact:**

Corporate Responsibility/Quality Assurance  
International (CRQAI)  
[cr@aldi-nord.de](mailto:cr@aldi-nord.de)  
[crqai-scr@aldi-nord.es](mailto:crqai-scr@aldi-nord.es)