



# Diversidad, equidad e inclusión



Colaboradoras Operar Colombia.

## Estándares e indicadores asociados al asunto material

### GRI

- 405-1
- 406-1
- 408-1
- 409-1

### SASB

Bienes de Consumo

Food Retail: FB-FR

- FB-FR-310a.2
- FB-FR-310a.3
- FB-FR-310a.4



## Estrategia y avances

### Enfoque estratégico

[GRI 3-3]

### ✓ Principales avances [GRI 3-3]



#### Generar una cultura inclusiva que valore la diversidad.

- ✓ **73 mujeres** en formación para relevos en cargos directivos y 1.287 promociones internas.
- ✓ **132 mujeres** en escenarios de desarrollo de su potencial en programas como Líder Nutresa y Mujeres en Juntas Directivas y Mentorías.
- ✓ **397 mujeres** líderes en la estrategia de liderazgo femenino Imparables y ocho mujeres con participación en juntas directivas en entidades externas.
- ✓ **174 contrataciones** directas, 104 de aprendizaje y 10 indirectas para personas con discapacidad.
- ✓ **5.101 jóvenes**, entre los 18 y los 28 años, con oportunidades de empleo a través del programa Futuro Nutresa.
- ✓ **364 jóvenes** y seis empresas con participación en los Comités Universidad Empresa Estado (CUEE).
- ✓ **44 becas** otorgadas a jóvenes de Colombia.
- ✓ **Cuatro estudiantes** con participación en el programa de intercambio de la Alianza del Pacífico en México y Perú.
- ✓ **1.408 colaboradores** considerados extranjeros en su país de residencia.
- ✓ **177 migrantes y refugiados** contratados por el Negocio Galletas en Estados Unidos.
- ✓ **Firma del memorando de entendimiento** con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM).
- ✓ **Ocho personas** del proceso de reconciliación en Colombia participantes del programa Alianza Soluciones.
- ✓ **39 pospenados** contratados.
- ✓ **227 colaboradores** y sus familias con participación en el programa Ruta Progreso en Colombia y Chile.



#### Fortalecer el Sistema de Gestión de Derechos Humanos.

- ✓ **28.914 colaboradores** formados en derechos humanos y empresas.
- ✓ **161 casos** investigados y 23 confirmados de violación a los derechos humanos o de discriminación.
- ✓ **38 conversatorios** realizados sobre derechos humanos con la participación de 857 colaboradores.
- ✓ **537 colaboradores** de los comités de convivencia, equipos de gestión humana y líderes formados en cómo afrontar casos de acoso laboral y sexual.
- ✓ **18 comités** conformados para la prevención y atención del acoso sexual en el contexto laboral.
- ✓ **20 acuerdos** colectivos cerrados con organizaciones sindicales y de trabajadores.



#### Promover la diversidad, equidad e inclusión en la cadena de valor.

- ✓ **Cinco** asociaciones y 242 pequeños productores con desarrollo de capacidades en producción sostenible y resiliencia al cambio climático con enfoque de género.
- ✓ **150 mujeres** de la Escuela de Clientes Nutresa con desarrollo de capacidades en liderazgo femenino, emprendimiento económico y violencia basada en género.
- ✓ **61 mujeres** formadas en equidad de género, empoderamiento económico y técnicas para manejo y operación segura de montacargas.
- ✓ **138 jóvenes** acompañados en el fortalecimiento de capacidades en proyecto de vida, habilidades blandas y competencias técnicas con enfoque de género.

## Acciones destacadas

### Impulso a la reconciliación y la equidad: contratación de pospenados en el Negocio Alimentos al Consumidor

La Organización, a través del Negocio Alimentos al Consumidor y en colaboración con la Fundación Acción Interna, impulsa una iniciativa dentro de su estrategia de diversidad, equidad e inclusión enfocada en promover la reconciliación y la reinserción social. Este programa genera oportunidades laborales para personas que han cumplido una pena, contribuyendo de esta manera a su integración plena en la sociedad y a la equidad en el acceso al empleo. En total, la Compañía ha contratado 33 personas pospenadas, 15 mujeres y 18 hombres.

### Imparables: un impulso al liderazgo femenino y a la equidad de género

Esta estrategia fomenta un liderazgo inclusivo que combina la energía femenina y masculina, fortalece la autoconfianza de las mujeres y apoya su ascenso a roles directivos dentro de la Organización. Con Imparables, 397 mujeres fueron formadas en liderazgo femenino; nueve de ellas fueron promovidas a puestos de liderazgo y dos a cargos directivos. Además, para democratizar el conocimiento y fortalecer la cultura organizacional, realizó pódcast y webinars sobre liderazgo femenino y equidad de género. Asimismo, 368 mujeres forman parte de la comunidad digital en Instagram, y fueron creados nueve círculos de mujeres que promueven el empoderamiento, el *networking*, la conversación y la soro-ridad entre ellas.

**Colaboradora Líder**  
**Servicios Nutresa,**  
Colombia.

### Vinculación de migrantes y refugiados en AbiMar Foods, en Estados Unidos

Los Negocios Galletas y Cafés en Estados Unidos están comprometidos en la promoción de la equidad social y la generación de bienestar económico de las poblaciones migrantes y refugiadas. Así, el 44% de la fuerza laboral de AbiMar Foods está compuesta por migrantes y refugiados, de los cuales el 36% han sido ascendidos a roles calificados o de liderazgo. Además, el 95% de las vacantes en el Área de Producción han sido ocupadas por refugiados y migrantes para impulsar su integración laboral y contribuir a la inclusión social en la región.







## Descripción de riesgos y oportunidades

En un mundo globalizado es una ventaja competitiva consolidar entornos laborales inclusivos y respetuosos de los derechos humanos, y aprovechar las diversas perspectivas y habilidades de las personas. Un accionar contrario genera la pérdida de talento clave, posibles sanciones legales y afectación en la continuidad operacional.

El Sistema de Gestión de Derechos Humanos de la Organización aborda ágilmente los cambios en las leyes laborales de cada país donde tiene presencia con planes de cierre de brechas y diferentes proyectos con los diferentes grupos relacionados. Este compromiso permite prevenir los riesgos relacionados

con la escasez de talento y el entorno legal cambiante, y fortalece una cultura organizacional inclusiva.

Para Grupo Nutresa respetar los derechos humanos representa una oportunidad de fortalecer su marca empleadora, y es una ventaja competitiva que genera valor en cada etapa de la cadena de suministro. En un contexto donde consumidores, clientes e inversionistas priorizan cada vez más modelos de negocio éticos y sostenibles, este compromiso se traduce en una diferenciación estratégica que impulsa la lealtad hacia la Organización.

La consolidación de entornos laborales inclusivos fortalece las capacidades de atraer y retener talento en un mercado altamente competitivo, de innovar y mejorar la fórmula para adaptarse a entornos regulatorios cambiantes en las diferentes geografías donde la Organización opera.

**Colaboradora**  
**Negocio**  
**Chocolates,**  
Colombia.

## Prospectiva y tendencias

Grupo Nutresa trabaja para que las políticas e iniciativas en diversidad se vean reflejadas en el número de contrataciones efectivas de colaboradores que representan este enfoque. Es un desafío homologar las prácticas que se consideran universales, sin perder de vista el contexto local.

La Compañía continúa generando conciencia desde la Alta Dirección para que todos los líderes tengan el conocimiento requerido y les apuesten genuinamente a la inclusión y a la contratación de grupos poblacionales diversos.

También es un desafío fortalecer las alianzas con el ecosistema experto en programas de inclusión para asegurar que la oferta de talento diverso satisfaga la demanda, y desarrollar las capacidades internas necesarias en líderes

y equipos de reclutamiento. Por ello, la Compañía seguirá creando espacios de diálogo con trabajadores, líderes y grupos externos relacionados.

De otra manera, la Compañía perdería la fidelidad del talento, lo que impacta en la retención y en los costos asociados al reclutamiento. La inclusión fomenta la colaboración, el desempeño, y el clima organizacional, y reduce la rotación de talento. En caso de no responder a esta oportunidad, la Organización perdería la capacidad de llegar a consumidores diversos, de acceder a nuevos mercados globales, de mantener la fidelidad del talento, y sería menos atractiva para profesionales de diversos orígenes y geografías.

Grupo Nutresa cree firmemente que los equipos diversos están mejor preparados para enfrentar cambios gracias a su capacidad de aprender y adaptarse a diferentes contextos y contribuir positivamente a las comunidades donde operan.

**Colaborador de  
Best Buddies,  
Negocio Alimentos  
al Consumidor,  
Colombia.**



# Metas, indicadores y progreso

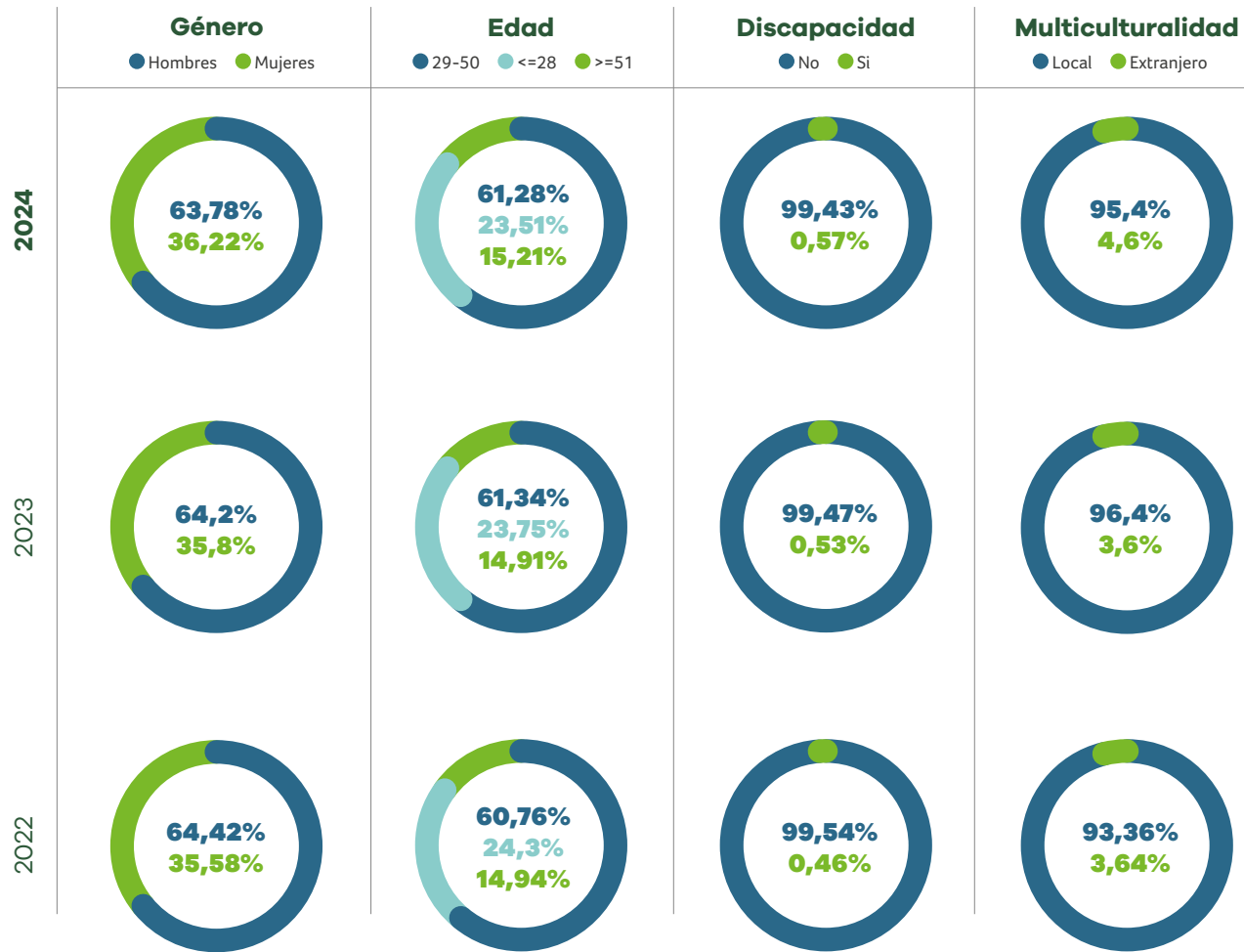
Grupo Nutresa es consciente del valor de la diversidad en el trabajo y por ello fomenta equipos más inclusivos y equitativos. Para lograrlo, desde 2023 prioriza el trabajo con seis grupos de menor representación laboral:

- Género (mujeres y comunidad LGBTQ+).
- Jóvenes (entre 18 y 28 años).
- Personas con discapacidad.
- Reconciliación y paz.
- Niveles socioeconómicos.
- Multiculturalidad y migrantes.

La Compañía aborda los seis grupos de manera intencionada y transforma la conciencia organizacional en acciones concretas y adaptadas a cada contexto. Como resultado se destacan las siguientes iniciativas:

1. Desarrollo de una herramienta metodológica para medir los avances en diversidad, equidad e inclusión y tener un seguimiento continuo y comparativo de cuatro grupos para tomar decisiones con pertinencia y oportunidad.

## Diversidad equidad e inclusión



Solo personal directo, no incluye aprendices, ni temporales, ni otro tipo de contratación.





**Colaboradoras  
Negocio  
Helados,  
Colombia.**

- 2.** Elaboración de un autodiagnóstico en 11 regiones para evaluar la madurez en derechos humanos y diversidad, equidad e inclusión, e identificar fortalezas y necesidades específicas de 13 Negocios.

### **Cierre de brechas de equidad de género**

Para Grupo Nutresa el compromiso con la equidad de género incluye los enfoques femeninos, masculinos, identidad de género y orientación sexual. Así, promueve el liderazgo y la representación femenina y fortalece la confianza y la seguridad de las mujeres en el entorno laboral para cerrar las brechas de género.

Se destaca la participación de la Compañía en los Principios de Empoderamiento de la Mujer y el Acelerador de Equidad de Género, del Pacto Global, y su rol activo en gremios y alianzas

público-privadas. Además, el Negocio Alimentos al Consumidor en República Dominicana avanza en la implementación del Sistema de Gestión con Enfoque de Género del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Sello de Igualdad de Género para Empresas (Igualando RD).

En 2024, el programa Desarrollando el Potencial de la Líder Nutresa fortaleció aún más el liderazgo femenino en la Organización con la participación de 69 mujeres de cinco países de la región. Este entrenamiento intensivo de 42 horas entregó a las mujeres las herramientas necesarias para impulsar un cambio transformador. Igualmente, a través de módulos enfocados en el autoconocimiento, la resiliencia y el desarrollo de habilidades estratégicas, fomenta una cultura de liderazgo inclusivo y empoderamiento femenino para asumir roles de mayor responsabilidad.



## Igualdad salarial

[GRI 405-2] [FB-RN-310a.2]

● Altos directivos ● Dirección media ● Administrativos ● Personal Operativo

Grupo  
nutresa

● 0,96  
● 1,04  
● 1,02  
● 0,88



## Relación entre el salario inicial y el salario mínimo local

[GRI 202-1] [FB-RN-310a.1]

	Colombia	Chile	Costa Rica	Ecuador	Estados Unidos	Guatemala	México	Panamá	Perú	República Dominicana
Mujeres	1,35	1,41	1,33	1,13	1,14	1,28	1,24	1,98	2,34	1,29
Hombres	1,56	1,84	1,55	1,12	1,39	1,44	1,55	1,76	2,4	1,4



## Inclusión laboral para personas con discapacidad

La Compañía fomenta el respeto por los derechos humanos y la inclusión laboral de personas con discapacidad. En 2024 generó empleo para 288 personas con discapacidad en cargos administrativos y operativos en todas las empresas de Grupo Nutresa bajo las siguientes modalidades: 174 contrataciones directas, 104 de aprendizaje y 10 indirectas.

Asimismo, la Compañía mantiene las alianzas con Best Buddies, la Fundación Recha, la Fundación Once y Comfama, y en 2024 celebró dos nuevas alianzas con las fundaciones Yo Puedo, ¿Y Vos?, en Costa Rica, y Yo también Puedo, en República Dominicana. En esta última se vincularon seis pasantes al programa de desarrollo de capacidades Soy Capaz.

## Generación de oportunidades para el desarrollo de los jóvenes

Grupo Nutresa refuerza su compromiso con la inclusión laboral de jóvenes entre los 18 y los 28 años de edad, población con menor índice de empleabilidad. A través de la iniciativa Futuro Nutresa generó empleo para 5.101 jóvenes en 2024 y otorgó 44 becas a jóvenes con bajas posibilidades de acceso a la educación superior para carreras como Derecho, Ingeniería de Sistemas, Economía, Negocios Internacionales, Ingeniería Agronómica, Administración y Psicología.

Además, la Organización continúa con la participación activa en el Comité Universidad Empresa Estado (CUEE) para contribuir al desarrollo de las agendas en ciencia, tecnología e innovación. En 2024 este esfuerzo involucró a más de 364 jóvenes.

## Promoción de espacios con enfoque de multiculturalidad e inclusión de migrantes

La Compañía promueve la multiculturalidad con pasantías y contratación de población migrante y refugiada. En 2024 logró:

- **Cuatro** estudiantes formados gracias al programa de intercambio de la Alianza del Pacífico en México y Perú.
- **1.408** colaboradores considerados extranjeros en su país de residencia.
- **177** migrantes y refugiados contratados en AbiMar Foods, del Negocio Galletas, en Estados Unidos.
- Firma del memorando de entendimiento de Grupo Nutresa con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM).



**Jóvenes becados**  
**Universidad Eafit,**  
Medellín, Colombia.



Promoción de la reconciliación y la paz en Colombia

Desde 2008, Grupo Nutresa forma parte de la Alianza Soluciones, iniciativa que promueve la inclusión y la empleabilidad de las personas que participaron del conflicto armado. En 2024, 30 personas del proceso de reconciliación trabajaron directa o indirectamente en la Compañía.

Asimismo, la Organización fortalece su alianza con la Fundación Acción Interna gracias a la contratación de 39 pospensionados.

Inclusión para mejorar los niveles socioeconómicos de los colaboradores

En línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), la Compañía analizó la calidad de vida multidimensional de sus colaboradores y familias, y diseñó una ruta para transformar sus hábitos y comportamientos. Gracias a esta estrategia, 125 familias han sido impactadas desde 2021 en Colombia bajo el programa Ruta Progreso, y otras 102 familias en Chile se han beneficiado con la iniciativa Crecemos Juntos.

Diversidad de colaboradores [GRI 405-1] [GRI 2-7] [CG-EC-330a.3] [ODS 8.3]

● Hombres ● Mujeres

19.937  
Hombres

11.637  
Mujeres

31.574  
Total

Posiciones STEM



Presidentes y gerentes generales	Edad	
	< 28	29 - 50
	0 / 0	2 / 1
	14 / 0	
Altos directivos	< 28	0 / 0
	29 - 50	31 / 4
	> 50	30 / 7
Dirección media	< 28	0 / 1
	29 - 50	113 / 68
	> 50	65 / 37
Administrativos	< 28	401 / 544
	29 - 50	3.140 / 3.131
	> 50	903 / 364
Personal Operativo	< 28	3.854 / 2.384
	29 - 50	8.522 / 3.709
	> 50	2.410 / 816
Aprendices	< 28	403 / 510
	29 - 50	49 / 60
	> 50	0 / 1

Colaboradores en situación de discapacidad

	2023	2024	Hombres	Mujeres
Vinculados Directos	162	174	122	52
Estudiantes en práctica	52	10	9	1
Otras formas de contratación	7	104	69	35
TOTAL	221	288	200	88

Derechos humanos

Grupo Nutresa promueve y respeta los derechos humanos entre sus colaboradores, proveedores, comunidades, consumidores, compradores y clientes. Por ello, ha implementado un Sistema de Gestión de Derechos Humanos que identifica los riesgos, aplica medidas correctivas y facilita el acceso a reparaciones adecuadas cuando es necesario. Este sistema, respaldado por la Alta Dirección, integra capacitaciones y conversatorios para líderes y colaboradores, y buenas prácticas en toda la cadena de suministro. Además, la Compañía utiliza mecanismos específicos para fortalecer su gestión en derechos humanos:



Clic aquí



Política de Derechos Humanos.



Política de Diversidad, Equidad e Inclusión.



Compromiso de Cero Tolerancia Frente al Acoso Laboral y Sexual.



Políticas de Prevención y Atención del Acoso Sexual.



Sistema de Gestión de Derechos Humanos.



Matriz de Riesgos de Derechos Humanos.

Sistema de Gestión de Derechos Humanos

En el marco de la prevención de riesgos, la Organización obtuvo los siguientes resultados:

Casos confirmados de violación de derechos 28.914

Colaboradores formados en derechos humanos y empresas.

857

Colaboradores participantes de 38 conversatorios sobre derechos humanos.

18

Comités conformados para la prevención y la atención del acoso sexual en el ámbito laboral.

161

Casos investigados y 23 confirmados de violación a los derechos humanos o de discriminación.

537

Colaboradores de los comités de convivencia, equipos de gestión humana y líderes formados en cómo afrontar casos de acoso laboral y sexual.

20

Acuerdos colectivos cerrados con organizaciones sindicales y de trabajadores.

humanos y de discriminación [GRI 406-1]

	2021		2022		2023		2024	
Discriminación	Violación DDHH	Discriminación	Violación DDHH	Discriminación	Violación DDHH	Discriminación	Violación DDHH	Discriminación
Casos reportados	164	13	111	16	144	10	149	12
Casos analizados y gestionados	150	13	108	15	138	9	149	12
Casos cerrados	142	13	96	11	129	9	141	9
Casos confirmados	19	3	25	3	13	2	23	0

Los casos confirmados como violación de los derechos humanos fueron clasificados como acoso laboral y como acoso sexual, y para ellos fueron establecidas las acciones correctivas y de reparación necesarias.

• Los casos confirmados como violación de los DD. HH. fueron clasificados como acoso laboral donde se realizaron planes de acompañamiento e implementaron acciones correctivas, y como acoso sexual, donde las personas fueron retiradas de sus cargos.





**Colaboradora  
Negocio Cafés,**  
Colombia.

## Matriz de riesgos de derechos humanos

(matriz actualizada durante 2023 con vigencia de dos años)

Categoría del riesgo: ● Estratégicos ● Financieros ● Operacionales ● Climáticos y de naturaleza

Probabilidad	Recurrente	Moderado	Importante	Significativo	Intolerable
	Frecuente	Tolerable	Moderado	Importante 2 4 7 5	Significativo 1
	Ocasional	Aceptable	Tolerable 6	Moderado 9 3	Importante
	Remoto	Aceptable	Aceptable 11 8	Tolerable 10	Moderado
		Leve	Moderado	Grave	Crítico
		Impacto			

- 1 Violación al derecho de libre asociación y negociación colectiva.
- 2 Incumplimiento de los derechos humanos por parte de terceros.
- 3 Discriminación.
- 4 Ambiente laboral no propicio.
- 5 Acoso laboral y sexual.
- 6 Violación intimidad, privacidad y honra.
- 7 Violación a la libre expresión.
- 8 Incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad Social.
- 9 Incumplimiento de la normatividad sobre el tiempo libre, el descanso y afectación de la calidad de vida.
- 10 Trabajo infantil.
- 11 Trabajo forzoso y obligatorio.





**NovaEmpresaria**  
participante del  
**Programa Íntegra**,  
Colombia.

## Programa Íntegra

La Organización, por medio de su fundación y en alianza con el Programa Generando Equidad, de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), implementó el programa Íntegra. Con él buscan desarrollar capacidades para la transformación positiva de normas y roles de género, y contribuir al empoderamiento económico y al fortalecimiento de los modelos de negocio con enfoque de género para lograr una cadena de valor más diversa, equitativa e inclusiva con cuatro grupos relacionados.

Gracias a esta estrategia, lograron los siguientes avances:

### 1. Desarrollo de capacidades en productores

242 productores de cinco asociaciones de pequeños productores de miel y sachá inchi en El Carmen de Bolívar y

Ovejas, en Sucre, Colombia, fueron beneficiados con 5.283 horas de formación en capacidades para la producción sostenible y la resiliencia al cambio climático con enfoque de género. Entre los contenidos compartidos se encuentran el reconocimiento de las desigualdades y estereotipos de género, la importancia del rol de la mujer en la ruralidad y la violencia basada en género.

### 2. Desarrollo de capacidades en clientes

150 mujeres de la Escuela de Clientes Nutresa en Medellín, Bogotá y Cartagena, en Colombia, desarrollaron capacidades en temas como adaptabilidad al cambio, desarrollo de estrategias y propuestas de valor, finanzas personales, experiencia de clientes, tendencias del entorno, liderazgo femenino, emprendimiento económico y violencia basada en



género. La Organización destinó 3.300 horas de formación en esta iniciativa.

### 3. Desarrollo de capacidades y empleabilidad

En el marco del Semillero de Mujeres en Logística, 61 mujeres cesantes culminaron el proceso de desarrollo de capacidades en equidad de género, con 4.880 horas de formación en empoderamiento económico, habilidades técnicas (manipulación de alimentos y buenas prácticas de manufactura, cadena de suministro, herramientas de servicio al cliente y logística 4.0) y manejo y operación segura de montacargas. Además, la Or-

ganización logró la vinculación laboral de 31 beneficiarias en Grupo Nutresa y empresas aliadas.

### 4. Desarrollo de capacidades para jóvenes

138 jóvenes, entre los 14 y los 28 años de edad, en Medellín, Bogotá, Cartagena y El Carmen de Bolívar, en Colombia, recibieron 4.968 horas de formación alrededor de su propósito y proyecto de vida, habilidades blandas y competencias técnicas con enfoque de género para favorecer su interacción social, familiar y productiva en los territorios.



Tendera participante Programa Íntegra, Colombia.