

Nestlé España: Diversidad, Equidad e Inclusión Laboral

María Carmen De la Calle Durán, *Universidad Rey Juan Carlos*

Gina Ximena Vela Rodríguez y Laura Camila Garnica Posada, ¹

Han pasado 150 años desde que el alemán radicado en Suiza Henry Nestlé creó una papilla que ayudaría a reducir las muertes infantiles por desnutrición para la época. Hoy en día el propósito de la empresa es *desarrollar todo el poder de la alimentación para mejorar la calidad de vida de hoy y de las futuras generaciones*. Y a través de la gestión de su talento Nestlé busca *“construir una organización diversa, inspiradora y preparada para los retos del futuro”* (Nestlé España, 2023, p.47). De este modo, la compañía integra una óptica de bienestar en la dirección de recursos humanos y acoge la diversidad como eje transversal de sus objetivos estratégicos.

Su oferta de valor permite *“crear oportunidades de desarrollo más atractivas y estar a la delantera en la atracción y fidelización de nuestro talento”* (Nestlé España, 2023, p. 47). La empresa emplea una estrategia de atracción y retención del talento que incluye factores clave como la remuneración competitiva, la flexibilidad, el aprendizaje continuo, el impulso al talento joven, el bienestar, la diversidad e inclusión y la responsabilidad social.

La gestión de su talento ha hecho que Nestlé España sea acreedora de importantes reconocimientos como el premio Randstad Award en el 2024, otorgado por la compañía de recursos humanos Randstad y que cataloga a Nestlé como la empresa del sector alimentación y bebidas más atractiva para trabajar en España. En esta misma línea, se destaca su reputación como empleador en el prestigioso ranking de Merco Talento 2023, donde se posiciona entre las ocho empresas más atractivas para trabajar en España a nivel general y el primer lugar en el sector de alimentación.

La plantilla de Nestlé en el año 2023 alcanzó los 4.021 empleados. No obstante, la compañía identificó un sobredimensionamiento y con el fin de mejorar la eficiencia organizativa puso en marcha un plan de bajas incentivadas y voluntarias para el personal del centro de Esplugues en Barcelona, personal de ventas y personal del centro de distribución de Guadalajara, que tuvo

¹ Estudiantes del Máster U. en Gestión del Bienestar Social y Corporativo. Universidad Rey Juan Carlos, Curso 2024-2025.

como resultado una baja de 158 personas en los meses de octubre y diciembre del mismo año (Nestlé España, 2023).

Política de diversidad, equidad e inclusión laboral

La compañía busca que la diversidad, la equidad y la inclusión sean parte integral de su cultura corporativa e incorporan estos principios en sus diferentes procesos de gestión de recursos humanos. Su objetivo es crear lugares de trabajo en los que todas las personas se sientan incluidas y capaces de aportar lo mejor de sí mismas. Este compromiso comienza en el momento de la contratación y continúa hasta el final de la relación laboral (Nestlé España, 2023).

Nestlé defiende que un pilar fundamental es el bienestar de sus colaboradores para lo que se preocupa por incentivar un ambiente laboral que respete las libertades de los trabajadores, fomente la diversidad cultural y promueva la igualdad de oportunidades y el trato justo. En este sentido, la compañía busca consolidarse como una organización innovadora, flexible ante los cambios del entorno y socialmente responsable.

Las acciones de Nestlé en materia de diversidad, igualdad e inclusión se centran en cuatro áreas estratégicas: Igualdad de género, Personas con discapacidad, Comunidad LGBTQI+, y Raza y etnia.

1. Igualdad de género.

Desde 1998 Nestlé España se adhirió al Programa Óptima promovido por el Instituto de la Mujer para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la organización y en 2013 Nestlé creó su primer Plan de Igualdad y como producto de estos planes ha desarrollado varias medidas adicionales que dan desarrollo a sus políticas como el protocolo de prevención, garantías y canales de comunicación de situaciones de discriminación o acoso. En lo relacionado con Mujeres Nestlé ha centrado sus esfuerzos en aumentar la cuota femenina en sus cargos directivos, hasta lograr en 2023 una cuota de 35% de mujeres en el Comité de Dirección y el 59% de mujeres en puestos de liderazgo. A nivel de fábricas, el 44% de los centros de producción de Nestlé en España están dirigidos por mujeres. Esta línea de acción le ha merecido el premio de Impulso a la Promoción de la Mujer otorgado por la Federación española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias FEDEPE.

En 2013 la empresa adhirió a los Principios para el Empoderamiento de la Mujer de la ONU para dar desarrollo a esta adhesión construyó su plan de igualdad que trabaja principalmente sobre las líneas de fomento de la formación sobre inclusión y prejuicios inconscientes a los directivos; tutoría y patrocinio para las mujeres con alto potencial para prepararlas para la alta dirección, fomento del uso del programa de baja parental retribuida, aumento de contratación

de mujeres en cargos directivos, revisión de los resultados con los altos directivos para promover el equilibrio del plan y garantizar su progreso.

En 2024 Nestlé ha lanzado su tercer plan de Igualdad con vigencia hasta 2028 en el que incluye más de 40 medidas contra la discriminación, la igualdad de oportunidades, equiparación salarial y sensibilización y formación a favor de la igualdad y la inclusión efectiva.

Estas medidas se pueden resumir en los siguientes pilares:

- Comunicación corporativa interna y externa con medidas como transmitir imagen igualitaria y sensibilizar a toda la plantilla de personal de directivos sobre el nivel de tolerancia cero con cualquier tipo de discriminación.
- Promoción y Desarrollo Profesional, garantizando la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres mediante *el uso de un proceso objetivo de selección*, medición y seguimiento al número de promociones por sexo.
- Selección y Contratación de personas, asegurando el principio de igualdad de trato y no discriminación entre hombres y mujeres, sensibilizando a terceros externos sobre estos temas y fomentando la entrada de personas del género menos representado.
- Formación, garantizando la igualdad de oportunidades en los procesos de formación.
- Compensación de beneficios
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, favoreciendo y potenciando el ejercicio igualitario de los derechos a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, asegurando una protección eficaz en situaciones de embarazo y lactancia.
- Sensibilización y cultura, promocionando el Plan de Igualdad e impulsando una cultura que de valor a la diversidad de género.

Además, entre otras medidas e instrumentos para implementar sus iniciativas en igualdad entre hombres y mujeres Nestlé ha diseñado documentos como la Guía para la prestación de apoyo al personal víctima de violencia doméstica o abusos, la política contra la discriminación, violencia y acoso en el trabajo y la guía para la prestación de apoyo al personal víctima de violencia doméstica o abusos.

2. Personas con discapacidad

Respecto a la gestión de empleados con discapacidad, Nestlé es miembro de la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), creada en 2010, la cual brinda acompañamiento técnico en la implementación de políticas de inclusión

para personas con discapacidad y además actúa como una plataforma de intercambio de conocimientos y buenas prácticas sobre inclusión laboral.

Además, en 2020, la compañía firmó el pacto *The Value 500*, una iniciativa global en la que más de 500 socios y empresas privadas de 41 países colaboran para fomentar el liderazgo y el talento diverso e inclusivo en el ámbito de la discapacidad.

En 2023 la plantilla de Nestlé España contó con 65 personas con discapacidad que representan el 1,62% de sus trabajadores. Algunas de las acciones puntuales que está implementando la compañía en el área estratégica de Personas con Discapacidad son:

- Mejorar la accesibilidad laboral para personas con discapacidad a partir de procesos básicos, como el análisis y diseño de la plantilla.
- Ofrecer igualdad de oportunidades en los procesos de afectación (reclutamiento y selección).
- Concientizar a los colaboradores sobre la discapacidad y promover así un entorno laboral más inclusivo y que favorezca la integración de las personas con discapacidad.
- Garantizar la seguridad y salud del trabajador y disponer de centros de trabajo accesibles para que las personas con discapacidad puedan desempeñar sus actividades profesionales adecuadamente.
- Beneficiar a jóvenes con discapacidad a través de su programa de becas y formación en universidades nacionales.
- Conmemorar el día de las personas con discapacidad.

3. Comunidad LGBTQI+

Nestlé forma parte de la Asociación para la Igualdad Global LGBTQI+, ayudando a acelerar la inclusión y la igualdad en el lugar de trabajo, desarrollando políticas y sistemas de información para reforzar la cultura de respeto y apoyo a la población, así como también la promoción de la autenticidad en el trabajo al incluir en su cultura corporativa la inclusión basada en el respeto por el otro y por el entorno, promoviendo el reconocimiento de las diferencias de los colaboradores como un atributo que contribuye al entorno de la empresa.

Su adhesión a las Normas de Conducta en contra de la discriminación a las personas LGBTQI+ de las Naciones Unidas, dando apoyo a otras empresas en la lucha contra la discriminación de las personas LGBTQI+, estas normas son un llamado a la acción para que las empresas de todo el mundo trabajen para conseguir igualdad de derechos y oportunidades para la población LGBTQI+, es una muestra más del trabajo que viene desarrollando la compañía en torno al reconocimiento de la diversidad y la inclusión.

Nestlé sigue avanzando con su política de inclusión y diversidad participando en espacios colaborativos para construir estrategias conjuntas para combatir la LGBTIQ fobia no solo en las corporaciones sino en todo el entorno de la sociedad, fue el caso de Nestlé España en su participación en el Barcelona Tech, evento de tecnología e innovación (Nestlé, LinkedIn, 2024).

Esta compañía promueve la equidad laboral implementando políticas e iniciativas que propicien un ecosistema corporativo favorable, en el que todas las personas son tratadas con dignidad y respeto, puedan contribuir, crecer y sentirse valoradas más allá de la orientación sexual, raza, discapacidades, identidad y expresión de género (Expok. Corinna Acosta, 2021).

4. Raza y etnia

Nestlé está comprometida con el respeto a la diversidad y la no discriminación por razón de raza, etnia o nacionalidad. Este compromiso se ve reflejado en sus políticas de alto nivel y de aplicación global, que incluyen: la Política de Recursos Humanos (2004), el Código de Conducta Empresarial (2007), los Principios Corporativos Empresariales (2020) y la Política contra la Discriminación, Violencia y Acoso en el Trabajo (2020).

La compañía es miembro fundador de *Partnering for Racial Justice in Business* (Asociación para la justicia racial en las empresas), una iniciativa impulsada por el Foro Económico Mundial en el 2021 que actualmente acoge a cerca de 91 organizaciones comprometidas con eliminar el racismo en el entorno laboral y crear lugares de trabajo equitativos y justos para minorías étnicas y raciales.

Nestlé es una compañía multicultural. En 2023, en España, cuenta con trabajadores de 43 nacionalidades distintas, a nivel global, la multinacional tiene en su plantilla alrededor de 177 nacionalidades.

Otras de las acciones que implementa Nestlé en materia de inclusión, raza y etnia, son:

- Generar actividades de formación, comprensión y concientización dirigidas a toda su plantilla sobre su política de tolerancia cero con cualquier tipo de discriminación o acoso.
- Conmemorar el día del respeto a la diversidad cultural.
- Disponer de canales de comunicación para consultas y denuncias en materia de Ética Empresarial y Compliance, como su sistema de denuncia confidencial *Speak Up*, disponible para todos sus trabajadores y terceros (clientes, proveedores y socios).
- A través de la Comisión de la Igualdad, conformada por 4 representantes de la empresa y 9 representantes de los trabajadores, llevar seguimiento anual al Plan de Igualdad de la

compañía, que además de incluir medidas para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, busca prevenir discriminación laboral.

Fuentes de información utilizadas

- Expok. (2018, junio 20). Política de diversidad e inclusión laboral de Nestlé. Disponible en: <https://www.expoknews.com/politica-de-diversidad-e-inclusion-laboral-de-nestle/>
- Merco. (2023). *Ranking Merco Talento 2023: Las 100 empresas más atractivas para trabajar en España*. <https://www.merco.info/es/ranking-merco-talento>
- Nestlé España. (2023). *EINF Informe Estado de información no financiera*. <https://empresa.nestle.es/sites/g/files/pydnoa431/files/2024-06/nestle-espana-nestle-sociedad-2023-estado-informacion-no-financiera.pdf>
- Nestlé España. (2024, mayo 10). *Nestlé, la empresa del sector alimentación más atractiva para trabajar en España*. <https://empresa.nestle.es/es/sala-de-prensa/actualidad-nestle/empresa-mas-atractiva-trabajar#:~:text=Nestl%C3%A9%20la%20empresa%20del%20sector%20alimentaci%C3%B3n%20m%C3%A1s%20atractiva%20para%20trabajar%20en%20Espa%C3%B1a,-Comparte%20esta%20p%C3%A1gina&text=Nestl%C3%A9%20ha%20sido%20reconocida%20como,compa%C3%B1a%20de%20recursos%20humanos%20Randstad>
- Nestlé España. (s.f.). *Diversidad, equidad e inclusión laboral*. <https://empresa.nestle.es/es/empleo/diversidad-equidad-inclusion>
- Nestlé España. (2018, mayo 31). *Nestlé da soporte a las normas de Naciones Unidas para combatir la discriminación del colectivo LGBTI en las empresas*. <https://empresa.nestle.es/es/sala-de-prensa/actualidad-nestle/nestle-da-soporte-colectivo-lgbti>
- Nestlé España. (s.f.). *Empleo*. <https://empresa.nestle.es/es/empleo>
- Redacción RRHH.press.com. (2024, mayo 16). *El tercer plan de igualdad de Nestlé incorpora más de 40 medidas sobre igualdad, diversidad, inclusión y conciliación*. <https://www.rrhhpress.com/organizaciones/59407-el-tercer-plan-de-igualdad-de-nestle-incorpora-mas-de-40-medidas-sobre-igualdad-diversidad-inclusion-y-conciliacion>
- Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la Organización Internacional del Trabajo [OIT], (s.f.). *La inclusión de la discapacidad es muy beneficiosa desde el punto de vista empresarial*. <https://www.businessanddisability.org/es>
- The Valuable 500. (s.f.). *The Valuable 500 manifesto*. <https://www.thevaluable500.com/about/manifesto>

Palabras clave: Diversidad, Inclusión, Equidad, Employer Branding

Fecha del caso: noviembre de 2024.

Preguntas sobre el caso:

1. Analice y explique la gestión de la diversidad, igualdad e inclusión que lleva a cabo Nestlé España.
2. Explique el concepto de Employer Branding en función de las políticas realizadas por Nestlé España.

Agradecimientos: Esta actividad didáctica ha sido elaborada en el marco del Grupo de Innovación Docente 2020: *FRH-GID-14. Grupo de Innovación Docente Fundamentos de Recursos Humanos* de la Universidad Rey Juan Carlos.