



Nuestra receta para la inclusión

Informe de diversidad, equidad e inclusión del año fiscal 2024



Acerca de Sysco

Sysco es el líder mundial en la venta, comercialización y distribución de productos alimenticios a restaurantes, centros de atención médica y educativos, establecimientos de alojamiento y otros clientes que preparan comidas fuera de casa. Su familia de productos también incluye equipos y suministros para los sectores de servicios de alimentación y hostelería. Con más de 76 000 empleados, Sysco opera aproximadamente 340 instalaciones de distribución en todo el mundo y presta servicios a más de 730 000 locales de clientes. Para el año fiscal 2024 (AF2024) que finalizó el 29 de junio de 2024, la compañía generó ventas por más de USD 78 000 millones. Puede encontrar información sobre nuestro programa de Sostenibilidad, incluidos los informes de Sostenibilidad y Diversidad, equidad e inclusión del AF2024 de Sysco, en www.sysco.com.



Acerca de este informe

La información de este informe refleja principalmente el cumplimiento de diversidad, equidad e inclusión (DEI) de Sysco Corporation a nivel mundial durante el año fiscal 2024. También puede consultar nuestro [Informe anual del AF2024](#) y [las presentaciones ante la Comisión de Bolsa y Valores \(Securities and Exchange Commission, SEC\)](#) para obtener más información sobre las operaciones y el desempeño comercial de Sysco. Hay más información disponible sobre nuestro programa de Sostenibilidad, incluidos los informes de Sostenibilidad y de Diversidad, equidad e inclusión del AF2024 de Sysco, en www.sysco.com.





3
DEI en Sysco

- 4 Información general
- 5 Perspectiva de liderazgo
- 6 Nuestro camino hacia el progreso
- 7 La evolución de nuestra estrategia y gobernanza de DEI
- 9 Premios y reconocimientos



10
Nuestra fuerza laboral

- 11 Creación de una cartera de talento inclusivo
- 14 Asociación para impulsar el crecimiento



20
Nuestro Lugar de trabajo

- 21 Apoyo y expansión de nuestros CRG globales
- 24 Involucramiento de los colegas para promover la inclusión en el lugar de trabajo



26
Nuestro mercado

- 27 Enfoque en la inclusión de proveedores
- 29 Promoción Promoviendo la inclusión en toda la industria



30
Apéndice DE Datos



DEI en Sysco



Aspiramos a crear una cultura global que sea decididamente diversa, equitativa e inclusiva, una que fomente la pertenencia mientras nos cuidamos unos a otros y conectamos al mundo a través de alimentos y asociaciones de confianza.

En Sysco, valoramos las perspectivas y habilidades únicas que aportan nuestros colegas y socios globales. En pocas palabras, estamos mejor juntos. Al incorporar los principios de DEI en todo nuestro negocio, podemos asegurarnos de que todos tengan un lugar y una voz en Sysco.

Qué significa DEI en Sysco

Diversidad

Quién está representado en el mundo, teniendo en cuenta todas nuestras similitudes y diferencias (como la apariencia física, los comportamientos, la voz y el tono, las capacidades, la orientación sexual, la edad, la raza, el género, la religión y el origen natural).

Equidad

Qué podemos hacer para proporcionar recursos y oportunidades mientras eliminamos las barreras y los sesgos sistémicos para que los resultados se basen solo en los talentos, los dones y el trabajo de cada uno.

Inclusión

Cómo podemos crear una cultura de pertenencia donde todos se sientan valorados y respetados, y en la que las ideas y perspectivas se pongan sobre una mesa en la que todos tienen un lugar.



Información general

Marco estratégico de DEI



Nuestra fuerza laboral representa el “quién” y el “qué” de nuestros esfuerzos de diversidad y equidad. Trabajamos para atraer y retener diversos talentos de la fuerza laboral y, al mismo tiempo, garantizar que las personas puedan moverse de manera equitativa a través de los sistemas de Sysco.



Nuestro lugar de trabajo representa el “cómo” de nuestros esfuerzos de inclusión. Nos enfocamos en crear un entorno que haga que las personas quieran llegar a Sysco y quedarse en Sysco.



Nuestro mercado representa el “quién”, el “qué” y el “cómo” de nuestros esfuerzos en materia de DEI, específicamente, la forma en que nos presentamos ante las partes interesadas externas y cómo somos percibidos. Al enfocarnos en la DEI dentro de nuestra fuerza laboral y nuestro lugar de trabajo, podemos satisfacer mejor las necesidades de nuestras partes interesadas.

Prioridades estratégicas del AF2024

Iniciar la transformación en el segundo año de nuestra hoja de ruta de DEI:

- Promover una cultura de respeto.
- Diversificar nuestra cartera de talentos.
- Optimizar la gobernanza del grupo de recursos para colegas (Colleague Resource Group, CRG).
- Expandir las oportunidades de desarrollo para las mujeres.
- Crear métricas de inclusión (EE. UU.).
- Fomentar la autoidentificación.
- Fortalecer nuestras asociaciones.
- Establecer liderazgo intelectual.
- Hacer crecer a nuestros diversos proveedores.

Apoyar nuestro propósito y negocio

Promover nuestras iniciativas de DEI, con énfasis en la inclusión, para apoyar el Propósito de Sysco y su Receta para el crecimiento.

Nuestro propósito: Conectar al mundo para compartir alimentos y cuidarnos los unos a los otros.

Los pilares de nuestra receta para el crecimiento:

- Digital
- Productos y soluciones
- Cadena de suministro
- Equipos de clientes
- Futuros horizontes

Perspectiva de liderazgo

Un mensaje conjunto de Kevin Hourican, Presidente de la Junta Directiva y Director Ejecutivo (Chief Executive Officer, CEO), y April Love, Vicepresidenta (VP) y Directora de Inclusión (Chief Inclusion Officer, CIO).

En Sysco, creemos que la inclusión es el núcleo de nuestro éxito. Nos comprometemos apasionadamente a fomentar un lugar de trabajo donde todos se sientan valorados, respetados y empoderados para contribuir, independientemente de los antecedentes. ¿Por qué? Cuando nuestra población de colegas coincide con nuestra diversa población de clientes, todo lo relacionado con nuestro negocio mejora. Para crear un entorno acogedor para esa diversa población de colegas, debemos crear una cultura de inclusión. Cuando dejamos espacio en la empresa para todos, liberamos el tipo de creatividad e innovación que garantiza que seguiremos siendo líderes de la industria durante los próximos años.

Para reflejar este compromiso, el cargo de nuestro líder sénior de DEI evolucionó de Responsable de Diversidad y Cultura a Directora de Inclusión. Este cambio subraya nuestro enfoque en construir una cultura verdaderamente global de pertenencia, donde todas las personas se sientan escuchadas, respetadas y como si tuvieran un lugar y una voz en nuestra empresa.

Lo que no cambiará es el firme compromiso de Sysco con la DEI en todos los niveles de la organización y en cada geografía. Continuaremos mejorando nuestras estrategias de reclutamiento y retención para garantizar que atraigamos una fuerza laboral diversa y creemos un entorno que los haga querer quedarse. Continuaremos creando políticas y prácticas inclusivas que promuevan la equidad en toda la empresa, mientras fomentamos una cultura de diálogo abierto y mejora continua.



Evaluamos continuamente el entorno externo para garantizar que nuestras políticas y prácticas se alineen con las reglamentaciones globales, mientras mantenemos nuestro valor central de inclusión en primer plano. Al fomentar la inclusión, nos aseguramos de que nuestra fuerza laboral refleje a los diversos clientes y comunidades a las que servimos en todo el mundo. La inclusión en Sysco no se trata de marcar un casillero, se trata de estar a la altura de nuestra creencia de que nuestras diferencias nos fortalecen.

La inclusión es vital para dar forma al futuro del servicio de alimentación y la cadena de suministro. A medida que miramos hacia el futuro, seguimos comprometidos a construir un futuro aún más inclusivo, porque en Sysco sabemos que estamos realmente *Mejor Juntos*.

Kevin Hourican

Presidente de la Junta Directiva y CEO

April Love

Vicepresidenta y CIO

Nuestro camino hacia el progreso

Mirando hacia atrás, casi una década de progreso de DEI, y hacia el futuro, hacia donde nos dirigimos.

2015–2020

Creamos una base sólida para el progreso en los primeros tres años de nuestro viaje de DEI, lanzando el primer Consejo de Diversidad e Inclusión (Diversity & Inclusion, D&I), la Hoja de ruta de D&I y el Manual de estrategias para proveedores diversos de Sysco. A continuación, nos enfocamos en la responsabilidad, vinculamos la D&I con las revisiones de desempeño de nuestros líderes y anunciamos nuestros objetivos de sostenibilidad para 2025. Desarrollamos nuestra estrategia a través del compromiso, creando nuestros primeros Grupos de recursos para asociados (Associate Resource Groups, ARG, ahora conocidos como Grupos de recursos para colegas, o CRG) en 2019. En 2020, comenzamos nuestra serie de diálogos de Real Talk y mejoramos nuestro tablero de D&I. **Eso nos lleva a 2021, donde comienza nuestro Marco estratégico de DEI.**



2021

- Se hizo el cambio a la terminología de DEI para indicar nuestro compromiso con la equidad en el lugar de trabajo
- Se contrató al primer Director de Diversidad de Sysco
- Se lanzó el nuevo Consejo Global de DEI
- Se establecieron relaciones formales con 5 grandes consejos de diversidad de proveedores
- Se expandieron nuestros CRG globales
- Se desarrollaron e implementaron tarjetas de resultados de DEI para todos los miembros del Equipo de liderazgo ejecutivo (Executive Leadership Team, ELT)
- Se desarrolló nuestro marco estratégico de DEI con iniciativas para el primer año



2022

- Se comenzaron a socializar nuestras prioridades estratégicas de DEI y se lanzó nuestra primera campaña de marca DEI
- Se involucró a los embajadores de DEI de Sysco
- Se participó en encuestas de DEI para establecer un punto de referencia
- Se organizó la primera Cumbre de diversidad de proveedores



2023

- Se cambió la terminología de “asociado” a “colega” para que los empleados promuevan la inclusión global y se cambió el nombre de nuestros ARG a CRG
- Se vinculó la remuneración de los colegas de Sysco con derecho a bonificación a las metas de DEI
- Se ampliaron los beneficios inclusivos en los EE. UU.
- Se establecieron los Paladines de la diversidad de proveedores y nuestro boletín informativo sobre la cultura y DEI “Around the Table”
- Se lanzó una tarjeta de puntuación de inclusión para habilitar los informes trimestrales del ELT



2024

USTED ESTÁ AQUÍ

- Nuestro rol de Director de Diversidad y Cultura (Chief Diversity & Culture Officer, CDCO) evolucionó a nuestro CIO y se cambió hacia un enfoque general en la inclusión
- Se establecieron consejos regionales de DEI en Irlanda, Gran Bretaña, Costa Rica y Sri Lanka, y se acogió a un director de DEI exclusivo en Canadá
- Se desarrolló y brindó educación sobre el Respeto en el lugar de trabajo a una parte importante de nuestra población global de colegas
- Se celebraron los premios inaugurales de CRG de Sysco y mejoramos nuestra gobernanza de CRG
- Se amplió el alcance global de varios CRG
- Nos asociamos con nuestro CRG de Spectrum para presentar una guía de beneficios para LGBTQ+ de los EE. UU. y otros recursos de RR. HH. relevantes para la comunidad
- Incorporación de ~70 nuevos embajadores globales de DEI
- Mejoramos nuestro índice de DEI de Sysco Speaks en un 4 %, superando nuestro objetivo para el AF2024



2025

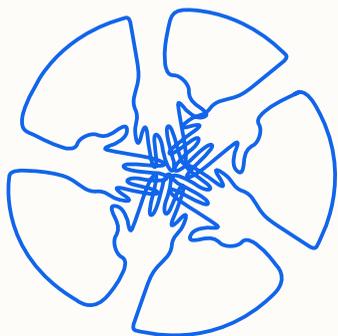
PRÓXIMAMENTE

- Impulsar posibilidades ilimitadas para nuestros proveedores, clientes y comunidades
- Continuar diversificando nuestra cartera de talentos
- Reforzar las prácticas de talento inclusivas
- Mejorar las métricas e informes de inclusión
- Adoptar la diversidad y accesibilidad invisibles
- Proporcionar acceso a oportunidades de aprendizaje y desarrollo específicas

La evolución de nuestra estrategia y gobernanza de DEI

Desde el comienzo del viaje de DEI de Sysco, nos hemos enfocado en empoderar a colegas de todos los niveles para impulsar el progreso y, al mismo tiempo, garantizar la responsabilidad de nuestro desempeño. Este trabajo siempre está en movimiento, y en el AF2024 continuamos evolucionando nuestras estructuras y funciones de DEI.

April Love, anteriormente directora sénior de Estrategia Comercial de DEI de Sysco, se convirtió en vicepresidenta y CIO de Sysco, en reemplazo de Adrienne Trimble, quien se desempeñaba como CDCO. También trasladamos nuestro rol de Director de Inclusión de Proveedores de Comercialización a Recursos Humanos (RR. HH.) para aumentar la alineación entre nuestras estrategias de DEI y de mercado. Por último, muchos de nuestros roles cambiaron a cargos enfocados en la inclusión, lo que refleja nuestro enfoque de DEI cada vez más global y nuestro énfasis en mejorar la experiencia general de los colegas.



Perspectiva de gobernanza de DEI

Equipo de DEI: dirigido por nuestra VP y CIO, nuestro equipo de DEI se enfoca en fomentar la DEI en todo nuestro ciclo de vida de talento y en las prácticas de contratación para crear un lugar de trabajo y un mercado que sean altamente competitivos, innovadores, sostenibles y socialmente equitativos.

Consejo global de DEI: incluye 18 miembros que reflejan la diversidad de la población más amplia de colegas de Sysco. El grupo se reúne con nuestro equipo de DEI para ayudar a garantizar una variedad de perspectivas. En el AF2024, establecimos un Estatuto del Consejo Global de DEI y formamos grupos de trabajo para abordar las brechas identificadas en nuestras encuestas de evaluación comparativa. También creamos un proceso para la selección de nuevos miembros e incorporamos nuestra primera cohorte de nuevos miembros, con varios nuevos miembros ocupando puestos permanentes.

Consejos regionales de DEI: establecidos en Irlanda, Gran Bretaña, Costa Rica y Sri Lanka en el AF2024 para mejorar el compromiso y el progreso de DEI en sitios globales clave.

Embajadores globales de DEI: una cohorte diversa de miembros globales que nos ayudan a socializar nuestras iniciativas de DEI, mejorar el compromiso y el reclutamiento inclusivos, y expandir nuestros CRG. Desarrollamos una estrategia central para nuestros embajadores de DEI en el AF2024 e incorporamos a muchos nuevos embajadores en los sitios globales de Sysco.

Grupos de recursos para colegas: nos apoyan para cultivar una cultura inclusiva en el lugar de trabajo al empoderar e involucrar a colegas de todo el mundo. Más allá de crear oportunidades comunitarias y de establecer contactos, estos grupos desempeñan un papel fundamental en la resolución de desafíos comerciales clave. Ofrecen perspectivas únicas sobre los diversos mercados a los que servimos y las necesidades de nuestros clientes, así como la dinámica interna del lugar de trabajo. En el AF2024, continuamos haciendo crecer nuestros CRG expandiéndolos a varios sitios globales, lo que refleja nuestro compromiso con la inclusión a escala global.



Involucrar al liderazgo sénior de Sysco

La responsabilidad comienza desde arriba, y estamos orgullosos de que nuestros líderes sénior estén comprometidos a impulsar el progreso y modelar las mejores prácticas de DEI. Nuestro equipo de DEI informa sus actividades e iniciativas a la Junta Directiva de Sysco (la Junta) al menos dos veces al año y proporciona actualizaciones periódicas a nuestro presidente y director ejecutivo (CEO) de la Junta, Kevin Hourican, que codirige nuestro Consejo global de DEI.

Todos los miembros del ELT completan tarjetas de puntuación con objetivos e indicadores clave de desempeño en las categorías de Liderazgo personal, Gestión de talentos y Asociaciones comerciales. Las tarjetas de puntuación también registran los esfuerzos de los miembros del ELT para planificar la acción frente a los resultados de nuestra encuesta anual Sysco Speaks. Nuestros equipos de DEI y Cultura y Compromiso se reúnen con cada miembro del ELT trimestralmente para analizar el progreso de su tarjeta de puntuación y garantizar la alineación estratégica. Además, todos los colegas elegibles para bonificaciones a nivel mundial vincularon los objetivos de DEI a su compensación en el AF2024.

Diversidad de la Junta Directiva del AF2024



Expansión de nuestro alcance global

Uno de nuestros enfoques en el AF2024 fue incorporar más colegas internacionales a nuestro trabajo de DEI y alinear sus esfuerzos locales con nuestro Marco estratégico de DEI a nivel empresarial. Para hacerlo, acogimos a nuestro primer director exclusivo de DEI y Conciliación en Sysco Canada. También establecimos consejos regionales de DEI en Irlanda, Gran Bretaña, Costa Rica y Sri Lanka. Nos emocionó incorporar a aproximadamente 70 nuevos embajadores de DEI para ampliar nuestro alcance global, incluido nuestro primer embajador de Panamá y aproximadamente 50 de Gran Bretaña. Además, nos enorgullece expandir la presencia global de nuestros CRG existentes, incluida la expansión de:

- APEX y Catalyst a Canadá
- Food for Thought a EE. UU.
- MINDS a Gran Bretaña
- Spectrum e IMPACT a Costa Rica

La DEI como parte de la agenda en la reunión de liderazgo sénior de Sysco

En septiembre de 2023, celebramos nuestra Reunión anual de liderazgo sénior en Houston, Texas, en la que incluimos a más de 270 de los líderes más sénior de Sysco de todo el mundo. La DEI fue un tema destacado durante la programación del evento con una sesión que se centró en el concepto de seguridad psicológica e incluyó la información general de la hoja de ruta y prioridades estratégicas de DEI de Sysco.





Nuestra fuerza laboral

Trabajamos para atraer y retener diversos talentos de la fuerza laboral y, al mismo tiempo, garantizar que las personas puedan moverse de manera equitativa a través de los sistemas de Sysco. A través de asociaciones externas y mejores prácticas internas, nuestro objetivo es cultivar equipos inclusivos que reflejen la vitalidad de los clientes y las comunidades a las que servimos.

Progresar juntos en el AF2024

Lanzamos una campaña de autoidentificación, Nuestra receta lo incluye a usted, para plasmar dimensiones invisibles de diversidad en la fuerza laboral de Sysco.

Aumentamos la representación de grupos raciales y étnicos clave entre consultores de ventas en múltiples sitios de EE. UU.

Garantizamos que el 80 % de las decisiones de contratación para puestos a nivel directivo y superior se tomaran después de entrevistar a una lista de candidatos diversa, superando nuestro objetivo del 78 %.

Vimos un crecimiento del 28 % con respecto al año anterior (year-over-year, YOY) en nuestra cohorte de pasantías de la Cadena de suministro y finalizamos el primer año completo del programa Future Leaders de Sysco.

Creación de una cartera de talento inclusivo¹



Un vistazo a los datos demográficos de la fuerza laboral

1

Diversidad de género global

Las mujeres ahora representan el 21,3 % de la fuerza laboral global de Sysco, un aumento con respecto al 21,0 % del año anterior.

2

Líderes de personal de EE. UU.

Aumento interanual en la representación entre colegas que son:

- Mujeres
- Negros/afroamericanos
- Hispano/latino
- Dos o más razas

3

Representación de EE. UU. por otros niveles profesionales

Aumento interanual en la representación entre:

- Mujeres en funciones de gerencia y gerencia sénior.
- Colegas americanos/nativos e hispanos/latinos en puestos de gerencia sénior y directivos.

5

Movilidad y avance en EE. UU.

Aumento interanual en la representación entre:

- Mujeres que fueron ascendidas a puestos de gerencia, gerencia sénior y directivos.
- Colegas asiáticos, hispanos/latinos y nativos de Hawái/las islas del Pacífico que fueron ascendidos a puestos gerenciales.
- Movilidad interna y transferencias para colegas hombres, asiáticos, negros/afroamericanos, hispanos/latinos y nativos de Hawái/las islas del Pacífico.

4

Desarrollo de la cartera de EE. UU.

Aumento interanual en la representación entre:

- Nuevos empleados que son negros/afroamericanos y nativos de Hawái/Islas del Pacífico.
- Pasantes asiáticos o de dos o más razas.

6

Retención en EE. UU.

Se observó una disminución del 17 % para las renuncias voluntarias y un aumento del 2 % en los despidos involuntarios en comparación con el AF2023.

1. McKinsey & Company, "La diversidad importa aún más: Los argumentos a favor del impacto holístico". 5 de diciembre de 2023.

Perspectiva de representación en EE. UU.¹



→ Consulte el **Apéndice de datos** para obtener datos más información detalladas que refleja la representación de la fuerza laboral de Sysco en el AF2024.

Aumentar la representación entre los consultores de ventas

Los consultores de ventas de Sysco son el alma de nuestro negocio. Comprendemos el valor de una fuerza de ventas que refleja el grupo de mano de obra disponible y los clientes y las comunidades a las que servimos. Para apoyar esto, lanzamos un programa piloto en el AF2024. Nuestro objetivo era alinear mejor la población de consultores de ventas en nuestros sitios de Arizona, Atlanta y San Francisco con la cartera de talentos disponible y los datos demográficos de los clientes, teniendo en cuenta tanto el género como la representación racial/étnica.

Comenzamos facilitando sesiones de lluvia de ideas con los presidentes de mercado y vicepresidentes de RR. HH. pertinentes. También nos asociamos con nuestro equipo de Adquisición de Talentos para crear un manual de estrategias de reclutamiento centrado en asociaciones comunitarias, que desarrollamos a través de una perspectiva de DEI y creamos teniendo en cuenta todos los roles de Sysco. Para garantizar la responsabilidad, agregamos actualizaciones periódicas sobre la representación del consultor de ventas a las revisiones comerciales trimestrales de los sitios.

A partir del AF2024, los tres sitios piloto han aumentado la representación entre los grupos clave que representan oportunidades en los grupos laborales locales. Además, estos esfuerzos muestran

beneficios directos para el negocio de Sysco. Por ejemplo, después de aumentar la representación entre los consultores de ventas asiáticos en nuestro sitio de Arizona, el lugar vio un aumento significativo en la participación de mercado entre su segmento asiático. Mirando hacia el futuro, planeamos aprovechar este progreso al continuar el programa piloto en el AF2025 y al compartir las mejores prácticas con otros sitios.

Tendencias piloto del consultor de ventas



1. Estos datos se limitan únicamente a los EE. UU. y excluyen a los equipos internacionales o a las compañías no integradas de los EE. UU.

Involucrar a los colegas para autoidentificar los datos clave de representación



Para comprender la verdadera representación de nuestra población de colegas, debemos tener en cuenta todas las dimensiones de la diversidad, incluidas aquellas que no podemos ver. En el AF2024, lanzamos una campaña de autoidentificación estratégica para alentar a los colegas a divulgar voluntariamente estos datos. Nuestro objetivo era crear un punto de referencia para la representación general de los colegas de Sysco, lo que nos ayudará a mejorar nuestras estrategias de inclusión y accesibilidad en el AF2025.

Para involucrar a los colegas en el proceso de autoidentificación, aprovechamos una plataforma de gestión de campañas basada en la nube y los diversos canales de comunicación de Sysco. Nuestro equipo lideró la campaña con el apoyo de muchas funciones comerciales centrales, así como de nuestros embajadores de DEI y CRG. También contratamos socios asesores externos, incluida la Campaña de Derechos Humanos, Out & Equal y Disability:IN, para garantizar que la campaña se basara en las mejores prácticas.

Los datos de autoidentificación que recopilamos nos permitirán identificar barreras específicas que enfrentan los grupos de colegas tradicionalmente marginados y tomar medidas para mitigar esos obstáculos en el futuro. Además, al analizar estos problemas abiertamente, aspiramos a reducir los estigmas sociales y mejorar el sentido de pertenencia y la seguridad psicológica de nuestros colegas. Esto respalda nuestros esfuerzos más amplios para construir intencionalmente una cultura inclusiva en el lugar de trabajo donde todos puedan aportar su mejor versión al trabajo.



Nuestra fuerza laboral

Asociación para impulsar el crecimiento

El negocio de Sysco se basa en nuestra capacidad de crear conexiones sólidas en todo el ecosistema de servicios de alimentos y más allá. Adoptamos un enfoque similar para impulsar una cartera de talentos inclusiva y proporcionar a nuestros colegas oportunidades para establecer contactos y crecer. En el AF2024, continuamos aprovechando las asociaciones externas con muchas organizaciones regionales y nacionales. También promovimos nuestra programación profesional temprana y creamos una nueva iniciativa para ayudar a desarrollar a los futuros líderes de Sysco.

Involucrar a organizaciones inclusivas de la industria

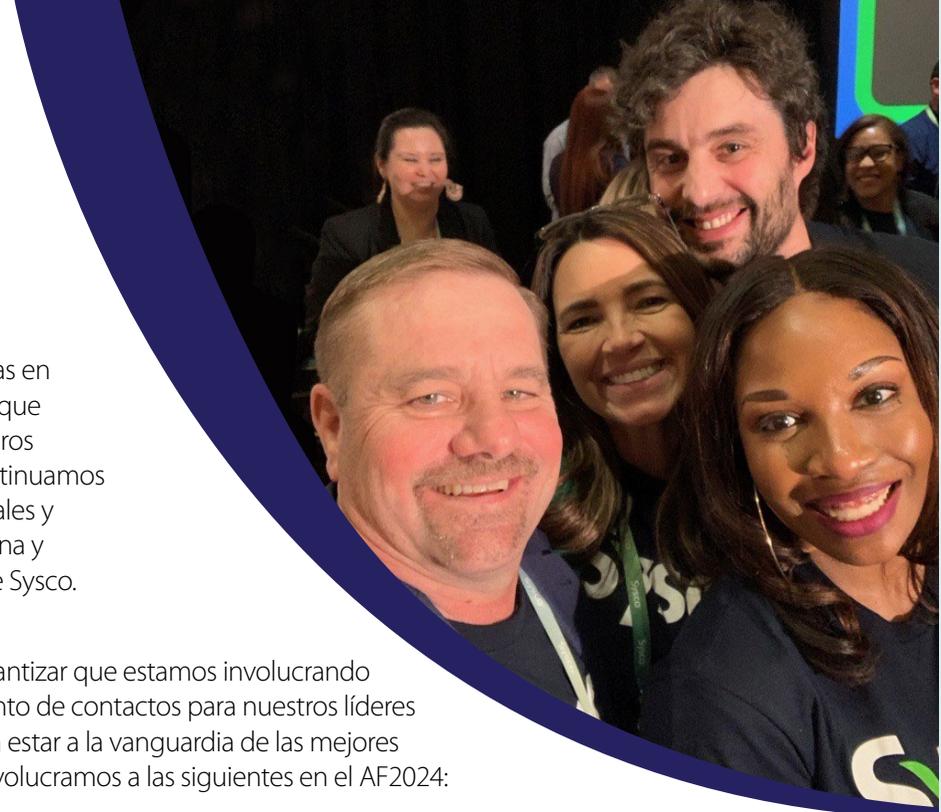
Nuestras asociaciones con organizaciones alineadas con la DEI ayudan a garantizar que estamos involucrando grupos inclusivos de talento. También crean oportunidades de establecimiento de contactos para nuestros líderes y colegas, brindan acceso a datos de evaluación comparativa y nos ayudan a estar a la vanguardia de las mejores prácticas y tendencias relacionadas con la DEI. Entre otras organizaciones, involucramos a las siguientes en el AF2024:

- Canadian Council for Indigenous Business
- Catalyst
- Disability:IN
- Red MBA Veterans
- National Black MBA Association
- Consejo Nacional de Desarrollo de Proveedores Minoritarios (National Minority Supplier Development Council, NMSDC)
- Out & Equal
- Pride at Work Canada
- Cámara de Comercio Hispana de los EE. UU.
- U.S. Black Chambers, Inc.
- Women Building Futures
- Consejo Nacional de Empresas de Mujeres (Women's Business Enterprise National Council, WBENC)

Sysco se enorgullece de convertirse en miembro asociado de la Asociación Hispana de Responsabilidad Corporativa en el AF2024, que representa a 14 organizaciones hispanas nacionales en los EE. UU. y Puerto Rico. La organización trabaja para promover la inclusión de hispanos en empresas de los Estados Unidos a través de programas de promoción de liderazgo, conferencias, iniciativas de investigación y concientización pública.

Celebración de las mujeres líderes en la industria de servicios de alimentos

Más de 120 colegas globales de Sysco se reunieron en Dallas, Texas, para la 35.º Conferencia de Liderazgo anual del Foro de Servicios de Alimentación para Mujeres (Women's Foodservice Forum, WFF) en 2024. Sysco organizó varios eventos solo para colegas, incluida una charla mano a mano con la vicepresidenta sénior (Senior Vice President, SVP) y directora de Comercialización Victoria Gutiérrez y comentarios especiales de muchas de nuestras líderes ejecutivas. Karen Morton, gerente de Productos de Mariscos, también fue reconocida como Agente de cambio del WFF de Sysco, un premio que reconoce a aquellos que encarnan la visión de Sysco para las mujeres líderes en la industria de servicios de alimentación.



Fomentar el camino hacia la reconciliación

Sysco Canada está comprometido con el proceso de reconciliación a través del empoderamiento y la sostenibilidad de las comunidades indígenas en todo el país. Reconocemos nuestro papel en ayudar a estas comunidades a prosperar y comprendemos que el éxito de las comunidades indígenas está entrelazado con el éxito de Canadá y es fundamental para este.

Estamos orgullosos de apoyar y empoderar a las comunidades indígenas a través de relaciones sólidas, colaboradoras y respetuosas basadas en los pilares de la Acreditación de Sociedades en Relaciones Indígenas (Partnership Accreditation in Indigenous Relations, PAIR) del Consejo Canadiense de Negocios Indígenas. Estas incluyen las siguientes:

- Acciones de liderazgo
- Relaciones con los empleados
- Desarrollo de negocios
- Relaciones comunitarias

Al garantizar que Sysco Canada esté comprometido con la PAIR, nuestro objetivo es apoyar la prosperidad en las comunidades indígenas al presentarnos como un buen socio comercial y proporcionar un excelente lugar para trabajar.



Cómo nos asociamos para el progreso en el AF2024

Promoción de las carreras de Sysco en la Conferencia Anual de la Liga Nacional Urbana

En 2024, Sysco patrocinó la Exposición del Día de la Familia y la Comunidad de la conferencia, un evento gratuito que dura todo el día y se lleva a cabo en Houston, Texas. Nuestro stand nos permitió conectarnos con la comunidad más amplia de Houston y destacar las oportunidades profesionales locales.



Fue muy gratificante representar a Sysco en la Conferencia de la Liga Nacional Urbana. Me enorgullece trabajar para Sysco y disfruté compartir las grandes oportunidades que tenemos con las personas inspiradoras que conocí. ¡Espero verlos pronto en los sitios de Sysco!”

— Dwayne Maple, Adquisición de talentos Socio en Sysco



Liderar la inclusión de proveedores con el NMSDC

Nuestro equipo de DEI y dos Paladines de inclusión de proveedores representaron a Sysco en la conferencia anual 2024 del NMSDC en Baltimore, Maryland, y nos enorgullece ver a Darnell Greene, nuestro director de Inclusión de proveedores, nombrado presidente del Grupo de la industria de alimentos y bebidas del NMSDC.



Espero ayudar a dar forma a las mejores prácticas de inclusión de proveedores y defender los cambios que benefician a proveedores diversos, así como a miembros corporativos representados dentro del grupo de la industria”.

— Darnell Greene, Director de Inclusión de proveedores en Sysco



Desarrollo de conocimiento con Disability:IN

Sysco estuvo bien representado en la Conferencia Nacional de Disability:IN, que se llevó a cabo en Orlando, Florida, en 2023. Los asistentes adquirieron conocimientos sobre los fundamentos de la inclusión de la discapacidad, que ahora aplican en sus funciones.



Las sesiones fueron extremadamente informativas y oportunas para Sysco mientras buscamos oportunidades para escalar nuestros esfuerzos de DEI. Entre otras cosas, aprendí cómo las empresas pueden aprovechar el poder de la autoidentificación para comprender mejor a nuestros colegas y satisfacer sus necesidades”.

— Miru Senthil, Directora de Estrategia de inclusión y Perspectivas en Sysco



Conectarse con empresas afines a través de Out & Equal

En 2023, dos colegas de la empresa de Sysco en el Reino Unido asistieron al desayuno de trabajo de Out & Equal en Londres, Inglaterra, que se centró en fomentar la equidad, inclusión y pertenencia en el lugar de trabajo LGBTQ+.



Fue genial ver el trabajo que hace Out & Equal. También fue significativo ver a todas las diferentes compañías que asistieron que pusieron énfasis en la DEI y crearon un espacio de trabajo seguro y acogedor para todas las personas”.

— Aby Rishworth, Analista del ciclo de vida del producto en las actividades comerciales de Sysco en el Reino Unido



→ Consulte [Involucrar a estudiantes y graduados recientes para aprender cómo estamos facilitando el crecimiento profesional para estudiantes de escuela secundaria en asociación con Genesys Works.](#)

Nuestra fuerza laboral

Apoyar el crecimiento y el desarrollo de redes entre colegas

Cuando los colegas de Sysco muestran pasión por la inclusión, eso es algo que queremos alimentar. A menudo, lo hacemos patrocinando su participación en conferencias y otros eventos relacionados con la DEI. Nos encanta ver el impacto que estas experiencias tienen en nuestros colegas y negocios. Estas son solo algunas de las muchas oportunidades y colegas que apoyamos en el AF2024:



Programa Prosper Accelerator

Ser un acelerador próspero ha sido una experiencia maravillosa. He tenido la oportunidad de establecer contactos y conectarme con líderes y futuros líderes principales de la industria. Los talleres y las oportunidades de desarrollo profesional han sido notables. Lo que es más importante, la nominación y el apoyo de Sysco me han hecho aún más dedicada a la organización”.

— Angela Flenoy, vicepresidenta de Cuentas Nacionales de Sysco



Conferencia Black Men in Leadership del Consejo de Liderazgo Ejecutivo

Salí de la conferencia renovado e inspirado. Vi a personas que se parecen a mí en funciones de liderazgo que probablemente han enfrentado los mismos desafíos y obstáculos que yo experimento, pero los han superado y continúan creciendo en sus campos”.

— Kirwin Lalla, director nacional de Medioambiente, Salud y Seguridad de Sysco Canada



Conferencia sobre el poder de las mujeres en el trabajo del Consejo de liderazgo ejecutivo

Me encantaron las sesiones de contactos con profesionales diversos y con ideas afines en diferentes industrias y partes del país. La sesión sobre influencia fue muy impactante. RR. HH. no lidera directamente las operaciones y las ventas, pero aprendí algunos consejos sobre cómo liderar al influir”.

— Rose Wanjohi, vicepresidenta de Mercado, RR. HH. en Sysco



Conferencia Black Men in Leadership del Consejo de Liderazgo Ejecutivo

Lo mejor que me llevo es la importancia de la mentoría. Uno de los presentadores nos recordó que todos necesitamos mentores, y vale la pena considerar tener a alguien que no se parezca a uno. Seguí este consejo y encontré un mentor, mi directora de RR. HH., que es una persona increíble de la que aprender, no solo porque es mujer, sino porque es un activo valioso para esta compañía y tiene años de experiencia”.

— Steven Flowe, Supervisor de Servicios de Entrega de Sysco



Conferencia de Liderazgo Latino del Consejo Nacional de Diversidad

La conferencia fue vigorizante, intelectual y emocionalmente, y proporcionó una gran cantidad de estrategias prácticas. Hubo excelentes sugerencias sobre cómo enfocarse en las fortalezas, en lugar de las debilidades, y cómo desarrollar nuestras habilidades de pensamiento crítico. Una de mis conclusiones más importantes fue la importancia de continuar apoyando y fomentando la diversidad y la inclusión en los puestos de liderazgo”.

— Liz Rodríguez Waugh, Directora de Experiencia de Colegas en Sysco



Almuerzo de los premios a las 50 mejores empresas de Fair360

El evento fue un poderoso recordatorio de que el trabajo duro y la dedicación no pasan desapercibidos. Las conexiones que hice con otros asistentes también fueron invaluable, donde me ofrecieron perspectivas nuevas y posibles vías de colaboración. Me fui con un sentido de propósito más fuerte y una visión clara para mi futuro profesional”.

— Vinutha Nanjundappa, Generalista de RR. HH. de Sysco

Involucrar a estudiantes y graduados recientes

Los estudiantes de hoy y los profesionales noveles serán los líderes de nuestra futura fuerza laboral. Al comprender esto, aprovechamos las asociaciones externas y la programación interna para involucrar y apoyar a diversos talentos desde el principio.

En el AF2024, Sysco continuó asociándose con instituciones académicas líderes, incluidas varias que prestan servicios específicamente a estudiantes de las minorías. Si bien anteriormente establecimos el objetivo de desarrollar una lista universitaria de facultades que fueran al menos un 60 % diversas, hemos cambiado nuestra estrategia para priorizar una mayor profundidad de compromiso con una lista más pequeña de facultades. Mantuvimos relaciones con cinco universidades que tienen al menos un 60 % de diversidad, incluidas las instituciones históricamente negras e hispanas.

Involucrar a estudiantes globales para desarrollar soluciones sostenibles

A través de nuestro programa Recetas para la sostenibilidad, trabajamos directamente con estudiantes de las mejores universidades para explorar soluciones innovadoras y rentables para los desechos de alimentos y empaques. Después de comenzar el programa con estudiantes de Arizona y Pensilvania en el AF2023, nos complació ampliar su alcance para incluir estudiantes de Carolina del Norte; Toronto, Canadá; y otras regiones en el AF2024.

Nuestro compromiso incluyó a estudiantes en el Programa de Desafío de los ODS de QS

Future 17, cofundado por Quacquarelli Symonds (QS) y Exeter University en el Reino Unido, con la participación de 20 universidades de todo el mundo. Este tipo de programación nos permite establecer conexiones significativas con estudiantes de todo el mundo mientras aprovechamos sus valiosas perspectivas para apoyar nuestros objetivos de sostenibilidad.

Al reflexionar sobre la experiencia, Tracey Anderson, directora sénior de Sostenibilidad de la Cadena de Suministro en Sysco, comparte: “Mis tres colegas de Sysco y yo tuvimos el placer distintivo de colaborar con la Dra. Chrystal Thomas-Winston y sus talentosos estudiantes en su curso de Gestión avanzada de la industria alimentaria y de negocios agrícolas. Nuestro objetivo era cerrar la brecha entre el aprendizaje académico y las realidades prácticas de la sostenibilidad en la industria alimentaria. El entusiasmo y el compromiso de los estudiantes para marcar la diferencia fueron verdaderamente inspiradores. Fue una oportunidad maravillosa para compartir nuestras experiencias y ofrecer una perspectiva del mundo real, mientras también aprendimos de las nuevas perspectivas que aportaron”.

➔ [Consulte nuestro Informe de sostenibilidad del AF2024 para obtener más información sobre cómo estamos trabajando juntos para ayudar a proteger el planeta.](#)





Proporcionar experiencia práctica y mentoría

A través de nuestros programas de pasantías y mentorías, nos conectamos con estudiantes locales para brindarles capacitación y apoyo en el mundo real. Cada pasante tiene asignado un mentor funcional de su equipo y a un colega de Sysco que se desempeña como un “compañero” que puede proporcionar una exposición y orientación comercial más amplia. Nuestro Programa de Extensión para Pasantes de Verano Ignite hace coincidir a los pasantes con los compañeros en función de diversos factores, como sus áreas funcionales de interés, género y raza. Los pasantes también pueden solicitar ser vinculados con un miembro de un CRG específico.

Nuestro programa de Compañeros Ignite, en acción

Nuestros programas de mentoría brindan beneficios en todo momento. Esto es lo que dijeron un pasante de Sysco y su compañero sobre el poder de la experiencia de mentoría:



Me asignaron a Christian del equipo de Cadena de Suministro, que fue particularmente valioso ya que tengo doble especialización en Finanzas y Gestión de Cadena de Suministro. La apertura y la voluntad de Christian de enseñarme sobre el lado del negocio de la cadena de suministro me permitieron obtener conocimientos más allá de mi enfoque principal. Nuestra relación también mejoró mi sentido de pertenencia en Sysco. Ambos tenemos raíces mexicanas, Christian es mitad mexicano y yo nací en México, y disfrutamos de hablar sobre partidos de fútbol y nuestras comidas favoritas”.

— Jesús Valdez, pasante de Contabilidad y Finanzas de Sysco



Durante mis propias pasantías, busqué oportunidades para conectarme con colegas experimentados y aprender de ellos. Sin embargo, la exposición a otras áreas de la organización a veces se sentía imposible. Cuando me enteré del Programa de compañeros, sabía que era la oportunidad perfecta para ayudar a abrir la puerta y guiar a los pasantes a través de las infinitas oportunidades que Sysco tiene para ofrecer”.

— Christian Khouri, gerente de Soluciones para la Cadena de Suministro de Clientes de Sysco y miembro de nuestro CRG de HART

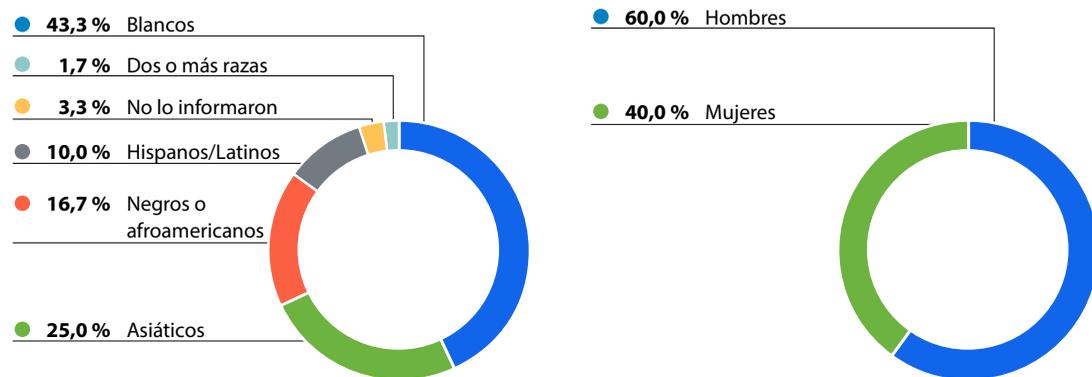
Nuestra fuerza laboral

Desarrollo de la próxima generación de líderes de la cadena de suministro

El programa de pasantías pagas de 10 semanas de Sysco permite a los estudiantes universitarios en todo EE. UU. a obtener experiencia en el mundo real mientras exploran posibles carreras. Esto incluye nuestras pasantías en la Cadena de suministro, que renovamos en el AF2024 para mejorar la inclusión y el compromiso. Nos emocionó recibir a 32 pasantes de la Cadena de suministro en 10 centros, lo que hizo crecer la cohorte en un 28 % desde el AF2023.

Los pasantes de la cadena de suministro contratados para puestos de tiempo completo en Sysco pueden unirse a nuestro Programa de futuros líderes, donde reciben capacitación y orientación adicionales para desarrollar sus habilidades de liderazgo. Realizamos el primer año completo del programa de 40 semanas en el AF2024, con siete participantes, muchos de los cuales anteriormente eran pasantes de la Cadena de Suministro, en transición al programa o por completar el programa durante el año fiscal. Con otros 15 participantes encaminados a realizar la transición al programa o completarlo en el AF2025, nos complace ver el crecimiento temprano de este programa.

Características demográficas de los pasantes del AF2024¹



→ En 2024, Forbes nombró a Sysco como uno de los mejores empleadores de los Estados Unidos para graduados recientes y el Mejor empleador de mujeres de los Estados Unidos.

1. Los datos se redondearon al punto decimal más cercano.

Dar a los estudiantes una ventaja hacia un futuro brillante con Genesys Works

Durante más de 15 años, Sysco se ha asociado con Genesys Works para ayudar a construir caminos profesionales para estudiantes de secundaria de comunidades marginadas. Juntos, proporcionamos a los estudiantes capacitación en el trabajo, mentoría y otras experiencias laborales significativas.

Desempeñarse como supervisor de Genesys Works ha sido “increíblemente gratificante y ventajoso”, según James Woodward, líder de Servicio de campo de Sysco Technology Support. “Apoyamos a nuestros pasantes como lo haríamos con cualquier colega de tiempo completo, fomentando un entorno en el que puedan prosperar y contribuir significativamente a Sysco y sus equipos”.

Este apoyo ha beneficiado a los pasantes, incluida Fatima Bathily, parte de la cohorte de Genesys Works del AF2024 de Sysco, que dice que la experiencia le enseñó habilidades efectivas de comunicación y gestión del tiempo. Fátima agrega: “Mis compañeros de equipo se han convertido en mi parte favorita de venir a trabajar. Aprecio lo entusiasmados que están de saber sobre mi día y compartir consejos, y hace que sea más fácil hacer preguntas y aprender de mis errores”.

Es una experiencia mutuamente beneficiosa, dice James. “Ser testigos de su crecimiento y desarrollo ha sido inmensamente gratificante. Nuestros pasantes se convierten rápidamente en miembros valiosos del equipo, aportando perspectivas nuevas e ideas innovadoras”.

En cuanto a Fátima, ha dejado el programa sintiéndose segura. “He aprendido que hay infinitas posibilidades para mi futuro”.





Nuestro lugar de trabajo

Nos enfocamos en crear un entorno que haga que las personas quieran venir a Sysco y quedarse. Nuestro objetivo es cultivar una cultura empoderadora, acogedora e inclusiva que refleje verdaderamente a nuestra gente y nuestros valores.

Progresar juntos en el AF2024

Optimizamos nuestro marco de CRG y la estructura de gobernanza.

Logramos un aumento del 4 % en nuestro índice de DEI de Sysco Speaks, superando nuestro objetivo de lograr un aumento del 1 %.

Organizamos nuestro primer Día Mundial del CRG y los premios CRG.

Lanzamos una nueva iniciativa de Respeto en el lugar de trabajo en respuesta a los comentarios de nuestra encuesta de compromiso Sysco Speaks del AF2023.

Ampliamos la presencia global de varios CRG.

Se celebró el Mes de Concientización sobre la Diversidad Global para generar debates interculturales y profundizar la comprensión cultural de los colegas.

Nuestro lugar de trabajo

Apoyo y expansión de nuestros CRG globales

A medida que desarrollamos y socializamos iniciativas de inclusión, nos beneficiamos del apoyo de colegas apasionados en todas nuestras operaciones, incluidos aquellos que participan en los CRG globales de Sysco. Estos grupos proporcionan un espacio seguro y un sentido de pertenencia para muchos colegas de orígenes subrepresentados y aliados que desean aprender y apoyar a sus compañeros.

En el AF2024, optimizamos nuestro marco de CRG y la estructura de gobernanza. Por ejemplo, revisamos nuestros estatutos de CRG para reflejar nuestros procesos presupuestarios y electorales actualizados. Nos asociamos con nuestros equipos de Marketing y Comunicaciones para desarrollar pautas claras para apoyar eventos exclusivos de CRG y lanzamos una serie de videos de CRG para aumentar el compromiso de los colegas en observancias culturales clave durante todo el año. Nos emocionó reunir a nuestros CRG para desarrollar y presentar sus planes anuales para el AF2024 y para reconocer sus esfuerzos durante nuestros premios inaugurales de CRG.



Red global CRG de Sysco



Aumentar el crecimiento de los colegas panasiáticos.



Cerrar las brechas generacionales entre colegas.



Desarrollar y apoyar a los colegas negros.



Crear una comunidad para colegas indígenas y abogar por la reconciliación.



Empoderar líderes para que alcancen su máximo potencial a través del desarrollo profesional.



Crear conciencia sobre el bienestar mental en el lugar de trabajo y fuera de él.



Proporcionar apoyo y recursos para los colegas hispanos.



Empoderar y apoyar a las colegas mujeres.



Crear un espacio seguro para honrar y servir a nuestros colegas militares y aliados.



Cultivar una cultura de conciencia y apoyo para los colegas neurodiversos.



Defender una cultura que empodera a las personas LGBTQ+ y aliados para que se presenten con su versión auténtica.

Nuestro lugar de trabajo

En sus propias palabras:

Escuche a los colegas globales que participan en nuestros CRG

Conectar a colegas de todo el mundo

Queremos que la presencia global de Sysco se refleje en toda nuestra red de CRG. En el AF2024, trabajamos arduamente para hacer que estos grupos fueran más inclusivos para todos los colegas de todo el mundo. Nuestro marco y gobernanza optimizados de CRG nos ayudaron a expandir Food for Thought a los EE. UU., lanzar nuevas sucursales de APEX y Catalyst en Sysco Canada, llevar MINDS a Gran Bretaña y expandir Spectrum e IMPACT a Costa Rica. También identificamos recursos en Canadá y Gran Bretaña para administrar las elecciones locales de CRG, lo que nos ayudó a garantizar una alineación más sólida con nuestros procesos de CRG empresariales.



IMPACT organizó sesiones educativas para mujeres líderes sobre temas que incluyen el síndrome de impostor, el fomento de la confianza y el encuadre. También continuamos con nuestro Programa de mentoría IMPART, que incluyó a 176 aprendices y 72 mentores en su tercer año”.

— Kathryn English, IMPACT Canadá



CATALYST desarrolló una serie de Exploración profesional para inspirar y motivar a los colegas a aprovechar al máximo cada oportunidad y desarrollar carreras exitosas. Incluso si no está buscando una nueva carrera, es informativo aprender sobre diferentes equipos de Sysco y ayudar a fomentar colaboraciones interdisciplinarias”.

— Rachael Cullens, Catalyst



FOOD FORTHOUGHT presentó Reuniones regionales de salud mental, se reunió con nuestros líderes de operaciones canadienses para apoyar mejor a los colegas que no están conectados en red y proporcionó una experiencia completamente bilingüe para uno de nuestros eventos nacionales. El trabajo que estamos haciendo, incluida la recomendación de la capacitación de Primeros auxilios de salud mental para líderes de personal, tendrá un impacto positivo en la experiencia de los colegas de Sysco y ayudará a impulsar los resultados comerciales”.

— Jennifer Creelman, Food for Thought Canadá



APEX Canadá tuvo su inauguración de CRG y su evento de Año Nuevo Lunar, con un proveedor de Sysco que donó 5000 galletas de la fortuna que distribuimos a todos los sitios canadienses. También invitamos al famoso chef Susur Lee a hacer una sesión de preguntas y respuestas y demostración de cocina en vivo durante el Mes de la Herencia Asiática, con más de 500 asistentes en persona y virtuales”.

— Stephanie Abrenica, APEX Canadá



HART me proporciona un poco de sensación de “hogar” con todos los eventos culturales que celebramos y nuestra capacidad de establecer contactos con otros miembros. En el AF2024, realizamos la celebración más grande del Mes de la Herencia Hispana de Sysco con música y baile, charlas de café con nuestros eventos de liderazgo y establecimiento de contactos”.

— Alfred Castillo, HART



BRIDGE colaboró con Catalyst para organizar un evento Rise Against Hunger (Movimiento contra el hambre) en el que colegas empaclaron comidas para enviar a África para niños necesitados. Los miembros de varios CRG se unieron como UN equipo para ayudar a abordar la falta de acceso a alimentos nutritivos que enfrentan algunas comunidades marginadas”.

— Shehla Hasan, Bridge



CIRCLE recibió a Susan Aglukark, una exitosa artista inuka, para reconocer y honrar el Día de los Pueblos Indígenas. Me encanta que Sysco apoye eventos que nos acerquen a la verdad y la reconciliación y nos permitan crecer y aprender de maneras tan significativas”.

— Adrienne Vanderheyden, Circle

Nuestro lugar de trabajo

Uso de los CRG para ayudar a Sysco a tener éxito

A medida que nuestros CRG maduran, colaboramos con ellos para tener un impacto significativo en el negocio de Sysco y en el enfoque de DEI. Por ejemplo, en el AF2024, nuestros CRG de Spectrum y MINDS apoyaron la planificación de acciones en torno a la inclusión de personas LGBTQ+ y personas con discapacidades. MINDS creó una serie de capacitación de concientización sobre neurodiversidad para gerentes de contratación y organizó un evento de liderazgo neurodiverso en el Reino Unido. Mientras tanto, Spectrum creó varios recursos internos para garantizar que nuestros socios comerciales de RR. HH. estén equipados para apoyar a los colegas en todas las transiciones de la vida.

El CRG Food for Thought de Sysco apoyó el bienestar de los colegas al organizar Reuniones de salud mental, con los presidentes regionales del grupo liderando grupos pequeños en debates abiertos sobre temas trimestrales. Los temas clave incluyeron la prevención del hostigamiento, los beneficios de pasar tiempo en la naturaleza, sobrellevar la situación como cuidador y el estrés financiero.

Presentación del premio inaugural de CRG de Sysco

Nuestros CRG muestran la dedicación, pasión y compromiso de los colegas globales que realmente representan el valor central de inclusión de Sysco. Para reconocer sus notables esfuerzos, el equipo de DEI lideró la organización de los premios inaugurales de CRG de Sysco en junio de 2024. Esta iniciativa fue diseñada para celebrar tanto a los grupos CRG como a los miembros individuales que han contribuido significativamente a fomentar un lugar de trabajo inclusivo. Los ganadores se anunciaron con orgullo durante el Día Global del CRG en la Asamblea mundial de Mejor Juntos. Nuestros homenajeados incluyeron:



El CRG del año

Otorgado a IMPACT por demostrar un compromiso, influencia e innovación excepcionales para fomentar un lugar de trabajo diverso e inclusivo.



Colaboración de CRG

Otorgado a Bridge por su compromiso de colaborar con otros CRG para impulsar el impacto.



Impacto en la comunidad

Otorgado a Military Connect por su importante contribución a las comunidades locales.



Aliado valioso

Otorgado a Brian Cooper por contribuir al éxito de su CRG al brindar apoyo, orientación y exposición.



Líder del año de CRG

Otorgado a Jennifer Creelman por demostrar un liderazgo ejemplar en el apoyo a la creación, el cambio o el éxito general de su CRG.



Las reuniones de salud mental son un lugar seguro para que los colegas se reúnan y compartan sus experiencias, desafíos y sentimientos. Podemos hacer esto sin miedo a juzgar, ya que Food for Thought está trabajando para romper el estigma negativo en torno a la salud mental. Somos una comunidad de personas que están descubriendo algunos puntos muy importantes, incluido que no estamos solos y está bien no estar bien”.

— Jason Moldowan, presidente regional de Food for Thought Canada

Honrar a Spectrum durante el Mes del Orgullo

Durante el almuerzo de Pride in Business (Orgullo en el negocio), que se llevó a cabo durante el Mes del Orgullo y fue organizado por la Cámara de Comercio LGBTQ+ del área metropolitana de Houston, el CRG de Spectrum de Sysco fue honrado como el Grupo de Recursos para Empleados del Año 2024. El almuerzo insignia incluyó a más de 750 asistentes y más de 60 patrocinadores, lo que lo convierte en el evento de Pride in Business más importante de Houston hasta la fecha.



Mientras pensamos en la Sysco del futuro, nuestro CRG de Spectrum y los colegas orgullosos como yo imaginamos una cultura empresarial en la que todos, independientemente de su orientación sexual o identidad de género, tengamos una oportunidad justa e igualitaria de prosperar, y eso se extiende más allá de nuestras paredes a los jóvenes de nuestras comunidades locales”.

— Nathan Hejl, gerente sénior de Investigación de Clientes de Sysco y miembro de nuestro CRG de Spectrum

Nuestro lugar de trabajo

Involucrar a los colegas para promover la inclusión en el lugar de trabajo



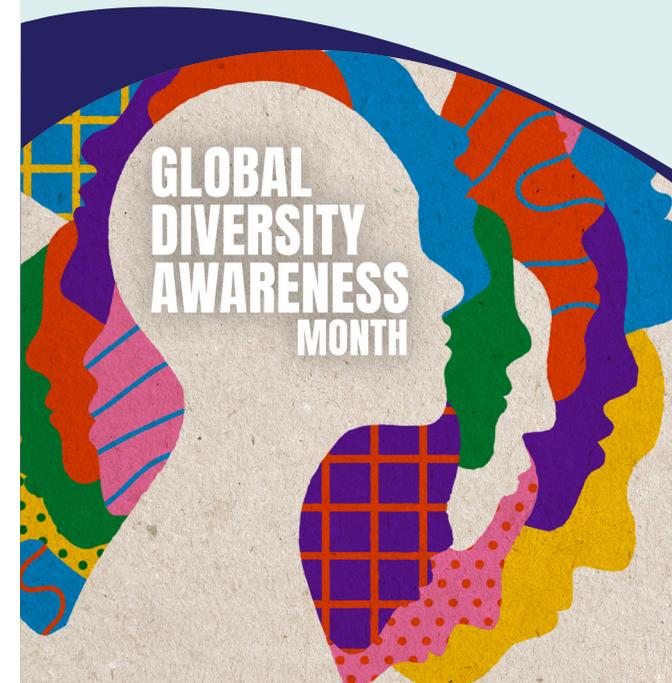
Buscamos oportunidades para hacer participar a todos los colegas de Sysco a medida que desarrollamos y ejecutamos nuestras iniciativas de inclusión. Esto nos ayuda a crear conciencia sobre temas clave, generar impulso hacia nuestra hoja de ruta de DEI y garantizar que nuestras acciones se alineen con las prioridades y necesidades de nuestros colegas. Durante varios años, nuestros líderes de DEI han incluido a los colegas en la conversación a través de foros como las asambleas mundiales de Mejor Juntos de Sysco. Continuamos con esto con eventos enfocados en el Día Global del CRG y nuestra nueva iniciativa de Respeto en el lugar de trabajo en el AF2024. También reunimos información relacionada con DEI a través de nuestra encuesta de compromiso de colegas y generamos conversaciones culturales entre nuestros colegas durante el Mes de Concientización sobre la Diversidad Global.

Empoderar a nuestras mujeres líderes ejecutivas

En el AF2024, continuamos con la Recepción de mujeres ejecutivas de Sysco, una reunión vital para las mujeres de mayor jerarquía en toda nuestra organización. El evento ofrece una plataforma única para que los participantes establezcan contactos y compartan sus experiencias, lo que les permite apoyarse mutuamente y aprender desde diversas perspectivas. Al apoyarnos en los desafíos que enfrentan las mujeres líderes en el lugar de trabajo, nuestros ejecutivos están mejor equipados para abrirse camino en sus viajes de liderazgo con confianza y resiliencia.

Celebramos las diferencias que nos hacen quienes somos

El Mes Global de Concientización sobre la Diversidad presenta una oportunidad para celebrar cómo nuestros orígenes étnicos, herencias, experiencias y otras identidades hacen de Sysco un lugar de trabajo más innovador, eficiente y dinámico. Durante octubre de 2023, animamos a los colegas a pensar en sus identidades culturales, participar en conversaciones culturales con colegas y practicar la humildad cultural. Para propiciar estos compromisos, proporcionamos a los líderes una guía de recursos, que incluye ideas como comidas de equipo, muros fotográficos familiares y preguntas sobre diversidad global.



Nuestro lugar de trabajo

Aprovechar las perspectivas de los colegas

Cuanto más comprendamos la experiencia laboral de nuestros colegas, más podremos hacer para mejorarla. Con esto en mente, involucramos a colegas globales en torno a temas de DEI a través de nuestra encuesta anual Sysco Speaks y mejoramos nuestros procesos de recopilación de datos en el AF2024. Nos enorgullece ver un puntaje de favorabilidad del 77 % en nuestro índice Sysco Speaks DEI, una mejora del 4 % con respecto al AF2023.

La primicia sobre DEI:

Aspectos destacados de nuestra encuesta Sysco Speaks del AF2024

Qué va bien:

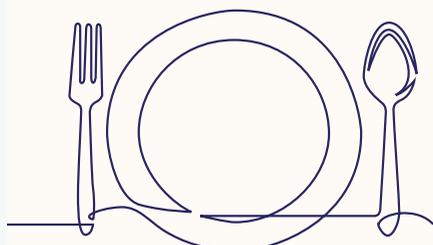
Los colegas aprecian que Sysco...

- Esté comprometido con DEI.
- Promueva una cultura de igualdad e inclusión.
- Celebre la diversidad.
- Les dé un sentido de pertenencia.
- Esté avanzando hacia una mayor transparencia e inclusión.

Oportunidades para mejorar continuamente:

A los colegas les gustaría ver a Sysco...

- Continuar aumentando la representación en nuestra fuerza laboral y gestión.
- Resaltar un subconjunto más amplio de voces en nuestras reuniones y mesas redondas.
- Continuar enfocándose en construir una cultura de inclusión, tanto al celebrar diversas culturas como al garantizar el apoyo de los gerentes.
- Garantizar el acceso igualitario a las oportunidades de crecimiento y desarrollo.



...Sysco continúa esforzándose para asegurarse de que todos tengan su lugar. Para mí, marca una gran diferencia”.

— Respuesta a la encuesta de Sysco Speaks para el AF2024



Estamos comprometidos a crear un entorno en el que todos se sientan valorados y respetados. Es por eso que lanzamos una nueva iniciativa de Respeto en el lugar de trabajo para compartir habilidades y consejos con colegas sobre cómo fomentar un lugar de trabajo que acepte la riqueza de nuestras diferencias y garantice la equidad y pertenencia para todos”.

— Victoria Gutiérrez, vicepresidenta sénior, directora de Comercialización en Sysco



A través de nuestro boletín interno **Around the Table**, difundimos la concientización sobre importantes iniciativas de inclusión, observancias culturales y más. En el AF2024, aprovechamos el boletín informativo para:

Difundir información a casi
60 500
colegas

Organizar
8
Campañas de DEI

Construir sobre los cimientos del respeto

Los resultados que recopilamos a través de nuestra encuesta Sysco Speaks informan nuestras prioridades y enfoque de DEI. Un ejemplo es la iniciativa Respeto en el lugar de trabajo que lanzamos en el AF2024 en respuesta a los comentarios que recibimos el año anterior. A través de la iniciativa, socializamos la definición de respeto de Sysco y proporcionamos a los líderes herramientas para moderar los debates sobre el cultivo de un entorno de trabajo respetuoso e inclusivo. También:

- Brindamos educación sobre el respeto en el lugar de trabajo a muchos colegas globales a través del aprendizaje electrónico y de debates grupales dirigidos por líderes de personal.
- Exploramos cómo el comportamiento respetuoso en el lugar de trabajo impacta positivamente en nuestro negocio durante una reunión general de Mejor Juntos que presenta un panel de líderes de personal globales y perspectivas de nuestro Director de RR. HH.
- Conectamos con los colegas a través de un video de lanzamiento con el presidente y director ejecutivo de la Junta Directiva de Sysco, Kevin Hourican, nuestro boletín informativo Around the Table, fondos virtuales y otros materiales adicionales de marketing.





Nuestro mercado

La inclusión es un aspecto importante de cómo nos presentamos ante las partes interesadas externas de Sysco y cómo se percibe a nuestra empresa. Nuestro objetivo es modelar y promover las mejores prácticas de DEI en toda nuestra industria y comunidades, y aprovechar la inclusión para satisfacer mejor las expectativas y necesidades de nuestras partes interesadas.

Progresar juntos en el AF2024

Superamos los USD 1000 millones en gastos de proveedores diversos certificados de Nivel 1.

Formalizamos un programa de desarrollo de transportistas diversos que contribuyó con más de USD 125 millones a nuestro gasto con proveedores diversos.

Incorporamos 29 nuevos proveedores diversos certificados a nuestro programa y ayudamos a 14 proveedores diversos autoseleccionados a obtener certificaciones.

Continuamos apoyando a los clientes a través de campañas y organizaciones comunitarias, incluidas las Semanas de Restaurantes Negros y Latinos y Let's Talk Womxn.

Promovimos la inclusión en nuestra industria y comunidades al patrocinar celebraciones del Orgullo, eventos de oratoria enfocados en la discapacidad y más.

Nuestro mercado

Enfocarnos en la Inclusión de proveedores

USD 1,03 mil millones
en inversiones con
proveedores diversos
certificados de Nivel 1
a partir del AF2024

Hacemos hincapié en el abastecimiento inclusivo como parte de nuestra estrategia general de compras y como un reflejo de los valores de Sysco. Hacerlo nos permite fortalecer el negocio de Sysco y proporcionar a los clientes las soluciones innovadoras que necesitan, todo mientras creamos oportunidades para muchas empresas pequeñas y de propiedad diversa en el ecosistema de servicios de alimentación y brindamos enriquecimiento económico a las comunidades tradicionalmente marginadas. Al fomentar nuevas iniciativas y asociaciones existentes en el AF2024, continuamos expandiendo nuestro gasto y base de proveedores diversos.

Maduración de nuestras prácticas de abastecimiento inclusivo

En el AF2024, buscamos nuevas formas de expandir y profundizar nuestro compromiso con la inclusión de proveedores. Las acciones clave incluyeron:

- 1 **Seguimiento de subcategorías de gastos con proveedores propiedad de minorías:** perfeccionamos aún más nuestra recopilación de datos sobre el gasto de proveedores pertenecientes a minorías para identificar negocios de propiedad de asiáticos-indios, asiáticos del Pacífico, negros, hispanos o latinos, nativos americanos y nativos de Alaska.
- 2 **Establecimiento de una iniciativa de inclusión de proveedores de nivel 2:** para aumentar indirectamente la inclusión de proveedores en todo el ecosistema de servicios de alimentación, comenzamos a alentar a los proveedores de Nivel 1 de Sysco a hacer un seguimiento de sus gastos de proveedores diversos.
- 3 **Sentar las bases para establecer iniciativas de inclusión de proveedores para Sysco Canada:** nuestro trabajo incluyó la verificación de los datos pertinentes de los proveedores y la expansión de las asociaciones con los consejos globales de diversidad de proveedores.

Aprovechar las colaboraciones de la industria

Las colaboraciones que hemos construido con cinco consejos de diversidad líderes son clave para mantener y hacer crecer nuestra diversa base de proveedores. Estos consejos, que certifican a proveedores diversos, incluyen:

- Disability:IN
- Cámara Nacional de Comercio LGBT (National LGBT Chamber of Commerce, NGLCC)
- Consejo Nacional de Desarrollo de Proveedores Minoritarios (National Minority Supplier Development Council, NMSDC)
- Consejo Nacional de Desarrollo Comercial de Veteranos (National Veteran Business Development Council, NVBDC)
- Consejo Nacional de Empresas de Mujeres (Women's Business Enterprise National Council, WBENC)



Nuestro mercado



Destacar la inclusión en la Cumbre de proveedores de Sysco

Queremos involucrar a todos los proveedores en nuestras iniciativas de abastecimiento inclusivo y tuvimos una oportunidad clave para hacerlo durante la segunda Cumbre anual de proveedores de Sysco. El evento reforzó la inclusión de proveedores como un elemento central de nuestra estrategia general de sostenibilidad de proveedores. Los líderes de Sysco también participaron en otros eventos de la industria, como la Cumbre Americana de la Cadena de Suministro, durante todo el año fiscal. Consulte nuestro [Informe de sostenibilidad del AF2024](#) para obtener más información sobre nuestro enfoque de sostenibilidad de proveedores y nuestra Cumbre de proveedores del FY2024.

Nuestros esfuerzos de equidad de proveedores ayudaron a Sysco a obtener reconocimiento como una Empresa notable de Fair360 en 2024.

A través de nuestro compromiso con estos consejos en el AF2024, Sysco agregó 29 nuevos proveedores diversos certificados a nuestra red. Estas relaciones también nos permitieron ayudar a los proveedores diversos autoseleccionados, empresas que se identifican como de propiedad diversa sin la verificación de estos consejos, a lograr la certificación oficial. En total, ayudamos a 14 proveedores diversos autoseleccionados a obtener certificaciones, lo que aumentó nuestro gasto en proveedores diversos en USD 127,1 millones.

Nuestro compromiso con el NMSDC, incluida la participación en la conferencia anual de la organización, destacó a los transportistas como una nueva oportunidad para la inclusión de proveedores. Después de la conferencia, trabajamos para formalizar un programa de desarrollo de transportistas diversos. Esto implicó la identificación de diversos transportistas en nuestra cadena de suministro de transporte y el seguimiento de gastos relacionados, lo que ascendió a USD 125,2 millones en el AF2024. Mirando hacia el futuro, planeamos apoyar y desarrollar aún más a los transportistas diversos e identificar oportunidades adicionales para mejorar nuestro gasto en transportistas diversos.

➔ **Nuestro compromiso con la inclusión de proveedores evoluciona para satisfacer las necesidades de los propietarios de negocios. En el AF2024, eso significó traducir los materiales de incorporación de proveedores al español para servir mejor a nuestra comunidad de proveedores cada vez más diversa.**

Apoyar la inclusión de proveedores entre nuestros clientes

En nuestra posición única como distribuidores, estamos trabajando para ampliar la inclusión de proveedores al ayudar a nuestros clientes a construir sus redes de proveedores diversos. Implementamos programas de mentoría personalizados para clientes clave en el AF2024 para proporcionar incentivos y apoyo a medida que adoptan prácticas de abastecimiento inclusivo. Planeamos expandir estas ofertas en el AF2025 a medida que obtengamos una mayor comprensión de las operaciones y necesidades de la cadena de suministro de nuestros clientes.



Nuestro mercado

Promover

la inclusión en toda la industria

Sysco se dedica a brindar los elementos esenciales que necesitan las organizaciones, como los restaurantes y las escuelas, y nos esforzamos por mejorar la inclusión en toda la industria durante el proceso. Continuamos patrocinando organizaciones e iniciativas que apoyen a nuestros clientes pequeños y diversos en el AF2024, promoviendo una cultura de pertenencia en las comunidades donde vivimos y trabajamos. Por ejemplo, continuamos nuestro apoyo de larga data al movimiento de activismo Let's Talk Womxn para fomentar la colaboración, la camaradería y el intercambio de conocimientos colectivos entre las mujeres propietarias de restaurantes. Los líderes de Sysco también representaron a la industria de servicios de alimentación durante la reunión anual de directores de Diversidad en Martha's Vineyard, Massachusetts, y como parte de un panel virtual de Fair360, entre otros compromisos externos.

Celebración de los clientes durante las semanas del restaurante

Sysco continuó apoyando los eventos de la Semana de Restaurantes Negros y Latinos para destacar a propietarios diversos de negocios y sabores en Houston, Texas y más allá en el AF2024. Nos enorgullece entregar el Premio al Influyente 2023 a Falayn Ferrell, socio gerente de la campaña de Semana de Restaurantes Negros. También

promovimos nuestro apoyo a una campaña de la Semana de Restaurantes Negros que se llevó a cabo durante el almuerzo anual Women En Blanc Honors en Nueva Orleans para celebrar a las mujeres revolucionarias de todas las industrias.

En Washington, D.C., colaboramos con la Semana de Restaurantes Negros para patrocinar un restaurante durante la Conferencia Nacional de U.S. Black Chambers, destacando una variedad de restaurantes y negocios culinarios de propiedad de negros en el área metropolitana del D.C. Alentamos a los asistentes a la conferencia a patrocinarlos mientras compartimos nuestras ofertas de productos y consultoría con posibles clientes para involucrar aún más a la comunidad local y hacer crecer la marca de Sysco.

Cerca de nuestras oficinas centrales en Houston, patrocinamos con orgullo eventos que se llevaron a cabo durante la Semana de los Restaurantes Latinos para ayudar a celebrar la cocina y la cultura latinas y destacar diversos restaurantes de propiedad latina en toda la ciudad. Sysco organizó un evento de agradecimiento al cliente en Cafe Piquet, un restaurante local cubano, donde involucramos a clientes actuales y potenciales mientras disfrutamos de auténticos sabores latinos.

Destacar las historias, la resiliencia y el talento de las personas con discapacidades

ReelAbilities es una organización con sede en los EE. UU. que promueve la concientización y la apreciación de las historias y expresiones artísticas de las personas con discapacidades a través del cine. En febrero de 2024, Sysco patrocinó ReelAbilities y su programa UPAbilities, y organizó un panel de debate en vivo con el chef Eduardo García a través de nuestra sede central en Houston. Después de un accidente eléctrico que cambió su vida en 2011, García no solo sobrevivió sino que prosperó. Su historia de resiliencia y pasión culinaria ayudó a destacar el talento y las voces de las personas con discapacidades.

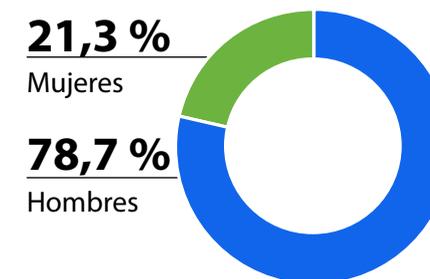
Apoyar el orgullo en Inglaterra y más allá

Sysco tiene una fuerte presencia en Ashford, Inglaterra, desde hace casi medio siglo, y nos enorgullece patrocinar el evento inaugural del Orgullo de la ciudad en junio de 2024. También celebramos el Orgullo en nuestro Centro de Soporte Global en Costa Rica y en todos nuestros sitios de América del Norte. Estamos especialmente orgullosos de que la Cámara de Comercio LGBTQ+ del área metropolitana de Houston reconociera a Spectrum como su Grupo de Recursos para Empleados del Año 2024. Consulte **Nuestro lugar de trabajo** para obtener más información sobre cómo nuestros CRG están siendo ejemplo de la inclusión, tanto en Sysco como en muchas de las comunidades a las que servimos.



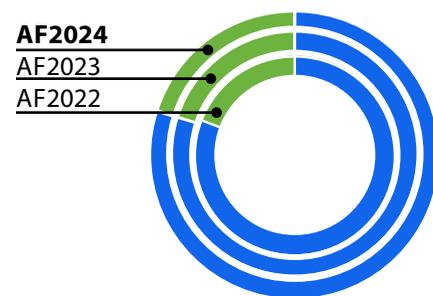
Apéndice de datos

Representación global por género



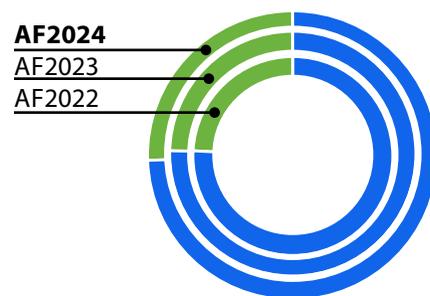
Los siguientes datos reflejan la representación de la fuerza laboral de Sysco en el AF2024.¹

Representación de género en los EE. UU.



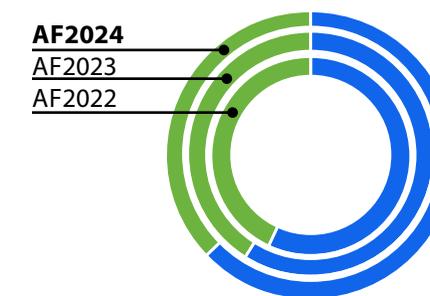
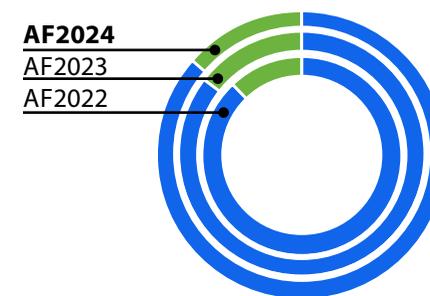
TOTAL

	AF2022	AF2023	AF2024
● Hombres	81,0 %	79,9 %	80,0 %
● Mujeres	19,0 %	20,1 %	20,0 %



NUEVAS CONTRATACIONES

	AF2022	AF2023	AF2024
● Hombres	76,0 %	75,3 %	74,5 %
● Mujeres	24,0 %	24,7 %	25,5 %



PASANTES

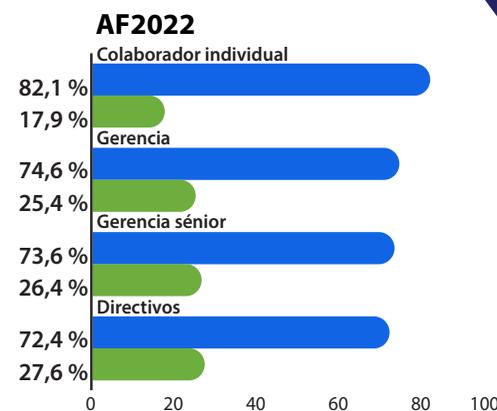
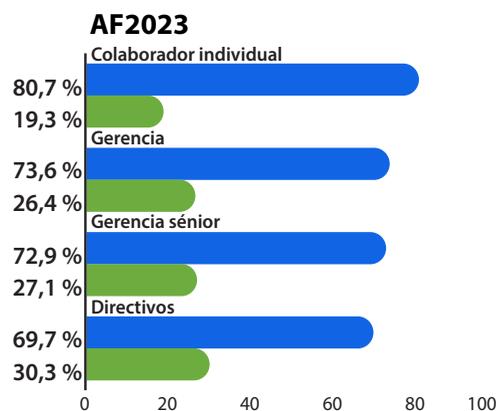
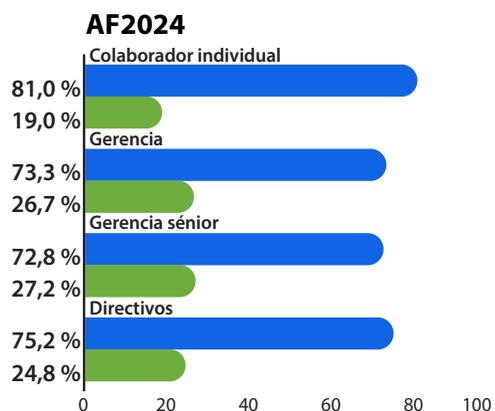
	AF2022	AF2023	AF2024
● Hombres	57,0 %	58,9 %	62,8 %
● Mujeres	43,0 %	41,1 %	37,2 %

1. Los datos se redondearon al punto decimal más cercano.

Apéndice de datos

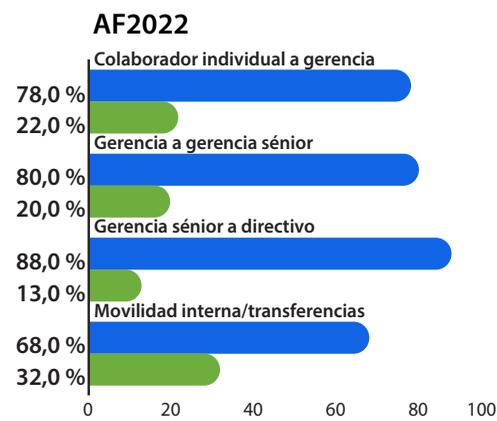
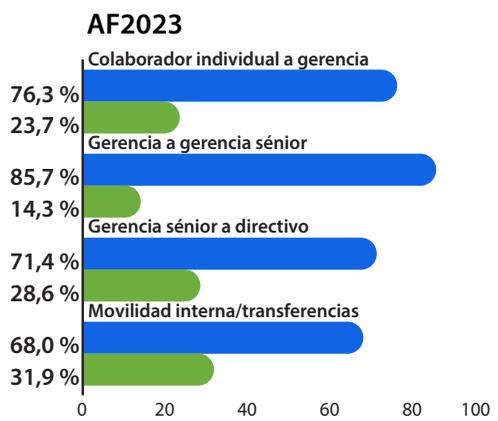
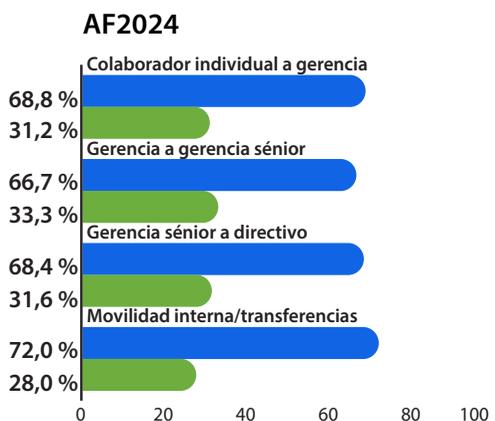
Representación de género en EE. UU. por nivel profesional

● Hombres ● Mujeres



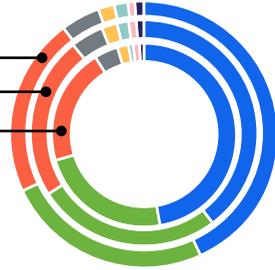
Ascensos en EE. UU. por nivel profesional y género

● Hombres ● Mujeres



Raza y origen étnico en los EE. UU.¹

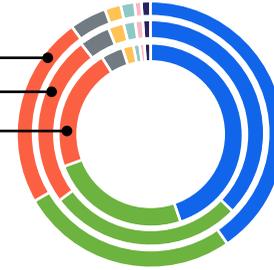
AF2024
AF2023
AF2022



TOTAL

	AF2022	AF2023	AF2024
Blanco	46,8 %	39,8 %	43,3 %
Hispano o latino	23,1 %	26,1 %	25,0 %
Negro o afroamericano	20,3 %	23,4 %	21,6 %
Asiático	4,0 %	4,5 %	4,6 %
Dos o más razas	1,9 %	2,4 %	2,0 %
No se desea divulgar	1,0 %	1,7 %	1,7 %
Nativo de Hawái u otras islas del Pacífico	0,9 %	1,0 %	0,9 %
Indígena americano o nativo de Alaska	0,8 %	1,0 %	0,9 %

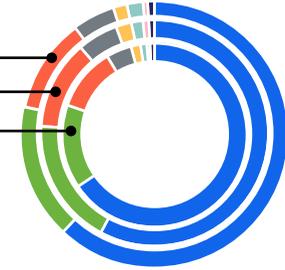
AF2024
AF2023
AF2022



COLABORADORES INDIVIDUALES

	AF2022	AF2023	AF2024
Blanco	45,0 %	37,4 %	40,2 %
Hispano o latino	24,5 %	27,4 %	26,5 %
Negro o afroamericano	21,8 %	24,8 %	23,2 %
Asiático	3,9 %	4,3 %	4,5 %
Dos o más razas	2,0 %	2,4 %	2,0 %
No se desea divulgar	1,0 %	1,7 %	1,6 %
Nativo de Hawái u otras islas del Pacífico	0,9 %	1,1 %	0,9 %
Indígena americano o nativo de Alaska	0,9 %	1,0 %	0,9 %

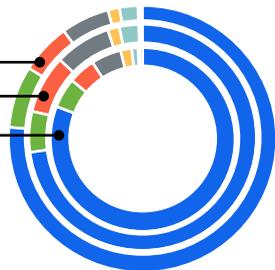
AF2024
AF2023
AF2022



GERENCIA

	AF2022	AF2023	AF2024
Blanco	65,7 %	58,1 %	62,1 %
Hispano o latino	14,7 %	18,0 %	16,3 %
Negro o afroamericano	11,1 %	12,8 %	11,6 %
Asiático	4,5 %	5,7 %	5,1 %
Dos o más razas	1,8 %	2,4 %	1,9 %
No se desea divulgar	1,0 %	1,6 %	1,8 %
Nativo de Hawái u otras islas del Pacífico	0,7 %	0,9 %	0,7 %
Indígena americano o nativo de Alaska	0,6 %	0,6 %	0,6 %

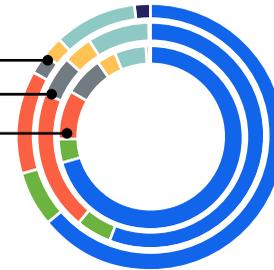
AF2024
AF2023
AF2022



GERENCIA SÉNIOR

	AF2022	AF2023	AF2024
Blanco	80,8 %	73,0 %	76,2 %
Hispano o latino	5,3 %	5,8 %	7,6 %
Negro o afroamericano	4,9 %	8,3 %	5,9 %
Asiático	5,1 %	8,0 %	5,9 %
Dos o más razas	2,1 %	1,8 %	1,5 %
No se desea divulgar	1,1 %	2,8 %	2,0 %
Nativo de Hawái u otras islas del Pacífico	0,2 %	0,3 %	0,2 %
Indígena americano o nativo de Alaska	0,4 %	0,1 %	0,3 %

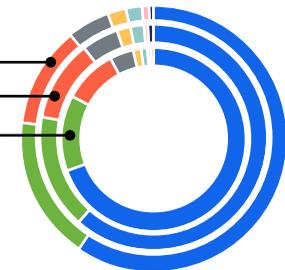
AF2024
AF2023
AF2022



DIRECTIVOS

	AF2022	AF2023	AF2024
Blanco	70,9 %	56,1 %	63,6 %
Hispano o latino	3,9 %	4,9 %	6,6 %
Negro o afroamericano	8,7 %	20,0 %	12,4 %
Asiático	7,1 %	6,0 %	2,5 %
Dos o más razas	3,2 %	4,1 %	2,5 %
No se desea divulgar	5,5 %	8,8 %	9,9 %
Nativo de Hawái u otras islas del Pacífico	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Indígena americano o nativo de Alaska	0,8 %	0,2 %	1,7 %

AF2024
AF2023
AF2022



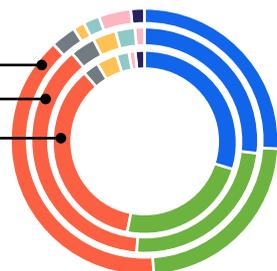
LÍDERES DE PERSONAL

	AF2022	AF2023	AF2024
Blanco	69,7 %	61,5 %	59,7 %
Hispano o latino	13,3 %	16,2 %	17,5 %
Negro o afroamericano	9,4 %	11,8 %	12,2 %
Asiático	4,2 %	5,2 %	5,2 %
Dos o más razas	1,3 %	2,0 %	2,2 %
No se desea divulgar	1,0 %	1,9 %	2,0 %
Nativo de Hawái u otras islas del Pacífico	0,6 %	1,0 %	0,7 %
Indígena americano o nativo de Alaska	0,5 %	0,6 %	0,5 %

1. Estos gráficos indican nuestra representación de raza y origen étnico en los EE. UU. al final de AF2024 (según la etiqueta). Sysco tiene prohibido legalmente recopilar datos de raza y origen étnico en muchos países fuera de los EE. UU.

Raza y origen étnico de los EE. UU.¹ (continuación)

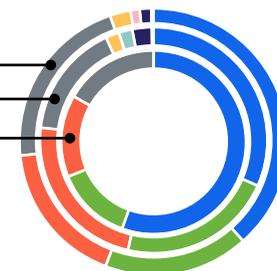
AF2024
AF2023
AF2022



NUEVAS CONTRATACIONES

	AF2022	AF2023	AF2024
Blanco	29,7 %	26,7 %	26,0 %
Hispano o latino	23,3 %	23,8 %	23,1 %
Negro o afroamericano	35,9 %	37,3 %	39,3 %
Asiático	2,8 %	3,4 %	3,0 %
Dos o más razas	3,4 %	3,4 %	1,2 %
No se desea divulgar	2,2 %	2,7 %	2,1 %
Nativo de Hawái u otras islas del Pacífico	1,2 %	1,2 %	3,8 %
Indígena americano o nativo de Alaska	1,5 %	1,6 %	1,6 %

AF2024
AF2023
AF2022

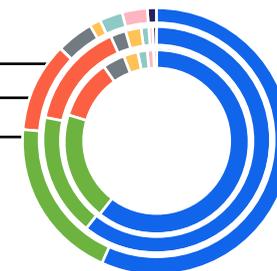


PASANTES

	AF2022	AF2023	AF2024
Blanco	54,0 %	31,8 %	38,2 %
Hispano o latino	13,0 %	21,9 %	17,4 %
Negro o afroamericano	14,0 %	23,1 %	17,2 %
Asiático	16,0 %	16,5 %	21,1 %
Dos o más razas	0,0 %	1,9 %	2,5 %
No se desea divulgar	0,0 %	1,9 %	2,5 %
Nativo de Hawái u otras islas del Pacífico	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Indígena americano o nativo de Alaska	0,0 %	2,9 %	1,2 %

Ascensos en EE. UU.

AF2024
AF2023
AF2022

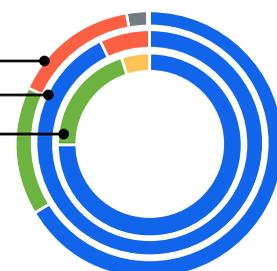


COLABORADOR INDIVIDUAL A GERENCIA

	AF2022	AF2023	AF2024
Blanco	60,9 %	60,8 %	57,0 %
Hispano o latino	19,1 %	17,5 %	19,6 %
Negro o afroamericano	10,7 %	15,1 %	10,9 %
Asiático	3,9 %	2,4 %	4,4 %
Dos o más razas	2,3 %	2,0 %	1,3 %
No se desea divulgar	1,7 %	1,3 %	2,8 %
Nativo de Hawái u otras islas del Pacífico	1,1 %	0,4 %	3,1 %
Indígena americano o nativo de Alaska	0,4 %	0,4 %	1,0 %

Ascensos en EE. UU. (continuación)

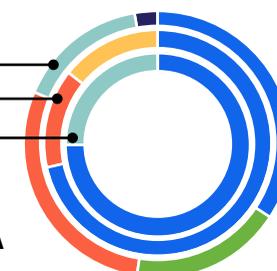
AF2024
AF2023
AF2022



GERENCIA A GERENCIA SÉNIOR

	AF2022	AF2023	AF2024
Blanco	75,0 %	92,9 %	66,7 %
Hispano o latino	20,0 %	0,0 %	15,4 %
Negro o afroamericano	0,0 %	7,1 %	15,4 %
Asiático	0,0 %	0,0 %	2,6 %
Dos o más razas	5,0 %	0,0 %	0,0 %
No se desea divulgar	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Nativo de Hawái u otras islas del Pacífico	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Indígena americano o nativo de Alaska	0,0 %	0,0 %	0,0 %

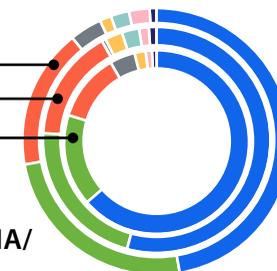
AF2024
AF2023
AF2022



GERENCIA SÉNIOR A DIRECTIVO

	AF2022	AF2023	AF2024
Blanco	75,0 %	71,4 %	34,2 %
Hispano o latino	0,0 %	0,0 %	18,4 %
Negro o afroamericano	0,0 %	14,3 %	28,9 %
Asiático	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Dos o más razas	0,0 %	14,3 %	0,0 %
No se desea divulgar	25,0 %	0,0 %	15,8 %
Nativo de Hawái u otras islas del Pacífico	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Indígena americano o nativo de Alaska	0,0 %	0,0 %	2,6 %

AF2024
AF2023
AF2022

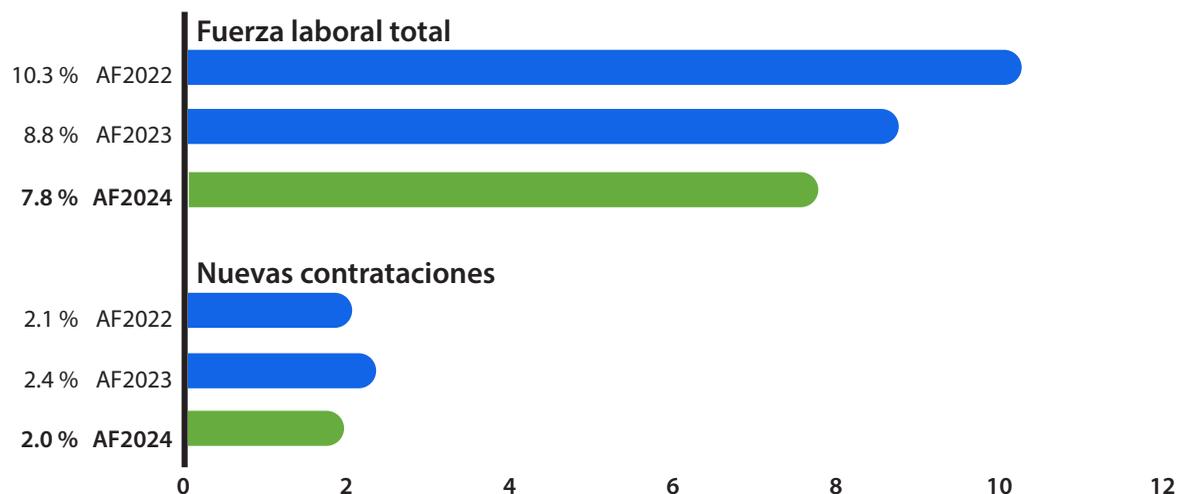


MOVILIDAD INTERNA/ TRANSFERENCIAS

	AF2022	AF2023	AF2024
Blanco	64,2 %	51,6 %	47,4 %
Hispano o latino	16,4 %	21,3 %	24,9 %
Negro o afroamericano	11,8 %	16,1 %	17,0 %
Asiático	4,6 %	0,1 %	4,1 %
Dos o más razas	2,0 %	2,6 %	1,2 %
No se desea divulgar	0,0 %	2,3 %	2,3 %
Nativo de Hawái u otras islas del Pacífico	0,7 %	1,2 %	2,4 %
Indígena americano o nativo de Alaska	0,3 %	0,9 %	0,8 %

1. Estos gráficos indican nuestra representación de raza y origen étnico en los EE. UU. al final del AF2024 (según la etiqueta). Sysco tiene prohibido legalmente recopilar datos de raza y origen étnico en muchos países fuera de los EE. UU.

Estado de veterano de los EE. UU.

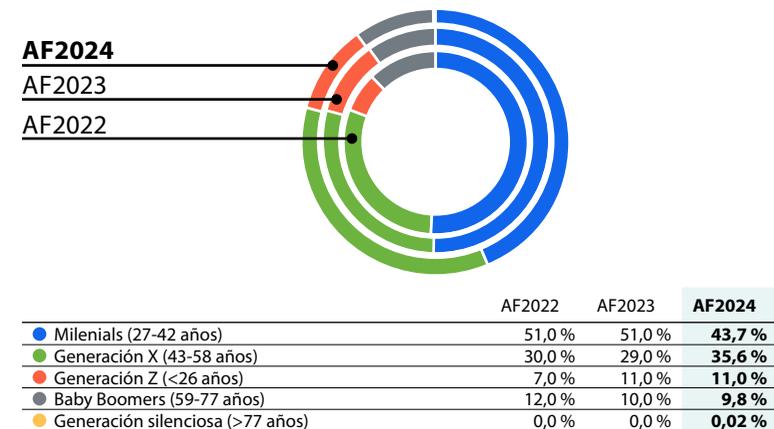


Despidos voluntarios e involuntarios de empleados de los EE. UU.

	AF2022		AF2023		AF2024	
	Voluntario	Involuntario	Voluntario	Involuntario	Voluntario	Involuntario
Hombres	88,6 %	91,0 %	87,4 %	89,6 %	86,3 %	87,5 %
Mujeres	11,5 %	9,0 %	12,5 %	10,3 %	13,7 %	12,4 %

	AF2022		AF2023		AF2024	
	Voluntario	Involuntario	Voluntario	Involuntario	Voluntario	Involuntario
Blanco	35,9 %	24,1 %	31,7 %	22,3 %	29,0 %	22,0 %
Hispano o latino	23,0 %	18,6 %	22,1 %	18,6 %	22,0 %	19,8 %
Negro o afroamericano	32,1 %	48,9 %	34,7 %	47,8 %	36,9 %	45,8 %
Asiático	3,0 %	1,7 %	3,0 %	2,0 %	3,1 %	2,6 %
Dos o más razas	3,4 %	3,9 %	3,2 %	4,0 %	1,3 %	1,1 %
Nativo de Hawái u otras islas del Pacífico	1,2 %	1,4 %	1,2 %	1,1 %	3,8 %	4,2 %
Indígena americano o nativo de Alaska	1,4 %	1,4 %	1,6 %	1,6 %	1,4 %	1,9 %

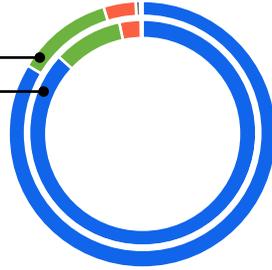
Empleados de los EE. UU. por generación



Apéndice de datos

Empleado por autoidentificación en EE. UU.¹

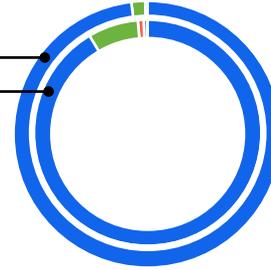
AF2024
AF2023



IDENTIDAD DE GÉNERO

	AF2023	AF2024
● Se dejó en blanco	84,34 %	84,4 %
● Hombres	9,60 %	11,7 %
● Mujeres	2,90 %	3,8 %
● No se desea divulgar	0,05 %	0,7 %
● No binario	0,04 %	0,04 %
● Otro	0,01 %	0,01 %

AF2024
AF2023



ORIENTACIÓN SEXUAL

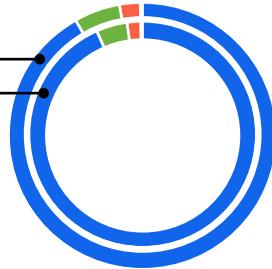
	AF2023	AF2024
● Se dejó en blanco	91,39 %	98,1 %
● No me identifico como miembro de la comunidad LGBTQ+	7,16 %	1,7 %
● No se desea divulgar	1,06 %	0,1 %
● Me identifico como miembro de la comunidad LGBTQ+	0,29 %	0,1 %

IDENTIFICACIÓN TRANSGÉNERO²

	AF2024
● Se dejó en blanco	99,9 %
● No	0,1 %
● Sí	0,01 %

➔ Sysco agregó una nueva opción para la identificación transgénero en el AF2024.

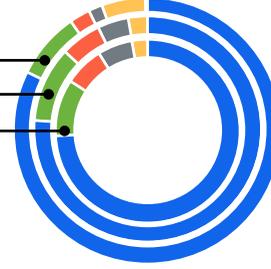
AF2024
AF2023



PRONOMBRES

	AF2023	AF2024
● Se dejó en blanco	93,51 %	91,9 %
● Él/su	4,40 %	5,5 %
● Ella/su	1,97 %	2,5 %
● Otro	0,08 %	0,1 %
● Ellos/sus	0,03 %	0,04 %

AF2024
AF2023
AF2022



ESTADO DE VETERANO

	AF2022	AF2023	AF2024
● No soy veterano	74,29 %	79,78 %	82,4 %
● No se desea divulgar	10,12 %	11,46 %	8,0 %
● Se identifica como veterano, pero no como veterano protegido	6,83 %	6,09 %	2,5 %
● Se dejó en blanco	6,03 %	4,70 %	1,8 %
● Se identifica como una o más clasificaciones de veterano protegido	2,73 %	2,67 %	5,4 %



1. Estos gráficos indican nuestra representación de raza y origen étnico en los EE. UU. al final del AF2024 (según la etiqueta). Sysco tiene prohibido legalmente recopilar datos de raza y origen étnico en muchos países fuera de los EE. UU.

2. Esta es una nueva categoría de datos en el AF2024 y tiene datos limitados al momento de la publicación.

Empleado por autoidentificación en EE. UU.¹ (continuación)



ESTADO DE DISCAPACIDAD

	AF2022	AF2023	AF2024
● No, no tengo una discapacidad ni un registro/antecedente de tener una discapacidad	3,83 %	49,55 %	52,7 %
● Se dejó en blanco	95,71 %	40,71 %	37,5 %
● No se desea divulgar	0,20 %	3,20 %	3,4 %
● No, no tengo una discapacidad	0,11 %	3,68 %	3,3 %
● Si, tengo una discapacidad o un registro/antecedente de tener una discapacidad	0,15 %	2,78 %	3,1 %
● Si, tengo una discapacidad	0,01 %	0,08 %	0,1 %

PARTICIPACIÓN EN CRG²

	AF2024
● APEX	0,02 %
● Bridge	0,1 %
● Catalyst	0,1 %
● Circle	0,002 %
● Emerging Leaders (Líderes emergentes)	0,1 %
● Food for Thought (Alimentos para el pensamiento)	0,1 %
● HART	0,1 %
● IMPACT	0,2 %
● Military Connect	0,1 %
● MINDS	0,1 %
● Spectrum	0,1 %
● En blanco	99,5 %

PARTICIPACIÓN EN MENTORÍA²

	AF2024
● Tengo un mentor	0,1 %
● No tengo un mentor	0,3 %
● No estoy seguro	0,1 %
● No se desea divulgar	0,01 %
● En blanco	99,4 %

IDIOMAS HABLADOS²

	AF2024
● Inglés	2,1 %
● Chino	0,02 %
● Francés canadiense	0,002 %
● Francés	0,1 %
● Creole haitiano	0,03 %
● Español (América Latina)	0,6 %
● Sueco	0,0 %
● Otro	0,2 %
● En blanco	97,8 %

1. Estos gráficos indican nuestra representación de raza y origen étnico en los EE. UU. al final del AF2024 (según la etiqueta). Sysco tiene prohibido legalmente recopilar datos de raza y origen étnico en muchos países fuera de los EE. UU.
 2. Estas son nuevas categorías de datos en el AF2024 y tienen datos limitados al momento de la publicación.



Sysco®

At the heart of
food and service

Si tiene preguntas o comentarios sobre este informe, comuníquese con el Equipo de DEI de Sysco a través de dei@sysco.com.

©2024 Sysco Corporation. Todos los derechos reservados.

