

POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO



BRASIL

ÍNDICE

<u>OBJETIVO</u>	10
<u>ABRANGÊNCIA</u>	10
<u>DIRETRIZES – DIRETRIZES GERAIS</u>	10
• <u>Contextualização</u>	10
• <u>Compromisso com a diversidade, a inclusão e os direitos humanos</u>	13
• <u>Repúdio</u>	14
• <u>Agenda empresarial pela não violência</u>	15
• <u>Ações preventivas</u>	15
<u>DIRETRIZES – DIRETRIZES ESPECÍFICAS</u> .	16
• <u>Papel da liderança</u>	16
• <u>Comitês e grupos de afinidade</u>	17
• <u>Regras de respeito e convivência</u>	18
• <u>Índices de diversidade e inclusão</u>	19
• <u>Igualdade de oportunidades</u>	20
• <u>Relacionamento com fornecedores</u>	21

ÍNDICE

• <u>Cadastro e checagem das listas públicas</u>	22
• <u>Contratos com fornecedores</u>	23
• <u>Monitoramento das condições de trabalho</u> ..	23
• <u>Educação inclusiva</u>	23
• <u>Relacionamento com prestadores de serviço e parceiros comerciais</u>	24
• <u>Linguagem e comunicação acessíveis e inclusivas</u>	24
• <u>Relação entre colaboradores e clientes</u>	25
• <u>Tratamento, abordagem e segurança no ponto de venda</u>	25
• <u>Engajamento com a sociedade</u>	26
• <u>DILO e Comitê de Ética</u>	27
<u>CONSEQUÊNCIAS</u>	27
<u>REFERÊNCIAS</u>	28

ÍNDICE

<u>DEFINIÇÕES</u>	28
• <u>Direitos humanos</u>	28
• <u>Discriminação</u>	28
• <u>Diversidade</u>	29
• <u>Equidade</u>	29
• <u>Inclusão</u>	29
• <u>Grupos minorizados</u>	29
• <u>Expressão de gênero</u>	29
• <u>Identidade de gênero</u>	30
• <u>Orientação sexual</u>	30
• <u>Nome social</u>	30
• <u>Pessoa com deficiência</u>	30
• <u>Pessoa trans</u>	30
• <u>Raça</u>	30
• <u>Etnia</u>	31
• <u>Representatividade</u>	31
• <u>Acessibilidade</u>	31
• <u>Adaptação razoável</u>	31

ÍNDICE

• <u>Ações afirmativas</u>	31
• <u>Assédio moral</u>	31
• <u>Assédio sexual e importunação sexual</u>	31
• <u>Bem-estar</u>	32
• <u>Clima organizacional</u>	32
• <u>Crença limitante</u>	32
• <u>Cultura inclusiva</u>	32
• <u>Determinantes sociais em saúde</u>	33
• <u>Escuta ativa</u>	33
• <u>Grupo de afinidade</u>	33
• <u>Liderança inclusiva</u>	34
• <u>Preconceito</u>	34
• <u>Segurança psicológica</u>	34
• <u>Tecnologia assistiva</u>	34
• <u>Vieses inconscientes</u>	34
• <u>Interseccionalidade</u>	35
• <u>Desenho universal</u>	35
<u>COMPROMISSOS</u>	35
<u>RESPONSÁVEIS</u>	36



Flavia Ruzza – Diretora de Recursos Humanos

Com a missão de impulsionar a cultura da representatividade e do pertencimento, apresentamos a Política de Diversidade, Equidade e Inclusão da Coca-Cola FEMSA Brasil.

Acreditamos na atuação da área de Recursos Humanos para construir uma organização onde cada um se sinta valorizado por ser quem é, esteja seguro para se expressar e se veja representado nos processos da companhia. Isso passa pela elaboração de ações equânimes, pela promoção de iniciativas internas para fomentar o desenvolvimento de pessoas, pelo diálogo aberto e regular, além de ser um acompanhamento pleno das iniciativas implementadas.

Essa missão é contínua e cheia de desafios, e assumimos um papel fundamental como agente impulsionador desse ambiente plural e acolhedor. Diante disso, esta política inclui direcionamentos como:

- Estabelecimento de metas e mensuração da evolução dos indicadores;
- Engajamento ativo das lideranças da empresa nas ações de diversidade, equidade e inclusão;
- Canal de diálogo aberto e acessível para todos os colaboradores.

Aos nossos colaboradores, reforçamos o compromisso de manter uma escuta ativa e nos permanecer abertos para realizar os ajustes que forem necessários ao longo dessa jornada, de forma a fortalecer nossa cultura com boas e eficazes práticas, gerando aprendizagem e evolução.

Assumimos o fomento do bem-estar integral e da diversidade como parte inegociável da agenda da Coca-Cola FEMSA Brasil, e a área de Recursos Humanos se prontifica a manter-se atuante e acessível, trabalhando para que todos se sintam bem, ouvidos e valorizados.



Fabiana Meira

Como Diretora do Jurídico e de Assuntos Corporativos e representante do Brasil no Conselho Global de DE&I, estou certa da importância que a representatividade e a pluralidade têm nas trocas sociais e na geração de valor compartilhado – por isso, celebro o lançamento da Política de Diversidade, Equidade e Inclusão da Coca-Cola FEMSA Brasil.

A área Jurídica e de Assuntos Corporativos tem papel fundamental na formação dos pilares manifestados pela instituição, e me prontifico a trabalhar para que a diversidade seja parte irrefutável disso.

As ações e metas da Política de DE&I estarão intrínsecas na governança e nas tomadas de decisão, fazendo com que a nossa área seja cada vez mais uma grande impulsionadora de um ambiente acolhedor e propício para as diferentes formas de expressão.

A missão pelo desenvolvimento de pessoas, sempre respeitando suas individualidades, está firmada, e nos mantemos a postos para seguir aprendendo, evoluindo e criando um futuro melhor.

Jurídico e Assuntos Corporativos

Reconhecendo a área Jurídica e de Assuntos Corporativos como engrenagem essencial para o desenvolvimento da diversidade, da equidade e da inclusão na Coca-Cola FEMSA Brasil, abraçamos as diretrizes da nova política em busca de um ambiente ainda mais plural, representativo e de bem-estar integral.

Acreditamos em uma governança que reflita e fortaleça as individualidades de cada pessoa, de forma que o direcionamento institucional represente todos aqueles que compõem a companhia.

Com decisões e normas pautadas na Política de DE&I, nos comprometemos a tornar a Coca-Cola FEMSA Brasil uma organização cada vez mais reconhecida por práticas que valorizam as diferentes ideias e perspectivas.

Seguimos firmes pela cultura em que acreditamos, com maior prestígio às diferenças e estímulos para as expressões autênticas.

1. Objetivo

Este documento tem como propósito estabelecer diretrizes claras e abrangentes sobre diversidade, acessibilidade, adaptações razoáveis, inclusão e direitos humanos.

Busca garantir transparência nos posicionamentos e orientações da Coca-Cola FEMSA Brasil (KOF BR) para suas unidades de negócio, subsidiárias e fornecedores, promovendo um ambiente de trabalho livre de preconceito e discriminação, que valorize o respeito, a equidade e a igualdade de oportunidades para todas as pessoas.

2. Abrangência


Este documento abrange todas as áreas, unidades e operações da Coca-Cola FEMSA Brasil, incluindo colaboradores, candidatos, fornecedores, parceiros comerciais e demais públicos que se relacionam com a companhia.

3. Diretrizes

3.1 Diretrizes gerais

3.1.1 Contextualização

Esta política é orientada por princípios internacionais de direitos humanos, conforme a Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, que assegura direitos fundamentais a todas as pessoas, independentemente de raça, cor, gênero, orientação sexual, idioma, deficiência, religião, opinião política, nacionalidade, origem social, condição econômica, idade ou qualquer outra característica.



O respeito e a promoção dos direitos humanos são pilares essenciais para a sustentabilidade da Coca-Cola FEMSA Brasil e para a relação com clientes, consumidores, fornecedores e colaboradores. Comprometemo-nos a tratar todas as pessoas com dignidade e respeito.

Valorizamos a diversidade ao reconhecer diferenças e características individuais. A inclusão representa **intencionalidade**: a capacidade de compreender e acolher o outro, criar espaços seguros onde todas as pessoas possam ser quem são e garantir igualdade de oportunidades e respeito aos direitos de todas as pessoas.

É responsabilidade de todos os públicos envolvidos nesta política atuarem como agentes dessa mudança.

Promovemos a diversidade e a inclusão em todas as suas formas. **Não toleramos qualquer prática de preconceito ou discriminação**, seja por idade, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, expressão de gênero, raça, cor, deficiência, religião, estado civil, nacionalidade ou qualquer marcador identitário. Diversidade e inclusão são valores fundamentais da cultura organizacional da Coca-Cola FEMSA Brasil, inegociáveis e essenciais para a inovação e o sucesso sustentável.

Este documento também abrange temas referentes a direitos humanos nas relações de trabalho da companhia e em toda a cadeia de valor, considerando:

- Proibição do trabalho infantil e proteção dos direitos de crianças e adolescentes;
- Proibição de trabalho forçado ou análogo à escravidão;
- Aplicação de medidas disciplinares em casos de assédio, discriminação e abuso;
- Liberdade de associação sindical, negociação coletiva e canais de reclamação;
- Respeito às horas trabalhadas, salários e benefícios;
- Garantia de ambientes de trabalho acessíveis, seguros e saudáveis.

Nossa atuação em diversidade, inclusão e direitos humanos é guiada por documentos e pactos internacionais, incluindo:

- Princípios da Organização das Nações Unidas (ONU);
- Declaração Universal dos Direitos Humanos;
- Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC);
- Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (PIDCP);
- Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS);
- Convenções Internacionais sobre os Direitos da Criança e das Pessoas com Deficiência;

- Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs);
- Declarações e convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT);
- Diretrizes da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE);
- Lei Brasileira de Inclusão (LBI);
- Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW);
- LGBT Charter for Rights Equality; French Initiative for Compliance and Sustainability (ICS);
- The Global Social Compliance Programme (GSCP).

3.1.2 Compromisso com a diversidade, a inclusão e os direitos humanos

A Coca-Cola FEMSA Brasil formaliza seu compromisso com a promoção da diversidade, da acessibilidade e da inclusão, estabelecendo seis temas prioritários:

- Equidade de gênero;
- Gerações;
- LGBTQIAPN+;

- Multiculturalidade;
- Pessoa com deficiência;
- Raça e etnia.

Este compromisso está alinhado ao Código de Ética e aos Princípios KOF, que orientam a conduta empresarial em todas as regiões e níveis da companhia.

3.1.3 Repúdio

A Coca-Cola FEMSA Brasil repudia qualquer ato que viole legislações vigentes ou princípios de direitos humanos. Combatemos a violência, a intolerância, o preconceito e a discriminação em todas as suas formas.

É terminantemente proibida qualquer forma de discriminação, assédio ou violência física, psicológica ou verbal, bem como microagressões que gerem ambientes hostis ou excludentes.

Exemplos de microagressões incluem:

- **Comentários insensíveis:** “De onde você realmente é?”;
- **Elogios ambíguos:** “Você é muito articulada para uma mulher”;
- **Exclusão sutil:** ignorar consistentemente contribuições de um colega em reuniões;
- **Suposições baseadas em estereótipos sobre capacidade ou desempenho:** “Mulheres não podem pegar peso”.

Todos os casos serão tratados pela Linha Ética DILO e pelo Comitê de Ética.



3.1.4 Agenda empresarial pela não violência

Mantemos uma agenda estratégica para promover acessibilidade, diversidade, inclusão e direitos humanos, com foco no combate à violência motivada por preconceito e discriminação, incluindo ações afirmativas e treinamentos para empresas parceiras.

3.1.5 Ações preventivas

A companhia realiza campanhas, treinamentos e rodas de conversa para conscientização e prevenção de comportamentos inadequados, como machismo, racismo, capacitismo, LGBTfobia, etarismo e xenofobia.

3.2 Diretrizes específicas

3.2.1 Papel da liderança

A liderança tem papel essencial na construção de uma cultura organizacional inclusiva e de um ambiente que promova segurança psicológica para todas as pessoas. É fundamental que todos os níveis de liderança conheçam, disseminem e pratiquem esta política.

- Posicionar-se diante de condutas excludentes ou discriminatórias e orientar o uso dos canais competentes;
- Desenvolver escuta ativa e valorizar opiniões diversas, independentemente das relações hierárquicas;
- Identificar seus próprios vieses e trabalhar continuamente para mitigá-los;
- Criar um ambiente de segurança psicológica para suas equipes;
- Comunicar-se de forma clara, acessível e inclusiva;
- Contratar e desenvolver equipes diversas;
- Acompanhar indicadores relacionados à diversidade e à inclusão;
- Cumprir as metas relacionadas à diversidade e à inclusão;
- Acionar o DILO em situações que envolvam a quebra desta política, do Código de Ética ou Princípios KOF.

3.2.2 Comitês e grupos de afinidade

A Coca-Cola FEMSA Brasil mantém o Comitê Brasil de Diversidade e os Grupos de Afinidade (Equidade de Gênero, LGBTQIAPN+, Pessoa com Deficiência e Raça e Etnia), voltados ao público interno para impulsionar o diálogo e desenvolver ações que fortaleçam uma cultura inclusiva.

Colaboradores interessados devem entrar em contato com a área de Diversidade pelo e-mail: diversidade@kof.com.



3.2.3 Regras de respeito e convivência

A Coca-Cola FEMSA Brasil busca promover um ambiente baseado no respeito às diferenças e individualidades, garantindo uma convivência produtiva e saudável.

Algumas recomendações essenciais incluem:

- Não estereotipar pessoas ou assumir verdades com base em percepções pessoais;
- Não presumir orientação sexual ou identidade de gênero;
- Não reproduzir piadas ou comentários sobre características físicas, sociais ou de qualquer outra natureza;
- Posicionar-se sempre diante de situações discriminatórias;
- Comunicar-se de forma acessível, clara e inclusiva.

Identidade de gênero:

- Garantir e respeitar o uso do nome social e pronomes de tratamento adequados em todos os espaços, sistemas e ferramentas de trabalho (crachá, Teams, e-mail etc.);
- Garantir e respeitar o uso de banheiros e vestiários conforme a identidade de gênero de cada pessoa;
- Promover ações de conscientização para todas as equipes.

3.2.4 Índices de diversidade e inclusão

Desde 2019, diversidade e inclusão fazem parte das prioridades estratégicas da companhia. Todas as iniciativas seguem os Princípios KOF. A Coca-Cola FEMSA Brasil monitora os seguintes indicadores.

Indicadores principais:

- Porcentagem de mulheres em cargos de liderança, gerência e acima;
- Porcentagem de mulheres na companhia;
- Porcentagem de pessoas com deficiência;
- Porcentagem de pessoas negras em posições de liderança.

Outros indicadores monitorados:

- Diversidade etária;
- Pessoas em situação de refúgio;
- Contratações via Lei da Aprendizagem e Estágio.

3.2.5 Igualdade de oportunidades

A Coca-Cola FEMSA Brasil estabelece prioridades estratégicas para garantir igualdade de oportunidades, especialmente para grupos minorizados.

Ambiente de trabalho

Promoção de campanhas educativas e ações para prevenção de discriminação.

Acessibilidade

Garantir que todas as unidades mantenham acessibilidade física, tecnológica, metodológica, comunicacional e atitudinal. Cada área deve identificar e solicitar adaptações necessárias.

Atração e seleção:

- Uso de linguagem inclusiva nas descrições de vagas;
- Fornecimento de feedback construtivo;
- Divulgação acessível das oportunidades;
- Eliminação de vieses e perguntas discriminatórias;
- Uso do nome social quando aplicável;
- Avaliação baseada em competências, acompanhada pela área de RH.

Treinamento e desenvolvimento

Todos os treinamentos devem ser oferecidos com base em critérios objetivos, sem discriminação.

Remuneração e benefícios

Devem ser justos e equitativos, sem disparidades baseadas em gênero, raça, deficiência ou qualquer outro marcador social.

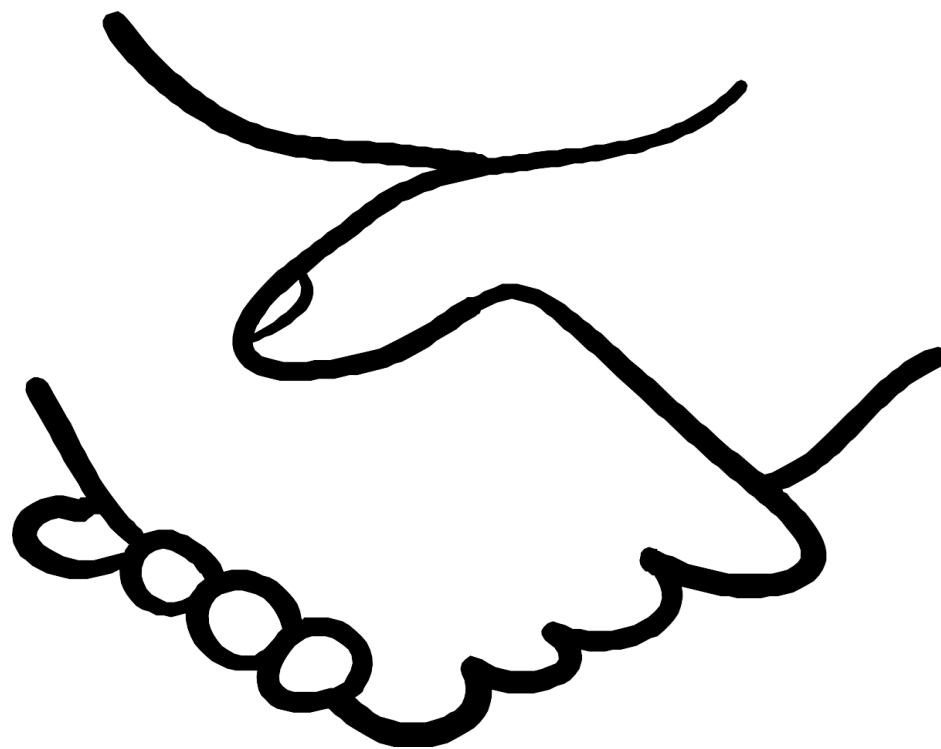
Plano de sucessão

Recomendação mínima de uma mulher entre os candidatos a cargos de diretoria. Resultados e avanços em diversidade e inclusão são divulgados anualmente no Relatório de Sustentabilidade, garantindo transparência ao mercado, acionistas e investidores.

3.2.6 Relacionamento com fornecedores

Todos os fornecedores devem cumprir as legislações e os regulamentos aplicáveis, conhecer os valores da companhia e respeitar os princípios estabelecidos no Código de Ética. Conforme a Carta de Ética, todos os fornecedores devem garantir que:

- Os empregados sejam tratados com respeito e dignidade, em condições de trabalho seguras e saudáveis;
- Existam mecanismos preventivos para a gestão de riscos;
- Haja disseminação contínua da cultura de segurança e saúde;
- Os processos de produção e prestação de serviços estejam alinhados à legislação ambiental e trabalhista;
- As relações comerciais sejam éticas, sem favorecimento indevido, corrupção, extorsão ou fraude;



3.2.7 Cadastro e checagem das listas públicas

Todos os prestadores de serviços, parceiros comerciais e fornecedores passam por análise de risco inicial, incluindo consulta às listas públicas relevantes, como:

- Lista de trabalho análogo à escravidão do Ministério do Trabalho;
- Termos de embargo do Ibama;
- Cadastro Nacional de Empresas Punidas e Sancionadas (CNEP e CEIS).

A inclusão de um parceiro nessas listas pode resultar em suspensão, bloqueio ou encerramento da relação comercial.

Essas ações são complementadas por auditorias sociais periódicas, que asseguram transparência e conformidade com o Código de Ética e a Política de Diversidade.

3.2.8 Contratos com fornecedores

O Código de Ética e a Política de Diversidade integram os anexos obrigatórios de todos os contratos com fornecedores. A Coca-Cola FEMSA Brasil trabalha exclusivamente com fornecedores que aceitam e assinam tais documentos.

3.2.9 Monitoramento das condições de trabalho

A Coca-Cola FEMSA Brasil mantém um programa de auditoria social com fornecedores de cadeias críticas, verificando conformidade com legislações e normas relacionadas a condições dignas de trabalho, combate a assédio, discriminação e práticas análogas à escravidão.

3.2.10 Educação inclusiva

Realizamos treinamentos regulares com áreas de negócio para conscientizar sobre riscos na cadeia de valor relacionados aos direitos trabalhistas e humanos e reforçar as responsabilidades necessárias ao cumprimento dos compromissos assumidos pela companhia.

3.2.11 Relacionamento com prestadores de serviço e parceiros comerciais

Todos os fornecedores que pretendem se relacionar com a KOF BR passam por diligência prévia, a fim de identificar riscos fiscais, trabalhistas, financeiros, ambientais, regulatórios e de conformidade, incluindo políticas de trabalho justo e direitos humanos.

- Os processos de produção e prestação de serviços devem estar alinhados à legislação ambiental e trabalhista;
- As relações comerciais devem ser éticas, sem favorecimento indevido, corrupção, extorsão ou fraude.

3.2.12 Linguagem e comunicação acessíveis e inclusivas

A comunicação deve refletir a diversidade dos clientes da companhia, evitando estereótipos e garantindo acessibilidade. Todas as peças internas e externas devem seguir os seguintes princípios.

Acessibilidade

Uso de linguagem simples e acessível, especialmente para pessoas com deficiência.

Representatividade

Layouts e imagens devem refletir a pluralidade da sociedade, sem reforçar estereótipos.

Perguntas norteadoras:

- Esta comunicação é acessível para quem?
- Há uso indevido de estereótipos?
- O conteúdo apresenta barreiras para algum público?
- As terminologias estão corretas?
- A pluralidade da população está representada?
- A comunicação dá voz à diversidade?

3.2.13 Relação entre colaboradores e clientes

Nossos clientes refletem a diversidade da sociedade. O relacionamento entre colaboradores e clientes deve ser baseado em respeito mútuo, sem estereótipos ou discriminação.

Promotores, vendedores, supervisores, motoristas e demais profissionais devem atuar de forma inclusiva, utilizando linguagem simples e respeitosa. A capacitação contínua sobre vieses inconscientes, empatia e comunicação inclusiva fortalece esse compromisso.

3.2.14 Tratamento, abordagem e segurança no ponto de venda

A segurança e o atendimento nos pontos de venda devem refletir o compromisso da companhia com diversidade, equidade e inclusão.

Todas as pessoas devem ser tratadas com respeito, independentemente de raça, etnia, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, nacionalidade, idade ou deficiência.

Também é preciso garantir:

- Condições de atendimento seguras e acessíveis;
- Infraestrutura adequada a pessoas com deficiência;
- Canais de denúncia eficazes para situações de assédio ou discriminação.

Abordagens discriminatórias não são toleradas sob nenhuma circunstância.

3.2.15 Engajamento com a sociedade

A Coca-Cola FEMSA Brasil desenvolve ações e projetos alinhados à diversidade, à acessibilidade e à inclusão, incluindo campanhas, mentorias, treinamentos e programas de aceleração de carreira.

Projetos apoiados e iniciativas de voluntariado devem considerar critérios de inclusão e priorizar grupos em situação de vulnerabilidade.

A companhia disponibiliza a Linha Ética DILO, canal oficial para denúncias relacionadas a violações de

direitos humanos e práticas discriminatórias, aberto a colaboradores, fornecedores, clientes e parceiros.

3.2.16 DILO e Comitê de Ética

A Coca-Cola FEMSA Brasil compromete-se a investigar todas as denúncias recebidas pelo DILO com imparcialidade, confidencialidade e responsabilidade. Denúncias podem ser feitas de forma anônima e gratuitamente.

Todos devem reportar qualquer violação desta política, do Código de Ética ou dos Princípios KOF.

Canal DILO:



0800 721 8529



<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/es/gui/81102/index.html>



4. Consequências

As pessoas que presenciarem o descumprimento de qualquer regra desta política devem reportar a situação ao DILO. Em conformidade com o Código de Ética e a Política de Diversidade, o não cumprimento das instruções estabelecidas neste documento poderá ser considerado falta grave e resultar na aplicação das sanções disciplinares cabíveis.

5. Referências

- Código de Ética;
- Princípios KOF;
- Procedimento de Treinamento e Desenvolvimento;
- Política de Benefícios;
- Procedimento de Recrutamento e Seleção;
- Política de Classificação da Informação;
- Política de Compras e Relacionamento com Fornecedores.

6. Definições

6.1 Direitos humanos

Direitos inerentes a todos os seres humanos, independentemente de raça, gênero, nacionalidade, etnia, idioma, religião ou qualquer outra condição. Incluem direitos como vida, liberdade, expressão, trabalho e educação.

6.2 Discriminação

Ato ou prática que gera desvantagem ou tratamento desigual com base em características como raça, gênero, orientação sexual, deficiência, classe social, religião, idade, entre outras.

6.3 Diversidade

Conjunto de características culturais, sociais, biológicas, econômicas e pessoais que tornam cada indivíduo único. No contexto organizacional, refere-se à representatividade de diferentes grupos.

6.4 Equidade

Prática que reconhece desigualdades estruturais e promove medidas para garantir igualdade de oportunidades, considerando fatores como raça, origem, gênero, deficiência, orientação sexual, entre outros.

6.5 Inclusão

Intencionalidade de criar ambientes onde todas as pessoas possam ser quem são, com respeito às individualidades e garantia de igualdade de oportunidades e direitos.

6.6 Grupos minorizados

Grupos que enfrentam barreiras históricas e estruturais para ocupar espaços de poder, mesmo podendo ser numericamente majoritários, como mulheres e pessoas negras no Brasil.

6.7 Expressão de gênero

Forma como a pessoa expressa seu gênero por meio de comportamento, vestimenta, linguagem e outras manifestações sociais.

6.8 Identidade de gênero

Como a pessoa se percebe e se identifica como mulher, homem, não binária, agênero, entre outros, independentemente do sexo atribuído ao nascer.

6.9 Orientação sexual

Atração afetiva e/ou sexual dirigida a pessoas do mesmo gênero, de outro gênero ou de múltiplos gêneros.

6.10 Nome social

Nome pelo qual uma pessoa trans ou não binária se identifica e deseja ser chamada, independentemente da alteração dos documentos civis.

6.11 Pessoa com deficiência

Indivíduos com impedimentos de longo prazo que, em interação com barreiras físicas, comunicacionais ou atitudinais, possam ter sua participação prejudicada na sociedade.

6.12 Pessoa trans

Pessoa cuja identidade de gênero difere do sexo atribuído ao nascer. Inclui mulheres e homens trans, pessoas não binárias, entre outras identidades.

6.13 Raça

Construção social baseada em características fenotípicas e origem. No Brasil, categorias incluem: branca, preta, parda, amarela e indígena. Pessoas pretas e pardas compõem o grupo pessoas negras.

6.14 Etnia

Grupo que compartilha elementos socioculturais, como língua, tradições, história e território.

6.15 Representatividade

Presença significativa de pessoas de grupos minorizados em diferentes espaços, com impacto, visibilidade e legitimidade.

6.16 Acessibilidade

Condições que garantem participação plena e igualdade de acesso a serviços, produtos, ambientes e informações para todas as pessoas.

6.17 Adaptação razoável

Ajustes para garantir acessibilidade e participação plena de pessoas com deficiência, desde que não impliquem ônus desproporcional.

6.18 Ações afirmativas

Medidas proativas para enfrentar desigualdades históricas e promover igualdade de oportunidades.

6.19 Assédio moral

Conduta abusiva, repetitiva e intencional que cause humilhação ou constrangimento em qualquer ambiente.

6.20 Assédio sexual e importunação sexual

O assédio sexual e a importunação sexual são condutas inaceitáveis e serão tratadas com máxima seriedade pela Coca-Cola FEMSA. Essas práticas violam a dignidade da pessoa e comprometem um ambiente de trabalho saudável e seguro. O assédio

sexual está previsto no Código Penal Brasileiro, no Artigo 216-A.

Assédio sexual: qualquer comportamento indesejado de natureza sexual que cause constrangimento, intimidação ou hostilidade. Isso inclui, mas não se limita a, insinuações, comentários inapropriados, toques indesejados, solicitações de favores sexuais e qualquer outra forma de contato físico ou verbal de cunho sexual sem consentimento.

Importunação sexual: qualquer ato de cunho sexual realizado sem o consentimento da vítima e com o objetivo de satisfazer a lascívia do agente. Diferente do assédio sexual, a importunação sexual não requer uma relação hierárquica ou de poder entre as partes.

6.21 Bem-estar

Conjunto de fatores físicos, emocionais e sociais que promovem saúde integral e qualidade de vida.

6.22 Clima organizacional

Percepção coletiva sobre o ambiente emocional e psicológico de trabalho.

6.23 Crença limitante

Pensamentos repetidos que restringem percepções ou comportamentos.

6.24 Cultura inclusiva

Cultura que valoriza e promove a diversidade, a equidade e a inclusão de todas as pessoas de forma contínua.



6.25 Determinantes sociais em saúde

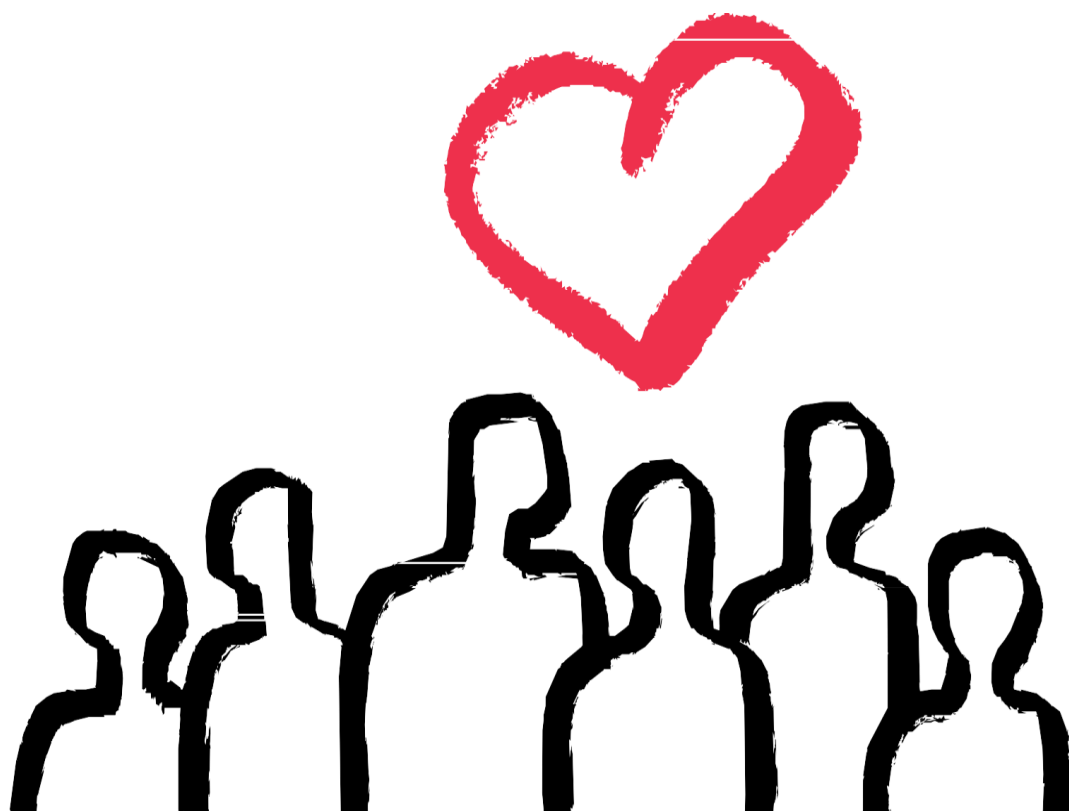
Acontecimentos, fatos, situações e comportamentos da vida econômica, social, ambiental, política, cultural e subjetiva que impactam, de forma diferente, e muitas vezes injusta, a saúde de pessoas, grupos sociais e comunidades e suas possibilidades de acesso à proteção e ao cuidado à vida.

6.26 Escuta ativa

Ato intencional de ouvir com plena atenção, empatia e sem julgamentos.

6.27 Grupo de afinidade

Coletivos que reúnem pessoas com características ou interesses comuns para promover pertencimento e engajamento.



6.28 Liderança inclusiva

Liderança que reconhece vieses, combate a discriminação e promove um ambiente seguro e equitativo.

6.29 Preconceito

Julgamento ou atitude formada antecipadamente, sem conhecimento suficiente, análise crítica ou experiência direta. Geralmente envolve opiniões negativas ou estereótipos sobre pessoas, grupos ou situações com base em características como raça, gênero, orientação sexual, religião, classe social, aparência, entre outras.

6.30 Segurança psicológica

Percepção de que é seguro expressar-se sem medo de punição ou ridicularização.

6.31 Tecnologia assistiva

Equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social.

6.32 Vieses inconscientes

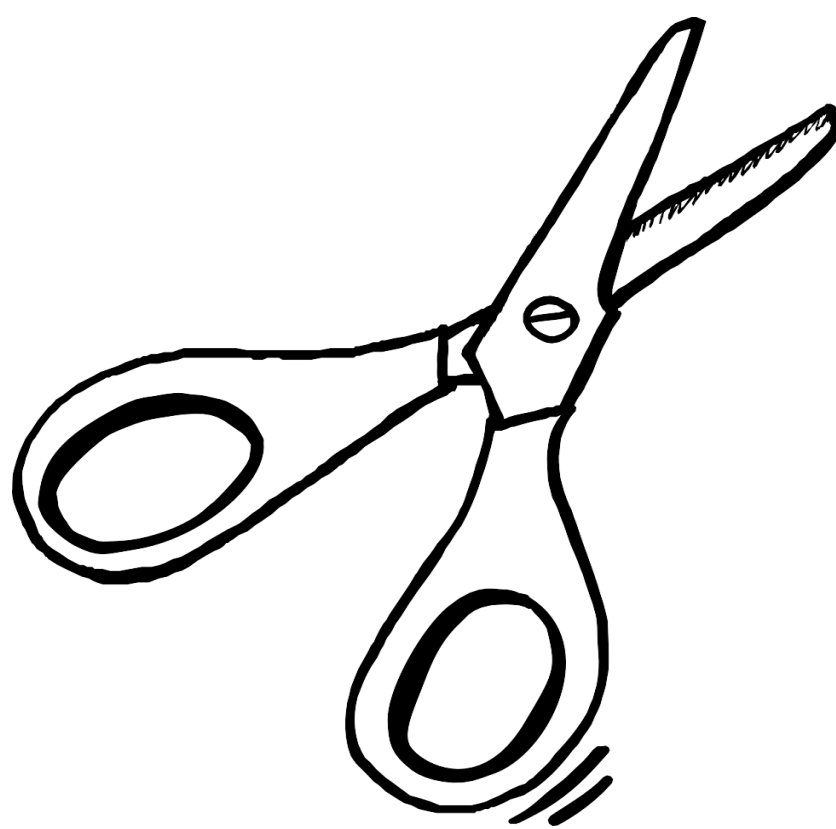
Associações automáticas sobre determinados grupos de pessoas, processadas espontaneamente pelo cérebro, permeadas por estereótipos e preconceitos, relacionados a memórias antigas e experiências pessoais que resultam em suposições, julgamentos e atitudes em relação às pessoas, o que pode causar discriminações e segregações no cotidiano da organização.

6.33 Interseccionalidade

Conceito que explica como diferentes identidades (raça, gênero, classe etc.) se sobrepõem, gerando múltiplas formas de opressão ou privilégio.

6.34 Desenho universal

Abordagem que visa desenvolver produtos, serviços e ambientes acessíveis a todas as pessoas, sem necessidade de adaptações posteriores.



7. Compromissos públicos e ambições 2030

A Coca-Cola FEMSA Brasil estabelece compromissos públicos alinhados aos seus pilares de diversidade, equidade e inclusão, com metas para 2030 que visam ampliar a representatividade, garantir a equidade de oportunidades, fortalecer a cultura inclusiva e promover impactos positivos na sociedade.

Nossas ambições 2030

>5%

Pessoas com
deficiência

40%

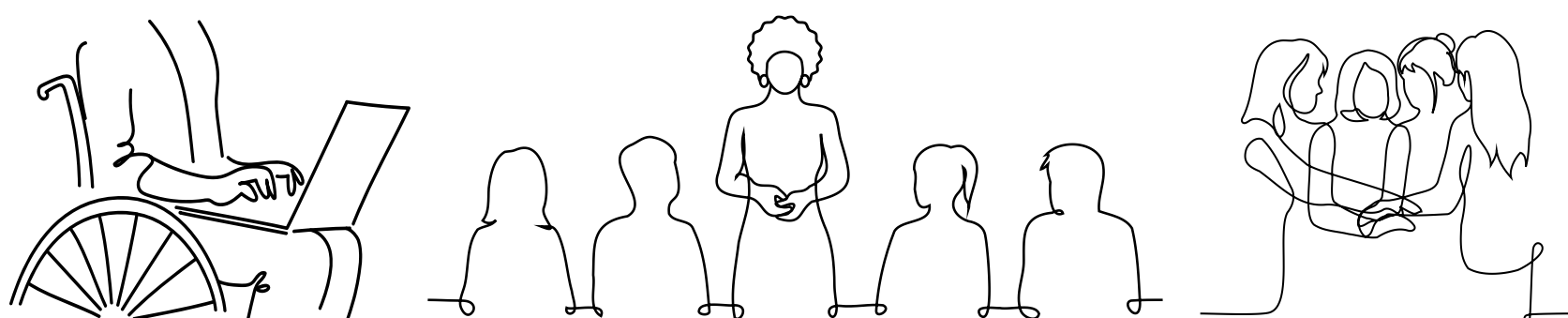
Liderança
negra

40%

Mulheres na
liderança

30%

Mulheres
KOF BR



8. Responsáveis pelas revisões e aprovações

Nubia Elias – Gerente de Diversidade, Equidade e Inclusão

Gabriela Meier – Gerente de Desenvolvimento Humano e Organizacional

Flávia Ruzza – Diretora de Recursos Humanos



B R A S I L