

DIVERSIDAD



Estrutura DEI Coca-Cola FEMSA Brasil

Conselho Global de DEI



Formado por uma liderança de cada país, tem como principal responsabilidade garantir o alinhamento das pautas DEI de cada País com a estratégia do negócio

Área de DEI



Responsável pela construção da estratégia local de DEI, priorizando os pilares estratégicos e iniciativas corporativas para ampliar a pauta em todas as áreas e unidades de negócio

Comitê Brasil de DEI



Formado por lideranças locais, tem o papel de fortalecer, patrocinar e dar visibilidade a pauta e iniciativas de Diversidade, Equidade e Inclusão KOF BR

Grupos de Afinidade



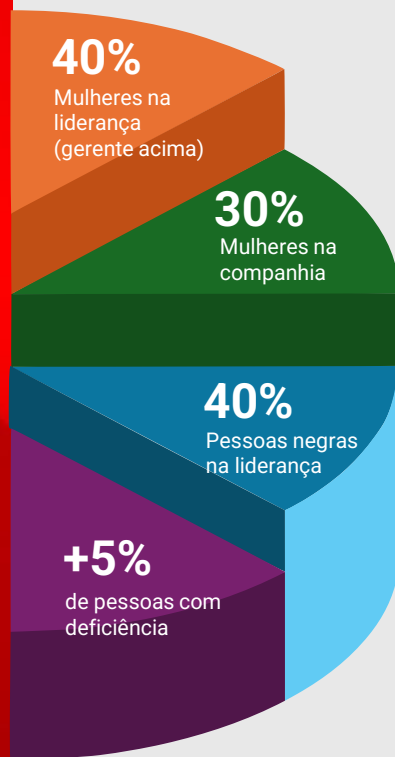
- Equidade de Gênero
- LGBTQIAPN+
- Pessoa com Deficiência
- Raça e Etnia

Grupos abertos para todos os colaboradores de KOF BR

DEI



AMBIÇÕES 2030



EQUIPE DEI



Nubia Elias - Gerente de Diversidade, Equidade e Inclusão



Marinalva Cruz - Coordenadora de Diversidade, Equidade e Inclusão



Bryan Coelho - Estagiário de Diversidade, Equidade e Inclusão



Comitê Brasil de DEI



Fabiana Meira

DIRETOR JURIDICO E ASSUNTOS CORPORATIVOS

Sponsor Conselho Global DEI

Equidade de Gênero



Mario Cesar Schafaschek
DIRETOR SUPPLY CHAIN

LGBTQIA+



Hugo Neves de Medeiros
DIRETOR DE CANAIS

Pessoa com Deficiência



Rodolfo Ribas
DIRETOR DE SERVIÇOS
A VENDAS

Raça e Etnia



Maria Dyla Castro
DIRETORA DE PLANEJAMENTO
ESTRATÉGICO

Liderança - Grupos de Afinidade de KOF BR

Equidade de Gênero



Sandra Fragoso
sandra.lopes@kof.com



Patrícia Lima
patricia.lima@kof.com

LGBTQIA+



Johannes Adachi
johannes.adachi@kof.com



Rodrigo Pereira
rodrigo.jesus@kof.com

Pessoa com Deficiência



Bruna Nascimento
bruna.pereira@kof.com

Raça e Etnia



Leonardo Moraes
leonardo.santos@kof.com



Fabiana Fernandes
fabiana.fernandes@kof.com

Principais iniciativas 2025



1° Semestre 2025

Censo de DE&I

Grupo de Afinidade Convida

Dia Internacional da Mulher

2ª Edição do UBUNTU

Dia das Mães

Dia Internacional do Orgulho

Mulher Negra Latina Americana e Caribenha

Educação Inclusiva

Acelerando Talentos

Webserie “Meu trabalho em 1 minuto”



1º Censo de Diversidade

O censo teve como objetivo fazer um mapeamento para identificar oportunidades e continuar promovendo um ambiente ainda mais respeitoso, acolhedor e igualitário para todas as pessoas. Além disso, a campanha de divulgação permitiu disseminar informações sobre os principais temas abordados no formulário do Censo.



Participe do 1º Censo de Diversidade da KOF BR!

Notícia



Ei, ainda não respondeu ao Censo de Diversidade?

Notícia

HRBP's Comunicação e Cultura | Updates
Adrielle, Bianca, Gabriela, Glauca, Joao, Michelle, Thais, Van, +55 41 9919-74

Censo de Diversidade

Novo prazo para participação no 1º Censo de Diversidade: 14/3!

SUA RESPOSTA VALE MUITO

SUA HISTÓRIA VALE TUDO.

O prazo para participar do 1º Censo de Diversidade da KOF BR foi prorrogado até **14/3**. Se você ainda não respondeu, não deixe para a última hora!

Sua participação é fundamental para criarmos juntos um ambiente mais diverso, inclusivo, equitativo e acolhedor. Com apenas dois a cinco minutos do seu tempo, suas respostas ajudarão a balizar ações mais eficazes dentro da nossa empresa.

Para participar, acesse um dos links abaixo:

Formulário geral:
<https://forms.office.com/r/mWJM2G1Ms7>

Versão em Libras:
<https://forms.office.com/r/mKVCNyvWJ>

17:17

DDS

> Olá, pessoal!

Hoje vamos falar de algo muito importante para a KOF BR: o nosso Censo de Diversidade que deve ser respondido por todas as colaboradoras e colaboradores da KOF BR até **07/03/2023**. Você já parou para pensar como é importante cada pessoa poder ser quem é em seu local de trabalho?

Quando a gente pode ser a gente mesmo, trabalha melhor, se sente mais feliz e faz parte de verdade da equipe.

É por isso que vamos fazer o Censo de Diversidade. É uma pesquisa simples, em que cada pessoa vai poder contar um pouquinho sobre quem é.

Não tem resposta certa ou errada. O que vale é a sua história!

Algumas informações importantes: a pesquisa é confidencial; segue todas as diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados; leva só alguns minutinhos para responder; e, quanto mais gente participar, melhor vamos entender as demandas da nossa equipe.

E por que é tão importante participar?

- Porque, conhecendo melhor a diversidade existente na nossa empresa, conseguimos criar ações que contribuem com a promoção de ambientes mais diversos, colaborativos, acolhedores e inclusivos.
- E podemos seguir construindo um ambiente em que cada pessoa se sinta acolhida e segura para ser quem é.

Funciona assim: vocês vão receber um link com perguntas simples e rápidas de responder.

- Elas foram elaboradas, podem pedir ajuda para sua liderança imediata ou falar com o time de Diversidade, Equidade e Inclusão da KOF BR.

Lembrem-se: sua resposta vale muito, sua história vale tudo! Contamos com vocês!

CLARA OLIVEIRA
Assistente de Processos de Gestão

Eu sou a Clara, tenho 21 anos,

JOHANNES ADACHI
Especialista de Contas e Lider do Grupo de Minicidade LGBTQIA

e hoje quero conversar com você sobre orientação sexual.

MARINALVA CRUZ
Analista de Diversidade, Equidade e Inclusão SR

e hoje vou falar sobre os diferentes tipos de deficiência.

LEONARDO SANTOS
Analista Administrativo e Financeiro JR e Líder do Grupo de Minicidade Tópicos e Etnia

e hoje vim falar sobre algo essencial,

NUBIA ELIAS
Analista de Diversidade, Equidade e Inclusão

que talvez você já tenha se feito.

1º Censo de Diversidade

Formulário: Censo de Diversidade, Equidade e Inclusão



Acessível em Libras



Censo de Diversidade, Equidade e Inclusão (Acessível em LIBRAS)

Estamos comprometidos em promover um ambiente verdadeiramente inclusivo e respeitoso para todas as pessoas. Como parte desse compromisso, realizaremos uma atualização em nosso cadastro para garantir que tenhamos informações precisas sobre a diversidade das nossas equipes.

A diversidade é a essência do que nos torna humanos e a inclusão é o alicerce que sustenta comunidades e empresas fortes e resilientes. Queremos assegurar que nossos serviços e comunicações reflitam essa pluralidade de forma acessível, inclusiva e adequada.

Para isso, pedimos sua colaboração ao fornecer informações adicionais sobre diversidade. Durante o Censo de Diversidade, serão coletados dados pessoais como:

- Nome completo
- Matrícula (RE)
- Número de CPF
- Cor/raça
- Gênero
- Orientação afetiva e/ou sexual
- Se tem deficiência
- Se é uma pessoa em situação de refúgio

Esses dados serão tratados em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD - Lei nº 13.709/2018), garantindo a confidencialidade e respeitando o propósito de melhor entender a pluralidade de nossas colaboradoras e colaboradores.

A Coca-Cola FEMSA segue rigorosamente as normas de proteção de dados pessoais e privacidade, bem como preza pela segurança das informações e transparência das atividades no tratamento dos dados pessoais, nos termos da Lei nº 13.709/2018 (LGPD). Em caso de dúvidas, acesse nossa Política de Privacidade que está disponível em <https://coca-cola-femsa.com/pt-br/politica-de-privacidade>

1

Censo de Diversidade | Libras | Introdução

Assistir no YouTube

2



Censo de Diversidade, Equidade e Inclusão

Estamos comprometidos em promover um ambiente verdadeiramente inclusivo e respeitoso para todas as pessoas. Como parte desse compromisso, realizaremos uma atualização em nosso cadastro para garantir que tenhamos informações precisas sobre a diversidade das nossas equipes.

A diversidade é a essência do que nos torna humanos e a inclusão é o alicerce que sustenta comunidades e empresas fortes e resilientes. Queremos assegurar que nossos serviços e comunicações reflitam essa pluralidade de forma acessível, inclusiva e adequada.

Para isso, pedimos sua colaboração ao fornecer informações adicionais sobre diversidade. Durante o Censo de Diversidade, serão coletados dados pessoais como:

- Nome completo
- Matrícula (RE)
- Número de CPF
- Cor/raça
- Gênero
- Orientação afetiva e/ou sexual
- Se tem deficiência
- Se é uma pessoa em situação de refúgio

Esses dados serão tratados em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD - Lei nº 13.709/2018), garantindo a confidencialidade e respeitando o propósito de melhor entender a pluralidade de nossas colaboradoras e colaboradores.

A Coca-Cola FEMSA segue rigorosamente as normas de proteção de dados pessoais e privacidade, bem como preza pela segurança das informações e transparência das atividades no tratamento dos dados pessoais, nos termos da Lei nº 13.709/2018 (LGPD). Em caso de dúvidas, acesse nossa Política de Privacidade que está disponível em <https://coca-cola-femsa.com/pt-br/politica-de-privacidade>

Importante lembrar que todas as informações compartilhadas são confidenciais!

*** Obrigatória**

Identificação

Sua participação é importante para que possamos melhorar nossa base de dados, conhecer nossa demografia e desenvolver ações específicas. Suas informações ficarão restritas e não serão divulgadas em nenhuma hipótese.

1. Nome completo (Quem utiliza o nome social usar o nome social) *

Nome Social é o nome pelo qual pessoas transgênero, travestis (em geral) preferem ser chamadas cotidianamente, em contraste com o nome oficialmente registrado e que não reflete sua identidade de gênero.

Insira sua resposta

2. Matrícula (RE) *

Digite apenas números

Insira um número inteiro

3. Número do CPF *

Digite apenas números. Exemplo: 12345678900

Insira um número inteiro

1° Censo de Diversidade

RESULTADO - NOSSA DIVERSIDADE

61%

16.393

dos colaboradores responderam o censo

54.23%

259

dos colaboradores se autodeclararam pessoas negras

colaboradores declararam ter deficiência, mas não estão enquadrados.

5.3%

160

Dos colaboradores se identificam como LGBTI+

Colaboradores informaram ser pessoas Trans/ Travesti/ Não-Binária



RESULTADOS



**Censo de
Diversidade**



Grupo de Afinidade Convida

Iniciativa para dar visibilidade aos grupos de afinidades, compartilhar conhecimento e ampliar o número de participantes em cada grupo.

GRUPO DE AFINIDADE **PESSOA COM DEFICIÊNCIA**, convida para bate papo com:



João Flores
Consultor de D&I da Mais Diversidade

Os Grupos de Afinidade de KOF BR funcionam com um canal essencial para **conectar as necessidades e perspectivas dos colaboradores** aos objetivos estratégicos da organização, voltados para os temas de diversidade e inclusão, **contribuindo para uma cultura organizacional mais forte, inovadora e representativa.**

📅 25/03/2025
🕒 11h as 12h
📍 Teams



GRUPO DE AFINIDADE **RAÇA E ETNIA**, convida para bate papo com:



Janaina de Oliveira
Gerente de Projetos do Instituto Coca-Cola

Os Grupos de Afinidade de KOF BR funcionam com um canal essencial para **conectar as necessidades e perspectivas dos colaboradores** aos objetivos estratégicos da organização, voltados para os temas de diversidade e inclusão, **contribuindo para uma cultura organizacional mais forte, inovadora e representativa.**

📅 26/03/2025
🕒 11h as 12h
📍 Teams



GRUPO DE AFINIDADE **EQUIDADE DE GÊNERO**, convida para bate papo com:



Julia Dressa
Consultora de D&I da Mais Diversidade

Os Grupos de Afinidade de KOF BR funcionam com um canal essencial para **conectar as necessidades e perspectivas dos colaboradores** aos objetivos estratégicos da organização, voltados para os temas de diversidade e inclusão, **contribuindo para uma cultura organizacional mais forte, inovadora e representativa.**

📅 27/03/2025
🕒 11h as 12h
📍 Teams



GRUPO DE AFINIDADE **LGBTQIA+**, convida para bate papo com:



Melissa Cassimiro
Consultora de D&I da Mais Diversidade

Os Grupos de Afinidade de KOF BR funcionam com um canal essencial para **conectar as necessidades e perspectivas dos colaboradores** aos objetivos estratégicos da organização, voltados para os temas de diversidade e inclusão, **contribuindo para uma cultura organizacional mais forte, inovadora e representativa.**

📅 28/03/2025
🕒 11h as 12h
📍 Teams



Dia Internacional das Mulheres

Fenômeno da Impostora: Duvide das suas dúvidas, não de você!

- 860 On-line
- 90 Presencial
- NPS 9.67



Lançamento 2ª Edição do UBUNTU

Programa de Aceleração de Carreira para Pessoas pretas, pardas e indígenas.
286 pessoas inscritas e 43 selecionadas

Quarter 2

ABRIL

PODER PESSOAL AUTO
ESTIMA (2h)

MAIO

PROTAGONISMO (2h)

JUNHO

USO ESTRATÉGICO DE
FERRAMENTAS (2h)

*GESTÃO DA DE&I
(1h)

Quarter 4

OUTUBRO

INFLUÊNCIA E IMPACTO
ESTRATÉGICO
(2h)

NOVEMBRO

INOVAÇÃO PARA O
FUTURO DO TRABALHO
(2h)
+ evento de encerramento

JULHO

LIDERAR PARA ENGAJAR
(2h)

AGOSTO

LIDERANÇA FORMADORA
DE LÍDERES (2h)

SETEMBRO

O PODER DA
INTENCIONALIDADE (2h)

*GESTÃO DA DE&I RACIAL
(1h)

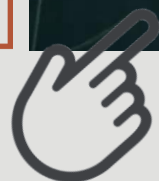
Quarter 3

- Liderança dos participantes e BPs
- 2 encontros presenciais início e encerramento

Lançamento 2ª Edição do UBUNTU

PROGRAMA

AMAZON



Dia das Mães

Roda de conversa: Maternidade, parentalidade e Carreiras

- 169 On-line
- NPS 9.75



Dia das Mães na KOF

Temos um bate-papo marcado para falar sobre maternidade, parentalidade e carreira

O Dia das Mães se aproxima e queremos celebrar essa data com muitas **trocas, escuta e reflexões**.

Convidamos você para uma roda de conversa especial que vai abordar como as vivências e os desafios da **maternidade e da parentalidade** dialogam com a **vida profissional**.

O bate-papo contará com a participação especial de:



Participe!

-  **9/5/2025**
-  **Das 15h às 16h**
-  **Via Teams**

Esperamos você para celebrar quem cuida, transforma e inspira ❤️

Dia Internacional do Orgulho LGBTQIAPN+

Nada mais refrescante que ser você mesmo!

- 1204 On-line
- 110 Presencial
- NPS 9.85



Dia Internacional da Mulher Negra Latina Americana e Caribenha

Ação conjunta dos Grupos de Afinidade Equidade de Gênero e Raça e Etnia

- 234 On-line
- NPS 9.65



Dia Internacional da Mulher Negra Latino-Americana e Caribenha

Grupo de Afinidade **EQUIDADE DE GÊNERO e RAÇA E ETNIA**, convidam para bate papo com:

Elizabeth Leite Scheibmayr
Matemática, Bacharel em Direito, sócia fundadora da Uzoma Diversidade, Educação e Cultura. Voluntária no Grupo Mulheres do Brasil onde lidera o Comitê de Igualdade Racial e Combate à Violência contra a Mulher, palestrante, Coaching e Mentora, MBA em liderança e desenvolvimento em potencial humano pela Universidade MSD e Psicologia Organizacional na Universidade Anhembis Morumbi (curando), Conselheira do Instituto Adus, da Associação Pacto pela Equidade Racial e Conselheira da Promoção da Igualdade Racial da Prefeitura do Município de São Paulo.

Contamos com a sua participação para se **INSPIRAR, REFLETIR, AGIR E PROMOVER** a inclusão de mulheres negras em todos espaços!

28/07/2025 15h Teams

Diversidade, equidade e inclusão



Dia Internacional da Mulher Negra Latino-Americana e Caribenha

Isso tem nome!

Uma ação dos Grupos de Afinidade Equidade de Gênero e Raça e Etnia



Educação Inclusiva

+ de 45 treinamentos para lideranças e demais colaboradores (Corporativo, Supply e Comercial), realizados para time do CD ABC, POA, Jurubatuba, Antônio Carlos, Campo Grande, Minas Gerais, Jundiaí e time de R&S de todas as unidades KOF BR

- **Treinamentos regulares sobre empatia e diversidade:**

Frequência: Treinamentos trimestrais para todos os colaboradores.

Conteúdo:

- Identificação e mitigação de vieses inconscientes.
- Exercícios práticos para aumentar a empatia no ambiente de trabalho.
- Estudos de caso de sucesso em diversidade corporativa.
- Cursos de Libras

- **Oficinas específicas para lideranças:**

Objetivo: Capacitar gestores para liderar equipes diversas e construir um ambiente seguro.

Conteúdo:

- Como identificar e lidar com preconceitos.
- Técnicas de comunicação inclusiva.
- Ferramentas para promover a equidade em decisões estratégicas (ex.: recrutamento, promoções).

RH Mais Inclusivo MG



Liderança Inclusiva



Inclusão Produtiva - Supplay



Saúde e Segurança do Trabalho sobre legislação

SAÚDE, SEGURANÇA E INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Objetivo

Atualizar o time de Saúde e Segurança do Trabalho de KOFBR e promover maior consciência sobre a importância do trabalho em conjunto, bem como ampliar a contratação, desenvolvimento e retenção de profissionais com deficiência e reabilitados pelo INSS.

Convidado

José Carlos do Carmo (Dr. Kal)
Médico do trabalho, sanitarista e coordenador da Câmara Paulista para Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho Formal, auditor fiscal do trabalho aposentado e ex-coordenador do Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência da Superintendência Regional de Trabalho em São Paulo.

07/02/2025
14h as 16h
Teams

SAÚDE, SEGURANÇA E INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Objetivo

Atualizar o time de Saúde e Segurança do Trabalho de KOFBR e promover maior consciência sobre a importância do trabalho em conjunto, bem como ampliar a contratação, desenvolvimento e retenção de profissionais com deficiência e reabilitados pelo INSS.

Convidada

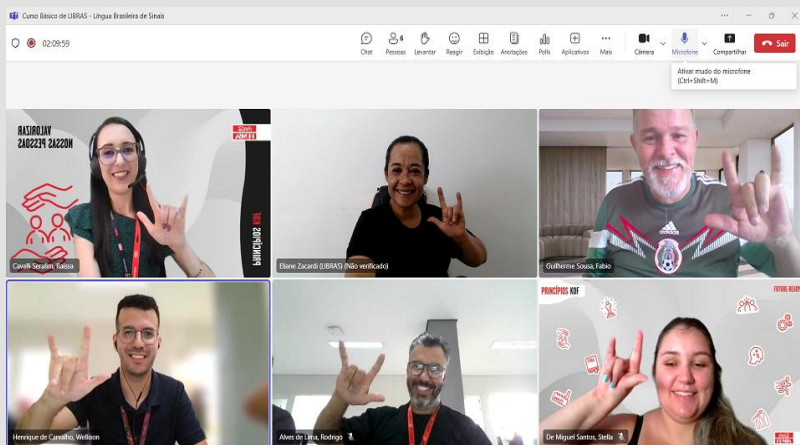
Dra. Daniela Bortman
Médica especialista em Medicina do Trabalho, Head de Medicina Ocupacional & Saúde em uma multinacional, consultora de Diversidade, Equidade e Inclusão no trabalho, palestrante e co-autora de dois livros publicados que são referências no tema.

10/02/2025
14h as 16h
Teams

Educação Inclusiva

Módulo de formação básica em Libras (Língua Brasileira de Sinais). Treinamentos e rodas de conversa com colaboradores de diferentes áreas, posições e unidades KOFBR

Curso Básico de LIBRAS SPI



Inclusão Produtiva Sumaré



Rodas de Conversa



Acelerando Talentos

O **Acelerando Talentos** é um programa que tem como objetivo concentrar esforços para atrair, desenvolver e reter profissionais com deficiência, especialmente na área Comercial, formando promotoras e promotores (Merchandising) para atuação em clientes de KOF BR. Em 2025 as turmas foram realizadas em Minas Gerais e Porto Alegre.



**VAGAS EXCLUSIVAS PARA
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.**

**BELO HORIZONTE, BETIM, CONTAGEM E DIVINÓPOLIS,
ESTÃO ABERTAS AS INSCRIÇÕES PARA O**

**ACELERANDO
TALENTOS!**

10

Vagas



**ACELERANDO
TALENTOS!**

Coca-Cola

partilhe a magia da rejeição.

sinta o sabor

Olá, esse é o meu sinal, meu nome é Gabriel,

Coca-Cola FEMSA

Diversidade, equidade e inclusão



**VAGAS EXCLUSIVAS PARA
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.**

**PORTO ALEGRE E REGIÃO METROPOLITANA,
ESTÃO ABERTAS AS INSCRIÇÕES PARA O**

**ACELERANDO
TALENTOS!**

10

Vagas

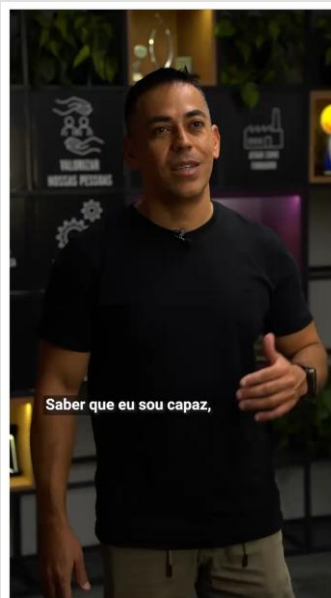


1ª Temporada – Webserie Meu Trabalho em 1 minuto

Webserie “Meu Trabalho em 1 Minuto”, desenvolvida com o objetivo de mostrar como é o dia a dia das **pessoas com deficiência** em diferentes áreas da empresa.



Episódio 1



Episódio 2



Episódio 3



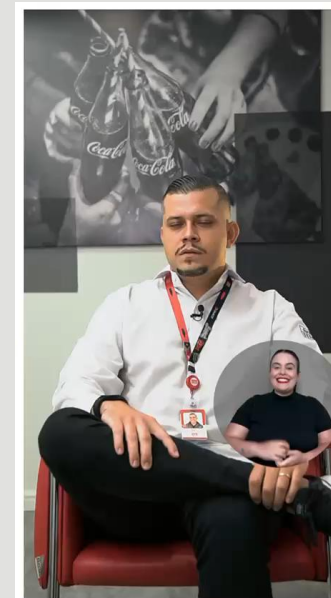
Episódio 4



Episódio 5



Episódio 6



Episódio 7



2ª Temporada – Webserie Meu Trabalho em 1 minuto

Webserie “Meu Trabalho em 1 Minuto”, desenvolvida com o objetivo de mostrar como é o dia a dia das **peças LGBTQIAPN+** em diferentes áreas da empresa.



Episódio 1



Episódio 2



Episódio 3



Episódio 4



Compromisso com Inclusão de Pessoas com Deficiência

+5%



2° Semestre 2025



Contrata SP – Aniversário da Lei de Cotas

Semana da Diversidade

Dia dos Pais

Política de DEI

Lançamento da CILKOF

Educação Inclusiva

Inclusão que Refresca, Acolhe, Inspira e Transforma!

Webserie “Meu trabalho em 1 minuto”

Encerramento Ubuntu 2ª Edição do Ubuntu

14° Fórum CKZ, Afro Presença e Summit ASID Brasil

Potência e Orgulho Negro em Movimento

Caravana de Natal Acessível

34º Aniversário da Lei de Cotas

Evento organizado pela Câmara Paulista para Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho Formal, Prefeitura de São Paulo, empresas e sindicatos, cujo objetivo é aproximar empresas e pessoas com deficiência das oportunidades de trabalho (Contrata SP), bem como discutir sobre avanços e desafios referente a empregabilidade da população com deficiência.



SEMANA
DA
**DIVERSI
DADE!**

**TUDO QUE
BORBULHA EM NÓS!**



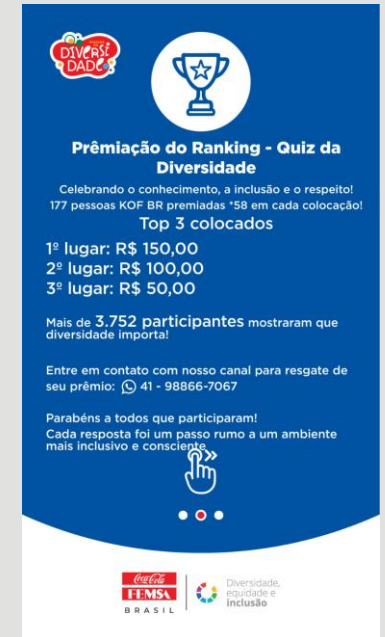
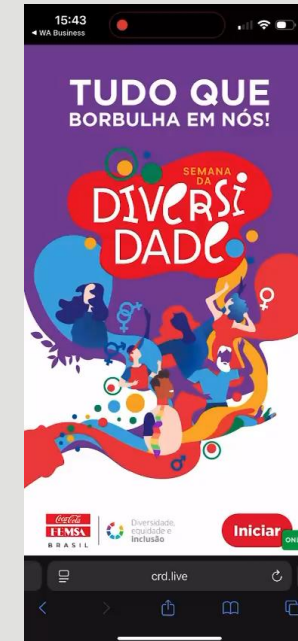
Quiz de DE&I e GUIA DE BOLSO



O **Guia de Bolso de Diversidade, Equidade e Inclusão** foi criado para reforçar nosso compromisso com um ambiente mais respeitoso e acolhedor.

Ele traz informações sobre gênero, raça, LGBTQIA+, diversidade geracional, pessoas com deficiência e pessoas em situação de refúgio, promovendo conhecimento e empatia no dia a dia.

O guia está disponível em todas as unidades e tem como objetivo inspirar atitudes que valorizem as diferenças e fortaleçam a cultura de inclusão.



O **Game da Diversidade** foi uma jornada de aprendizado, reflexão e ação em prol de um ambiente de trabalho mais equânime, inclusivo e respeitoso para todas as pessoas.

Com mais de **3.600 participantes**, reforçamos que **Diversidade, Equidade e Inclusão** importam e fazem a diferença no nosso dia a dia.

Parabéns às **174 pessoas premiadas**,

O **Game Diversidade termina, mas o compromisso com a inclusão continua**. Essa foi só uma das muitas ações que ainda vêm por aí, continue acompanhando e participando!

Dia dos Pais

Roda de conversa: Paternidade, parentalidade e Carreira

- 142 On-line
- NPS 9.56

Dia dos Pais na KOF



Roda de conversa

Paternidade, Parentalidade e Carreira

Venha participar da roda de conversa especial em comemoração ao Mês dos Pais. Uma oportunidade para refletirmos juntos sobre o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

Mediação:



Marcos Felipe
Gerente de Lealdade Jr

Participantes:



Alex Santana
Coordenador de Saúde



Felipe Pinheiro
Diretor de Distribuição



Orifran Alberto Bello
Ajudante Operacional

📅 22/08 🕒 14h 📍 via Teams

Não perca essa chance de compartilhar experiências e aprender com todos!



Mês dos Pais na KOF



ENVIE SUA AVALIAÇÃO USANDO O QR CODE



Política de DE&I

A Política de DE&I tem como propósito **estabelecer diretrizes** claras e abrangentes sobre **diversidade, acessibilidade, adaptações razoáveis, inclusão e direitos humanos**. Visa garantir a transparência dos posicionamentos e das orientações de KOFBR para suas unidades de negócios, 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

POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO



DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO



Flavia Ruzza - Diretoria de Recursos Humanos

Com a missão de impulsionar a cultura de representatividade e 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, promoção de iniciativas internas para fomentar o desenvolvimento de pessoas, diálogo aberto e regular, além de um acompanhamento pleno das iniciativas implementadas.

4



Fabiana Meira

Como Diretora do Jurídico e 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, 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 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.

6

O que é a CILKOF?



Olá, tudo bem?

CILKOF

> Central de Intermediação
em Língua de Sinais

É um serviço que **facilita a comunicação** entre colaboradores surdos, usuários de Libras e ouvintes que não dominam a língua de sinais. Esse diálogo acontece com o apoio de um intérprete de LIBRAS (Língua Brasileira de Sinais).

Objetivo

Ampliar a **acessibilidade**, **eliminar a barreira comunicacional** entre pessoas surdas e ouvintes e fortalecer a cultura inclusiva em nossa companhia



Em que momento posso usar a CILKOF?



Esclarecer dúvidas sobre as atividades do dia a dia



Feedbacks



Atendimento no ambulatório e/ou serviço social



Atendimento RH



DDS



Entrevista presencial



Portaria/recepção das unidades



The screenshot shows the login interface for CILKOF. At the top left are the Coca-Cola and FEMSA logos. To the right is the DEI logo with the text 'Diversidade, equidade e inclusão'. Below the logos is the text 'CILKOF Central de Intermediação em Língua de Sinais'. A prompt asks the user to log in with their credentials. There are two input fields: one for 'Matricula/RE' and another for 'Telefone com DDD, cadastrado em KOF BR'. A red 'Acessar' button is at the bottom, and a link for 'Como utilizar a plataforma?' is below it.

Importante!

1. Sempre permitir câmera e microfone
2. Digitar RE sem 0 e sem o BR
3. Número de telefone com DDD e sem espaço

Observação: Se o número de telefone estiver desatualizado, você deve acessar a plataforma de Talentos e atualizar seus dados

4. A base com as informações dos colaboradores ativos será atualizada semanalmente (terça-feira)



Educação Inclusiva

Módulo de formação básica em Libras (Língua Brasileira de Sinais). **Treinamentos e rodas de conversa** com colaboradores de diferentes áreas, posições e unidades KOFBR

Curso Básico de LIBRAS Itabirito



Inclusão Produtiva



Rodas de Conversa



Dia Nacional de Luta da Pessoa com Deficiência

Inclusão que Refresca, Acolhe, Inspira e Transforma!

- 603 On-line
- +/- 100 Presencial
- **NPS 9.92**



3ª Temporada – Webserie Meu Trabalho em 1 minuto

Webserie “Meu Trabalho em 1 Minuto”, desenvolvida com o objetivo de mostrar como é o dia a dia das **mulheres** em diferentes áreas da empresa.



Episódio 1



Episódio 2



Episódio 3



Episódio 4

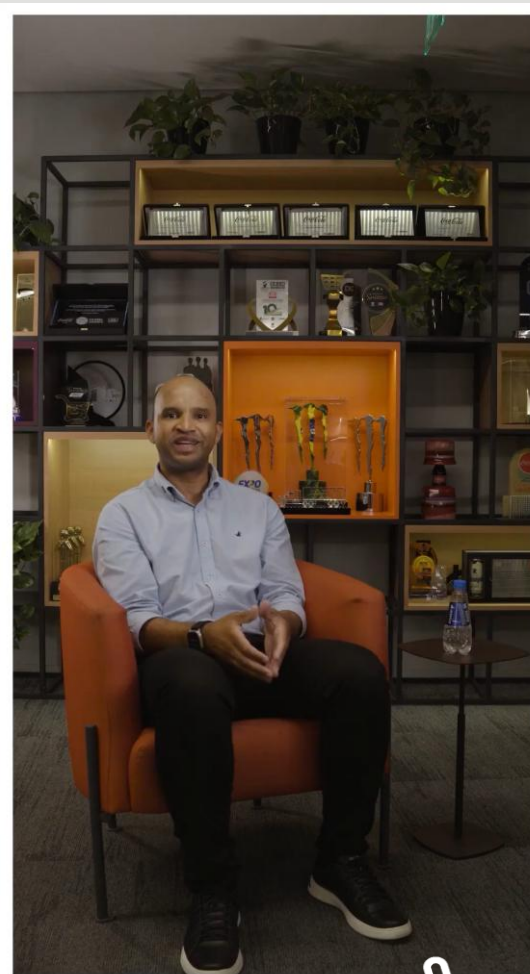


4ª Temporada – Webserie Meu Trabalho em 1 minuto

Webserie “Meu Trabalho em 1 Minuto”, desenvolvida com o objetivo de mostrar como é o dia a dia de **pessoas negras** em diferentes áreas da empresa.



Episódio 1



Episódio 2



Episódio 3



Episódio 4



Encerramento da 2ª Edição UBUNTU



14° Fórum de Diversidade CKZ

Realizado anualmente há mais de 14 anos, o Fórum Diversidade & Inclusão da CKZ é referência no mercado, e reúne empresas, lideranças e especialistas comprometidos com a transformação cultural

14° Super Fórum
DIVERSIDADE & INCLUSÃO

30 E 31 DE OUTUBRO DE 2025
SÃO PAULO / SP

#PALESTRANTE
Nubia da Silva Elias
Gerente de Diversidade, Equidade e Inclusão

Coca-Cola
FEMSA

O maior fórum sobre **diversidade, inclusão, equidade e pertencimento.**

CKZ Diversidade
10,609 seguidores
3 sem • 🌐

Como DIEP se conecta, de forma concreta, a performance e aos resultados das empresas? ...mais

Empresas Parceiras:
CENBRIA CLARIOS TE

+ 1

← **Posts**

ckz_diversidade U que significa reconectar a performance considerando as diferenças e... mais
30 de outubro

ckz_diversidade e criskerrck

14° Super Fórum
DIVERSIDADE & INCLUSÃO

Promoção:
ckz diversidade

Empresas Parceiras:
CENBRIA CLARIOS TE

49 ❤️ 1 💬 2 🔄 5 📌

Afro Presença

O **Afro Presença** tem como objetivo prevenir e combater a discriminação nas relações de trabalho, valorizar a diversidade racial e de gênero nos espaços empresariais e incentivar ações afirmativas que promovem a inclusão de mulheres e pessoas negras.

<https://afropresenca.com.br/>



AFRO PRESENÇA

IGUALDADE DE RAÇA E GÊNERO NO TRABALHO JÁ!

Gravidez, maternidade e a injusta divisão da responsabilidade: reflexões das carreiras profissionais de todas as mulheres

10/11 - 10h05

Mediadora

Ednalva Ap de Moura
CEO do Instituto Social Espaço Negro

Kelly Baptista
Gestora pública - Fundação IBI

Marinalva Cruz
Coordenadora de DESI
Coca-Cola FEMSA

Claudia Solange da Costa Picanço Pereira
Psicóloga e gerente sênior no Bradesco

Realização:
MPT
Ministério Público do Trabalho



Afro Presença

Painel: “Desafios invisíveis: Superando vieses na progressão de carreira”

<https://afropresenca.com.br/>

AFRO PRESENÇA

**IGUALDADE DE RAÇA E GÊNERO
NO TRABALHO JÁ!**

Desafios invisíveis: superando Vieses na progressão de carreira
14/11 - 11h05

Mediadora

Fernanda Macedo
Advogada e cofundadora do
Coletivo Negro da LFF-Volta Redonda

Nubia Elias
Coca-Cola FEMSA

Lilliane Rocha
CEO da Gestão Karós

Realização:
MPT
Ministério Público do Trabalho



Summit ASID Brasil

O **Summit ASID Brasil** (Ação Social para Igualdade das Diferenças) é um evento anual que reúne lideranças, empresas e especialistas para discutir e criar soluções de impacto social, focando em ESG, diversidade e inclusão produtiva como diferencial competitivo. A edição de 2025 aconteceu em 15 de dezembro com apoio do Instituto BrasilAgro, visando articular o mercado com a causa da inclusão para construir um futuro mais equitativo.

propósito
coragem
& inovação.

SUMMIT
ASID Brasil

2025

apoio



| Painelistas



Ana Paula Zerbinati

Diretora do Instituto BrasilAgro



Fernanda Cotta

Gerente do Instituto Localiza



Maithê Paris

Vice-presidente do Instituto EY



Rony Santos

Gerente Sr ESG Diversidade no Grupo Boticário



Nubia Elias

Gerente de Diversidade, Equidade e Inclusão na Coca-Cola FEMSA



Renato Souza

Diretor de Inclusão, Diversidade e Sustentabilidade Corporativa na PwC Brasil



Bernardo Barlach

Gerente de Relacionamento e Parcerias para Acessibilidade Google



Lorena Fernandes

Coordenadora de Equidade, Diversidade & Inclusão na Unilever Brasil



Vitor Neia

Diretor-Geral da Fundação Grupo Volkswagen

SUMMIT
ASID Brasil

apoio
instituto
brasilagro



Marinalva Cruz

Coordenadora de Diversidade, Equidade e Inclusão da Coca-Cola FEMSA Brasil



Pietro Ayres

Cientista de Dados na Natura e atua ativamente em frentes de Inclusão e Diversidade



Luiza Nunes

Parceira Estratégica de Inovação, Inclusão e Futuro do Trabalho

| Mediadores

Dia da Consciência Negra

Roda de Conversa: **Potência e Orgulho Negro em Movimento**

- +/- 120 Presencial
- NPS 9.75



Caravana de Natal Acessível

A iniciativa disponibiliza uma plataforma acessível com opções de audiodescrição, Libras e audioguia para o público com deficiência visual e/ou auditiva. Dessa forma, cada um dos cinco cenários que compõem a atração itinerante é explicado nos diferentes formatos, possibilitando mais acessibilidade e uma experiência inclusiva. Além disso, na plataforma também está presente a audiodescrição da Árvore de Natal de São Paulo, iniciativa da Coca-Cola FEMSA Brasil que pode ser visitada no Parque Villa-Lobos.

Palavras que incluem, gestos que transformam!



Neste ano, a Caravana de Natal da Coca-Cola FEMSA Brasil está mais inclusiva do que nunca.

Para pessoas com deficiência visual e auditiva, cada detalhe da Caravana pode ser sentido via audiodescrição, audioguia e Libras – uma forma de transformar imagens em palavras e transmitir toda a emoção da experiência.



Utilize e compartilhe!

Essa iniciativa pode tornar esse período de Natal, ainda mais mágico.



Na plataforma **Musea**, cada recurso foi pensado para que **todas as pessoas** possam acompanhar de perto o **brilho**, a **música** e a **energia** do Natal.

Quer viver essa experiência?


Acesse o **link disponível na bio** aqui do **instagram da Coca-Cola FEMSA Brasil** e descubra como usar a plataforma e usufruir dos recursos de acessibilidade da **Caravana de Natal**.



Caminhão 1: Carrossel dos Sonhos

Quando o Natal começa a se mover, os sonhos ganham forma

[Audioguia](#) [Audiodescrição](#) [Libras](#)



Caravana de Natal da Coca-Cola FEMSA Brasil

São Paulo
FEMSA BR

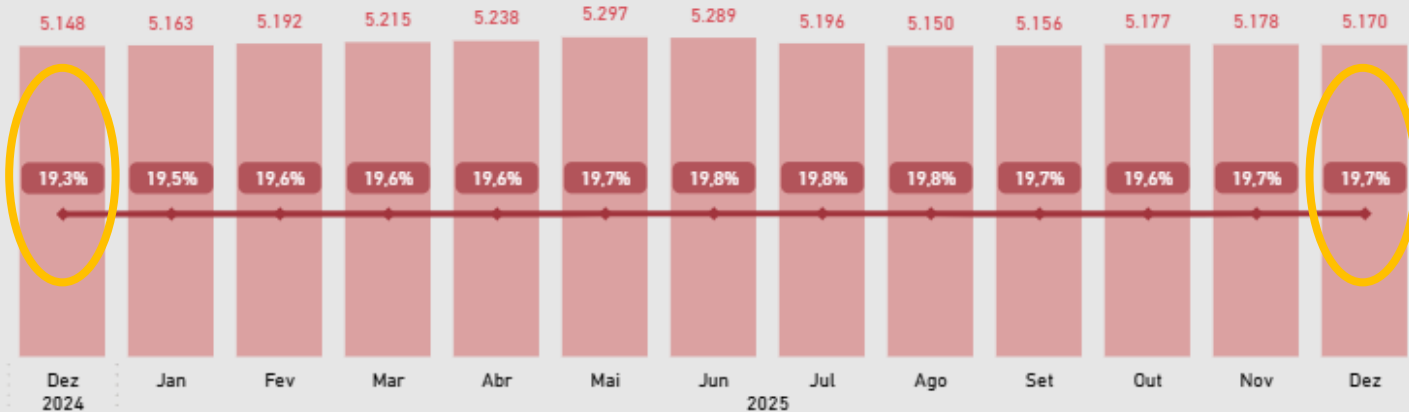
A photograph of a business meeting in progress. Several people in professional attire are gathered around a table. One person is pointing at a tablet displaying a document with charts and text. Another person is holding a smartphone. A red semi-transparent banner is overlaid across the middle of the image, containing the text 'Principais Resultados'.

Principais Resultados

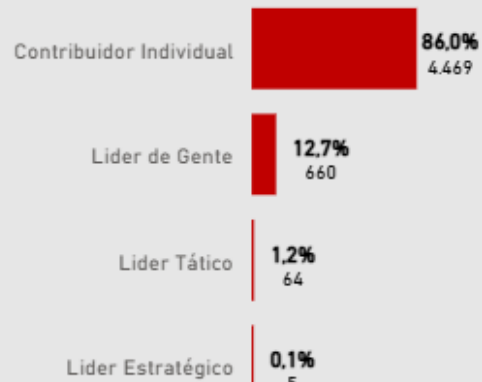
Mulheres KOF BR

Evolução mensal

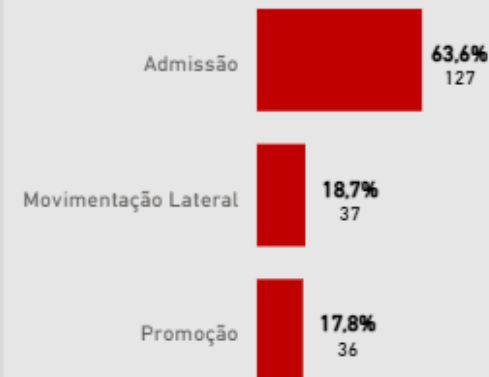
● Realizado ◆ % Realizado



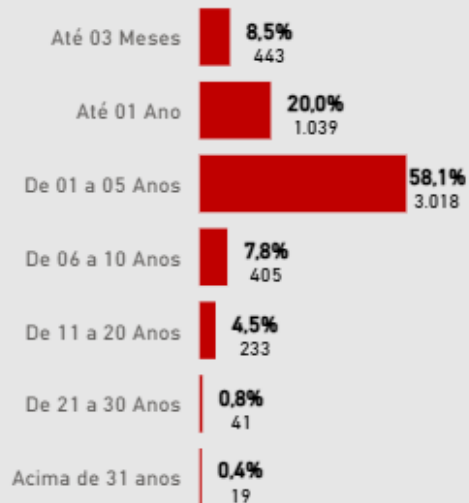
Nível Organizacional



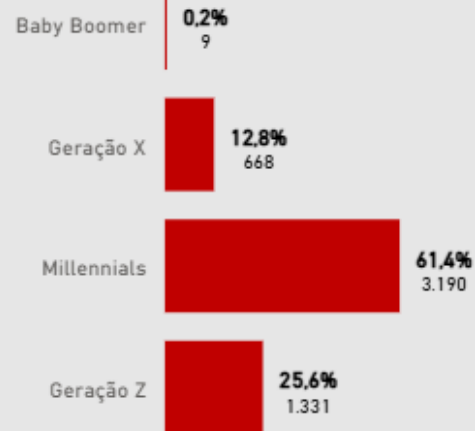
Movimentação



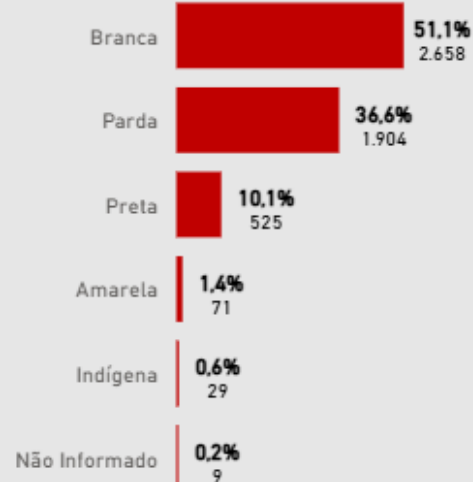
Tempo de Casa



Gerações



Raças/Cor



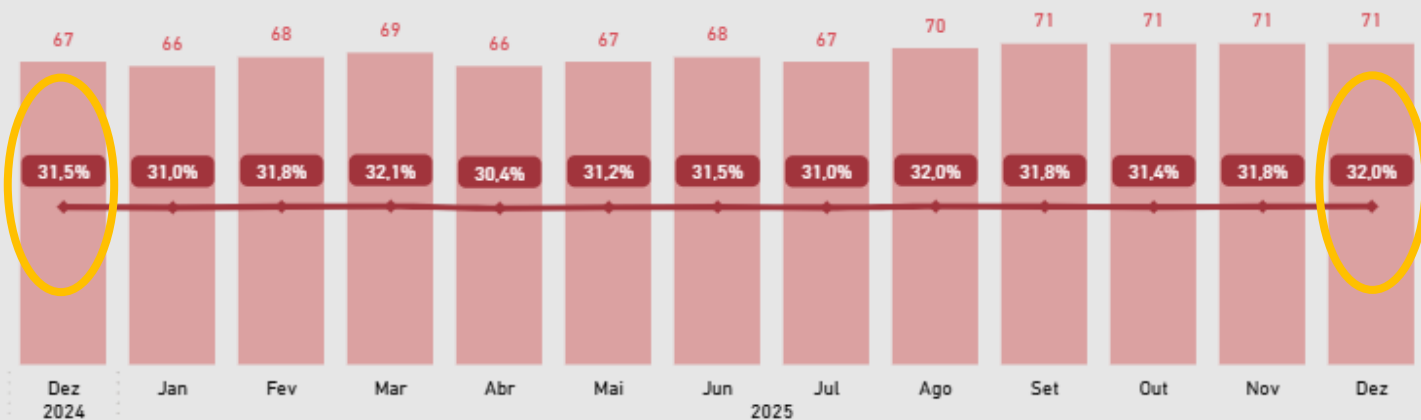
Matriz

Ano	2024		
	Realizado	% Realizado	Realizado
▼ Diretoria N1			
⊕ DIR. TECNOLOGIA INFORMAÇÕES	19	37,3%	2
⊕ DIR. SUPPLY CHAIN	2.277	13,7%	2.27
⊕ DIR. RECURSOS HUMANOS	340	74,1%	34
⊕ DIR. PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO	5	50,0%	
⊕ DIR. OPERAÇÕES BRASIL	6	22,2%	
⊕ DIR. NOVOS NEGÓCIOS	9	45,0%	
⊕ DIR. MARKETING	151	43,4%	14
⊕ DIR. JURIDICA E ASSUNTOS CORPORATIVOS	44	69,8%	4
⊕ DIR. COMERCIAL	1.933	24,0%	1.97
⊕ DIR. ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS	364	40,0%	37
Total	5.148	19,3%	5.20

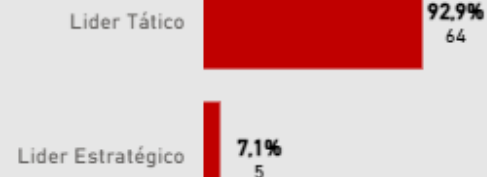
Mulheres em posições de liderança

Evolução mensal

● Liderança ◆ % Liderança



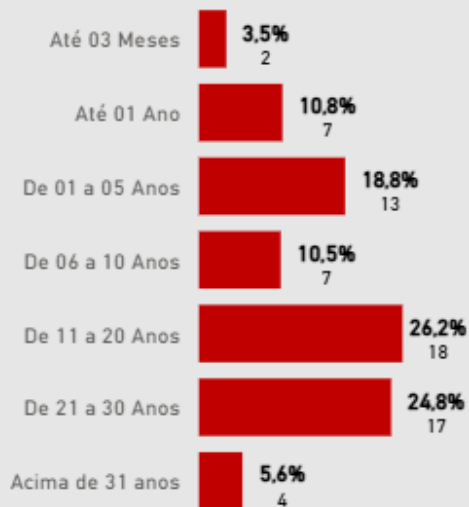
Nível Organizacional



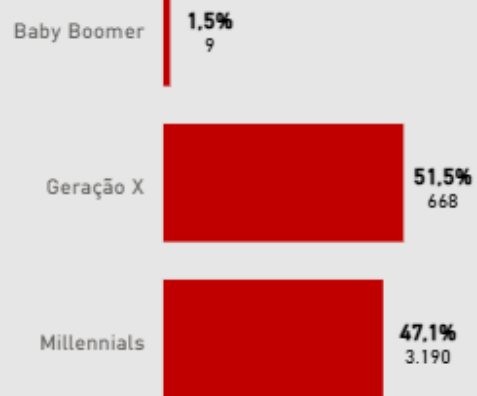
Movimentação



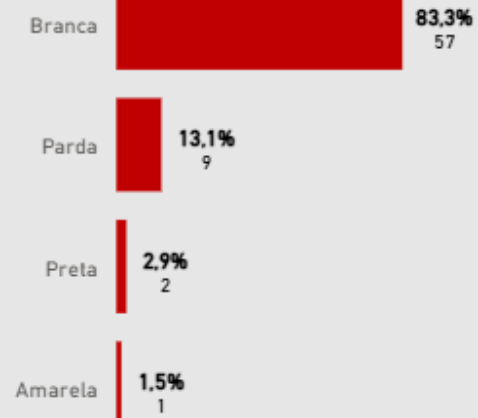
Tempo de Casa



Gerações



Raças/Cor



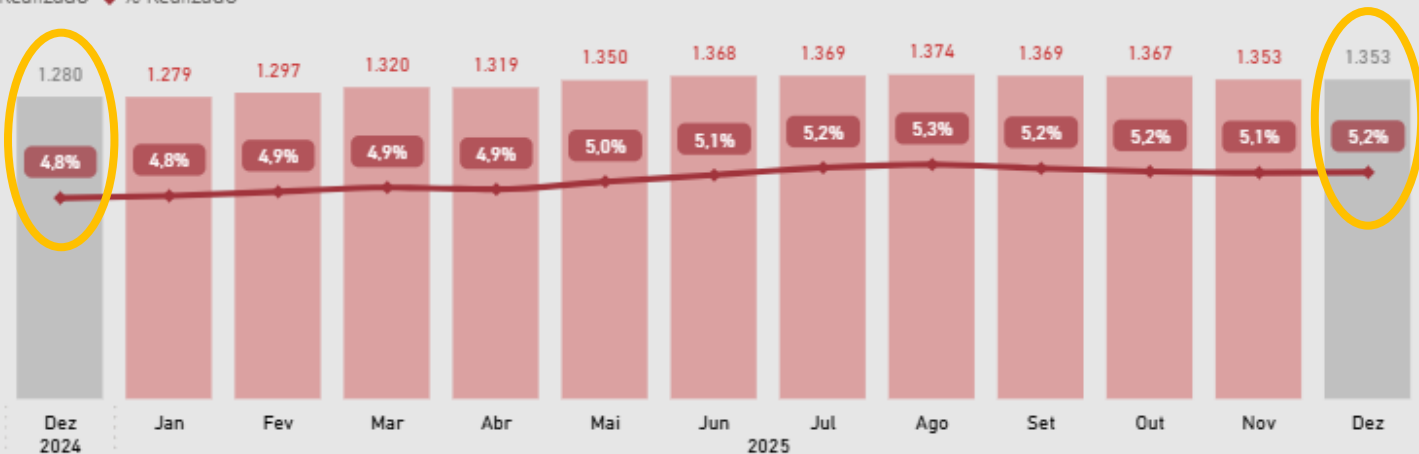
Matriz

Ano	2024			
	Diretoria N1	Liderança	% Liderança	Liderança
+	DIR. TECNOLOGIA INFORMAÇÕES	2	50,0%	
+	DIR. SUPPLY CHAIN	13	21,7%	
+	DIR. RECURSOS HUMANOS	12	63,2%	
+	DIR. PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO	2	100,0%	
+	DIR. OPERAÇÕES BRASIL	5	19,2%	
+	DIR. NOVOS NEGÓCIOS	2	50,0%	
+	DIR. MARKETING	7	46,7%	
+	DIR. JURIDICA E ASSUNTOS CORPORATIVOS	6	85,7%	
+	DIR. COMERCIAL	11	20,4%	
+	DIR. ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS	7	31,8%	
	Total	67	31,5%	

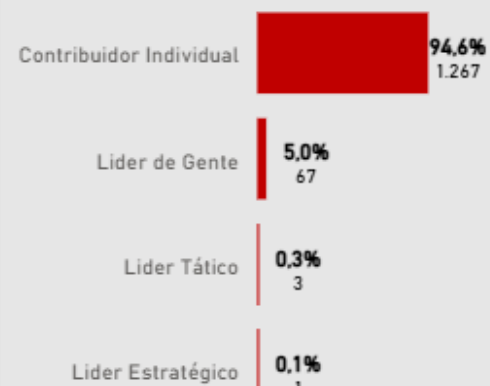
Pessoas com Deficiência

Evolução mensal

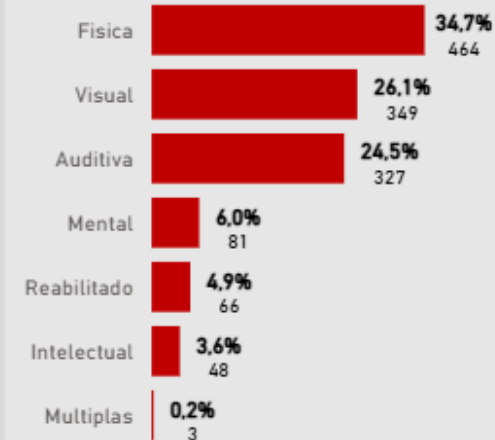
● Realizado ◆ % Realizado



Nível Organizacional



Tipo de deficiência

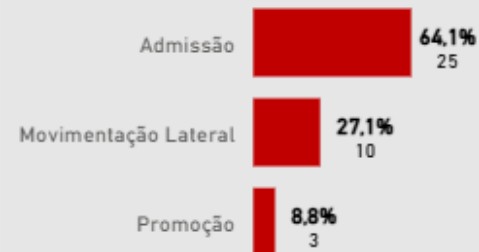


Gêneros

● Feminino ● Masculino



Movimentação



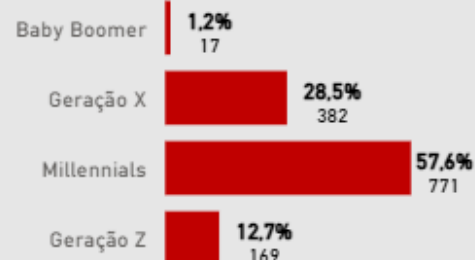
Tempo de Casa



Empresa



Gerações



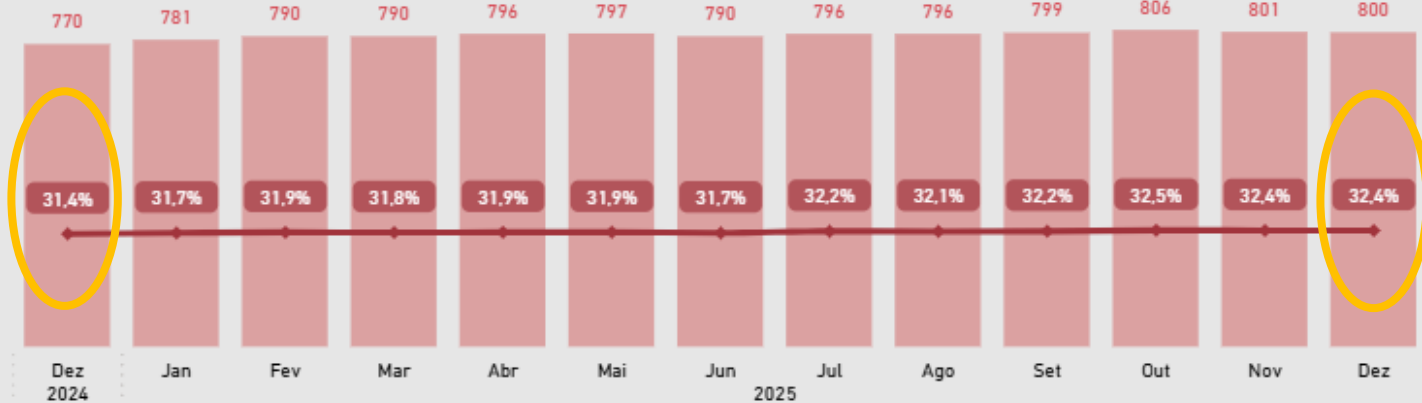
Matriz

Diretoria N1	2024		2025	
	TT	%	TT	%
DIR. ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS	55	5,8%	57	5,8%
DIR. COMERCIAL	383	4,7%	404	5,1%
DIR. JURIDICA E ASSUNTOS CORPORATIVOS	4	6,3%	4	7,1%
DIR. MARKETING	9	2,6%	11	3,4%
DIR. NOVOS NEGÓCIOS	1	5,0%	1	5,4%
DIR. OPERAÇÕES BRASIL	1	2,7%	1	3,3%
DIR. RECURSOS HUMANOS	31	6,9%	35	7,3%
DIR. SUPPLY CHAIN	793	4,7%	826	5,0%
DIR. TECNOLOGIA INFORMAÇÕES	3	5,8%	5	6,4%
Total	1.280	4,8%	1.343	5,1%

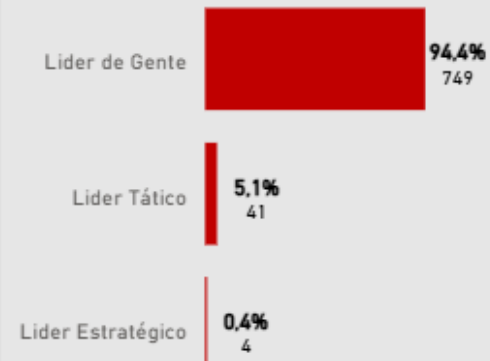
Pessoas Negras em posições de liderança

Evolução mensal

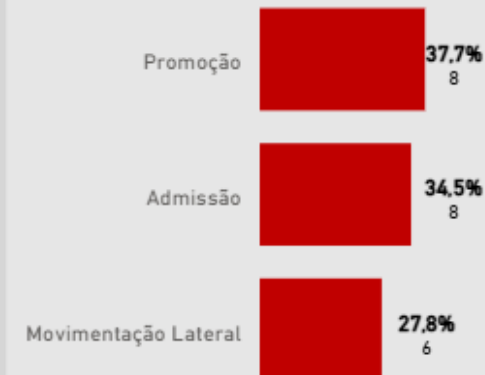
● Realizado ◆ % Realizado



Nível Organizacional



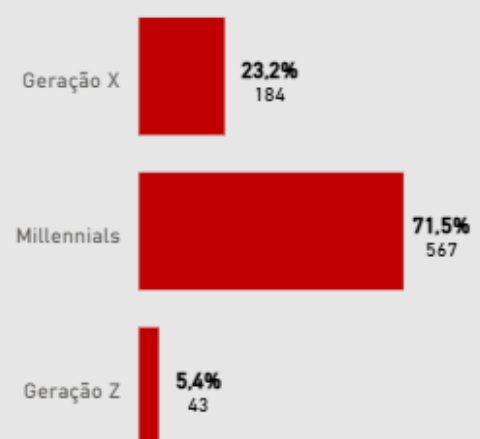
Movimentação



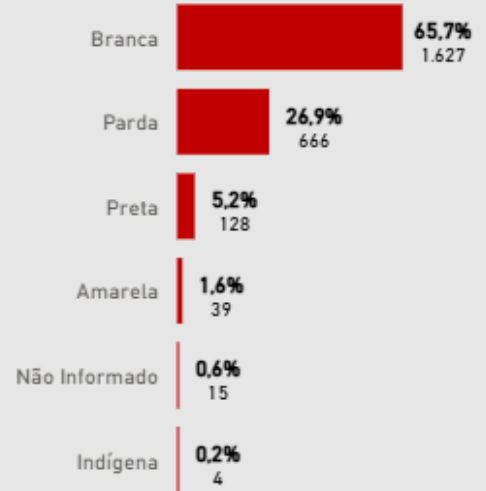
Tempo de Casa



Gerações



Raça/Cor



Matriz

Ano	2024		
	Realizado	% Realizado	Real
▲ Diretoria N1			
⊕ DIR. ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS	42	47,9%	
⊕ DIR. COMERCIAL	265	23,7%	
⊕ DIR. JURIDICA E ASSUNTOS CORPORATIVOS	3	66,7%	
⊕ DIR. MARKETING	20	57,4%	
⊕ DIR. NOVOS NEGÓCIOS	2	44,4%	
⊕ DIR. OPERAÇÕES BRASIL	4	19,2%	
⊕ DIR. PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO	1	44,4%	
⊕ DIR. RECURSOS HUMANOS	34	55,6%	
⊕ DIR. SUPPLY CHAIN	390	21,6%	
⊕ DIR. TECNOLOGIA INFORMAÇÕES	9	33,3%	
Total	770	28,7%	

Pessoas Impactadas 2025

Censo de DEI



16.393

**Eventos e
Treinamentos**



~3.901

**Semana de
Diversidade**



3.613

Redes Sociais



~2.179.522

Reconhecimento externo - Época Negócios (Out/2025)

A entrevista traz reflexões importantes sobre DEI, reforça que respeitar a **diversidade é a coisa certa a se fazer**, mas, para além de ser a coisa certa, **também é uma questão de negócio**.



Por Liliane Rocha

CEO e fundadora da Gestão Kairós, consultoria especializada em Sustentabilidade e Diversidade, e autora do livro "Como ser uma Liderança Inclusiva"

Núbia Elias, executiva da Coca-Cola FEMSA Brasil, fala de diversidade como estratégia de humanidade e de negócio

Executiva explica porque diversidade é a coisa certa a se fazer, mas, para além de ser a coisa certa, também é uma questão de negócio

Por Liliane Rocha

24/10/2025 06h01 | Atualizada há 4 semanas



Núbia Elias, gerente de diversidade da Coca-Cola FEMSA Brasil — Foto: Divulgação/Coca-Cola FEMSA Brasil

Nubia, você tem um histórico de atuação em Diversidade e Inclusão (D&I) em grandes empresas nacionais e internacionais, como avalia a atuação das empresas nos últimos anos?

NE: Eu vejo que diversidade, cada vez mais, faz parte da estratégia da empresa.

Diversidade é a coisa certa a se fazer, mas, para além de ser a coisa certa, também é uma questão de negócio. Porque sem pessoas eu não consumo, sem consumidores eu não produzo, e por aí vai.

Então eu entendo que diversidade tem que estar ali, no core business da empresa. Tem que fazer parte da estratégia, tem que pensar produtos, soluções, serviços, olhando todas as pessoas, entendendo que todas as pessoas são consumidoras. E as empresas que não fazem isso, que não praticam isso, elas estão perdendo espaço.

Empresas que não têm esse olhar para a diversidade estão fadadas a perder um espaço importante na decisão de consumo. Por isso, a estratégia que eu quero ver é: gerar soluções e serviços pensando em todas as pessoas.

A gente vem evoluindo. Claro que ainda existem muitos desafios que fazem parte dessa jornada e dessa trajetória da sociedade. E a Coca-Cola FEMSA Brasil é parte integrante da sociedade, mas ter metas definidas, ter objetivos e saber onde a gente quer chegar, é fundamental para a gente evoluir e construir esse ambiente cada vez mais acessível e inclusivo para todas as pessoas.



Reconhecimento externo - Época Negócios (Dez/2025)

A matéria mostra que empresas sérias como a **Coca-Cola FEMSA Brasil**, que **operam com convicção, propósito e coerência institucional**, com todos os seus aprendizados e desafios cotidianos, mantém seus compromissos com Diversidade, Equidade e Inclusão, avançam em agendas estruturantes e **seguem influenciando o mercado, inspirando colaboradores e mobilizando a sociedade**.



Por Liliane Rocha

CEO e fundadora da Gestão Kairós, consultoria especializada em Sustentabilidade e Diversidade, e autora do livro "Como ser uma Liderança Inclusiva"

Gestão da diversidade: conheça as empresas que se destacaram em 2025

Ao priorizar causas como raça, gênero, população LGBTQIAPN+, pessoas com deficiência, diferentes gerações e territórios historicamente invisibilizados, essas organizações sinalizam que a pluralidade é, de fato, condição para competitividade e longevidade empresarial

Por Liliane Rocha

11/12/2025 09h58 - Atualizado há 13 horas



diversidade — Foto: Getty Images

3) Treinamentos Massivos e Engajamento de pessoas para D&I

Em 2025, a **Coca-Cola FEMSA Brasil** se consolida como uma das empresas com a atuação mais robusta na categoria Treinamentos Massivos de Diversidade e Inclusão, sustentada por uma estratégia de capacitação contínua e altamente escalável. O documento revela que mais de 45 treinamentos foram realizados ao longo do ano, abordando vieses inconscientes, liderança inclusiva, acessibilidade digital, comunicação inclusiva e temas relacionados à construção de ambientes mais equitativos.

A escala desse investimento formativo é expressiva: 3.901 pessoas participaram de eventos e treinamentos formais, 3.613 foram alcançadas na Semana da Diversidade e 16.393 colaboradores foram impactados pelo Censo de DEI, evidenciando amplitude e profundidade na disseminação de conhecimento.

A **Sephora** também se destacou em Treinamentos Massivos e Engajamento em Diversidade e Inclusão, com a ampliação do programa "Classes for Confidence", que impactou mais de 150 pessoas, e a intensificação da jornada de formação para lideranças de loja.

A empresa também demonstra progresso relevante na Aceleração de Lideranças Negras, com um programa exclusivo de inglês e resultados expressivos de representatividade: 51% de colaboradores negros e 40% em cargos de liderança.

Em um cenário global marcado por tensões, retrocessos e narrativas contrárias aos avanços em diversidade e inclusão, as trajetórias de L'Oréal, Grupo Electrolux América Latina, Coca-Cola FEMSA Brasil, RD Saúde, Sephora, Ambev e Vivo, entre tantas outras, mostram que ainda há empresas dispostas a sustentar essa agenda como eixo estratégico de negócio, e não como ação periférica ou meramente reputacional.





DEI

diversidade@kof.com

