



Inclusión
Diversidad &

#conectandodiferencias

LA TRAVESÍA DE I&D

Las diferencias nos hacen + fuertes

Cuando me preguntan qué es “Inclusión y Diversidad”, normalmente uso esta frase de Verma Myer: “A la diversidad se le invita a una fiesta, y a la inclusión se le invita a bailar”.

En Coca-Cola FEMSA nos caracteriza la diversidad. Yo, como filipino que trabaja en el corporativo de la Ciudad de México, junto con mis amigos de Perú, Venezuela y de otros países, puedo dar fe de cuán multiculturales somos. Tenemos una “fiesta”, pero **¿estamos listos para invitar a la gente a bailar?**

Estamos comprometidos con la creación de una cultura donde se fomente la igualdad de oportunidades y se reconozca que nuestras diferencias nos hacen más fuertes. Esto nos ayuda a generar un impacto positivo en nuestro lugar de trabajo, nuestros colaboradores y los resultados del negocio.

Es deber de todos abrazar nuestra diversidad y promover la inclusión de nuevas ideas, en un ambiente donde no haya lugar para la discriminación y la intolerancia.

Te invitamos a conocer a fondo el área de **Inclusión y Diversidad** y los esfuerzos que realizamos para conectar nuestras diferencias en busca de una transformación organizacional que nos favorece a todos.

Jorelle Frank Robles Delgado
Gerente de Inclusión y Diversidad,
Coca-Cola FEMSA



Este año hemos cambiado el nombre del área de **Diversidad e Inclusión** a **Inclusión y Diversidad**, entendiendo que la **inclusión debería estar antes que la diversidad siempre, y esto es algo que debe ser promovido y respetado en toda la organización.**

Inclusión y Diversidad

Eje de nuestra cultura organizacional

En **Coca-Cola FEMSA** somos una gran familia de más de 101 mil colaboradores de 15 nacionalidades diferentes que opera en 10 países, lo que nos convierte en una compañía con una amplia diversidad. A partir de la pluralidad impulsamos la innovación y el éxito de nuestro negocio.

La diversidad nos enriquece, ya que contar con este universo de personas con diferentes características, orígenes, culturas, creencias, preferencias, circunstancias y edades nos ha impulsado a derribar barreras mentales, evidenciar el rostro humano de nuestra empresa y establecer un estilo de liderazgo en el que predomine la apertura a ideas nuevas y modos de pensar distintos.

Para que nuestra gente se sienta inspirada a desarrollar su máximo potencial es necesario un elemento fundamental: **la inclusión.**

Esta convicción ha llevado a nuestra compañía a reforzar, en 2017, las iniciativas del área de Diversidad e Inclusión, para fomentar prácticas incluyentes en nuestros procesos, en las decisiones que tomamos, en nuestra mentalidad y en la forma en que interactuamos entre nosotros.

Nuestro propósito:

Abrir oportunidades para nuevos colaboradores y generar experiencias positivas en nuestro entorno laboral.

Es así como surge el nuevo nombre de **Inclusión y Diversidad**, para poner énfasis en esta convicción de apertura.



Nuestros retos

Identificamos tres retos que guiarán nuestras acciones e impulsarán una transformación organizacional a través de los valores de **Inclusión y Diversidad**.

1

Evolución cultural

Crear una cultura favorable para que el desarrollo de los colaboradores impacte positivamente al negocio.

2

Participación de los líderes

Desarrollar un estilo de liderazgo incluyente, centrado en el respeto a la individualidad de las personas.

3

Posición externa

Posicionar a Coca-Cola FEMSA como un lugar incluyente y como una empresa con un portafolio diverso que se adapta al estilo de vida de nuestros consumidores.

Nuestro plan

Definimos un plan estratégico de tres años para desarrollar iniciativas que promuevan la igualdad de oportunidades dando valor a la gran diversidad que nos caracteriza.

2018

Liderazgo incluyente

Desarrollar líderes que reconocen la importancia de la diversidad, especialmente en la atracción y retención de talento.

2018-2019

Diversidad de género

Reconocer la importancia de tener una organización con diversidad de género, que abre la puerta a diferentes perspectivas para fomentar la innovación en nuestros procesos.

2020

Estrategia multigeneracional

Preparar a la organización para la siguiente generación de colaboradores, abordando las diferencias generacionales y aprovechando la riqueza de contar con personas de distintas edades.

De esta forma trabajaremos por el desarrollo equitativo de talento y fomentaremos un entorno laboral incluyente. Todo esto con la finalidad de que todos nos sintamos orgullosos de nuestra compañía y busquemos dar lo mejor de nosotros para conseguir metas en conjunto.



Nuestro nuevo logo

Representación de lo que nos hace únicos

Con base en estos elementos hemos creado un nuevo logotipo para el área de **Inclusión y Diversidad**, que refleja la convicción de apertura de nuestra compañía.

Los círculos de colores –colocados en una formación que simboliza continuidad– representan las diversas redes de **Inclusión y Diversidad** de la compañía.

6



Hacia una cultura de Inclusión y Diversidad

En Coca-Cola FEMSA tenemos una estricta política de no discriminación y de respeto a las diferencias, porque sabemos que una cultura que promueve la inclusión y la diversidad nos hace mejores no sólo como organización sino también como personas.

Al respecto, nuestro Director nos invita a conectar y trabajar aprovechando lo que nos hace diferentes:

“En Coca-Cola FEMSA tenemos el compromiso de generar una verdadera cultura de **Inclusión y Diversidad promoviendo la igualdad de oportunidades y respeto; reconociendo que nuestras diferencias nos hacen más fuertes, mientras impactamos de manera positiva nuestros resultados de negocio, nuestra comunidad y nuestro ambiente de trabajo”.**

7



John Santa María
Director General de Coca-Cola FEMSA



Nuestras redes

Símbolo de apertura

Estamos convencidos

de que la manera en que conectamos nuestras diferencias nos hace más fuertes y nos permite enriquecernos mutuamente. También favorece nuestro desempeño y genera un impacto positivo en el ambiente de trabajo y la comunidad.

Hemos implementado una serie de redes que realizan, por lo menos, dos campañas al año para fomentar la inclusión como parte de nuestra cultura organizacional.

Estos son sus objetivos:



equidad de género
#vamosjuntos

Trabajar en la eliminación de las barreras de género en el lugar de trabajo.



personas con discapacidad
#vamosinlimites

Sensibilizar a los colaboradores sobre la importancia de contar con personas con discapacidad en el trabajo, reconociendo el talento que pueden aportar a la organización.



mamás y papás
#vamospormás

Establecer un grupo de apoyo para los padres y un espacio de interacción con sus familias, con el fin de fomentar el compromiso de la empresa con nuestros colaboradores y sus seres queridos.



multigeneración
#vamos todos

Eliminar las barreras de las diferencias generacionales para fomentar la colaboración entre todos nosotros.



lgbt+
#vamosmásallá

Crear conciencia acerca de temas LGBT+ y el respeto a las preferencias individuales. Se traduce en una campaña contra la homofobia y transfobia.



multicultural
#vamosmáslejos

Romper las barreras de las diferencias culturales para fomentar la colaboración entre todos nosotros.

Por un liderazgo incluyente

Sabemos que el cambio en la manera en que pensamos y actuamos para consolidar una verdadera cultura de **Inclusión y Diversidad** comienza desde nuestros líderes.

Por esa razón, como parte de **nuestro crecimiento**, en noviembre de 2017, 40 líderes de operaciones de Coca-Cola FEMSA formaron parte del Taller de Habilidades de Liderazgo y Buenas Prácticas, impartido por representantes de la prestigiada **Cornell University** de Nueva York, en nuestras oficinas centrales.

En el encuentro se definieron retos y expectativas para la empresa, a fin de establecer un plan de acción para reforzar un estilo de liderazgo incluyente en la compañía como parte fundamental de nuestra transformación cultural.

También se definieron los ejes de acción para los próximos años en temas de inclusión y diversidad:



Manejo de colaboradores.

Desarrollar habilidades de liderazgo, fomentar el respeto y la dignidad de las personas, tener una actitud de apertura para escucharlas, pedir consejo a otros líderes.



Gestión del desempeño.

Brindar retroalimentación periódica de manera verbal o escrita.



Atracción y reclutamiento.

Determinar funciones de los puestos, diseñar preguntas para los prospectos cuidando el lenguaje a utilizar, discutir las decisiones con el área de Recursos Humanos.



Atención a aspectos de comunicación.

Detectar estilos de comunicación y aprender a trabajar con cada uno de ellos.

10

Los participantes determinaron juntos los siguientes puntos clave como pilares del liderazgo incluyente:



Basar decisiones en el negocio.



Tratar a todos de manera justa.



Analizar las situaciones antes de tomar decisiones.



Eliminar prejuicios.



Entender el estilo de actuar de cada persona.



Predicar con el ejemplo.

11

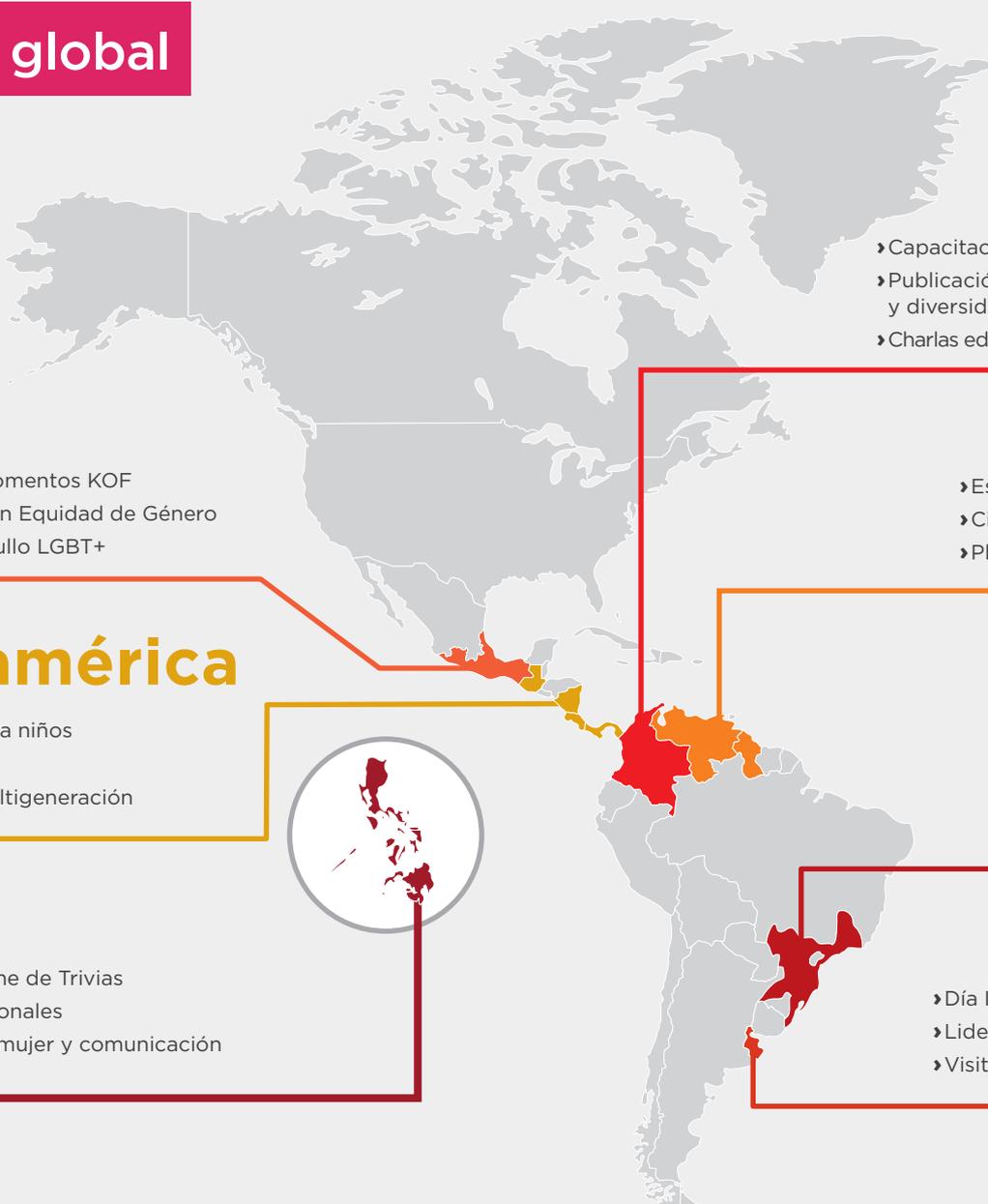
Durante el taller destacó la excelente disposición de nuestros líderes para impulsar una cultura de pluralidad y apertura dentro de Coca-Cola FEMSA que nos enorgullezca para avanzar con paso firme.



Iniciativas por país

Logros a nivel global

Como parte de nuestra transformación, contamos con múltiples iniciativas y eventos para fomentar la inclusión y la diversidad.



Colombia

- › Capacitación a la familia en actividades productivas
- › Publicación de 36 efemérides sobre temas de inclusión y diversidad
- › Charlas educativas sobre situaciones familiares cotidianas

México

- › Concurso de fotografía de Momentos KOF
- › KOF X Rompiendo Barreras en Equidad de Género
- › *KOFRIENDS* Semana del Orgullo LGBT+

Venezuela

- › Escuela de Padres
- › Cineforo con temas de inclusión y diversidad
- › Plática Duelo Migratorio

Centroamérica

- › Taller de sexualidad para niños
- › Día de la Familia
- › Activación de la red Multigeneración

Brasil

- › Campaña Cuenta tu Historia LGBT+
- › Revista edición especial de Inclusión y Diversidad
- › Evento de conmemoración del Día de Personas con Discapacidad

Filipinas

- › Evento multigeneración: Noche de Trivias
- › Programa de Jóvenes Profesionales
- › Seminario de liderazgo de la mujer y comunicación con nuestras líderes

Argentina

- › Día Internacional del Orgullo LGBT+
- › Liderando equipos diversos e inclusivos
- › Visitas de los niños en vacaciones de invierno

Trabajando por la equidad de género



De acuerdo con un estudio realizado en 2017 por la red social de negocios y empleo LinkedIn, la fuerza de trabajo femenina destaca por sus aptitudes de gestión y planificación, y ocupa más del 25% de las posiciones de liderazgo a nivel internacional.



En Coca-Cola FEMSA contamos con programas orientados a brindarles capacitaciones y herramientas que contribuyan a su crecimiento profesional



Actualmente el porcentaje de mujeres en nuestra compañía es de 11%, por lo que, en nuestra estrategia a tres años, hemos establecido como uno de los objetivos centrales promover la diversidad de género en las diferentes áreas de la organización.



Mujeres líderes

diciembre 2017



Escribamos las mejores historias

Hay algo que realmente nos apasiona: la habilidad de escribir y contar historias.

Hemos tenido la oportunidad de escuchar testimonios de personas notables. Los más significativos siempre provienen de quienes se sienten libres de ser como son y se enfrentan a su día a día como si se tratara de una gran conquista que anhelan alcanzar.

La inclusión y la diversidad permiten que las personas escriban sus historias sintiéndose satisfechas, únicas y distintas, y al mismo tiempo, con la certeza de que pertenecen a un grupo.

Inclusión y Diversidad es parte fundamental de lo que hacemos en Coca-Cola FEMSA y de cómo lo hacemos: cuando somos únicos y estamos unidos nos volvemos invencibles, al igual que la organización para la que trabajamos.

Alessandra Carrascoza
Gerente de Inclusión y Diversidad de FEMSA

Flex KOF

Conoce los beneficios propuestos por la red de Mamás y Papás que hoy son parte de la cultura KOF:



Maternidad extendida

Permiso para un periodo extendido postnatal más reincorporación paulatina de la madre al concluir el periodo de incapacidad.



Flex Time

Opción de seleccionar un horario de trabajo (con previo acuerdo y autorización del jefe) con vigencia de 3 meses.



Paternidad

Permiso de 5 días hábiles de ausencia con goce de sueldo posterior al nacimiento o adopción.



Permiso sin goce de sueldo

Cuando ya no se cuente con días de vacaciones disponibles, existe la opción de solicitar hasta 5 días al año (enero-diciembre) sin goce de sueldo.



Personal Day/Time

Existe la opción de solicitar hasta 2 días al año (enero-diciembre) con goce de sueldo para trámites personales con la posibilidad de tomarlos como medios días o días completos.



Festejo de cumpleaños

Opción de un permiso de medio día en la fecha de tu cumpleaños.



Pérdidas familiares

Opción de solicitar permisos con goce de sueldo por fallecimiento de familiares.



Días por matrimonio

Opción de solicitar 5 días hábiles con goce de sueldo previo o posterior a la ceremonia (civil o religiosa).



Home office

Opción de solicitar un día a la semana en trabajo remoto cubriendo requisitos de conectividad y disponibilidad.

Indicadores sobre diversidad de género

Conoce las cifras relacionadas con la diversidad de género en nuestra organización por país.

| País | Total | | |
|--------------------|--------|--------|-------|
| Corporativo | 596 | 383 | 213 |
| STAFF CA | 189 | 101 | 88 |
| Argentina | 2,659 | 2,430 | 229 |
| Brasil | 19,076 | 17,207 | 1,869 |
| Colombia | 3,151 | 2,430 | 721 |
| Costa Rica | 1,424 | 1,316 | 108 |
| Filipinas | 10,608 | 8,583 | 2,025 |
| Guatemala | 1,563 | 1,500 | 63 |
| México | 41,376 | 38,043 | 3,333 |
| Nicaragua | 841 | 750 | 91 |
| Panamá | 1,482 | 1,345 | 137 |
| Venezuela | 5,356 | 4,788 | 568 |

Headcount total de Coca-Cola FEMSA



101, 652
colaboradores



11 %
mujeres



89 %
hombres

Iniciativas a nivel mundial

Para alinear y monitorear las iniciativas globales de Inclusión y Diversidad en toda la compañía, hemos establecido una serie de actividades que promueven las metas y objetivos de nuestras redes de colaboradores.



| | Usuarios | |
|----------------------|--|--|
| KOF | › Jorelle Robles Delgado | › Luis Fernando Nolasco Zavala |
| Argentina | › Andrea Vega › Ana Laura Vignapiano | › Florencia Mariana García |
| Brasil | › Marcela Ribeiro Rodrigues Cardoso | › Fernanda Risatto Saad |
| Colombia | › Lina María Sendoya Bejarano › Lina María Garzón Quiroga | › Juliana Acosta Montoya › Isabela Escobar Arango |
| Costa Rica | › Cinthya Alvarado Vallejos › María del Milagro Ramírez Naranjo | › Paola Argueta |
| Filipinas | › Jenny Yance | › Seanne Loise Patinio |
| Guatemala | › Daniel Elliuth Zúñiga | › Karyn del Rosario López Orellana |
| México | › Irma Elene Figueroa Luna | › César Alberto Arellanes Vázquez |
| Nicaragua | › Anielka Halima García | › Socorro García Molina |
| Panamá | › Belsy Verónica Aguilar Camarena | › Angello Arce Hernández |
| Centroamérica | › Brenda González | |
| Venezuela | › Evelyn Vera | |

El orgullo de pertenecer a una empresa incluyente y diversa

Coca-Cola FEMSA está viviendo una transformación cultural que va en línea con la esencia de nuestra compañía: una empresa con rostro humano, que tiene en el centro de sus objetivos el desarrollo de sus colaboradores en un entorno armónico, en el que haya espacio para múltiples ideas y maneras de ver el mundo.

Contamos con un equipo multicultural y estamos convencidos de que la diversidad nos enriquece, al permitirnos conocer nuevas ideas y formas de pensar diferentes. Es, en otras palabras, un motor para la innovación.

Buscamos ser una empresa aún más incluyente, un espacio el que las personas, sin importar su género, creencias, cultura o edad, tengan la oportunidad de desarrollar su máximo potencial.

El compromiso de todos es fundamental para demostrar en nuestros procesos, comportamientos y en la manera en que actuamos día con día, que somos una empresa incluyente, en donde prevalece el respeto a las diferencias.

Al final de cuentas, queremos que este extraordinario grupo con el que contamos se sienta como en casa, y que en todos los niveles, comenzando desde el liderazgo, encuentre un afán de total apertura. Eso, además de fortalecernos como equipo, nos permitirá trascender como compañía.



Raymudo Yutani Vela

Director de Recursos Humanos de FEMSA





#conectando**diferencias**

