

DAŽĀDĪBAS IEKĻAUŠANAS UN UZMĀKŠANĀS NOVĒRŠANAS POLITIKA

Mēs, Coca-Cola Hellenic kolektīvs, dziļi novērtējam mūsu plašā un daudzveidīgā darbinieku loka prasmes, pieredzi un ieguldījumu. Mēs apzināmies, ka dažādība ir būtiska mūsu spējai apkalpot klientus, cik vien labi iespējams, un tiekties nodrošināt, ka pret nevienu mūsu darbavietā neizturas neadekvāti vai ar necieņu. Tas ir saskaņā ar mūsu vērtībām, kas nosaka taisnīgu un rūpīgu attieksmi pret mūsu kolektīvu.

Šī politika nosaka mūsu pieeju dažādības iekļaušanai un uzmākšanās novēršanai, kā arī diskriminācijas apkarošanai darbavietā.

Šīs politikas ietvaros dažādības iekļaušana un uzmākšanās novēršana nozīmē cieņpilnas darba vides izveidošanu, kur cilvēki nediskriminē cits citu, kā arī netiek diskriminēti sekojošo iezīmju dēļ:

- vecuma;
- invaliditātes;
- dzimuma vai dzimuma maiņas;
- seksuālās orientācijas;
- laulības vai partnerības statusa;
- ģimenes apstākļu, ieskaitot grūtniecību vai bērnu kopšanas atvaļinājumu;
- rases, ieskaitot etnisko izcelsmi, nacionalitāti vai ādas krāsu;
- reliģisko, politisko vai citu uzskatu;
- pilnas slodzes vai pusslodzes nodarbinātības statusu; un
- jebkuru citu iezīmju, kuru aizsardzību nosaka vietējie likumi.

Diskriminācija šajā kontekstā ietver izturēšanos pret kādu sliktāk nekā pret citiem iepriekš minēto iezīmju dēļ, pat ja šīs iezīmes nav vienīgais vai galvenais iemesls, kas ir saistīts ar šo izturēšanos. Coca-Cola HBC kategoriski nepieļauj diskrimināciju.

Uzmākšanās ietver necienīgu darbību vai izteikumus saistībā ar iepriekš minētajām iezīmēm vai citu uzvedību, kurā izpausta necieņa. Tā ietver verbālu vai fizisku rīcību, kas paredzēta, lai iebiedētu, iespaidotu vai spiestu rīkoties pret savām interesēm, vai vārdisku izsmiešanu, kas, pēc darbinieka domām, traucē viņam vai viņai pildīt darba pienākumus. Tā ir spēkā darbavietā, ārpus darbavietas (saskaroties ar pircējiem, piegādātājiem vai citiem ar darbu saistītiem cilvēkiem, un komandējumu laikā vai pasākumos, ieskaitot sociālos pasākumus).

Šī politika nepieļauj seksuālu uzmākšanos visās tās izpausmēs. Seksuāla uzmākšanās tiek definēta kā nevēlama seksuālās intereses izrādīšana, seksuālu pakalpojumu pieprasīšana un gan verbāla, gan fiziska seksuāla rakstura darbība, kuras atraidīšana vai pakļaušanās tai tiek ņemta vērā ar nodarbinātību saistītos lēmumos vai kad šī rīcība rada vai tiek izmantota ar mērķi radīt nedrošu, naidīgu vai personu aizskarošu darba vidi.

Pielietojums

Šī politika attiecas uz visiem pie mums nodarbinātajiem cilvēkiem (ieskaitot mūsu darbiniekus, no malas noalgotus darbiniekus, konsultantus, padomdevējus, īslaicīgos darbiniekus un aģentūru darbiniekus) un ir spēkā

visu mūsu sadarbības laiku un arī pēc tās. Tā sedz visus aspektus nodarbinātībai mūsu kompānijā, ieskaitot noalgošanu, samaksu un sadarbības nosacījumus, apmācību, darba novērtējumu, paaugstināšanu, rīcību darba vidē, disciplinārās procedūras un sūdzības un darba attiecību pārtraukšanu. Šī politika nosaka mūsu darbiniekiem gan pienācīgās tiesības, gan pienākumu rīkoties pēc šīm pašām vadlīnijām, lai nodrošinātu šīs pašas tiesības citiem. Vadošajam personālam un priekšniekiem mūsu biznesa ietvaros jāuzņemas it īpaši liela atbildība, lai veicinātu dažādības iekļaušanu un uzmākšanās novēršanu, un kārtīgi un veikli jārisina situācijas, kur šī politika ir tikusi pārkāpta ikvienā veidā un tas ir ticis uzzināts.

Atbalsts

Mēs nodrošinām atbalstu visiem pie mums strādājošajiem cilvēkiem, lai iekļautos šajā politikā, ieskaitot pienācīgu apmācību, vadību un atsaucību no cilvēkresursu darbiniekiem.

Sūdzības

Politikas neievērošanas vai citos pieņemšanas un dažādības veicināšanas traucējumu gadījumos, par tiem jāziņo tiešajam vadītājam jau pēc pirmā atgadījuma. Citās situācijās par šiem gadījumiem var ziņot tiešā vadītāja tiešajam vadītājam vai cilvēkresursu darbiniekam. Mēs apņemamies šādu sūdzību gadījumā rīkoties ātri un kārtīgi pievērsties situācijai (kā arī pēc iespējas rūpīgi un konfidenciali).

Mēs nepieļaujam viktimizāciju jebkurā tās veidā saistībā ar sūdzību, kas veikta ar labiem nodomiem. Viktimizācija ietver ļaunprātīgu rīcību, kas vērsta pret sūdzību, kā arī pret izmeklēšanā iesaistītajām personām.

Sodišana

Mēs varam piemērot sodu vai citas atbilstošas sekas, vadoties pēc mūsu uzņēmuma rīcības kodeksa jebkuram cilvēkam, kura rīcību vērtējam kā šīs politikas pārkāpumu. Šāds process var novest līdz atbilstošas sodīšanas veikšanai, ieskaitot atlaišanu.

Politikas statuss

Mēs saglabājam tiesības ik pa laikam pārskatīt un rediģēt šo politiku, lai nodrošinātu, ka mēs atbilstoši veicinām dažādības iekļaušanu un uzmākšanās apturēšanu.

Ruza Tomic Fontana

Ģenerāldirektore

Coca-Cola HBC Polija & Baltijas valstis