

POLITYKA WŁĄCZANIA, RÓŻNORODNOŚCI I PRZECIWDZIAŁANIA PRZEŚLADOWANIU

Zróznicowane umiejętności, doświadczenia i zaangażowanie ludzi, którzy z nami współpracują z Coca-Cola HBC, przynoszą firmie ogromne korzyści. Uważamy, że ta różnorodność jest niezbędna dla utrzymania najwyższej jakości obsługi naszych klientów i staramy się zapewnić, aby nikt nie był traktowany niewłaściwie lub bez szacunku w naszym miejscu pracy. Jest to zgodne z naszymi wartościami, by Działanie zgodnie z ideą integralności i troski o pracowników, jest wpisane w nasze wartości.

Niniejsza polityka określa nasze podejście do włączania, różnorodności i przeciwdziałania prześladowaniu oraz unikania dyskryminacji w pracy.

Włączanie i różnorodność, o których mowa w dokumencie, oznacza tworzenie pełnego wzajemnego szacunku środowiska pracy, w którym ludzie nie dyskryminują ani nie są dyskryminowani w żadnym kontekście na podstawie następujących cech:

- wiek;
- niepełnosprawność;
- płeć lub zmiana płci;
- orientacja seksualna;
- stan cywilny lub status związku partnerskiego;
- status rodzinny, w tym ciąża, macierzyństwo, ojcostwo lub inny status opiekuna;
- rasa, w tym pochodzenie etniczne, narodowość lub kolor skóry;
- przekonania religijne, polityczne lub inne;
- status zatrudnienia w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin; oraz
- jakakolwiek inna cecha, w odniesieniu do której lokalne prawo zapewnia ochronę prawną.

Dyskryminacja w tym kontekście obejmuje sytuację, w której jedna z powyższych cech jest powodem traktowania kogoś nie tak korzystnie, jak byłby traktowany nie posiadając jej, nawet jeśli ta cecha nie byłaby jedynym lub głównym czynnikiem związanym z takim podejściem. Coca-Cola HBC przyjmuje politykę „zero tolerancji” wobec jakiegokolwiek formy dyskryminacji.

Prześladowanie obejmuje wszelkie nieodpowiednie działania lub oświadczenia związane z powyższymi cechami lub jakąkolwiek inną formą zachowania, które nie obejmuje traktowania ludzi z szacunkiem i godnością. Obejmuje to wszelkie werbalne lub fizyczne zachowania mające na celu groźbę, zastraszanie lub wymuszanie, a także werbalne docinki, które, zdaniem pracownika, utrudniają mu wykonywanie pracy. Dotyczy to zarówno miejsca pracy, jak i działań poza miejscem pracy (w kontaktach z klientami, dostawcami lub innymi kontaktami związanymi z pracą, a także na wyjazdach lub wydarzeniach związanych z pracą, w tym na imprezach towarzyskich).

Na mocy niniejszej polityki zabronione jest molestowanie seksualne w jakiegokolwiek formie. Molestowanie seksualne definiuje się jako niepożądane zaloty seksualne, prośby o świadczenia seksualne oraz inne werbalne lub fizyczne zachowania o charakterze seksualnym, gdy zgoda na takie zachowanie lub jego odrzucenie jest wykorzystywana jako podstawa decyzji o zatrudnieniu, lub gdy takie zachowanie ma na celu lub skutkuje stworzeniem zastraszającego, wrogiego lub obraźliwego środowiska pracy.

Zastosowanie

Niniejsza polityka dotyczy wszystkich osób, które dla nas pracują (w tym naszych pracowników, kontraktorów, konsultantów, doradców, pracowników tymczasowych i pracowników agencji) i ma zastosowanie przez cały okres ich współpracy z nami, w tym podczas ubiegania się o pracę u nas oraz po zakończeniu współpracy. Obejmuje wszystkie aspekty zatrudnienia u nas, w tym rekrutację, wynagrodzenie i warunki pracy, szkolenia, ocenę, awans, zachowanie w pracy, procedury dyscyplinarne i skargowe oraz zakończenie zatrudnienia. Polityka ta tworzy zarówno prawa, z których mogą korzystać osoby pracujące dla nas, jak i obowiązki dla tych samych osób, aby zachowywać się w sposób, który zapewnia innym możliwość korzystania z tych samych praw. Liderzy i menedżerowie w naszej firmie powinni szczególnie dbać o realizację polityki włączania, różnorodności i przeciwdziałania prześladowaniu oraz zdecydowanie i szybko reagować na wszelkie zachowania naruszające tę politykę, o których się dowiedzą.

Pomoc

Zapewniamy wsparcie wszystkim osobom pracującym dla nas w przestrzeganiu tej polityki, także, gdy jest to stosowne, poprzez szkolenia, wskazówki i wsparcie działu zasobów ludzkich.

Skargi

Przypadki nieprzestrzegania tej polityki lub jakiegokolwiek inne zachowania wpływające na włączanie i różnorodność powinny być zgłaszane w pierwszej kolejności bezpośrednim przełożonym. Takie przypadki mogą być również zgłaszane przełożonemu wyższego stopnia niż bezpośredni przełożony lub członkowi działu zasobów ludzkich. Zobowiązujemy się do szybkiego i dokładnego (z zachowaniem możliwie największej poufności i wrażliwości) rozpatrywania takich skarg.

Nie tolerujemy żadnej formy represji związanej z jakąkolwiek skargą złożoną w dobrej wierze. Represje obejmują nie tylko zachowania skierowane do zgłaszającego, ale także zachowania skierowane do jakiegokolwiek innej osoby zaangażowanej w jakiegokolwiek związane z tym dochodzenie.

Sankcje

Możemy wszcząć postępowanie dyscyplinarne lub inne stosowne postępowanie zgodnie z naszym Kodeksem Postępowania i Etyki w Biznesie przeciwko każdej osobie, którą uznamy za naruszającą tę politykę. Takie postępowanie może prowadzić do nałożenia odpowiednich sankcji dyscyplinarnych, włącznie z zwolnieniem.

Status polityki

Zastrzegamy sobie prawo do przeglądu i aktualizacji tej polityki, aby zapewnić, że odpowiednio promujemy włączanie, różnorodność i przeciwdziałanie molestowaniu.

Ruza Tomic Fontana
Dyrektorka Generalna
Coca-Cola HBC Polska i kraje bałtyckie