

Zásady inkluze, diverzity a boje proti obtěžování

Ve společnosti Coca-Cola Hellenic těžíme z dovedností, zkušeností a odhodlání rozmanitého spektra lidí, kteří s námi spolupracují. Uvědomujeme si, že tato rozmanitost je nezbytná k tomu, abychom mohli co nejlépe sloužit našim zákazníkům a snažíme se zajistit, aby se v naší společnosti na pracovišti nikdo nechoval nevhodně nebo neuctivě. To je v souladu s našimi Hodnotami, podle nichž jednáme čestně a s péčí o naše zaměstnance.

Tyto zásady stanovují náš přístup k inkluzi (začleňování), diverzitě (rozmanitosti), boji proti obtěžování, a k zamezování diskriminace na pracovišti.

Inkluze a diverzita pro účely těchto zásad znamenají vytváření takového pracovního prostředí, ve kterém jsou lidé respektováni, nediskriminují, ani nejsou diskriminováni v žádném kontextu následujících charakteristik:

- 1) věk;
- 2) zdravotní postižení;
- 3) pohlaví nebo změna pohlaví;
- 4) sexuální orientace;
- 5) rodinný nebo partnerský stav;
- 6) rodinný stav včetně těhotenství, mateřství, otcovství nebo jiného pečovatelského statusu;
- 7) rasa včetně etnického původu, národnosti nebo barvy pleti;
- 8) náboženské, politické nebo jiné víry;
- 9) typ pracovního poměru – plný nebo částečný úvazek;
- 10) jakákoli jiná charakteristika, na kterou je místními právními předpisy poskytována právní ochrana.

Diskriminací se pro účely těchto zásad rozumí takové jednání, které zahrnuje jednu z výše uvedených charakteristik, kvůli které není s někým zacházeno stejně příznivě, jako by s ním bylo zacházeno jinak, a to i v případě, že daná charakteristika nebyla jediným nebo hlavním hlediskem v souvislosti s takovým zacházením.

Společnost Coca-Cola HBC uplatňuje nulovou toleranci k jakékoli formě diskriminace.

Obtěžování zahrnuje jakékoli neuctivé jednání nebo výroky týkající se výše uvedených charakteristik nebo jakoukoli podobu chování, jinou než zacházení s úctou a důstojností. Zahrnuje jakékoli slovní nebo fyzické chování, jehož cílem je vyhrožování, zastrašování nebo vynucování, nebo slovní zesměšňování, jehož důsledkem je, dle názoru zaměstnance, zhoršená schopnost vykonávat jeho nebo její práci. To platí na pracovišti i mimo pracoviště (při jednání se zákazníky, dodavateli nebo při jiných kontaktech souvisejících s prací, při služebních cestách nebo akcích souvisejících s prací, včetně společenských akcí).

Sexuální obtěžování v jakékoli formě je podle těchto zásad zakázáno. Sexuálním obtěžováním jsou myšleny nevídané sexuální návrhy, žádosti o sexuální služby a jiné slovní nebo fyzické chování sexuální povahy, jehož podvolení se či odmítnutí je použito jako základ pro rozhodnutí o zaměstnání, nebo pokud je cílem

či důsledkem takového chování vytvoření zastrašujícího, nepřátelského či nepříjemného pracovního prostředí.

Na koho se tyto zásady vztahují

Tyto zásady se vztahují na všechny osoby, které pro nás pracují (včetně našich zaměstnanců, dodavatelů, smluvních partnerů, konzultantů, poradců, dočasných pracovníků a agenturních pracovníků) a platí po celou dobu trvání jejich spolupráce s námi, včetně doby, kdy se o spolupráci s námi ucházejí a po ukončení naší spolupráce. Vztahuje se na všechny aspekty zaměstnání u nás, včetně nábory, mzdových a platových podmínek, školení, hodnocení, povýšení, chování na pracovišti, disciplinárních řízení a řešení stížností a ukončení pracovního poměru. Tyto zásady vytváří jak práva pro osoby, které pro nás pracují, tak povinnosti pro tytéž osoby chovat se obdobným způsobem, aby byla zajištěna stejná práva také pro ostatní.

Vedoucí pracovníci a manažeři v rámci naší společnosti by měli převzít zvláštní odpovědnost za to, že budou uplatňovat zásady inkluze a diverzity a boje proti obtěžování a budou důrazně a bezodkladně řešit jakékoli chování, které porušuje tyto zásady, o kterém se dozvědí.

Pomoc

Všem lidem, kteří pro nás pracují, poskytujeme pomoc při dodržování těchto zásad, včetně případného školení, poradenství a podpory ze strany personálního oddělení.

Stížnosti

Případy nedodržování těchto zásad nebo jakéhokoli jiného chování, které má vliv na inkluzi a diverzitu, by měly být v první řadě hlášeny přímým nadřízeným. Takové incidenty mohou být alternativně nahlášeny také nadřízenému vašeho přímého vedoucího nebo pracovníkovi personálního oddělení. Zavazujeme se rychle a důkladně (s maximální možnou mírou důvěrnosti a citlivosti) řešit všechny takové stížnosti.

Netolerujeme žádnou formu viktimizace v souvislosti s jakoukoli stížností podanou v dobré víře. Viktimizace nezahrnuje pouze chování namířené proti osobě podávající stížnost, ale také chování namířené proti jakékoli jiné osobě zapojené do souvisejícího vyšetřování.

Sankce

Můžeme zahájit disciplinární nebo jiné odpovídající řízení dle našeho Kodexu obchodního chování s jakoukoli osobou, která podle našeho názoru porušila tyto zásady. Takové řízení může vést k uložení náležitých disciplinárních sankcí, v některých případech až k ukončení pracovního poměru.

Status těchto zásad

Vyhrazujeme si právo tyto zásady příležitostně přezkoumat a pozměnit, abychom z naší strany zajistili odpovídající podporu inkluzi, diverzité a boji proti obtěžování.