



POLÍTICA CORPORATIVA DE RESPETO POR LA PERSONA, LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN


Versión	Descripción de cambios	Aprobación	Vigencia
1.0	Versión inicial	Miguel Ángel Peirano	Septiembre 2017

Este documento contiene información de propiedad del Grupo Coca Cola Andina, que ha sido preparada estrictamente con el propósito de ser utilizada en las operaciones de la Compañía y no podrá ser proporcionada, rephraseada o revelada parcial o totalmente a terceros sin la autorización expresa de la Gerencia Corporativa responsable de este documento.

	POLITICA CORPORATIVA	Versión 1
POLÍTICA CORPORATIVA DE RESPETO Y PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN		Vigencia Septiembre 2017
		Pág: 2 de 7

INDICE

1. Declaraciones	3
2. Objetivo.....	4
3. Alcance.....	4
4. Valorar la Diversidad, la Inclusión y el Respeto	4
5. Crear un entorno libre de toda Discriminación.....	5
6. Crear un entorno libre de Acoso.....	5
7. Deber de Informar.....	6
8. Protección de los Colaboradores.....	6
9. Acciones Correctivas y Medidas Disciplinarias.....	7
10. Vigencia.....	7

	POLITICA CORPORATIVA	Versión 1
POLÍTICA CORPORATIVA DE RESPETO Y PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN		Vigencia Septiembre 2017
		Pág: 3 de 7

1. Declaraciones

En Coca-Cola Andina asumimos la responsabilidad de aportar a la sostenibilidad de las comunidades donde desarrollamos nuestras Operaciones y reconocemos que un ingrediente fundamental de cada uno de nuestros productos es nuestro compromiso con la diversidad y los derechos de las personas en el trabajo.

Entendemos la diversidad como un valor, no sólo porque atrae talentos, sino que también al contar con visiones, experiencias, orígenes o condiciones distintas, cada uno aporta desde sus diferencias, lo que nos permite conformar equipos mejor preparados para enfrentar desafíos de manera sustentable, generando riqueza en el contexto de una economía socialmente responsable.

Es por eso que en Coca-Cola Andina nos sentimos llamados a incorporar al interior de nuestra organización la riqueza de la pluralidad de cada país y comunidad que nos acoge, razón por la cual nos hemos comprometido a promover lugares de trabajo inclusivos, en los cuales se valore la diversidad y el pluralismo, permitiendo así el máximo desarrollo personal y laboral de todos nuestros colaboradores.

Con el fin de alcanzar dichos objetivos, hacemos nuestros los principios del Sistema Coca-Cola, y nos comprometemos a promover activamente la diversidad y el derecho de todos los trabajadores de ser tratados con respeto, asumiendo al efecto las siguientes obligaciones:

- Remover barreras en la contratación, promoción y compensaciones de los colaboradores dentro de la Empresa, garantizando que éstas serán realizadas de forma objetiva, fundamentándose en sus aptitudes, desempeño, habilidades y experiencia;
- Asegurar la igualdad de oportunidades y la intolerancia de la discriminación;
- Promover la diversidad en todas nuestras Operaciones, implementando acciones que favorezcan la contratación de personas con necesidades especiales y de minorías vulnerables, permitiendo el completo desarrollo de sus potencialidades;
- Garantizar lugares de trabajo en los que prime el respeto, sin tolerancia al acoso -físico o verbal- por cuestiones de raza, sexo, nacionalidad, procedencia, religión, edad, condición o discapacidad;
- Sancionar cualquier situación de discriminación, acoso u otro tipo de comportamiento no respetuoso o excesivo; garantizando que no existan represalias de ningún tipo a consecuencia de haber informado o participado en cualquier investigación en relación con los puntos antes indicados.

Finalmente, declaramos que el compromiso de cada uno de los colaboradores de Coca-Cola Andina con la inclusión, diversidad y no discriminación, es una exigencia necesaria para mantener un ambiente laboral que maximice la productividad y crecimiento, en un entorno de confianza y respeto mutuo.

	POLITICA CORPORATIVA	Versión 1
POLÍTICA CORPORATIVA DE RESPETO Y PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN		Vigencia Septiembre 2017
		Pág: 4 de 7

2. Objetivo

La Política Corporativa de Respeto por la Persona, la Diversidad e Inclusión de Coca-Cola Andina (la “Política”) tiene como propósito avanzar en la integración de la diversidad y la inclusión, priorizando el respeto a la dignidad de cada persona, independientemente de su raza, sexo, procedencia, edad, religión, estado civil, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, discapacidad, condición de veteranía, educación, experiencia vital, opiniones, ideas y creencias.

Para lograr este fin, Andina impulsará una cultura inclusiva, en la que promover la diversidad sea un valor fundamental. Por esto, no sólo gestionará activamente oportunidades para promover la diversidad en la Empresa, sino que además establecerá directrices de lo que exige respecto de sus colaboradores, tanto en el trato entre sí, como con cualquier persona con la que interactúen en su trabajo en nombre de Coca-Cola Andina.

Además, Coca-Cola Andina promoverá un ambiente de respeto, asegurando a todos nuestros colaboradores un trato digno, tanto en su postulación, como ingreso y desempeño en la Compañía, buscando lograr un desarrollo completo de las personas que participan de la Empresa, mediante la creación de una cultura interna que rechace cualquier tipo de discriminación y promueva la participación laboral de personas de diversas minorías vulnerables, con igualdad de oportunidades.

3. Alcance

Esta Política se aplica a todos los colaboradores de Coca-Cola Andina, incluidas sus divisiones, filiales y coligadas. Estas normas no sólo deben ser observadas por los empleados de la Compañía, sino también por todos aquellos proveedores de servicios y recursos con quienes trabajamos, y se les exigirá el cumplimiento de las normas de no discriminación e inclusión declarados en esta Política, estableciendo como una causal de inhabilitación de un proveedor, la falta de cumplimiento de algunas de ellas.

4. Valorar la Diversidad, la Inclusión y el Respeto

En Coca-Cola Andina valoramos la Diversidad. Las ideas innovadoras y soluciones creativas son fundamentales para el éxito de nuestra Compañía. Fomentar la participación de personas diversas, valorando sus diferencias mediante acciones concretas, es un acto de justicia, y nos conduce a mejores resultados y a constituirnos como un ejemplo para otras industrias y todos nuestros públicos de interés, entre otros, de nuestros consumidores y clientes.

La Inclusión nos lleva a tomar una actitud de integración para las personas dentro y fuera de Coca-Cola Andina, buscando que éstas contribuyan con sus talentos, capacidades diferentes y aparentes limitaciones, encontrando condiciones de igualdad en cuanto a acceso y oportunidades.

A través de acciones positivas Coca-Cola Andina facilitará la contratación de personas que garanticen la diversidad que la Compañía espera, y proveerá de los medios necesarios para que la inclusión de las mismas sea real y efectiva.

Por último, Coca-Cola Andina respeta y valora las diferencias, rechazando cualquier opinión o idea negativa respecto de otra persona, evitando los prejuicios y la instalación o promoción de estereotipos. En este sentido, la Compañía

	POLITICA CORPORATIVA	Versión 1
POLÍTICA CORPORATIVA DE RESPETO Y PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN		Vigencia Septiembre 2017
		Pág: 5 de 7

apoyará activamente toda actividad que incentive la inclusión, la no discriminación y la participación en igualdad de oportunidades para todos sus colaboradores actuales y potenciales.

5. Crear un entorno libre de toda Discriminación

Porque valoramos la Diversidad, la Inclusión y el Respeto, Coca-Cola Andina declara un compromiso a largo plazo con la igualdad de oportunidades y el rechazo a la discriminación. No toleraremos el comportamiento poco respetuoso, las observaciones inadecuadas o el tratamiento injusto a otras personas sea por razón de sexo, raza, etnia, religión, edad, país de procedencia, ascendencia, ciudadanía, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, discapacidad, estado civil, situación de veteranía, o cualquier otro estado de competencia legal.

No se aceptará en la Empresa, y será sancionado inmediatamente, incluso con la exclusión en el cargo, a quien:

- Realice comentarios o bromas inadecuados sobre sexo, raza, etnia, religión, edad, país de procedencia, ascendencia, ciudadanía, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, discapacidad, estado civil, situación de veteranía, o cualquier otro estado de competencia legal.
- Se niegue a contratar candidatos en razón de su sexo, raza, etnia, religión, edad, país de procedencia, ascendencia, ciudadanía, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, discapacidad, estado civil, situación de veteranía, o cualquier otro estado de competencia legal.
- Se niegue a promover y/o ascender a un empleado en razón de sexo, raza, etnia, religión, edad, país de procedencia, ascendencia, ciudadanía, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, discapacidad, estado civil, situación de veteranía, o cualquier otro estado de competencia legal.

Se asegurará de que todas las decisiones de contratación, capacitación, promociones, ascensos y el desarrollo de carrera dentro de Coca-Cola Andina, estén basadas en las habilidades individuales de cada uno de los empleados, y que cada actividad sea realizada objetivamente de acuerdo a los requerimientos definidos para estos cargos.

6. Crear un entorno libre de Acoso

Coca-Cola Andina valora el derecho a trabajar en un ambiente de respeto y es por esto que el acoso, en cualquiera de sus formas, es inaceptable.

Se considera acoso laboral, entre otras conductas, el realizar comentarios inadecuados, insultar o efectuar amenazas basadas en las características físicas o discapacidad de las personas, en razón de su género, creencia, raza, edad, nacionalidad, u otra condición, sean éstos realizados verbalmente o a través de correos electrónicos, correos de voz u otro medio material escrito o gráfico.

El acoso sexual, por su parte, es toda conducta o comportamiento que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, efectuando requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona a la que va dirigido. Serán consideradas especialmente conductas de acoso sexual, entre otras, las miradas, gestos, muecas, llamadas telefónicas, mensajes de texto y/o whatsapp, correos electrónicos, cartas o misivas personales, invitaciones que insinúen o contengan propuestas de carácter sexual, manosear, acorralar, sujetar a la persona acosada, presiones

	POLITICA CORPORATIVA	Versión 1
POLÍTICA CORPORATIVA DE RESPETO Y PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN		Vigencia Septiembre 2017
		Pág: 6 de 7

sicológicas, amenazas, y en general, toda acción o conducta hostil, intimidante y ofensiva, que por cualquier medio tienda a promover o insinuar una relación de carácter sexual.

7. Deber de Informar

Es parte del compromiso de Coca-Cola Andina promover activamente las conductas positivas que digan relación con la valoración de la diversidad, el impulso de la inclusión y la promoción de un ambiente de respeto, por esto, se exigirá a todos los colaboradores, proveedores y terceros, cumplir con estándares mínimos de conducta.

Coca-Cola Andina, en el resguardo de sus colaboradores y de los valores que en esta Política reconoce, dispone de recursos para ayudar a resolver incumplimientos a esta Política.

Por lo anterior, si cualquier persona en nuestra Compañía experimenta, observa o tiene conocimiento de cualquier posible episodio de discriminación, acoso o cualquier tipo de comportamiento poco respetuoso o inapropiado, no debe tolerarlo, ni ignorarlo.

Es responsabilidad de todos los colaboradores mantener un ambiente de respeto, por lo que se requerirá a todo aquél que tenga conocimiento de estos hechos, tomar acciones para detener estas conductas y denunciarlas a la brevedad a cualquiera de las siguientes personas, o utilizando los canales dispuestos para ello:

- Jefe directo.
- Representante de Recursos Humanos o de Relaciones Laborales.
- Gerente Legal o cualquier abogado interno de la Compañía.
- Canal de Denuncias Anónimas en www.koandina.com.

La Compañía realizará siempre una investigación justa y exhaustiva de las denuncias que sobre las materias tratadas en esta Política sean recibidas, y mantendrá la confidencialidad de las denuncias de las mismas en que el denunciante así lo requiera.

8. Protección de los Colaboradores

Coca-Cola Andina garantiza que los colaboradores que denuncien casos como los antes descritos, o participen en investigaciones relacionadas con ellos, además de ser protegidos respecto a su identidad, no sufrirán represalias de ningún tipo, sean éstas, acciones directas, como las amenazas verbales o físicas, o indirectas, como lo podría ser privar al denunciante de alguna oportunidad en el desarrollo de su carrera o trabajo. La Compañía rechaza y prohíbe estrictamente la toma de represalias de cualquier tipo, y aplicará medidas disciplinarias contra cualquier persona que participe o incentive este tipo de conducta, pudiendo llegar al despido de dicha persona.

Si usted o cualquier persona que conozca fuera víctima de represalias, activas o pasivas, debe informar inmediatamente de este hecho a la Compañía utilizando los canales descritos en el punto 7 anterior.

	POLITICA CORPORATIVA	Versión 1
POLÍTICA CORPORATIVA DE RESPETO Y PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN		Vigencia Septiembre 2017
		Pág: 7 de 7

9. Acciones Correctivas y Medidas Disciplinarias

Tan pronto la Compañía tenga conocimiento de que se está llevando a cabo alguna de las conductas rechazadas de acuerdo a lo establecido en esta Política, se tomarán medidas inmediatas que den origen a su debida investigación, adoptando las medidas necesarias para resguardar la confidencialidad y privacidad de todas las personas que participan en la investigación.

La investigación estará sujeta a los plazos y procesos establecidos al efecto en el Capítulo XV del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Coca-Cola Andina. Dicha investigación estará a cargo de una Comisión compuesta por los siguientes roles de la Operación: Gerente de Recursos Humanos, Gerente Legal y un Gerente senior que no presente conflicto de intereses con el caso que se investiga y quien será designado por el Gerente General.

Si la Compañía concluye que se ha producido un incumplimiento de esta Política, se aplicarán acciones correctivas respecto a la situación denunciada y medidas disciplinarias contra la persona en cuestión, las que pueden llegar al término de la relación laboral, según la gravedad de la conducta.

10. Vigencia

Esta Política entrará en vigencia, tan pronto sea publicada y en todo caso a partir del mes de septiembre de 2017.