



TESCO

Správa o naplňaní stratégie v oblasti diverzity a inklúzie.

Jún 2021

Príhovor nášho generálneho riaditeľa.



Srdcom nášho podnikania boli vždy ľudia, či už sú to naši kolegovia, zákazníci alebo dodávatelia – všetko, čo robíme, robíme pre nich. Po celom svete u nás pracuje viac ako 360 000 kolegyň a kolegov a takmer 9 000 z nich na Slovensku, vďaka čomu patríme medzi troch najväčších súkromných zamestnávateľov. Rola našich kolegyň a kolegov

je kľúčová pri prinášaní potravín pre ľudí naprieč krajinou, čo sme obzvlášť potvrdili počas koronakrízy. Chcel by som sa preto poďakovať každej jednej kolegyňe a každému jednému kolegovi za ich obetavú prácu počas uplynulého neľahkého obdobia.

Pôsobíme v komunitách naprieč celým Slovenskom, kde našim zákazníkom prinášame širokú ponuku zdravých, udržateľných produktov cenovo dostupných pre všetkých. Chceme byť spoločnosťou odrážajúcou rozmanitosť zákazníkov a komunit, v ktorých pôsobíme. Aj z tohto dôvodu sme na Slovensku v máji 2019 podpísali Chartu diverzity a zaviazali sa rozvíjať diverzitu a inklúziu. Rozmanitosť však sama osebe nestačí.

V Tesco robíme všetko pre to, aby tu vládla kultúra založená na otvorenosti, kde je vítaný každý nápad či myšlienka. Ceníme si jednotlivé kultúry, osobnosti a preferencie našich kolegyň a kolegov. Kultúra inklúzie je neoddeliteľnou súčasťou našej značky a našich hodnôt: k ľuďom sa správame tak, ako chcú, aby sme sa k nim správali. Naším kolegyňam a kolegom umožňujeme nadväzovať autentické vzťahy so zákazníkmi, rozvíjať inovatívne nápady, a tak podporovať úspech nášho podnikania. Teší nás, že až 89 % kolegyň a kolegov verí, že v Tesco môžu byť sami sebou bez strachu z odsudzovania.

Nevyhnutnosť posilňovať inklúziu sa v súčasnosti ukázala ešte naliehavejšou ako kedykoľvek predtým, pandémia COVID-19 ovplyvnila nerovným spôsobom rôzne sociálne skupiny. Zvyšujúca sa nerovnosť vo vybraných častiach spoločnosti si vyžaduje, aby sme ešte vo väčšej miere dbali na inklúziu na pracovisku – férový prístup pre všetkých bez ohľadu na ich zázemie. Od podpisu Charty diverzity sme našim kolegyňam a kolegom priniesli množstvo programov a aktivít zameraných na oslavu a podporu kultúry diverzity a inklúzie. Na tento krok chceme teraz nadviazať a podeliť sa o náš pokrok v tejto oblasti aj so širšou verejnosťou.

Som hrdý, že vám prinášame našu prvú správu o diverzite a inklúzii, ktorá je svojím obsahom na Slovensku unikátna. Prináša súhrn informácií, ako sa nám darí v tejto oblasti, a naše plány do budúcnosti. Hoci už teraz majú u nás ženy silné zastúpenie v seniorných pozíciách, chceme aj naďalej zvyšovať ich podiel a zabezpečiť všetkým kolegyňam a kolegom rovnaký prístup ku všetkým pozíciám.

Chceme byť ešte viac ústretoví k rodine a ešte viac podporovať kolegyne a kolegov so zmenenou pracovnou schopnosťou zo zdravotných dôvodov.

V Tesco je rovnaké odmeňovanie muža a ženy na rovnakej pozícii (v angličtine “equal pay”) samozrejmosťou. V rámci správy prinášame aj bližší pohľad na celkový pomer plátov žien a mužov, ktorý ovplyvňuje množstvo faktorov, ako rodová distribúcia medzi najvyššie platenými pozíciami či kariérne voľby žien a mužov.

Zároveň vyzývame aj ďalšie veľké spoločnosti, aby sa k nám pridali, odmerali a zverejnili podobné dáta vrátane rozdielov v odmeňovaní mužov a žien. Pretože spoločne dokážeme priniesť širšiu pozitívnu zmenu v celej spoločnosti.

Ďakujem

Martin Kuruc
generálny riaditeľ Tesco Stores SR, a. s.

- > Ak si chcete prečítať viac o Tesco a o našom spôsobe podnikania, navštívte našu korporátnu stránku <https://corporate.tesco.sk/>
- > Ak sa chcete dozvedieť viac o našich kariérnych príležitostiach, navštívte stránku <https://kariera.tesco.sk/>

Naša spoločnosť v číslach.



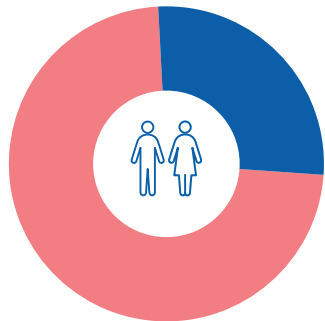
8 841
kolegyň a kolegov



154
obchodov



33
rôznych národností
kolegyň a kolegov



74 %
žien

26 %
mužov



6,9 %
ZŤP



13 %
osamelých
rodičov



61 %
kolegyň a kolegov,
ktorí sa starajú
o zverené osoby



6
franchisových potravín Żabka



18
čerpacích staníc



3
distribučné centrá

Naša služba Online nákupov je dostupná pre 2,8 mil. obyvateľov a 1,1 mil. domácností

V Tesco je každý vítaný.

Rozmanitosť podporuje inovácie a úspešnosť podnikania

Existuje obrovské množstvo výskumov, ktoré hovoria, že rozmanitosť prospieva podnikaniu:

- **rozhodnutia prijaté a realizované rozmanitými tímami prinášajú o 60 % lepšie výsledky (Forbes, 2017);**
- **organizácie s inkluzívnou kultúrou majú trikrát vyššiu pravdepodobnosť, že sa im bude lepšie dariť, šesťkrát pravdepodobnejšie budú inovatívnejšie a agilnejšie a osemkrát pravdepodobnejšie dosiahnu lepšie obchodné výsledky (Deloitte, 2018);**
- **spolupatričnosť na pracovisku môže viesť odhadom až k 56 % zvýšeniu produktivity práce (Harvard Business Review, 2019);**
- **pocit spolupatričnosti znižuje riziko fluktuácie zamestnankýň a zamestnancov až o 50 % (Harvard Business Review, 2019).**

Skóre prieskumu spokojnosti kolegov Tvoj názor je dôležitý, 2021:

89 % kolegyň a kolegov má pocit, že v Tesco môžu byť sami sebou bez strachu z odsudzovania.

V dynamickom odvetví, akým je maloobchod, mimoriadne záleží na schopnosti inovovať a my sme presvedčení, že práve naše kolegyne a kolegovia sú kľúčom k úspechu. Na Slovensku zamestnávame 8 841 kolegyň a kolegov z rozmanitého prostredia s rôznymi perspektívami aj nápadmi. Práve oni v spojení s novými výzvami nás posúvajú vpred, aby sme neustále zlepšovali Tesco ako skvelé miesto na prácu a nakupovanie.

Stanovili sme si jasnú ambíciu v súlade s našou hodnotou správať sa k našim kolegyňam a kolegom tak, ako oni sami chcú, aby sme sa k nim správali:

„V Tesco je každý vítaný. Ceníme si a rešpektujeme rozdiely – naše kolegyne a kolegovia cítia, že v práci môžu byť sami sebou, aby mohli prinášať našim zákazníkom každý deň niečo navyše.“



“

Cítim sa akceptovaný kolegami v centrálnej kancelárii aj v obchodoch. Veľmi si vážim, ako ma prijal kolektív. Medzi mnohými kolegami som našiel priateľov a môžem sa na nich kedykoľvek obrátiť.

Ali Abdellah Ahmed, Amr
Tesco mobile



“

Naša obľúbená hra s mojím malým synom je puzzle – iba osobité dieliky vytvárajú komplexný obraz. Keď som absolvovala e-learningové školenie o inklúzii a diverzite, uvedomila som si podobnosť s mojím tímom – začala som sa na jednotlivé odlišnosti a rozdiely kolegov pozerat' ako na príležitosť a výhody. Tak som docielila, že náš rôznorodý tím funguje efektívne a dosahujeme najlepšie výsledky.

Klaudia J. Nagová
manažérka hypermarketu Košice

V Tesco je každý vítaný

Každý je vítaný znamená akceptovanie ľudí takých, akí sú, bez predsudkov, pričom ich rozmanitosť a jedinečnosť oceňujeme a vítame individuálny prínos každého z nás.

Sme si vedomí, že slovo „diverzita“ sa často spája skôr s viditeľnejšími rozdielmi, ako sú pohlavie, vek alebo rasa, preto preferujeme používanie slova „rozmanitosť“. Považujeme to za veľmi dôležité, pretože sme presvedčení, že záleží na širšom súbore charakteristík, tých viditeľných rozdieloch, ale aj tých menej viditeľných, ako sú vzdelanie, pracovný štýl, zodpovednosť za opatrovanie zverených osôb, duševné a fyzické zdravie.

V roku 2020 sme spustili e-learningový program pre všetky kolegyne a kolegov zameraný na rozvoj inklúzie a diverzity. Jeho cieľom je rozvíjať pochopenie a zvyšovať povedomie o inklúzii a diverzite na všetkých úrovniach našej spoločnosti. Do dnešného dňa školenie absolvovalo už viac ako 6 000 kolegyň a kolegov. V Tesco ideme ešte ďalej a v tomto roku sme naň naviazali aj s novou ponukou školení pre manažérky a manažérov.

V našej kolektívnej zmluve sme sa dohodli, že rovnaké nároky, aké uvádza Zákonník práce pre manžela/manželku, u nás patria kolegyňam a kolegom aj v prípade, že ide o druhu/družku alebo životného partnera žijúceho s kolegom v spoločnej domácnosti, a to na základe čestného vyhlásenia. Príkladom je napríklad platené voľno

pri narodení dieťaťa, platené voľno pri úmrtí partnera/partnerky alebo v rodine partnera/partnerky, voľno pri sprevádzaní k lekárovi vrátane nových rodinných benefitov. Naša kolektívna zmluva teda navyšuje benefity nad rámec Zákonníka práce a prináša tak lepšie podmienky pre všetkých.

Naším cieľom je kolegyne a kolegov spájať, aby si mohli zdieľať skúsenosti a vzájomne si pomáhať. V rámci Festivalu diverzity, štrnásťdňovej série programov o rozmanitosti a inkluzívnej kultúre, ktorého cieľom je ukázať rôzne pohľady na individualitu a jedinečnosť a podporiť pracovné prostredie s rešpektom k rovnakému zaobchádzaniu, zdieľame aj príbehy a skúsenosti našich LGBT+ kolegov.

Podpora rodín pre nás znamená podporu rodinných partnerských vzťahov vrátane manželov a manželiek, druhov a družiek a samoživiteľov bez ohľadu na sexuálnu orientáciu.

Stručný prehľad o našich kolegyniach a kolegoch.

Predchádzajúci rok bol bezprecedentný pre nás všetkých a priniesol zmeny, ktoré nedokázal nikto predvídať. Sme nesmierne hrdí, že aj v priebehu pandémie sme dokázali prinášať zdravé, trvalo udržateľné a cenovo dostupné potraviny pre všetkých – a zároveň chrániť zdravie a poskytnúť stabilitu v čase neistoty. To všetko bolo možné len vďaka našim kolegyniam a kolegom a my sme im nesmierne vďační za ich odhodlanie a vytrvalosť v týchto náročných časoch.

Veková štruktúra kolegyň a kolegov

Z hľadiska veku máme veľmi dobre vyváženú pracovnú silu – sú v nej zastúpené všetky vekové skupiny od 18 až do 76 rokov. Počas pandémie sa neustále potvrdzovalo, že vek je významným rizikovým faktorom pri ochorení COVID-19. Preto si ochrana zdravia niektorých vekových skupín našich kolegyň a kolegov vyžadovala podporu navyše.

Najzraniteľnejším kolegyniam a kolegom – konkrétne išlo o tehotné kolegyně, kolegov vo veku 65 a viac rokov alebo s vážnejšími ochoreniami – sme umožnili v najťažších obdobiach pandémie čerpať platené voľno a zostať doma v bezpečí a bez obáv, ako to ovplyvní ich finančnú situáciu. Kolegyně a kolegovia túto podporu veľmi privítali. Využilo ju 114 z nich, ktorí v čase vrcholiacej pandémie zostali doma.

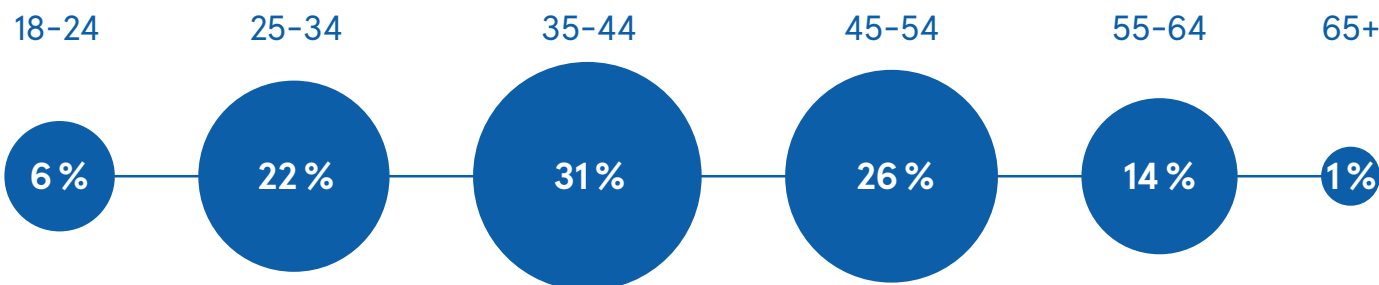


“

Prácu v Tesco mám rada a stále ma baví, hoci už pracujem ako dôchodkyňa len na skrátený úväzok. Vždy sa snažím našim zákazníkom ochotne poradiť a pomôcť. Vekom už patríam medzi rizikové osoby a na svoje zdravie si dávam veľký pozor. Teraz sa mi moja snaha pracovať vrátila vo forme pomoci od Tesca. Počas tých ťažších dní, počas pandémie, som dostala možnosť plateného voľna. Túto ponuku som využila a som za to nesmierne vďačná. Dakujem, Tesco.

Zlata Ürgeová, hypermarket Zlaté piesky

Veková štruktúra kolegyň a kolegov



V dôsledku pandémie dosiahla nezamestnanosť v poslednom štvrtroku 2020 úroveň 7,98 % (Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, marec 2021). Keďže maloobchodný predaj potravín patrí medzi nevyhnutné služby, Naše obchody obsluhovali zákazníkov nepretržite aj počas pandémie. V priebehu roka sme zamestnali ďalších 3 000 dočasných kolegyň a kolegov. Ponúkli sme tak prácu mnohým, ktorí po zatvorení iných maloobchodných či gastro prevádzok stratili príjem.

Nezamestnanosť mladých v priebehu pandémie COVID-19 v celej EÚ neúmerne vzrástla – na Slovensku dosiahla v januári 2021 až 20,2 % (Európska komisia, 2020; OECD, 2021). Považujeme za dôležité, aby zastúpenie našich kolegyň a kolegov bolo silné vo všetkých vekových skupinách. Tak ako podporujeme našich starších kolegov, ponúkame aj programy na podporu zamestnávania mladých ľudí s rôznymi vstupnými požiadavkami. Mladí ľudia zo všetkých sociálnych prostredí a s rôznym vzdelaním tak dostanú možnosť uplatniť sa v Tesco.

Programy pre mladých lídrov

Naše programy pre mladých lídrov sú zamerané na absolventky a absolventov s ambíciou prepracovať sa na manažérske pozície v maloobchode a distribúcii. Ponúkajú ciele zaškolenie, ktoré umožní účastníčkam a účastníkom osvojiť si technické a manažérske zručnosti potrebné na vedenie tímu. Navyše program ponúka aj praktické zaškolenie formou mentoringu, ktoré našim mladým lídrom priblíži niektoré seniorné pozície a prepojí ich so všetkými, s ktorými by za bežných okolností nemali možnosť užiť spolupracovať.

Priama skúsenosť s rôznymi pozíciami, zodpovednosťou a ľuďmi v programe pomôže mladým lídrom pri rozvíjaní kariérnych plánov a profesionálnom rozvoji na ceste k manažérskej pozícii v Tesco.



“

Od mojej prvej chvíle v Tesco ako mladý absolvent som sa cítil v tíme vítaný. Aj napriek mladému veku som dostal príležitosť viesť tím. Počas svojho sedemročného pôsobenia v Tesco som sa nikdy nestretol s predsudkami voči mladému veku, práve naopak, vždy som sa veľmi rýchlo začlenil do skvelých tímov. Aj na základe tejto skúsenosti by som mladým ľuďom odporučil Tesco ako skvelé miesto na prácu a štart kariéry.

Samuel Loziak
manažér hypermarketu Zvolen



Absolventský program v centrálnej kancelárii

Program je určený pre absolventky a absolventov vysokých škôl, ktorí rozmýšľajú nad kariérou v centrálnej kancelárii. Ponúka jedinečnú možnosť vyskúšať si viacero pozícií na rôznych oddeleniach. Účastníčky a účastníci všetkých programov strávia určitý čas aj v našich obchodoch a distribučných centrách. Podstatná časť programu je zameraná na špecifické pozície na vybranom oddelení centrálnej kancelárie, a to so zohľadnením ambícií účastníkov.

Systém duálneho vzdelávania a naši študenti

Naša spoločnosť je zapojená do programu duálneho vzdelávania a v spolupráci so strednými odbornými školami sprostredkujeme praktické vyučovanie žiakov a žiačok v súlade so vzdelávacím programom školy. Praktické vyučovanie na našich prevádzkach má dlhoročnú tradíciu. Spolupracujeme s rôznymi odbornými školami, ktoré pripravujú svoje študentky a študentov v odboroch ako pekáč, predavač, marketing alebo obchodný pracovník. Následne na našich prevádzkach získavajú cenné odborné skúsenosti, ale i prvé pracovné návyky. V školskom roku 2020/21 v programe participuje 431 študentov na 23 prevádzkach. Naše manažérky a manažéri spolu s oddelením vzdelávania investovali 4 200 hodín do ich praktického vzdelávania. V roku 2015 sme sa zapojili do systému duálneho vzdelávania ako jeden z prvých zamestnávateľov. V aktuálnom školskom

roku máme 32 študentov v 5 školách naprieč Slovenskom, ktorí sa pripravujú na svoje budúce povolanie u nás. Každé absolventke a absolventovi duálneho vzdelávania garantujeme pracovné miesto po ukončení štúdia

Podpora marginalizovaných skupín

Našou snahou je, aby ľudia vo všetkých komunitách vnímali Tesco ako miesto pre každého. Aj preto pomáhame uchádzačkám a uchádzačom o zamestnanie z marginalizovaných rómskych komunít, ktorí čelia neúmerne vyššej miere nezamestnanosti. Už v roku 2018 sme spustili projekt na podporu zamestnávania Rómov bez predchádzajúcich pracovných skúseností. Vďaka nášmu špeciálnemu programu zlepšujeme nábor a integráciu rómskych kolegyň a kolegov. Program funguje v úzkej spolupráci s Nadáciou Pontis a organizáciou Človek v ohrození, ktorej projekty na zamestnávanie Rómov podporujeme aj finančným grantom z Nadácie Tesco. Za naše aktivity sme boli v roku 2018 ocenení aj externou nomináciou na Roma Spirit.



“

Graduate program v Tesco ma dôkladne pripravil na moju finálnu pozíciu manažéra nákupu. Najprv som si prešla pozíciou asistentky nákupu, vďaka čomu som sa naučila o tejto práci od základov. Porozumela som systematickým procesom a denným rutinám, čo mi veľmi uľahčilo presun na vyššiu pozíciu nákupcu.

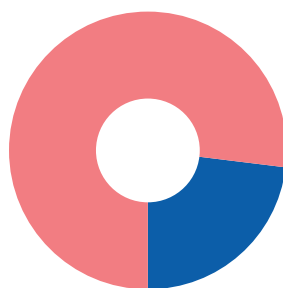
Janka Poláková
manažérka nákupu

Rozvíjame potenciál každej kolegyne a každého kolegu.

Ženy tvoria až 74 % z celkového počtu kolegov Tesca na Slovensku. Sme radi, že v seniorných pozíciách máme toľko talentovaných žien a sme odhodlaní spraviť

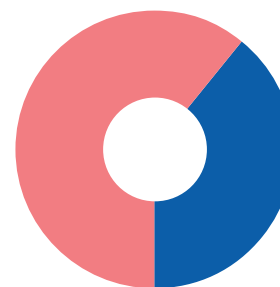
všetko pre to, aby sme zabezpečili všetkým kolegyňam a kolegom rovnaký prístup ku všetkým pozíciám v našej spoločnosti.

Kolegovia



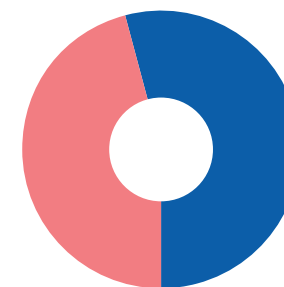
● Ženy 77 %
● Muži 23 %

Manažéri



● Ženy 61 %
● Muži 39 %

Vyšší manažéri a riaditelia



● Ženy 46 %
● Muži 54 %

Transparentnosť v odmeňovaní

V Tesco je rovnosť v odmeňovaní mužů a ženy samozrejmosťou:

U nás ku všetkým pristupujeme rovnako. Na rovnakej pozícii platíme rovnakú mzdu ženám aj mužom.

Aj keď ženy a muži majú rovnaké príležitosti, nemusia napredovať v kariére rovnako. Môže to byť spôsobené odvetvím, organizačnými prekážkami alebo životnými rozhodnutiami. Porovnanie priemerného platu všetkých mužov s priemerným platom všetkých žien v organizácii – alebo analýza platových pomerov – poskytuje oveľa lepší prehľad o možnostiach žien a mužov napredovať na všetkých úrovniach organizácie.

Sme hrdí, že ako jeden z najväčších súkromných zamestnávateľov na Slovensku dobrovoľne pristupujeme k publikovaniu našich dát o odmeňovaní žien a mužov. Meranie odmeňovania žien a mužov nám umožňuje identifikovať a pochopiť prekážky brániace ženám rozvíjať kariéru v našej spoločnosti a podniknúť kroky na odstránenie týchto prekážok.

To je dôvod, prečo podporujeme meranie a transparentné zverejňovanie údajov o odmeňovaní žien a mužov všetkými veľkými zamestnávateľmi a prečo chceme ísť pozitívnym príkladom.

Čo znamená „zamestnávateľ dodržiavajúci rovnosť v odmeňovaní“ (v angličtine equal pay) mužov a žien?

Tesco je zamestnávateľom s rovnosťou v odmeňovaní v zmysle legislatívy Európskej únie. Znamená to, že na pozíciách vyplácame kolegom rovnaký plat bez ohľadu na to, či sú to ženy alebo muži, napr. pokladníčky a pokladníci v obchodoch majú rovnakú mzdu alebo rovnaké platové pásma v centrálnej kancelárii (napr. finančné oddelenie).

Aký je rozdiel medzi rovnosťou v odmeňovaní (v angličtine equal pay) a mzdovým rozdielom medzi mužmi a ženami, respektíve rodovým rozdielom v odmeňovaní (v angličtine gender pay gap)?

„Gender pay gap“, a teda mzdový rozdiel medzi mužmi a ženami, meria rozdiel medzi celkovým priemerným príjmom všetkých mužov a všetkých žien v spoločnosti bez ohľadu na pozíciu alebo mzdový stupeň. Na rozdiel od toho, koncept „equal pay“, teda rovnosť v odmeňovaní, porovnáva príjem mužov a žien pracujúcich na rovnakej pozícii alebo na pozícii s rovnakou hodnotou pre spoločnosť. Mzdový rozdiel medzi mužmi a ženami môže byť spôsobený mnohými faktormi, ako je napríklad fakt, že muži obsadzujú viac seniorné roly, zatiaľ čo ženy pracujú častejšie na juniornějších pozíciách. Podrobnosti o metodike výpočtu uvádzame na strane 22.

Údaje za Slovensko potvrdzujú, že rozdiel v odmeňovaní mužov a žien je celospoločenskou výzvou. Avšak situácia v Tesco je významne lepšia.

Externé referenčné hodnoty rozdielu v odmeňovaní mužov a žien na Slovensku (Eurostat, 2019)

- 18,4 %** Celkový priemer na Slovensku
- 25,9 %** Maloobchod a veľkoobchod
- 27,7 %** Informačné a telekomunikačné technológie
- 31,4 %** Financie a poisťovníctvo
- 19,4 %** Štátna a verejná správa

Rozdiely v odmeňovaní žien a mužov

 **9,2 %**
Obchody

 **10,4 %**
Distribučné centrá

 **18,2 %**
Centrálna kancelária

*Október 2020, Tesco Stores SR, a.s.

Meranie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov nám umožnilo identifikovať tri hlavné príčiny ich vzniku a nasmerovať aktivity do nasledovných oblastí:

1.

V celkovom meradle pracuje v našej spoločnosti výrazne viac žien ako mužov. Platí však, že na seniornejších, lepšie platených pozíciách pracuje u nás proporčne viac mužov.

V našich obchodoch a distribučných centrách väčšina kolegyň a kolegov pracuje na pozíciách so špecifickými mzdovými tarifami, pri ktorých sa nehľadí na to, kto prácu vykonáva, ale iba na danú pozíciu.

Rodový rozdiel v odmeňovaní je spôsobený väčším zastúpením mužov na pozíciách s vyššími tarifnými mzdami v porovnaní so ženami pracujúcimi prevažne na pozíciách, kde sú nižšie tarifné mzdy.

2.

Rodové zastúpenie v lepšie platených profesiách, ktoré sú typické dominantnejším zastúpením mužov:

niektoré profesie na centrálnej kancelárii, ktoré sú tradične obsadzované mužmi, ponúkajú zvyčajne vyššie platové ohodnotenie. Podľa poslednej analýzy rodových rozdielov v odmeňovaní (Eurostat, 2019) dosahuje napr. rozdiel v odmeňovaní žien a mužov v oblasti financií a poisťovníctva až 31,4 %. Tento externý vplyv sa bezpochyby odzrkadľuje aj v rozdieloch medzi platmi žien a mužov v rámci našej centrálnej kancelárie.

3.

Kariérne voľby, rodinná situácia a životný štýl spôsobujú, že pracovné zmeny s najvyššími príplatkami (nočné alebo nedeľné zmeny) sú častejšie využívané mužmi ako ženami, napriek tomu, že sú tieto zmeny dostupné rovnako pre kolegyne a kolegov. Toto spôsobuje zvýšenú priemernú hodinovú sadzbu mužov, obzvlášť v obchodoch a distribučných centrách.

Tesco pôsobí v troch krajinách strednej Európy: na Slovensku, v Českej republike a Maďarsku. V každej z týchto krajín má Tesco lokálne vedenie. Niektoré tímy, ako napríklad financie, personálne oddelenie alebo technológie pôsobia naprieč celou strednou Európou.

Prijímame opatrenia, ktoré nám pomôžu vyrovnávať rozdiely v odmeňovaní žien a mužov:

- **Zvyšujeme zastúpenie žien vo vedúcich pozíciách. Okrem iného zabezpečujeme, aby zoznamy kandidátov na nové pozície zahŕňali vyvážený podiel žien a mužov.**
- **Vytvárame flexibilnejšie pracovné prostredie, ktoré je priateľskejšie k rodine. Súčasťou je predstavenie nových nadštandardných benefitov na podporu rodiny, ponúkajúcich ešte väčšiu flexibilitu pre kolegyne a kolegov, ktorí sa starajú o člena domácnosti.**
- **Podpora zdravia a well-beingu umožnením prístupu k bezplatnej linke pomoci, ktorá je k dispozícii 24 hodín 7 dní v týždni na riešenie fyzických, psychických a finančných problémov.**

Zvyšovanie zastúpenia žien vo vedení

Zvýšenie podielu žien vo vedení prispeje k odstraňovaniu rodových rozdielov v odmeňovaní a zabezpečí, aby naše vedenie lepšie odrážalo rodovú skladbu našich kolegyň a kolegov.

Keď chceme zmeniť situáciu vo vedúcich pozíciách, je dôležité, aby sme si pri obsadzovaní týchto pozícií mohli vyberať spomedzi silnej, rozmanitej skupiny talentov. To dá ženám aj mužom lepšiu príležitosť napredovať a získať povýšenie.

To, samozrejme, platí aj pre náš externý náborový proces. Pri náboře kolegyň a kolegov na všetkých úrovniach – vrátane vstupných programov, ako sú Mladí lídri a absolventské programy, až po naše riaditeľky a riaditeľov – bude náš zoznam kandidátov obsahovať rovnako ženy, ako aj mužov.

“

Obdivujem všetkých rodičov, ktorí robia skvelú prácu na svojich pracovných pozíciách a pritom ich doma čaká aj práca matky či otca. V mojom tíme pracuje 12 úspešných žien. Snažím sa ich podporovať v ich kariérom raste, ale aj v tom, aby si zachovali vyváženosť pracovného a súkromného života. Sám som otcom dvoch detí, takže si uvedomujem, aké dôležité je mať možnosť zladiť moju prácu a zároveň sa venovať naplno rodine. Som rád, že je Tesco miestom, kde kolegovia dostávajú túto príležitosť.

Peter Kardhordó
oblastný manažér





“

Je nesmierne dôležité, aby naše vedenie rozumelo našim zákazníkom, odrážalo ich rôznorodosť a ilustrovalo, že Tesco je miestom, kde môže každý rásť a rozvíjať svoju kariéru. Už teraz Tesco zamestnáva množstvo skvelých kolegyň. Veľa z nich zastáva vedúce pozície, ale našou ambíciou je tento počet ešte navýšiť. Vďaka ženským vzorom v seniorných pozíciách a tým, že budeme flexibilnejším zamestnávateľom, kde môžu kolegyne rásť bez toho, aby museli obetovať veľa v ich súkromnom živote, to môžeme zmeniť rýchlo. Verím, že v strednej Európe máme obrovskú príležitosť vyniknúť ako skvelý zamestnávateľ žien na všetkých úrovniach biznisu, čo nám pomôže prilákať a udržať si najlepšie talenty na ktoromkoľvek trhu. Inkluzívnosť a flexibilita sú pre ľudí v biznisoch, ako je Tesco, nevyhnutnosťou. Myslím, že sa môžeme ponaučiť z obdobia pandémie, keď sme videli, že dokážeme byť oveľa efektívnejší a flexibilnejší, ako sme si dovtedy mysleli.

Matt Simister

generálny riaditeľ pre strednú Európu a sponzor Programu na podporu žien v Tesco

Jednými z najvyšších pozícií v našej spoločnosti sú pozície manažérok a manažérov obchodov, najmä veľkých hypermarketov. Podľa našich dát až 78 % kolegov v obchodoch tvoria ženy, kým manažérkami obchodov je 54 % žien. Vieme, že väčšina našich manažérok a manažérov pochádza z našich interných radov. Práve preto sme presvedčení, že by sme mali urobiť viac pre podporu žien a ich kariéry na pozíciách manažérok obchodov. Už dnes sa nám v tomto smere darí v menších obchodoch, ale v našich veľkých hypermarketoch je pred nami ešte kus práce.



Kariérne voľby našich kolegyň a kolegov ovplyvňuje aj lokalita obchodu. Rodinné povinnosti či starostlivosť o domácnosť je na Slovensku štatisticky stále viac v rukách žien ako mužov. Preto môže byť pre ne komplikované dochádzať alebo sa odsťahovať za prácou. Vďaka hustej sieti našich obchodov dokážeme ponúknuť príležitosti na rast po celej krajine. Aj preto sme spustili nový rozvojový program na podporu kolegyň a kolegov v obchode, aby mohli rásť a dosiahnuť svoj potenciál, kdekoľvek sa nachádzajú.



“

V Tesco pracujem už 20 rokov. Je to môj prvý a jediný zamestnávateľ. Počas môjho pôsobenia som postupne prechádzala rôznymi pozíciami, kde som mala možnosť kariérne rásť. Pred časom som sa vrátila z materskej dovolenky na pozíciu prevádzkovú personálnu partnerku. Som mama troch detí. Vďaka flexibilitě, organizácii práce a skvelým kolegom dokážem ľahko zvládnuť prácu a rodinu.

Lucia Knižková
prevádzková personálna partnerka



Flexibilná práca a ústretovosť k rodine

Rodičia, špeciálne novonarodených detí, ako aj kolegyne a kolegovia starajúci sa o starších členov rodiny vnímajú flexibilitu ako dôležitý atribút, ktorý im pomáha zladit' prácu s výzvami rodinného života a potrebami členov rodiny. Ponúkame čiastočné pracovné úväzky, ktoré v súčasnosti využíva 15 % rodičov, predovšetkým matky vracajúce sa z materskej dovolenky.

Počas pandémie COVID-19 sme naše kolegyne, kolegov a ich rodiny podporovali maximálne, ako sme vedeli, vrátane poskytnutia flexibilného pracovného času, pracovného voľna podľa potreby a práce z domu, pokiaľ to umožňovala povaha ich práce. Sme hrdí, že sme podporili naše kolegyne a kolegov pri domácom vyučovaní ich detí. Kolegyňiam a kolegom, ktorých deti to najviac potrebovali, sme darovali 40 tabletov.

V roku 2019 sme v spolupráci s Green Park, konzultantskou spoločnosťou, ktorá sa špecializuje na inklúziu a diverzitu, zrevidovali všetky naše interné pravidlá, procesy a postupy na personálnom oddelení s cieľom zlepšiť podmienky pre naše kolegyne a kolegov. Revízia odhalila priestor na vytvorenie vyššej miery inklúzie v našich pravidlách na podporu rodiny. S hrdosťou predstavujeme súbor unikátnych benefitov a pravidiel nad rámec platnej legislatívy, ktoré pomôžu rodičom zvládať rôzne životné situácie:

- **Podpora počas materskej dovolenky** – po dobu trvania materskej dovolenky (obvykle 34 týždňov) dorovnáme materskú dávku do úrovne 100 % čistej mzdy.
- **Poskytnutie otcovského voľna** – kolegovia majú nárok na dva týždne plateného voľna po narodení dieťaťa alebo po zverení dieťaťa do starostlivosti.
- **Pravidlá pre adoptívnych rodičov** – adoptívnym rodičom dorovnáme vyplácanie materskej dávky do výšky čistej mzdy, ak však rodičovi už nevzniká nárok na materskú alebo rodičovskú dovolenku, ponúkame 8 týždňov plateného voľna na adaptovanie sa na novú situáciu v rodine.
- **Pravidlá pre podporu pestúnov** – kolegyňiam a kolegom, ktorí sa uchádzajú alebo školia na výkon pestúnskej starostlivosti, alebo pre nových pestúnov ponúkame platené voľno v dĺžke jedného týždňa.
- **Pravidlá pre poskytnutie voľna pri asistovanej reprodukcii** – kolegyňiam a kolegom, ktorí podstupujú liečbu neplodnosti, ponúkneme týždeň plateného voľna na jeden liečebný cyklus, maximálne tri týždne.
- **Poskytnutie voľna pri úmrtí dieťaťa** – i keď úprimne dúfame, že tieto pravidlá nebudú potrebné, v prípade úmrtia neploletého dieťaťa (do veku 18 rokov) ponúkame našim kolegyňiam a kolegom dva týždne plateného voľna.



Návrat do práce bola výzva pre mňa aj moju 13-mesačnú dcéru. Skúšobný mesiac v jasliach zvládla výborne a bolo rozhodnuté. Naspäť som nastúpila na pozíciu kouča, čo mi umožnilo lepšie sa dostať do „obrazu“. Následne sa mi ľahšie preberala pozícia manažérky obchodu. Keďže moja dcéra je aktívne dieťa, je veľmi spokojná v jasliach. A ja som spokojná manažérka v práci, poobede sa zas obidve tešíme na spoločne strávený čas.

Rozália Kubalová

manažérka hypermarketu Nové Mesto nad Váhom

Zlepšenia v oblasti rodinných benefitov a pravidiel nám dávajú možnosť získať do našich radov rozmanité talenty a udržať si ich. Okrem toho sú tiež znakom našej podpory tých, ktorí sa starajú o zverenú osobu, zväčša žien. Na ich pleciach spočíva zodpovednosť za poskytovanie starostlivosti – neporovnateľne viac než na pleciach mužov (Európska komisia, 2018).

Podpora zdravia a well-being

Uvedomujeme si, že zdravie a well-being našich kolegyň a kolegov sú mimoriadne dôležité. Predovšetkým v poslednom roku ich pandémie koronavírusu ešte viac posunula do centra našej pozornosti.

Staráme sa o to, aby mala každá kolegyňa a každý kolega prístup k bezplatnej podpore zdravia a well-beingu. Pre všetky kolegyne a kolegov v Tesco je k dispozícii náš program pomoci s názvom Dobrá linka pomoci. Služba je dostupná 24 hodín, 7 dní v týždni a pomáha kolegyňam a kolegom pri riešení problémov duševného a finančného zdravia ako aj právneho poradenstva. Program sme spustili v máji 2018 a do dnešného dňa využili kolegyne a kolegovia možnosť konzultácií 1 969-krát, pričom diskutovali o rôznych témach. 1 260 konzultácií sa týkalo duševného zdravia, 478 konzultácií právneho poradenstva a 231 finančného poradenstva.

Každý rok organizujeme pravidelné podujatia zamerané na oblasti duševného, fyzického a finančného zdravia našich kolegov. V roku 2020 sa 1 350 kolegyň a kolegov zapojilo do našich jesenných webinárov v rámci programu Bud'.fit s osobitným dôrazom na zdravie žien a ďalšie témy súvisiace so zdravým životným štýlom.

Skóre prieskumu spokojnosti kolegov
Tvoj názor je dôležitý, 2021:

61% našich kolegyň a kolegov nám povedalo, že sa starajú o zverenú osobu

89% kolegyň a kolegov v Tesco súhlasí, že môžu pracovať flexibilne, s prihliadnutím na ich záväzky



“

Program Bud'.fit mi minulý rok priniesol množstvo inšpirácií, ako doplniť môj jedálniček o bezpečkové jedlá a potraviny, ktoré sú mimochodom súčasťou nášho Tesco sortimentu. Teším sa, že naša firma myslí aj na nás ‚bezpečkových‘ a hľadá spôsoby, ako nás inšpirovať, aby sme žili zdravšie.

Terézia Hinzellerová

manažérka tímu zamestnaneckých vzťahov

Výhody začleňovania ľudí so zdravotným znevýhodnením.

Zdravotné znevýhodnenie je súčasťou ľudského života. S veľkou pravdepodobnosťou ho niekedy v živote prežije každý z nás, buď ako dočasný, alebo trvalý stav. Až 84 300 pracujúcich ľudí v produktívnom veku trpí nejakou formou zdravotného znevýhodnenia, ukázali štatistické dáta za Slovensko v roku 2019. Očakáva sa, že so zvyšujúcim sa priemerným vekom obyvateľstva bude ich počet rásť.

Zdravotné znevýhodnenie alebo postihnutie sťažuje vykonávanie určitých činností alebo interakciu s okolitým svetom. Do kategórie zdravotných znevýhodnení patria rôzne fyzické a mentálne obmedzenia, pričom nie všetky sú na prvý pohľad zjavné – niektoré môžu byť tzv. neviditeľnými znevýhodneniami.

Každé slovo má svoj význam, preto označenie „postihnutie“ alebo „znevýhodnenie“ so sebou niekedy nesie negatívnu konotáciu, preto radšej používame výraz „zmenená pracovná schopnosť“ v prípadoch, keď je to vhodné.

Premárnená príležitosť

Spoločnosti, ktoré využívajú osvedčené postupy zamestnávania a podpory ľudí so zmenenou pracovnou schopnosťou, dosahujú v porovnaní s inými lepšie výsledky, ukázal prieskum Accenture.

Organizácie vytvárajúce inkluzívne pracovné prostredie dosiahli v priemere o 38 % vyššie príjmy, o 30 % vyššie ziskové marže a dvojnásobné čisté príjmy v porovnaní s inými spoločnosťami z rovnakého odvetvia.

Ľudia so zdravotným znevýhodnením podporujú rozmanitosť pracovnej sily a firemnej kultúry. Na Slovensku sú desaťtisíce ľudí, ktorí aktuálne nepracujú, úrady práce evidujú viac ako 9 000 uchádzačov o zamestnanie, ktorí sú zároveň aj zdravotne znevýhodnení. Z ich pohľadu je dôležité vedieť, ktoré spoločnosti naozaj podporujú ich potreby, ciele a sny.





Sme hrdí, že výrazne prekračujeme zákonný rámec stanovujúci povinnosť zamestnávať aspoň 3,2 % ľudí so zmenenou pracovnou schopnosťou. V roku 2020 u nás takto pracovalo 6,9 % z celkového počtu kolegyň a kolegov.

Kolegovia so zmenenou pracovnou schopnosťou

Uvedomujeme si, že pre ľudí so zmenenou pracovnou schopnosťou nie sú vhodné všetky pracovné pozície. Práve preto naše kolegyne a kolegov so zmenenou pracovnou schopnosťou alebo s prechodnými zdravotnými ťažkosťami (napr. so zlomeninou) podporujeme:

- **Prechodným pridelením na iné pracovné miesto**
- **Zmenou týždenných zmluvných hodín**
- **Umožnením častejších prestávok**
- **Flexibilitou pri plánovaní harmonogramu alebo zmien harmonogramu kvôli rehabilitáciám**

To však nestačí – chceme, aby zloženie našej pracovnej sily odrážalo rozmanitosť komunit, v ktorých pôsobíme. Preto podnikneme kroky, ktorými pritiahneme viac kolegyň a kolegov so zmenenou pracovnou schopnosťou, a popritom budeme naďalej posilňovať inkluzívne prostredie. Ľudia so zmenenou pracovnou schopnosťou potrebujú viac než prístupné priestory a technológie, potrebujú aj príležitosti na kariérny rast a kultúru inklúzie na pracovisku.



“Pred nástupom do Tesca som mal obavy, ako ma ľudia prijímú. Môj strach však rýchlo pominul. Kolegovia ma príjemne prekvapili a prijali ma medzi seba bez akýchkoľvek predsudkov. Môj manažér mi vyšiel v ústrety, pracujem na dva skrátené úväzky, kde striedam prácu v sede a v stoji, čo vyhovuje môjmu zdravotnému stavu. Som hrdý na to, že pracujem v spoločnosti, v ktorej cítim, že môžem byť sám sebou.

Jakub Trojan
hypermarket Partizánske



„Volám sa Katka a v Tesco pracujem od roku 1988. Nastúpila som ešte do OD Prior v Banskej Bystrici. Pracujem na pozícii asistent predaja pekárne. Práca ma veľmi baví, mam rada svoj kolektív a našich zákazníkov. Som šťastná, že som toľko rokov súčasťou Tesca.“

Katarína Maceková
hypermarket Banská Bystrica

„Napriek svojej zmenenej pracovnej schopnosti zvláda Katka prácu v pekárni vynikajúco. Kolegovia jej ochotne pomáhajú pri práci. Zo strany manažérskeho tímu sa snažíme Katku podporovať najviac, ako vieme.“

Petra Krchňavá
manažérka hypermarketu Banská Bystrica

Predstavujeme nové pravidlá a benefity, ktoré ešte viac podporia kolegov so zmenenou pracovnou schopnosťou:

V júli 2021 predstavíme **Pravidlá pre postupný návrat do práce**. Návrat do práce po dlhej prestávke spôsobenej chorobou môže byť zložitý tak z fyzického, ako aj z psychického hľadiska – v určitých prípadoch môže strata sebavedomia dokonca spomaliť zotavovanie po medicínskej liečbe. Náš nový benefit umožní kolegyňam a kolegom z obchodov, centrálnej kancelárie a distribučných centier, aby si prvý mesiac po návrate do práce skrátili pracovný čas o polovicu, pričom Tesco im dorovná plat na úroveň 100 %.

Neskôr v tomto roku plánujeme predstaviť **Pravidlá pre prispôbenie pracovných podmienok** – usmernenie pre líniové manažérky a manažérov, ako podporovať ľudí so zmenenou pracovnou schopnosťou a pomôcť im zvládať praktické dopady ich zdravotného znevýhodnenia. O pokroku v tejto oblasti budeme informovať v našej budúcoročnej správe.



Sme presvedčení, že keď budeme podporovať rôznorodosť, ktorá odráža rozmanitosť našich zákazníkov, budeme silnejší. Preto je dôležité, aby sme sa zameriavali na rozvoj schopností kolegov a nie ich hendikepy. Našou zodpovednosťou je tvrdo pracovať na odstránení akejkoľvek fyzickej alebo kultúrnej bariéry, ktorá obmedzuje schopnosť každej kolegyne a kolegu rozvíjať svoj potenciál. Môžeme byť hrdí na prácu, ktorú sme v priebehu rokov urobili, aby bol náš biznis prístupnejší. Zároveň by sme všetci mali naďalej rozmyšľať nad tým, čo viac môžeme urobiť v tomto smere.

Hugh Garavelli
riaditeľ správy majetku a investícií pre strednú Európu a sponzor Programu na podporu osôb so zdravotným znevýhodnením

Kontinuálna podpora inkluzívnej kultúry.

Napriek tomu, že už dnes môžeme oslavovať mnohé úspechy, naďalej pracujeme na posilňovaní inklúzie v našej spoločnosti. Uvedomujeme si, že stále je pred nami dosť práce na budovaní skutočne inkluzívneho prostredia, kde sa bude každý cítiť vítaný a mať pocit, že k nám patrí. Naša stratégia inklúzie a diverzity na nasledujúci rok pozostáva z troch pilierov, ktoré podporujú nižšie uvedené aktivity:



Zvyšovanie povedomia o inklúzii a diverzite

- Budeme pokračovať vo zvyšovaní povedomia pripomínaním si významných medzinárodných dní súvisiacich s inklúziou a diverzitou (napr. Medzinárodný deň osôb so zdravotným znevýhodnením, Medzinárodný deň žien, Deň matiek a ďalšie)
- Budeme prihliadať na rozmanité potreby našich kolegyň a kolegov, čo nám pomôže naplňať rozličné požiadavky našich zákazníčok a zákazníkov
- Budeme ďalej rozvíjať naše porozumenie rozmanitosti v čo najširšom kontexte
- Budeme pokračovať v uverejňovaní údajov o diverzite a inklúzii, našich plánov i pokroku na ročnej báze

Naše manažérky a manažéri idú v inklúzii príkladom a vítajú rozmanitosť

- Pre naše riaditeľky a riaditeľov sú pripravené školenia o diverzite a inklúzii a aj tento rok ich absolvuje každý v našej spoločnosti
- Pre naše líniové manažérky a manažérov centrálnej kancelárie sme spustili nové školenie inkluzívny manažér/ka, ktoré prebehne koncom roka

- Pracujeme na ďalších školeniach pre líniové manažérky a manažérov zameraných na podporu duševného zdravia
- Predstavujeme aktualizované Pravidlá pre prispôsobenie pracovných podmienok, aby naše líniové manažérky a manažéri dokázali poskytovať lepšiu podporu kolegom so zmenenou pracovnou schopnosťou
- Budeme sa naďalej zameriavať na podporu a rozvoj jednotlivcov so zmenenou pracovnou schopnosťou.

Inklúzia je súčasťou pracovného života kolegyň a kolegov

- Aktualizujeme materiály zamerané na nábor prichádzajúcich kolegyň a kolegov tak, aby sa v nich používal inkluzívny jazyk
- Do procesov náboru a zaškolenia kolegyň a kolegov začleníme nové podporné prístupy inklúzie a diverzity
- Do procesu manažmentu talentov a výkonnosti začleníme inkluzívny pohľad, aby sme eliminovali predsudky a zaujatosť
- Zavedieme ďalšie benefity a pravidlá zamerané na rodinu, na podporu kolegyň a kolegov, ktorí sa starajú o zverenú osobu



➤ Ak sa chcete dozvedieť viac o Tesco a o tom, ako pracujeme, navštívte našu korporátnu stránku <https://corporate.tesco.sk/>

➤ Ak sa chcete dozvedieť viac o našich kariérnych príležitostiach, navštívte stránku <https://kariera.tesco.sk/>

Metodika výpočtu rodového rozdielu v odmeňovaní.

Tesco je zamestnávateľ s rovnosťou v odmeňovaní na každej pracovnej pozícii.

$$\text{Rozdiel v odmeňovaní žien a mužov (GPG)} = \frac{\text{Priemerná hrubá hodinová mzda zamestnancov (mužov)} - \text{Priemerná hrubá hodinová mzda zamestnankýň (žien)}}{\text{Priemerná hrubá hodinová mzda zamestnancov (mužov)}}$$

Rozdiely v odmeňovaní žien a mužov počítame podľa štatistickej definície rodového rozdielu v odmeňovaní, ktorá je dostupná na webovej stránke Eurostatu:

Rozdiel v odmeňovaní mužov a žien je vyjadrený ako percento a priemerné zárobky sa počítajú podľa aritmetického priemeru.

Znamená to, že rozdiel v odmeňovaní žien a mužov sa počíta podľa zárobku všetkých žien a mužov v našej spoločnosti a vyjadruje sa ako konečné percento. Výpočet neporovnáva plat jednotlivcov na rovnakej pracovnej pozícii. Ako sme už spomínali, Tesco je zamestnávateľom garantujúcim na rovnakých pozíciách rovnaký plat – t. j. ženy aj muži dostávajú rovnaký plat. V centrálnej kancelárii patrí plat žien a mužov na rovnakej pozícii do rovnakého platového pásma.



Slovník pojmov: inklúzia a diverzita.

Slová majú moc začleňovať aj vyčleňovať. V Tesco volíme slová opatrne a rozvážne, aby nám pomohli vytvoriť inkluzívne prostredie. Považujeme za veľmi dôležité vzájomne sa učiť a aktualizovať používanú terminológiu. V priebehu času sa mení spôsob, akým opisujeme sami seba a naše skúsenosti. Nasledujúce pojmy nájdete v našej správe a používame ich aj v definíciách v kontexte diverzity a inklúzie v Tesco.

Kultúra: Vzorec správania, ktorý si vedome a podvedome osvojila skupina ľudí. Tieto vzorce sa dajú pozorovať v jazyku, postupoch, zvykoch, oslavách sviatkov, jedle, náboženstve či oblečení.

Zmenená pracovná schopnosť (zdravotné znevýhodnenie): Duševné alebo telesné obmedzenie, ktoré zásadným spôsobom ovplyvňuje schopnosť jednotlivca vykonávať každodenné činnosti. Obmedzenie môže byť kognitívne, vývojové, intelektové, duševné, telesné, senzorické alebo môže predstavovať kombináciu viacerých z vyššie uvedených foriem postihnutia.

Diverzita: Široká škála rozmanitých pozadí jednotlivcov s pestrými charakteristikami, ako sú pohlavie, jazyk, zvyky a kultúra, sociálne roly, sexuálna orientácia, vzdelanie, zručnosti, príjem a mnohými ďalšími.

Rovnosť: Stav, keď má každý jedinec rovnaké postavenie v určitých ohľadoch vrátane ľudských práv, slobody prejavu, práva vlastníť majetok a rovnakého prístupu k tovarom a službám.

Spravodlivosť: Ponuka rôznych úrovní podpory pre jednotlivcov alebo komunity so zohľadnením ich potrieb s cieľom dosiahnuť spravodlivejší a férovejší výsledok.

Rod: Široká škála charakteristík týkajúcich sa mužskosti a ženskosti. Mnoho kultúr používa rozdelenie na dva rody (ženský alebo mužský), v súčasnosti sa však s rodom pracuje skôr ako so spektrom zahŕňajúcim škálu iných identít.

Inklúzia: Úsilie alebo prístupy, v rámci ktorých sú rôzne skupiny alebo jednotlivci s rôznym pozadím kultúrne a sociálne akceptovaní, vítaní a zaobchádzajú sa s nimi spravodlivo a rovnocenne.

Poznámka: Používané pojmy ako zákazník, predavač, kolega sú v texte používané na označenie profesijnej alebo sociálnej skupiny a zahŕňajú mužov aj ženy.





TESCO STORES SR, a.s.

Cesta na Senec 2
821 04 Bratislava

corporate.tesco.sk

TESCO