

„Coca-Cola HBC“ politikos nuostatos dėl ŽIV/AIDS

Bendros nuostatos

„Coca-Cola HBC“ visapusiškai rūpinasi savo darbuotojų gerove. Mes pripažįstame, kad kai kuriose šalyse, kuriose vykdomė veiklą, mūsų darbuotojai gali susidurti su didele rizika užsikrėsti ŽIV/AIDS.

Mes taip pat pripažįstame, kad šiose šalyse ŽIV/AIDS sparčiai plinta iš dalies dėl to, kad neveikia socialinės paramos ar medicinos pagalbos sistema.

„Coca-Cola HBC“ Politikos nuostatos numato du būdus šioms problemoms spręsti:

- Sumažinti darbuotojų ir jų šeimų infekavimo riziką, vykdant švietimo programas, kuriose būtų aiškinama, kaip plinta ŽIV/AIDS ir kaip išvengti užkrato.
- Užtikrinti, kad glaudžiai bendradarbiaudama su šalių, kuriose gyvena didelis užsikrėtusiųjų skaičius, vietos valdžios institucijomis ir pagalbos organizacijomis „The Coca-Cola Company“, Coca-Cola HBC padėtų aprūpinti infekuotus darbuotojus ir jų šeimas antiretrovirusiniais vaistais, nes gydymas šiose šalyse sunkiai prieinamas.

Šios Politikos nuostatos parengtos remiantis Bendrąją Jungtinių Tautų ŽIV/AIDS programa, Tarptautinės darbo organizacijos ŽIV/AIDS praktikos kodeksu ir „The Coca-Cola Company“ bendrovės įmonių Afrikoje gairėmis.

Tikslas

- Šviesti personalą ŽIV/AIDS klausimais, teikti konfidencialias konsultacijas ir patarimus siekiant, kad su infekuotais darbuotojais būtų elgiamasi pagarbiai ir oriai.
- Konsultuoti tokiais klausimais kaip testavimas, tikrinimas, konfidencialumas ir nediskriminavimas įdarbinant.

Procedūros

Konfidencialumas

Bet kurio asmens padėtis ŽIV atžvilgiu bus labai konfidenciali. Medicininiai įrašai apie ŽIV užsikrėtusių darbuotojų sveikatos būklę bus vertinami kaip konfidenciali informacija. Tik Bendrovės medicinos personalas gali turėti tokią informaciją, ir atskleisti ją galima tik jei to reikalauja esami teisės aktai ir tik gavus suinteresuoto darbuotojo sutikimą.

Savanoriškas informacijos atskleidimas

Darbuotojas, kuris infekuotas ŽIV virusu arba serga AIDS, nėra įpareigotas informuoti apie tai Bendrovę. Jei darbuotojas atskleidžia savo vadovui ar Personalo

skyriaus atstovui informaciją apie savo sveikatos būklę, susijusią su ŽIV/AIDS. Vadovas palaiko ir išklauso darbuotoją, taip pat užsirašo pagrindines problemas; jei Personalo skyriaus atstovas su šia padėtimi nesusipažinęs, vadovas, tik gavęs darbuotojo sutikimą, kreipiasi į Personalo skyriaus atstovą dėl nurodymų ir išteklių, reikalingų, kad būtų patenkinti darbuotojo poreikiai. Siekiant suderinti darbuotojų poreikius su įmonės poreikiais, kiekvienas atvejis nagrinėjamas individualiai.

Medicininiai testai

Bendrovė nereikalauja, kad besikreipiantys dėl darbo asmenys ar „Coca-Cola HBC“ darbuotojai atskleistų su ŽIV/AIDS susijusią asmeninę informaciją, jei to nereikalauja atitinkami įstatymai.

Savo padėtį ŽIV/AIDS atžvilgiu nustatyti pageidaujantys darbuotojai gali savanoriškai atlikti testą prieš tai davę raštišką sutikimą ir dalyvaudami konsultacijose iki testo ir po jo.

Konsultacijos

Jei konsultuotis nėra galimybių, bendrovė suteiks papildomos informacijos ir parengs švietimo programas visiems darbuotojams. Esant galimybei ir prireikus, ši paslauga ir programos bus taikomos ir darbuotojų šeimos nariams.

Mes taip pat kreipsimės pagalbos į įsteigtas bendruomenines paramos ir konsultacijų grupes. Personalo skyriaus išteklių vadybininkas arba Personalo skyriaus atstovas gali būti konfidencialiai prašomas pateikti reikalingą informaciją.

Tinkamų sąlygų sudarymas ir darbo saugumas

„Coca-Cola HBC“ imsis priemonių siekdama išplėsti tinkamų sąlygų sudarymo sąvoką, kad ji apimtų ir ŽIV/AIDS ligomis sergančius darbuotojus. Šios priemonės gali apimti darbo laiko pakeitimą, specialią įrangą, poilsio pertraukų galimybes, lankymosi pas gydytoją galimybes, lanksčią laikino nedarbingumo tvarką, dalinį užimtumą ir susitarimus dėl grįžimo į darbą.

ŽIV infekuoti darbuotojai gali tęsti darbą, jie bus vertinami taip pat, kaip bet kuris kitas darbuotojas apmokymų, karjeros, perkėlimo, draudiminės atsakomybės ir kitų socialinių klausimų atžvilgiu. Galiojančios bendrovės Politikos ir procedūrų nuostatos, susijusios su laikino nedarbingumo atostogomis ir sveikatos sutrikimu/neįgalumu, bus taikomos kaip tai nustatyta chroninių ligų atvejais.

Bendrovė neatleis jokio darbuotojo vien dėl jo padėties ŽIV/AIDS atžvilgiu.

Jei su AIDS susijusia liga sergantis darbuotojas negali toliau dirbti ir jei alternatyvūs susitarimai dėl darbo, įskaitant prailgintas laikino nedarbingumo atostogas, jau yra išnaudoti, darbo santykiai gali būti nutraukti laikantis nediskriminavimo principo, darbo įstatymų ir Bendrovės Politikos ir procedūrų.

Rizikos mažinimas ir valdymas

„Coca-Cola HBC“ sieks užtikrinti saugią ir sveiką darbo aplinką, įskaitant atsargumo priemonių taikymą, aprūpinimą apsaugine įranga, pirmosios pagalbos teikimą ir priežiūrą.

Skundai darbovietės administracijai dėl diskriminavimo ir drausminės procedūros

Jei darbuotojas įžvelgia diskriminavimą dėl savo padėties ŽIV/AIDS atžvilgiu, jis turi teisę pasinaudoti bendrovės vidaus procedūromis dėl skundų darbovietės administracijai pateikimo.

„Coca-Cola HBC“ imsis būtinų korekcinųjų ir drausminiųjų veiksmų prieš darbuotojus, kurie tiesiogiai ar netiesiogiai priekabiauja prie ŽIV/AIDS infekuotų ar sergančių darbuotojų ar juos diskriminuoja.

Keitimasis informacija

Kad galėtų veiksmingai tenkinti savo darbuotojų sveikatos apsaugos poreikius ir ateityje gebėtų sklandžiau planuoti savo darbo jėgos išteklius, Bendrovė gali imtis priemonių realiai įvertinti ŽIV padėtį. Toks vertinimas bus vykdomas savanoriško dalyvavimo pagrindu, ir informacija bus laikoma paslapyje.

Bendrovė užtikrina, kad tokia informacija neatskleis atskirų asmenų tapatybės.

Politikos nuostatų peržiūra

Šios politikos nuostatos bus peržiūrimos ir atnaujinamos atsiradus tokiai būtinybei arba kai su ja susiję pokyčiai reikalaus peržiūrėti politiką.

Veikiantysis direktorius

Dimitris Lois