

HIV/AIDSi poliitika

Ülevaade

Coca-Cola Hellenic on täielikult pühendunud oma töötajate heaolule. Ettevõtte on teadlik, et mõnedes riikides, kus tegutsetakse, võivad töötajad olla seotud kõrge HIVi/AIDSi nakatumisega.

Coca-Cola Hellenic on teadlik, et nende töötajad võivad olla seotud HIVi/AIDSi haigestumise riski ette ning HIV/AIDSi kõrge nakatumise protsent mõnedes riikides tuleneb pakutavate sotsiaalsete- ja meditsiiniliste toetusüsteemide puudumisest.

Käesolev poliitika on loodud nende probleemide käsitlemiseks kahel viisil:

- Vähendamaks töötajate ja nende perekondade nakatumise ohtu läbi haridusprogrammide, mis suurendavad teadlikkust HIVi/AIDSi leviku ja nakatumise vältimise osas.
- Selle tagamiseks võime me tihedas koostöös kohalike valitsuste, vastavate abiorganisatsioonide ja Coca-Cola Company-ga teha oma panuse mõjutatud personalile ja nende perekondadele retroviiruse vastaste ravimite võimaldamisega riikides, kus esineb kõrge HIVi/AIDSi nakatumise risk ja kus puudub võimalus raviks.

Käesolev poliitika on formuleeritud seoses ÜRO HIVi/AIDSi programmiga, ILO HIVi/AIDSi puudutavate tegevusjuhistega ning Coca-Cola Company Aafrikat puudutavate korporatiivsete juhistega.

Eesmärk

- Suurendada HIV/AIDSi teadlikkust läbi personali koolitamise ning pakkudes konfidentsiaalset nõustamist, tagamaks mõjutatud isikute kohtlemist austuse ja väärkusega.
- Pakkumaks juhiseid sellistes küsimustes nagu testimine, sõeluuringud, konfidentsiaalsus ning diskrimineerimise vältimine töökohal.

Konfidentsiaalsus

Iga indiviidi HIV-i staatust peetakse rangelt konfidentsiaalsena. Meditsiinilised andmed, mis on seotud HIV`iga, võetakse kui konfidentsiaalset informatsiooni.

Ligipääs sellisele informatsioonile on rangelt limiteeritud meditsiinilise personali poolt ja sellele informatsioonile on ligipääs lubatud vaid seadusest tulenevatel asjaoludel ning asjaomaste isikute nõusolekul.

Vabatahtlik avaldamine

HIV-viirusega nakatunud või AIDSi põdev töötaja ei ole kohustatud ettevõtet sellest teavitama. Kui töötaja avaldab oma juhile või personaliosakonna esindajale oma füüsilist seisundit puudutava info, nagu näiteks HIV/AIDSi puudutavat informatsiooni, peab juht olema toetava suhtumisega ning töötaja ära kuulama, märkides ära põhimured. Kui personaliosakonna esindaja ei ole olukorrast teadlik võtab juht töötaja nõusolekul edasiste juhiste saamiseks ühendust võtta personaliosakonna esindajaga, et tegelda töötaja vajadustega.

Kõiki juhtumeid käsitletakse eraldi, tagamaks tasakaalu töötaja vajaduste ja ettevõtte vajaduste vahel.

Meditiiniline testimine

Ettevõtte ei nõua uutelt tööle kandideerijatel või Coca-Cola Hellenicu töötajatelt HIVi/AIDSi puudutava isikliku teabe avaldamist, välja arvatud, kui see on nõutav vastava seadusandlusega.

Töötajad, kes soovivad oma HIVi/AIDSi staatust kindlaks määrata võivad korraldada vabatahtliku testimise, milleks on vajalik nõusoleku dokumentide täitmine ja testi eelse ja testi järgse nõustamise läbimine.

Nõustamine

Kui nõustamist ei ole võimalik organiseerida, teeb ettevõtte kõigile töötajatele kättesaadavaks lisainformatsiooni ja haridusprogrammid. Võimaluse ja vajalikkuse korral laienevad need teenused ja programmid kaastöötajate pereliikmetele.

Samuti otsime me abi kogukonnas juba loodud toetus- ja nõuandegruppidele. Teavet selliste ressursside kohta on võimalik küsida konfidentsiaalselt personalijuhilt või personaliosakonna esindajalt.

Mõistlik kohandamine ja töö turvalisus

Coca-Cola Hellenic võtab kasutusele meetmed, millega suurendada HIVi/AIDSiga seotud haigustega töötajate mõistlikku kohandamist. See võib hõlmata tööaegade ümberkorraldamist, erivarustust, puhkepauside võimaldamist, vaba aega arsti juures käimiseks, paindlikku haiguspuhkust, osalist tööaega ja tööle naasmisega seotud korraldusi.

HIV-positiivsed töötajad võivad jätkata tööd ning neid koheldakse koolituste, edutamise, ülemineku, distsipliini ja sotsiaalsete tagatiste osas nagu kui kõiki teisi töötajaid. Ettevõtte haiguspuhkusi ja vaegusi/puudeid puudutavad poliitikad ja protseduurid rakenduvad vastavalt kroonilisi haigusi puudutavatele sätetele.

Ettevõtte ei vallanda töötajat pelgalt tema HIVi/AIDSi seisundi tõttu.

Kui AIDSiga seotud konditsiooniga töötaja on töö jätkamiseks liiga haige ning alternatiivseid töökorraldusi, sealhulgas haiguspuhkust ei ole enam võimalik kasutada võib töösuhte lõpetada diskrimineerimisvastaste ja tööseaduste ning ettevõtte poliitikate ja protseduuride kohaselt.

Riski vähendamine ja juhtimine

Coca-Cola Hellenic püüab tagada turvalise ja tervisliku töökeskkonna, sealhulgas kohaldatakse ettevaatusabinõusid ning võimaldatakse esmaabi ja hooldatakse kaitsevarustust.

Mittediskrimineerivad kaebused ja distsiplinaarprotseduurid

Kui töötaja tunneb, et temasse on tema HIVi/AIDSi seisundi tõttu suhtutud diskrimineerivalt, on tal õigus kasutada ettevõtte kaebuste esitamise protseduure. Coca-Cola Hellenic võtab HIVi/AIDSiga otseselt või kaudselt seotud töötajate ahistamise või diskrimineerimisega seotud töötajate suhtes kasutusele vajalikud korrektiivmeetmed ning distsiplinaartegevused.

Infojagamine

Selleks, et tagada, et ettevõtte oleks heal positsioonil vastamaks oma töötajate tervisega seotud vajadustele ning soodustamaks personaliplaneerimist tulevikus võib ettevõtte võtta kasutusele meetmeid, et saada realistlik hinnang ettevõtte HIVi puudutava olukorra kohta. Selline hindamine peab toimuma vabatahtliku osalemise alusel ning vastavat informatsiooni peetakse konfidentsiaalseks.

Ettevõtte tagab, et sellise informatsiooniga seoses ei avaldataks isikute identiteeti.

Poliitika ülevaatamine

Käesolev dokument vaadatakse üle ja ajakohastatakse vastavalt vajadusele või kui sellega seotud arengud selle ülevaatamise tingivad.

Dimitris Lois
Tegevdirektor