

Декларация в отношении ВИЧ/СПИД

Общие положения

Coca-Cola Hellenic в полном объеме принимает обязательства по обеспечению хорошего самочувствия своих работников. Компания признает факт того, что ее работники могут подвергаться риску заражения ВИЧ/СПИД, и что высокий уровень заболеваемости ВИЧ/СПИД в ряде стран усугубляется отсутствием систем социальной поддержки или медицинского обеспечения, занимающихся лечением больных ВИЧ/СПИД.

Настоящая политика была разработана для решения данных вопросов двумя путями:

- Посредством снижения риска заражения работников и членов их семей в ходе реализации образовательных программ, информирующих о способах передачи ВИЧ/СПИД и профилактики инфекции.
- В рамках тесного взаимодействия с местными органами власти, соответствующими благотворительными организациями и The Coca-Cola Company, компания Coca-Cola Hellenic может оказать содействие по выделению антиретровирусных препаратов для инфицированных сотрудников и членов их семей в странах, в которых наблюдается высокий уровень ВИЧ/СПИД, и где лечение не является общедоступным.

Настоящая политика была сформулирована с учетом Объединенной программы по ВИЧ/СПИД Организации объединенных наций, Кодекса практических правил по ВИЧ/СПИД МОТ и Корпоративных рекомендаций The Coca-Cola Company.

Цель

- Информирование по вопросу ВИЧ/СПИД в рамках просветительской работы с персоналом, консультирование в условиях конфиденциальности и предоставление рекомендаций по уважительному и достойному обращению к инфицированным работникам.
- Предоставление рекомендаций по таким вопросам как сдача анализов, прохождение предварительных проверок, соблюдение конфиденциальности и отсутствие дискриминации при приеме на работу.

Конфиденциальность

Информация о статусе ВИЧ любого лица содержится в условиях строгой конфиденциальности. Медицинские книги сотрудников, инфицированных ВИЧ, считаются конфиденциальной информацией.

Доступ к информации в Компании имеет только медицинский персонал, при этом информация разглашается только в случаях, установленных законом и с согласия конкретного работника.

Добровольное раскрытие информации

Работник, инфицированный ВИЧ или больной СПИД, не обязан информировать об этом Компанию. Если работник сообщает своему руководителю или сотруднику отдела по работе с персоналом информацию о своем физическом состоянии, т.е. о положительном статусе ВИЧ/СПИД, руководитель должен проявить участие и внимательность к такому сотруднику, отмечая при этом основные проблемные стороны, сообщенные ему сотрудником. Если сотруднику отдела по работе с персоналом ничего не известно о ситуации, руководитель доводит информацию до сведения сотрудника отдела по работе с персоналом с целью получения консультации и средств по оказанию помощи сотруднику только с согласия самого сотрудника. Каждый подобный случай разбирается отдельно с учетом проблем работника и производственной необходимости.

Сдача медицинских анализов

Компания требует от кандидатов на вакантные должности и работников Coca-Cola Hellenic сообщить информацию о своем статусе ВИЧ/СПИД только в случаях, предусмотренных в законодательстве.

Работники, желающие проверить свой статус ВИЧ/СПИД, могут в добровольном порядке договориться о сдаче анализа при условии оформления документов об информированном согласии и прохождения консультирования до и после сдачи анализов.

Консультирование

В отсутствие возможности проведения консультирования Компания предоставляет всем работникам дополнительную информацию и просветительные программы. По мере возможности и в соответствующих случаях данная услуга и программы предоставляются членам семьи сотрудника. Мы стремимся заручиться помощью официально учрежденных групп по содействию и консультированию населения. Информация о данных ресурсах может быть запрошена в конфиденциальном порядке у руководителя или сотрудника отдела по работе с персоналом.

Предоставление льготного режима в разумных пределах и сохранение рабочего места

Coca-Cola Hellenic принимает меры по предоставлению в разумных пределах льготного режима труда и отдыха работникам, страдающим от заболеваний, сопутствующих ВИЧ/СПИД. Данные меры могут включать в себя перепланирование рабочего времени, специальное оборудование, возможность делать перерывы на отдых, выделение времени для консультации у врачей, оформление больничного листа с гибкой системой учета нерабочего времени, частичная занятость и переформлирование трудовых отношений.

Работники, имеющие положительный статус ВИЧ, могут продолжать работать, и к ним должны относиться как к любому другому сотруднику в части обучения, продвижения по службе, перевода на другую должность, дисциплины и социального обеспечения. Положения по действующим в Компании регламентирующим документам (политикам) и процедурам, регулирующим порядок предоставления отпуска по болезни и ухудшения состояния здоровья/ограничение трудоспособности, применяются таким же образом, как и в случае хронических заболеваний. Компания не должна увольнять работника на основании его статуса ВИЧ/СПИД.

В случае если состояние здоровья работника, страдающего заболеванием, сопутствующим СПИД, не позволяет ему продолжать работать, и в случае если возможные альтернативные варианты трудовых отношений, в том числе увеличенный отпуск по болезни, были исчерпаны, действующие трудовые отношения могут быть прекращены в соответствии с трудовым законодательством, в том числе нормами о запрете дискриминации в сфере труда, а также регламентирующими документами и

процедурами Компании.

Снижение риска и управление им

Coca-Cola Hellenic должна создавать условия для работы согласно требованиям техники безопасности и охраны здоровья, в том числе посредством применения мер предосторожности, предоставления и содержания защитного оборудования и оказания первой помощи.

Регламенты подачи жалобы по факту дискриминации и дисциплинарные меры

В случае если работник почувствует в отношении себя дискриминирующее отношение в связи с его статусом ВИЧ/СПИД, данный работник должен иметь возможность воспользоваться процедурой подачи жалобы внутри Компании.

Coca-Cola Hellenic принимает корректирующие и дисциплинарные меры в отношении работников, уличенных в преследовании или дискриминации в отношении работников, прямо или косвенно страдающих от ВИЧ/СПИД.

Обмен информацией

Для создания соответствующих условий по решению вопросов, связанных с охраной здоровья своих работников и оказанию содействия в планировании будущего работников, Компания вправе предпринять меры по фактической оценке ситуации со статусом ВИЧ в Компании. Такая оценка будет проводиться на добровольной основе, а ее результаты будут держаться в секрете.

Компания следит за тем, чтобы данные результаты не содержали указания на конкретных лиц.

Проверка Политики

Настоящая политика пересматривается и актуализируется по мере необходимости или при возникновении обстоятельств, обуславливающих необходимость ее пересмотра.

Димитрис Лоис
Главный исполнительный директор