

## **Polityka dotycząca HIV/AIDS**

### **Zarys ogólny**

Firma Coca-Cola Hellenic jest całkowicie zaangażowana w zapewnienie dobrego stanu zdrowia swoich pracowników. Uważamy, że nasi pracownicy w niektórych krajach, w których prowadzimy naszą działalność, mogą być narażeni na ryzyko zarażenia się wirusem HIV.

Uważamy również, że wysoki poziom występowania HIV/AIDS w niektórych z tych krajów jest połączony z brakiem systemów wsparcia społecznego lub opieki zdrowotnej zapewniających leczenie osób dotkniętych tą chorobą.

Niniejsza Polityka została opracowana w celu zmierzenia się z tymi problemami na dwa sposoby:

- Obniżenie ryzyka zakażenia wśród pracowników i ich rodzin poprzez programy edukacyjne podnoszące świadomość na temat przenoszenia się wirusa HIV/AIDS oraz zapobiegania zakażeniu.
- Zapewnienie – dzięki ścisłej współpracy między lokalnymi samorządami, stosownymi organizacjami pomocowymi oraz Firmą Coca-Cola – dostępu do zasobów leków antyretrowirusowych na rzecz zakażonych członków personelu i ich rodzin w krajach, gdzie istnieje wysoki poziom występowania HIV/AIDS oraz gdzie metody leczenia nie są jeszcze łatwo dostępne.

Niniejsza Polityka została opracowana w odniesieniu do Wspólnego Programu Narodów Zjednoczonych ds. HIV/AIDS, Kodeksu Postępowania wobec HIV/AIDS Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO) oraz Wytycznych dotyczących Afryki Firmy Coca-Cola.

### **Cel**

- Tworzenie świadomości na temat HIV/AIDS poprzez edukowanie personelu, zapewnianie poufnego poradnictwa i doradztwa w celu zapewnienia, by zakażeni pracownicy byli traktowani z szacunkiem i poszanowaniem ich godności.
- Zapewnienie doradztwa w takich kwestiach jak wykonywanie testów, badania kontrolne, poufność i brak dyskryminacji w ramach zatrudnienia.

### **Zasady przewodnie**

#### **Poufność**

Firma Coca-Cola Hellenic będzie zachowywać ścisłą poufność wszelkich informacji dotyczących pracowników zakażonych wirusem HIV i ich stanu zdrowia. Dokumentacja medyczna pracowników zakażonych wirusem HIV będzie traktowana jako poufna.

Dostęp do tych informacji będzie ściśle ograniczony do personelu medycznego Firmy oraz będą one mogły być ujawnione wyłącznie na podstawie przepisów prawa lub zgody zainteresowanego pracownika.

#### **Dobrowolne ujawnienie informacji**

Pracownik zakażony wirusem HIV lub cierpiący na AIDS nie jest zobowiązany do informowania o tym fakcie Firmy.

Jeśli pracownik ujawni swemu przełożonemu lub przedstawicielowi działu kadr informacje na temat swego stanu zdrowia, takie jak zakażenie HIV/AIDS, przełożony zobowiązuje się do okazania wsparcia i wysłuchania pracownika, zwracając uwagę na jego główne obawy.

Jeśli przedstawiciel działu kadr nie będzie posiadać informacji na temat tej sytuacji, przełożony skontaktuje się z nim w celu uzyskania porady i zasobów umożliwiających zaspokojenie potrzeb takiego pracownika, jednak wyłącznie za jego zgodą.

Każdy przypadek będzie traktowany indywidualnie w celu zrównoważenia potrzeb pracownika z potrzebami firmy.

### **Badania medyczne**

Firma nie będzie wymagać od osób ubiegających się o pracę lub swych obecnych pracowników ujawnienia informacji personalnych dotyczących statusu HIV/AIDS, chyba że wynikać to będzie z obowiązujących w danym kraju przepisów prawa.

Pracownicy, chcący określić swój status HIV/AIDS, mogą poddać się dobrowolnemu badaniu, pod warunkiem wypełnienia formularza świadomej zgody i skorzystania z poradnictwa przed i po badaniu.

### **Poradnictwo**

W przypadku braku możliwości skorzystania z poradnictwa, firma udostępni wszystkim pracownikom dodatkowe informacje i programy edukacyjne. W miarę możliwości i w stosownych przypadkach, tą obsługą i tymi programami zostaną również objęci członkowie rodzin pracowników.

Firma będzie również starać się o zapewnienie wsparcia ze strony istniejących społecznych grup wsparcia i doradztwa. Informacje w tym zakresie można uzyskać w sposób poufny od Kierownictwa Działu Kadr lub przedstawiciela działu kadr.

### **Ustalenia dostosowujące i zapewnienie zatrudnienia**

Firma Coca-Cola Hellenic podejmie wszelkie możliwe kroki w celu poszerzenia zakresu ustaleń dostosowujących do potrzeb pracowników cierpiących na choroby związane z HIV/AIDS.

Zakres tych działań może obejmować ponowne ustalenie czasu pracy, zapewnienie specjalnego wyposażenia, możliwości korzystania z dodatkowych przerw wypoczynkowych, czasu wolnego na wizyty lekarskie, elastycznych zwolnień chorobowych, świadczenie pracy w niepełnym wymiarze godzin i powrót do pracy.

Pracownicy zarażeni wirusem HIV mogą kontynuować świadczenie pracy i będą traktowani na równi z innymi pracownikami w zakresie szkoleń, awansów, przeniesień, dyscypliny i innych świadczeń. Postanowienia istniejących Polityk i Procedur firmy dotyczące urlopów chorobowych i niepełnosprawności będą mieć zastosowanie tak, jak w przypadku chorób przewlekłych.

Firma nie zwolni pracownika wyłącznie z przyczyn związanych z jego/jej statusem HIV/AIDS.

Jeśli stan zdrowia pracownika chorego na AIDS będzie uniemożliwił kontynuowanie świadczenia pracy i w przypadku wyczerpania się alternatywnych możliwości dotyczących zatrudnienia, włączając wydłużony okres chorobowy, stosunek zatrudnienia może zostać rozwiązany zgodnie z przepisami dotyczącymi zakazu dyskryminacji, prawa pracy oraz politykami i procedurami firmy.

### **Ograniczenie i zarządzanie ryzykiem**

Firma Coca-Cola Hellenic podejmie starania w celu zapewnienia bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy, włączając stosowanie zabezpieczeń i dostarczanie oraz utrzymywanie sprzętu zabezpieczającego i pierwszej pomocy.

### **Procedury składania zażaleń i procedury dyscyplinarne dotyczące zakazu dyskryminacji**

Jeśli pracownik uzna, że jest traktowany w sposób dyskryminujący z powodu swojego stanu zdrowia, zwłaszcza HIV/AIDS, będzie mógł skorzystać z wewnętrznych procedur składania zażaleń firmy („Zasady równego traktowania w zakresie zatrudnienia oraz przeciwdziałanie mobbingowi w środowisku pracy”, źródło: Intranet).

Firma Coca-Cola Hellenic podejmie niezbędne działania naprawcze i dyscyplinarne w odniesieniu do pracowników zaangażowanych w działania dyskryminujące lub nękanie pracowników bezpośrednio lub pośrednio dotkniętych HIV/AIDS.

### **Przekazywanie informacji**

Aby umożliwić firmie sprostanie potrzebom zdrowotnym pracowników oraz udzielanie wsparcia w zakresie przyszłego planowania zasobów siły roboczej, firma może podjąć działania mające na celu uzyskanie realistycznej oceny panującej w firmie sytuacji związanej z HIV. Taka ocena zostanie przeprowadzona na zasadzie dobrowolności, a informacje uzyskane w jej wyniku będą traktowane jako poufne.

Firma zapewni, by takie informacje nie zawierały danych na temat tożsamości pracowników.

### **Przegląd Polityki**

Niniejsza Polityka będzie podlegała aktualizacji w miarę potrzeby.

Dimitris Lois  
Dyrektor Generalny

Ostatnia aktualizacja: marzec 2012 r.