

**ПОЛИТИКА
УНИТАРНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ
«КОКА-КОЛА БЕВРИДЖИЗ БЕЛОРУССИЯ»
В ОБЛАСТИ ВИЧ И СПИД**



**Coca-Cola HBC
Belarus**

ПОЛИТИКА УНИТАРНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ «КОКА-КОЛА БЕВРИДЖИЗ БЕЛОРУССИЯ» В ОБЛАСТИ ВИЧ И СПИД

Основные положения

Унитарное предприятие «Кока-Кола Бевриджиз Белоруссия» (далее – Предприятие) заботится о благополучии своих работников. Мы осознаем, что наши работники в некоторых странах, где работает Coca-Cola Hellenic (далее – Компания), могут быть подвержены большому риску приобретения ВИЧ/СПИД.

Мы также осознаем, что вероятность приобретения ВИЧ/СПИД в некоторых из этих стран увеличивается за счет отсутствия социальной и медицинской помощи для лечения людей, пораженных болезнью.

Данная Политика была утверждена с целью:

- снижения риска заражения работников и членов их семей с помощью обучающих программ, которые информируют о том, как передается ВИЧ/СПИД и как можно предупредить инфекцию;
- обеспечения гарантии того, что, работая совместно с органами государственной власти и управления и с The Coca-Cola Company, Предприятие может содействовать обеспечению специальными медикаментами работников нашего Предприятия, пораженных болезнью, и членов их семей, в том числе в странах, где наблюдается высокий уровень заболеваемости ВИЧ/СПИД и где лечение труднодоступно.

Политика Компании была сформулирована на основании совместной программы Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИД, документов Международной организации труда и руководящих принципов The Coca-Cola Company.

Цель

Целью данной Политики является информирование работников о проблеме ВИЧ/СПИД через обучение и предоставление конфиденциальных консультаций и советов работникам, пораженным ВИЧ/СПИД.

Целью данной Политики также является конфиденциальное информирование работников о возможности тестирования, обследования, обеспечения конфиденциальности и предоставления равных возможностей при трудоустройстве.

Конфиденциальность

Информация о ВИЧ статусе каждого работника должна храниться строго конфиденциально. Медицинские отчеты, связанные с ВИЧ статусом работников, также должны рассматриваться как конфиденциальная информация.

Доступ к данной информации должен быть строго ограничен медицинским персоналом Предприятия и может быть разрешен только в соответствии с требованиями законодательства или с согласия самого работника.

Добровольное раскрытие информации

Работник, зараженный ВИЧ или болюющий СПИД, не обязан информировать об этом Предприятие.

Если работник информирует своего руководителя или представителя отдела кадров о состоянии своего здоровья, в частности о своем ВИЧ/СПИД статусе, то руководитель должен проявить поддержку и выслушать работника, записывая основные этапы беседы;

Если представитель отдела кадров не располагает информацией о данной ситуации, то руководитель работника должен связаться с представителем отдела кадров и запросить инструкции и ресурсы для оказания помощи работнику в удовлетворении его потребностей, но только с согласия самого работника. Каждый случай будет рассматриваться отдельно с целью поиска баланса между нуждами работника и нуждами бизнеса.

Медицинское обследование

Предприятие не будет требовать от кандидатов и от работников раскрывать информацию, касающуюся их ВИЧ/СПИД статуса, за исключением случаев, когда это требуется в соответствии с законодательством.

Работник, который хочет определить свой ВИЧ/СПИД статус, может рассчитывать на то, что будет обследован добровольно, при условии заполнения документов о согласии, а также прохождения предварительного и послетестового консультирования.

Консультирование

Там, где консультирование недоступно, Предприятие будет обеспечивать предоставление дополнительной информации и образовательных программ для всех работников. В случаях, когда это возможно и приемлемо, обучающие программы должны охватывать и членов семей работников.

Мы также будем обращаться за содействием к признанным организациям и консультационным группам. Информация данным организациям должна передаваться строго конфиденциально руководителем работника либо представителем отдела кадров.

Выбор сферы деятельности и безопасность на рабочем месте

Предприятие будет принимать меры для разумного выбора сферы деятельности работников, зараженных ВИЧ/СПИД. Эти меры могут включать изменение графика работы, предоставление специального оборудования, организацию перерывов, предоставление перерыва для медицинского осмотра, предоставление возможности отсутствовать на работе на основании листка нетрудоспособности, установление неполного рабочего времени и возврат к полной занятости.

ВИЧ-положительные работники могут продолжать работать и рассчитывать на предоставление равных возможностей в вопросах обучения, поощрения, продвижения по службе, дисциплины и другого социального обеспечения.

Правила действующих на Предприятии Политик и процедур, касающиеся предоставления возможности отсутствовать на работе на основании листка нетрудоспособности и в связи с ухудшением здоровья (потерей трудоспособности), будут применяться и в случаях хронических заболеваний работников.

Предприятие не будет увольнять работника только на основании его/ее ВИЧ/СПИД статуса.

В случае, если состояние здоровья работника Предприятия, зараженного вирусом ВИЧ/СПИД, препятствует выполнению им его работы и если альтернативные варианты, такие, например, как продление возможности отсутствия на работе на основании листка нетрудоспособности или справки о временной нетрудоспособности, были использованы, трудовые взаимоотношения между работником и Предприятием могут быть расторгнуты в соответствии с антидискриминационным и трудовым законодательством, а также в соответствии с Политиками и процедурами Предприятия.

Управление рисками

Предприятие будет работать над обеспечением безопасной и здоровой рабочей обстановки, используя такие меры как, например, периодический ремонт и техническое обслуживание защитного оборудования и средств первой помощи.

Жалобы на дискриминацию и дисциплинарные процедуры

Если работник считает, что он подвергся дискриминации в связи с его/ее ВИЧ/СПИД статусом он может обратиться с жалобой, которая будет рассмотрена в соответствии с процедурами Предприятия.

Предприятие будет предпринимать необходимые корректирующие меры и меры дисциплинарной ответственности в отношении работников, которые будут принимать участие прямо или косвенно в притеснении или дискриминации других работников Предприятия в связи с их ВИЧ/СПИД статусом.

Обмен информацией

В целях определения эффективности действий Предприятия в области охраны здоровья работников и для обеспечения потребностей в трудовых ресурсах, Предприятие будет прилагать усилия для проведения реальной оценки ситуации с ВИЧ/СПИД. Данная оценка будет проводиться на добровольной основе и с соблюдением конфиденциальности.

Предприятие гарантирует, что подобная информация, не будет содержать указания на личность лица, страдающего ВИЧ/СПИД.

Обзор политики

Данная Политика будет пересматриваться периодически или по необходимости в связи с событиями, вызывающими необходимость ее пересмотра.