

Coca-Cola HBC HIV/AIDS-re kialakított irányelvei

Áttekintés

Coca-Cola HBC teljességgel elkötelezi magát dolgozói egészsége, egészséges életmódja mellett. Néhány, a működésünk által érintett országban felismertük, hogy dolgozóink fokozott HIV/AIDS fertőzés veszélyének vannak kitéve.

Bizonyos országokban a magas HIV/AIDS esetek előfordulása és a betegségben szenvedők nem megfelelő kezelése a szociális és egészségügyi ellátó rendszer hiányosságának tudható be.

Ez az irányelv azzal a céllal készült, hogy a fent említett problémákat kétféleképpen orvosolja:

Csökkentse a dolgozók és családtagjaik megfertőződésének veszélyét olyan oktató program segítségével, amely felhívja a dolgozók figyelmét a betegség terjedésére és megelőzésére.

A helyi önkormányzattal és segélyszervezetekkel valamint a Coca Cola Company-val együttműködve kívánjuk biztosítani a megfertőződött dolgozók és családjaik számára az anti-retrovirus jellegű gyógyszereket azokban az országokban, ahol a HIV/AIDS fertőzöttség arány magas valamint a megfelelő gyógykezelés nem elérhető.

Ilyen országnak tekintjük például Nigériát, ahol a HIV/AIDS fertőzés veszélye magas és a megfelelő gyógykezelés nem elérhető.

Az irányelvünk követi egyrészt a ENSZ HIV/AIDS-ről kialakított az ILO HIV/AIDS-re vonatkozó törvényi gyakorlatát, másrészt harmonizál a Coca Cola Afrika vállalati útmutatójával.

Szándék

A HIV/AIDS-re irányuló figyelemfelhívás és a személyzet képzése, valamint bizalmas tanácsadás biztosítása, hogy az a betegségben érintett munkavállalókat a munkakörnyezetük tisztelettel és méltósággal tudja kezelni.

Segítségnyújtás olyan kérdésekben, mint a tesztelés, szűrés, titoktartás valamint a diszkriminációval és esélyegyenlőség biztosítása a munkaviszony idejére.

Iránymutató Alapelvek

Titoktartás

Coca-Cola HBC teljes titoktartást vállal a HIV státusszal, valamint a munkavállaló egészségügyi állapotával kapcsolatos információk kezelésében. Így kívánjuk biztosítani a tanácsadással és juttatásokkal kapcsolatos információk bizalmas kezelését, tisztelve az egyént és annak magánszféráját.

Esélyegyenlőség

A Coca-Cola HBC az önkéntes tesztelés híve, ezért semmilyen formában sem teszi kötelezővé az új vagy már állományban lévő dolgozók HIV/AIDS szűrését vagy tesztelését kivéve, ha egy adott országban az üzleti működéshez a jogi előírások ezt kötelezővé teszik. Ilyen esetekben a vállalat követni fogja a helyi jogszabályokat és az érintett dolgozót tisztelettel, és méltósággal fogja kezelni.

Méltányosság, elfogadás

Coca-Cola HBC elkötelezettje az ésszerű befogadás elvének, Ezért a HIV/AIDS-szel fertőzött dolgozók szabadon folytathatják a munkaterületükön a munkavégzést, ha azok képesek egy elvárható teljesítmény-szint elvégzésére.

Képzési Tudatosság

Coca-Cola HBC vállalja, hogy a betegséggel kapcsolatos oktatás és informálódás kulcsszerepet kapjon a HIV/AIDS kezelésében és megelőzésben. Ezért azokban az országokban, ahol a figyelem felhívó programoknak nincs kiépítettsége, erőfeszítéseket fog tenni, hogy a témához kapcsolódó AIDS prevenciók felvilágosítást, valamint támogató hozzáállását biztosítsa amit a helyi személyzet együttműködésével dolgoz ki és hajt végre.

Eljárások

Titoktartás

Szigorúan bizalmasan kezelendő bármely személy HIV státusza. A HIV fertőzöttséggel kapcsolatos orvosi adatok bizalmas adatnak minősülnek. Az ilyen típusú adatokhoz való hozzáférés a vállalaton belül szigorúan csak az orvosi személyzet számára lehetséges, illetve csak jogi kérelmezésre, de ebben az esetben is csak az érintett dolgozó jóváhagyásával osztható meg.

Önkéntes Közzététel

Az a dolgozó, aki HIV vírussal fertőzött és AIDS-ben szenved nem köteles a vállalatot erről informálni.

Abban az esetben, ha a dolgozó megosztja felettes vezetőjével/menedzserével vagy a HR munkatárssal az egészségügyi állapotára vonatkozó információit, például a HIV/AIDS státuszát:

A felettes/menedzser meg kell, hogy hallgassa az érintett dolgozót, és támogatásáról szükséges őt biztosítani, felhívva a fertőzött figyelmét a felmerülő esetlegesen fontos kérdésekre.

Ha a HR munkatárs számára a HIV/AIDS fertőzött munkavállaló egészségügyi állapota nem ismert, úgy a fertőzött dolgozó felettese/menedzsere fogja felvenni a kapcsolatot a HR munkatárssal, tájékoztatás céljából hogy útmutatást adhasson neki és tolmácsolja az érintett dolgozó esetében felmerülő igényeket, amihez előzetesen a HIV/AIDS fertőzött dolgozó beleegyezését adta.

Minden eset egyedi jelleggel kezelendő, mérlegelve az érintett munkavállaló és a vállalat igényeit.

Orvosi Tesztelés

A Coca-Cola HBC nem kötelezheti új, illetve már állományban lévő dolgozóit hogy megosszák saját HIV/AIDS státuszukra vonatkozó személyes adataikat, kivéve, ha jogszabályban rögzített módon erre törvényi kötelezettség áll fenn.

Azok a dolgozók, akik szeretnék megismerni saját HIV/AIDS státuszukat, lehetőséget kapnak önkéntes szűrésre, amihez szükséges a formális írásos beleegyezésük, valamint abba is beleegyeznek, hogy részt fognak venni elő és utó tanácsadáson.

Tanácsadás

Ahol a tanácsadás nem elérhető, a vállalat vállalja, hogy minden dolgozójának a rendelkezésére bocsát bizonyos kiegészítő információs anyagot és felvilágosító programot. Ahol lehetséges és szükséges ott ezek a programok kiterjeszthetők a családtagokra és ismerősökre is.

A CCHBC maga is keresni fogja a helyi közösségek és tanácsadó csoportok segítségét. A fent említett anyagokat titoktartás kötelezettsége mellett a HR vezetőtől és munkatársaitól lehet kikérni.

Méltányos Befogadás és a Foglalkoztatottság Fenntartásának Biztosítása

A Coca-Cola HBC erőfeszítéseket tesz arra, hogy a méltányosság és elfogadás koncepcióját a HIV/AIDS-ben vagy ahhoz kapcsolódó betegségekben szenvedő dolgozókra is kiterjessze. Ez kiterjedhet a munkaidő átszervezésére, speciális felszerelés biztosítására, különleges pihenők beiktatásának lehetőségére, orvosi kezelésekre való eltávozásokra, rugalmas betegszabadságokra, valamint rész-munkaidős foglalkoztatottságra, és a munkába való visszatérés kérdésének megoldására.

A HIV pozitív státusú dolgozók szabadon folytathatják a munkájukat, és minden más dolgozóval azonos bánásmódban kell őket részesíteni, ami a tréningek, előléptetések, áthelyezések, munkafegyelem vagy más szociális juttatást illeti. A jelenleg működő vállalati szabályok és irányelvek alapján lesz a betegszabadságolás és fogyatékoság/rokkantság szabályozva a betegség krónikussá fordulása esetén.

A vállalat nem bocsátatja el pusztán HIV/AIDS fertőzöttség státuszra hivatkozva dolgozóit.

Amikor egy dolgozó AIDS betegségének előrehaladottsága következtében munkáját már nem tudja folytatni, esetleg már alternatív munkaköri átszervezés sem elegendő, beleértve a meghosszabbított beteg szabadságolás lehetőségét, a munkatörvénykönyv valamint a vállalati irányelvek és a releváns jogszabályok figyelembevételével mellett munkaviszonya megszüntethető.

Kockázat-csökkentés és gazdálkodás

A Coca-Cola HBC a biztonságos és egészséges munka környezetet elkötelezettje ezért dolgozói számára biztosítja a megfelelő óvintézkedések alkalmazását, az első-segély illetve védő felszerelések beszerzését és azok karbantartását.

Diszkrimináció ellenes sérelmek és fegyelmi eljárások

Abban az esetben, amikor egy munkavállaló HIV/AIDS státuszából adódó diszkrimináció gyanúja áll fenn, a munkavállalónak lehetősége nyílik sérelmének a vállalat belső eljárására keretei közötti kivizsgálására.

Coca-Cola HBC meg fogja tenni a megfelelő korrekciós és fegyelmi lépéseket azon dolgozókkal szemben, akikről igazolódik, hogy direkt vagy indirekt módon a HIV/AIDS fertőzöttel szemben a diszkrimináló vagy zaklatás esete megtörtént.

Információ kezelés/megosztás

Annak érdekében, hogy a vállalat megfelelő válasz megoldásokat tudjon adni a felmerülő egészségügyi problémákra, valamint hogy a munkaerő tervezést biztosítani tudja a jövő tekintetében, a HIV állapot valós felmérésére lépéseket tehet. Ilyen felmérés csak önkéntes részvétel alapján történhet és az így megszerzett információk bizalmasan kezelendők.

A vállalat biztosítja, hogy az így megszerzett információkat, a résztvevő személyek személyazonosságát, nem fedi fel.

Az irányelv áttekintése

Az itt megfogalmazott irányelv felülvizsgálata és frissítése akkor és oly módon történik, amikor erre igény felmerül, illetve az fejlesztésre szorul.