

Dichiarazione sulla politica in materia di HIV/AIDS

Introduzione

Coca-Cola Hellenic si impegna su tutti i fronti a tutelare il benessere dei propri dipendenti. La Società riconosce che i propri dipendenti possono essere esposti al rischio di HIV/AIDS ed è consapevole che l'elevata incidenza di HIV/AIDS in alcuni paesi è aggravata dall'assenza di strutture in grado di offrire assistenza sociale e medica ai malati.

La presente politica è stata redatta per far fronte a queste problematiche in due modi:

- ridurre il rischio di contrarre la malattia per i dipendenti e le loro famiglie attraverso programmi di educazione sanitaria in grado di sensibilizzare sulle modalità di trasmissione di HIV/AIDS e di prevenzione della malattia stessa.
- assicurarsi che, lavorando a stretto contatto con i governi locali, le organizzazioni di supporto appropriate e The Coca-Cola Company, Coca-Cola Hellenic possa contribuire alla fornitura di farmaci antiretrovirali per i dipendenti malati e le loro famiglie nei paesi in cui l'incidenza di HIV/AIDS è elevata, ma i trattamenti non sono tempestivamente disponibili.

Questa Politica è stata formulata facendo riferimento ai seguenti documenti: Joint United Nations Programme on HIV/AIDS (Programma Congiunto delle Nazioni Unite per HIV/AIDS), ILO Code of Practice on HIV/AIDS (Codice di Condotta su HIV/AIDS dell'ILO) e The Coca-Cola Company Africa Corporate Guidelines.

Scopo

- Creare consapevolezza sul tema HIV/AIDS educando il personale e offrendo consulenza riservata e consigli al fine di assicurare che i dipendenti affetti dalla malattia siano trattati con rispetto e dignità.
- Offrire una guida su tematiche come il test, lo screening, la riservatezza e la non discriminazione sul luogo di lavoro.

Riservatezza

La condizione di ciascun individuo rispetto all'HIV rimarrà strettamente confidenziale. La documentazione medica dei collaboratori affetti da HIV verrà considerata come informazioni riservate.

L'accesso a tali informazioni è strettamente limitato al personale medico della Società e la divulgazione potrà avvenire unicamente ove richiesto per legge e previo consenso della persona interessata.

Comunicazione volontaria

Un dipendente affetto da HIV o AIDS non è obbligato a informare la Società. Laddove decida di comunicare al proprio Capo o al rappresentante delle funzioni Human Resources informazioni sulla sua condizione fisica, come ad esempio in relazione ad HIV/AIDS, il capo dovrà fornire il proprio sostegno e prestare ascolto al dipendente, rilevandone le principali preoccupazioni. Se il rappresentante della funzione Human Resources non è al corrente della situazione, il Capo si metterà in contatto con il medesimo rappresentante della funzione Human Resources per ricevere indicazioni e risorse utili per far fronte alle necessità del dipendente, ma solo previo consenso della persona interessata. Ogni situazione verrà gestita caso per caso per bilanciare al meglio le esigenze del dipendente con quelle del lavoro.

Test medici

La Società non richiederà né ai nuovi assunti né ai dipendenti di Coca-Cola Hellenic di rendere note informazioni personali in merito a HIV/AIDS, salvo nei casi in cui questo sia previsto per legge.

I dipendenti che desiderano conoscere il proprio stato di salute in merito a HIV/AIDS possono chiedere volontariamente di essere sottoposti al test, compilando la documentazione del consenso informato e ricevendo la necessaria assistenza prima e dopo il test.

Consulenza

Nel caso in cui la consulenza non fosse disponibile, la Società metterà a disposizione di tutti i dipendenti informazioni supplementari e programmi di educazione alla salute. Ove possibile e opportuno, tali servizi verranno estesi ai famigliari dei collaboratori stessi.

Cercheremo inoltre l'assistenza da parte delle strutture sociali esistenti e dei gruppi di consulenza. Le informazioni su come accedere a tali risorse possono essere richieste con garanzia di riservatezza al responsabile o al rappresentante della funzione Human Resources.

Trattamento ragionevole e sicurezza del lavoro

Coca-Cola Hellenic adotterà le misure necessarie al fine di assicurare un trattamento ragionevole ai dipendenti affetti da patologie correlate a HIV/AIDS. Tali misure includono la possibilità di modificare gli orari di lavoro, ricevere attrezzatura particolare, usufruire di intervalli di riposo, ricevere permessi per visite mediche, flessibilità in merito alle assenze per motivi di salute, accordi per lavoro part-time e rientro al lavoro.

I dipendenti positivi al test HIV sono liberi di continuare con il proprio lavoro e riceveranno il medesimo trattamento di tutti gli altri dipendenti per quanto concerne formazione, promozioni, trasferimenti, disciplina e trattamento previdenziale. Le disposizioni contenute nelle Politiche e Procedure aziendali in merito ad assenza per malattia e invalidità/disabilità saranno applicabili con le stesse modalità previste per le malattie croniche.

La Società non risolverà alcun rapporto di collaborazione con i dipendenti unicamente sulla base dello stato di HIV/AIDS.

Se le condizioni di salute di un dipendente che ha contratto l'AIDS diventano incompatibili con l'attività lavorativa e sono stati già utilizzati tutti i programmi alternativi, ivi compresa l'estensione dell'assenza per malattia, sarà possibile procedere con la risoluzione del rapporto di lavoro nel rispetto della non-discriminazione, della legislazione sul lavoro e delle politiche e procedure aziendali.

Riduzione e gestione del rischio

Coca-Cola Hellenic si adopererà per assicurare un ambiente di lavoro sicuro e sano con la messa in atto di precauzioni e la fornitura e la manutenzione dei dispositivi di protezione e di pronto soccorso.

Denunce di discriminazione e procedure disciplinari

Laddove un dipendente si senta discriminato a causa del suo stato di salute relativo a HIV/AIDS, deve fare ricorso alle procedure aziendali interne in materia di discriminazione.

Coca-Cola Hellenic attuerà le misure correttive e disciplinari necessarie nei confronti dei dipendenti colpevoli di molestia o discriminazione ai danni di colleghi con problemi di salute direttamente o indirettamente riconducibili a HIV/AIDS.

Condivisione di informazioni

Al fine di assicurare che la Società sia in condizione di rispondere alle necessità sanitarie dei propri dipendenti e di pianificare in modo efficiente le risorse umane per il futuro, potrebbero essere attivate alcune iniziative per ottenere una valutazione realistica della situazione di HIV della Società. La partecipazione a tale valutazione sarà comunque su base volontaria e le informazioni rimarranno riservate.

La Società garantisce che l'identità dei singoli non verrà resa nota.

Revisione della politica

La presente politica verrà rivista e aggiornata ove e quando necessario o qualora successivi sviluppi in merito alle tematiche trattate richiedano la revisione della politica stessa.

Dimitris Lois
CEO