

Politica su HIV/AIDS

Enunciazione della politica

Introduzione

Coca-Cola Hellenic si impegna su tutti i fronti a tutelare il benessere e la salute dei suoi dipendenti. Sappiamo che, in alcuni dei paesi in cui operiamo, le nostre persone sono esposte al rischio di HIV/AIDS.

Siamo inoltre consapevoli che l'elevata diffusione di HIV/AIDS in alcuni di questi paesi è aggravata dall'assenza di strutture sociali e mediche per curare le persone malate.

Questa politica è stata redatta per affrontare il problema in due modi:

- Ridurre il rischio di contrarre la malattia per i dipendenti e le loro famiglie attraverso programmi di istruzione, creando informazione su come HIV/AIDS si trasmette e su come si può evitare di contrarre la malattia.
- Assicurarci, lavorando a stretto contatto con i governi locali, le organizzazioni di supporto appropriate e la Coca-Cola Company, di poter contribuire alla fornitura di farmaci antiretrovirali per i dipendenti malati e le loro famiglie nei paesi in cui è vasta la diffusione di HIV/AIDS ma la cura non è tempestivamente disponibile.

Finora abbiamo rilevato che in Nigeria l'HIV/AIDS è largamente diffuso, ma non si ha accesso alle cure appropriate.

Questa politica è stata redatta facendo riferimento ai seguenti documenti: Joint United Nations Programme on HIV/AIDS, ILO Code of Practice on HIV/AIDS e The Coca-Cola Company Africa Corporate Guidelines.

Scopo

- Creare consapevolezza sul problema HIV/AIDS istruendo il personale e offrendo consulenza riservata e consigli per far sì che i dipendenti affetti dalla malattia siano trattati con rispetto e dignità.
- Offrire guida su tematiche come il test, lo screening, la riservatezza e la non discriminazione sul lavoro.

Principi guida

Riservatezza

Coca-Cola Hellenic assicura l'assoluta riservatezza di tutte le informazioni sullo stato dell'HIV e sulla condizione dei dipendenti. Sarà pertanto nostra cura fare in modo che la gestione delle informazioni relative a consulenza, cura, trattamento e concessione di benefit rispetti la privacy di ciascuna persona.

Non discriminazione

Coca-Cola Hellenic incoraggia i test volontari e quindi non richiede ai dipendenti nè ai nuovi assunti di sottoporsi a screening o test per l'HIV, tranne nel caso in cui questo sia imposto per legge nei paesi nei quali l'azienda è operativa. In tal caso, l'azienda si atterrà a quanto previsto dalle leggi locali e tratterà i dipendenti affetti dalla malattia con correttezza e rispetto.

Trattamento ragionevole

Coca-Cola HELLENIC crede nel principio del trattamento ragionevole. I dipendenti affetti da HIV/AIDS saranno quindi liberi di conservare la loro posizione, a condizione che il livello di prestazioni fornito sia accettabile.

Istruzione e informazione

Coca-Cola HELLENIC ritiene che l'istruzione e l'informazione siano essenziali per prevenire e curare HIV/AIDS. Nei paesi in cui non sono presenti programmi di informazione, quindi, l'azienda si sforzerà di sviluppare ed erogare, in collaborazione con i rappresentanti del personale, eventi formativi su prevenzione dell'AIDS, cura e sostegno.

Procedure

Riservatezza

La condizione di ciascun individuo rispetto all'HIV rimarrà strettamente riservata. La documentazione medica relativa a dipendenti con HIV sarà considerata riservata. L'accesso alle informazioni è consentito solo al personale medico dell'azienda, mentre la divulgazione può avvenire solo se richiesto per legge e con il consenso della persona interessata.

Comunicazione volontaria

Un dipendente affetto da HIV o AIDS non è obbligato ad informare l'azienda. Se decide di comunicare informazioni sulla sua condizione fisica – ad esempio in relazione ad HIV/AIDS – al suo capo o al rappresentante della funzione

Human Resources, il capo deve comportarsi in modo da fornire sostegno ed ascoltare il dipendente, rilevandone le principali preoccupazioni.

Se il rappresentante della funzione Human Resources non è al corrente della situazione, il capo lo deve contattare per avere indicazioni e risorse utili per far fronte alle necessità del dipendente, ma solo previo consenso della persona interessata. La situazione sarà gestita caso per caso, per bilanciare al meglio le esigenze del dipendente con quelle del lavoro.

Test medici

L'azienda non richiederà ai dipendenti di Coca-Cola HELLENIC nè ai nuovi assunti di rendere note informazioni personali inerenti HIV/AIDS, tranne nel caso in cui questo sia previsto dalla legge.

I dipendenti che desiderano conoscere il loro stato di salute in relazione a HIV/AIDS possono chiedere spontaneamente di essere sottoposti a test, compilando la documentazione per il consenso informato e ottenendo la necessaria consulenza prima e dopo il test.

Consulenza

Nel caso in cui la consulenza non sia disponibile, l'azienda metterà a disposizione di tutti i dipendenti informazioni supplementari e programmi di istruzione. Se possibile e opportuno, tali servizi e programmi saranno estesi anche ai familiari.

Chiederemo inoltre assistenza alla struttura sociale esistente e alle società di consulenza. Le informazioni su come accedere a queste 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 si attiverà per assicurare un trattamento ragionevole ai dipendenti affetti da patologie correlate a HIV/AIDS. Sarà possibile ad esempio modificare gli orari di lavoro, fornire apparecchiature particolari, offrire la possibilità di intervalli di riposo, permessi per visite mediche, assenze per malattia flessibili, accordi per lavoro part-time e rientro al lavoro.

I dipendenti positivi al test HIV sono liberi di continuare a lavorare, e verranno trattati come tutti gli altri per quanto riguarda formazione, promozioni, trasferimenti, disciplina e trattamento previdenziale. Le disposizioni contenute nelle Politiche e Procedure aziendali esistenti in merito ad assenza per malattia e menomazioni/invalidità saranno applicabili con le stesse modalità previste per le malattie croniche.

L'azienda non risolverà alcun rapporto di lavoro con un dipendente solo a causa del suo stato di salute in relazione ad 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, compresa l'assenza per malattia, è possibile che il rapporto di lavoro venga risolto – nel rispetto della non-discriminazione, della legislazione sul lavoro e delle politiche e procedure dell'azienda.

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 con la fornitura e il mantenimento di attrezzature protettive e di pronto soccorso.

Denunce di discriminazione e procedure disciplinari

Quando un dipendente si sente discriminato a causa del suo stato di salute in relazione a HIV/AIDS, deve fare ricorso alle procedure aziendali interne sulla discriminazione.

Coca-Cola Hellenic prenderà le misure correttive e disciplinari necessarie nei confronti dei dipendenti colpevoli di violenze o discriminazioni ai danni di colleghi che hanno problemi di salute direttamente o indirettamente riconducibili a HIV/AIDS.

Condivisione di informazioni

Allo scopo di assicurare che l'azienda sia in condizione di rispondere alle necessità indotte dallo stato di salute dei dipendenti e di pianificare le risorse umane per il futuro in modo efficiente, è possibile che vengano prese iniziative per ottenere una valutazione realistica della situazione HIV in azienda. La partecipazione sarà comunque volontaria, e le informazioni rimarranno riservate.

L'azienda garantisce che l'identità dei singoli non verrà resa nota.

Revisione della politica

Questa politica sarà rivista e aggiornata se e quando sarà necessario, o qualora la revisione sia indotta dagli sviluppi delle tematiche trattate nella politica stessa.

Doros Constantinou
Managing Director

Dated: 20 June 2008