

Додаток 2

Зразки політик у попередженні ВІЛ/СНІДу

У ЦЬОМУ ДОДАТКУ НАВЕДЕНО ПРИКЛАДИ ПОЛІТИК ІЗ ПРОФІЛАКТИКИ ВІЛ/СНІДУ НА ВИРОБНИЦТВІ — У ТОМУ ЧИСЛІ Й ЗРАЗКИ ВІД НИЗКИ ОРГАНІЗАЦІЙ, ЯКІ ФУНКЦІОНУЮТЬ У РІЗНИХ ЧАСТИНАХ СВІТУ. ЦЕ, ЗОКРЕМА:

- Модель комплексної політики щодо запобігання ВІЛ/СНІДу на виробництві від проекту СМАРТ
- Зразок політики роботодавця від Національного Фонду боротьби зі СНІДом (США)
- Виклад політики відділу кадрів — зразок від Бермудського Фонду Алена Вінсента Сміта
- Зразки політик компанії *Afrikaanse Handelsinstituut*, Південна Африка
- Політика з профілактики ВІЛ/СНІДу у виробничому середовищі компанії від приватної КОВ *DaimlerChrysler South Africa*.
- Політика з профілактики ВІЛ/СНІДу від компанії *Heineken*
- Проект стратегії від Азійської бізнес-коаліції супроти ВІЛ/СНІДу

Додаток 2А

Модель комплексної політики з профілактики ВІЛ/СНІДу на виробництві від проекту SMART

Наші основні принципи

Проект SMART піклується про робітників і прагне докласти всіх зусиль для збереження здоров'я людей та продуктивності праці. Цим головним принципом ми й керувалися, розробляючи політику та програми з профілактики ВІЛ/СНІДу для нашої організації.

Проект SMART не допускає дискримінації кваліфікованих осіб із фізичними вадами, коли йдеться про подання заяв, прийом на роботу, підвищення в посаді, звільнення, оплату праці, соціальне забезпечення, навчання або задоволення інших трудових положень, умов та пільг. Ми рішуче налаштовані дотримуватися всіх відповідних законів, нормативів, колективних і торгових договорів.

Більше того, SMART визнає, що працівники, хворі на смертельно небезпечні недуги (зокрема, серцеві хвороби, розсіяний склероз, рак, ВІЛ та ін.), можуть прагнути до участі в активному житті виробництва і здатні брати в ньому участь тією мірою, якою це їм дозволяє їхній стан, у тому числі й повноцінно працювати.

SMART рішуче протидіє дискримінації в цілому та дискримінації працівників із ВІЛ зокрема. Вдаючись до таких заходів, як надання відповідної інформації, організація навчання й доведення даних про ВІЛ/СНІД до відома широкої громади, компанія докладе всіх зусиль, щоб не допустити стигматизації працівників.

SMART не зобов'язує нікого проходити тестування або лікування, пов'язане з ВІЛ, а також не вважає тестування на ВІЛ обов'язковою умовою для прийому на роботу, утримання на роботі або службового підвищення. Утім, ми все ж таки підтримуємо й організуємо доступ до конфіденційного добровільного консультування й тестування (ДКТ) для працівників та їхніх рідних або партнерів. До й після тестування також надаються консультації.

SMART прагне забезпечити всім необхідним працівників, які мають загрозливі для життя хвороби або інвалідність, за умови, що вони відповідають прийнятним стандартам виконання робіт, а також, за медичними показниками, не становлять загрози для себе або оточуючих.

У той час як SMART підтримує працівників зі смертельно небезпечними хворобами або інвалідністю, він не забуває про свою відповідальність за створення безпечного виробничого середовища для всього колективу і замовників/клієнтів. Необхідно вжити всіх можливих заходів і не допустити, щоби стан працівника загрожував здоров'ю та/або безпеці інших співробітників та/або замовників/клієнтів.

Обов'язки керівництва

Керівники, представники профспілки та інші співробітники, які працюють із колективом, повинні:

- Пам'ятати, що будь-які особові дані про працівника, у тому числі медичні, є особистими та конфіденційними, а тому слід вживати заходів щодо захисту інформації, яка стосується особових даних і даних про стан здоров'я.
- Якщо ви вважаєте, що вам або іншому працівникові потрібна інформація про невиліковні хвороби або про якусь конкретну загрозу для життя недугу; якщо ви потребуєте поради щодо вирішення певної ситуації зі працівником, хворим на смертельно небезпечну хворобу, звертайтеся до відділу кадрів.
- Якщо вас непокоїть питання про те, що хвороба вашого товариша по роботі може мати інфекційний характер, зверніться до відділу кадрів.
- У розумних межах забезпечити працівникам із загрозовими для життя хворобами доступ до відповідних послуг, якщо нагальність цього засвідчена, і відповідно до потреб відділу або підрозділу виробництва.
- Подбати, по можливості, про перехід працівників із загрозовими для життя хворобами на іншу службу, якщо вони звернулися до вас із таким проханням, оскільки відчувають надмірні навантаження.
- Чуйно та відповідально ставитися до питань, які непокоять ваших товаришів по роботі, звертати їхню увагу на організовані відділом кадрів освітні заходи. Заяви працівників, які вважають, що тяжка хвороба колеги загрожує їхньому здоров'ю, і прохають у зв'язку з цим переведення їх на іншу службу, повинні розглядатися лише на загальних засадах.
- Не забувати, що для особи зі смертельно небезпечною хворобою подовження на роботі дає можливість матеріально забезпечувати себе й отримувати допомогу, тому має для неї терапевтичне значення і може сприяти процесу ремісії чи одужання, або подовжувати тривалість життя.
- Заохочувати працівників до отримання належної медичної допомоги та консультаційних послуг. За інформацією про такі послуги можна звертатися до відділу кадрів.

Наші програми з профілактики ВІЛ/СНІДу, догляду та підтримки.

З метою інформувати працівників про ВІЛ/СНІД та заохочувати їх до такої поведінки, яка засвідчила зменшення ризику передачі ВІЛ, SMART пропонуватиме програму систематичного навчання в галузі ВІЛ/СНІДу. Працівників офіційно навчатимуть методам профілактики, а куратори, які

належать до персоналу компанії, будуть організовувати для них неформальні освітні зустрічі.

Добровільне консультування й тестування на ВІЛ (ДКТ) доступне для всіх працівників та їхніх рідних у центрах медичних послуг, куди вони можуть звернутися. Працівники отримують такі послуги безкоштовно. Щодо всіх клієнтів зберігатиметься конфіденційність, результати аналізів не будуть передаватися нікому, окрім самого клієнта — за винятком тих випадків, коли він добровільно дасть на те письмову й повністю поінформовану згоду. Разом із консультуванням надається конфіденційне тестування, оскільки саме такий порядок засвідчив свою ефективність у справі зменшення ризику передачі ВІЛ.

Консультаційні послуги й підтримка допомагають працівникам та їхнім рідним вирішувати соціальні, емоційні та інші проблеми, які їх непокоять у зв'язку зі СНІДом, а також вдаватися до змін у поведінці, що зменшують ризик передачі ВІЛ. Працівники та члени їхніх родин можуть звертатися з проханням надати їм конфіденційні послуги з консультування та підтримки до клініки, відділу кадрів або до своїх кураторів.

Презервативи ефективно стримують проникнення ВІЛ та інфекцій, що передаються статевим шляхом (ІПСШ). SMART забезпечує доступ до презервативів за доступною ціною в туалетних кімнатах і клініках, отож працівники та їхні партнери, які мають бажання користуватися презервативами, не матимуть проблем із їх придбанням.

Не дозволяється вживати на роботі заборонені наркотики або ліки, які не були придбані за рецептом. Проконсультуватися з приводу лікування від наркотичної залежності можна в межах нашої організації. Під час лікування від наркотичної залежності медичні служби за рекомендаціями консультантів безкоштовно надають працівникам чисті голки та шприци.

Якщо ІПСШ не лікувати, вони завдають великої шкоди й підвищують ризик передачі ВІЛ. SMART організовує діагностику та лікування ІПСШ у центрах охорони здоров'я з метою зменшити рівень захворюваності на ІПСШ і покращити добробут працівників та їхніх рідних. Лікування надається конфіденційно, а обслуговування відповідає медичним стандартам. Такі послуги надаються працівникові безоплатно. Люди з повторним захворюванням на ІПСШ отримують консультацію щодо ризику, який спричиняють сексуальні стосунки без засобів захисту.

Кожен працівник, який страждає від захворювань, а також її/його чоловік/дружина або партнер можуть отримати лікування ІПСШ, ТБ та опортуністичних інфекцій, разом із лікуванням ВІЛ. Центр медичного обслуговування організує та забезпечить контроль за лікуванням ТБ й опортуністичних інфекцій.

Ми цінуємо наших співробітників — тому SMART також запропонує ВІЛ-інфікованим працівникам та їхнім рідним безкоштовний доступ до високоактивної антиретровірусної терапії (ВААРТ). Разом з лікуванням буде проводитися контроль за дотриманням процедур терапії.

Якщо у вас виникнуть запитання чи занепокоєння стосовно цієї політики, звертайтеся до відділу кадрів або будь-якого члена комітету з

планування заходів, спрямованих на боротьбу з ВІЛ/СНІДом на виробництві.

Додаток 2Б

Політика роботодавця: зразок від Національного фонду боротьби зі СНІДом (США)

Контактна інформація:

Національний Фонд боротьби зі СНІДом

1030 15-а Вулиця NW, 860

Вашингтон, DC 20005

Телефон: 202-408-4848

ФАКС: 202-408-1818

E-mail: Info@aidsfund.org

www.aidsfund.org

[Компанія] не дискримінує незаконно своїх працівників і кандидатів на працевлаштування, які уражені або живуть із ВІЛ (вірус імунодефіциту людини) чи СНІДом (синдром набутого імунодефіциту). [Компанія] визнає, що інфекція ВІЛ, а також СНІД (найбільш серйозна стадія розвитку хвороби, яка виникає внаслідок ВІЛ-інфікування) спричиняють у виробничому середовищі появу значних і непростих питань. Тож у зв'язку з цим, ми встановили низку принципів і правил, щоб застосовувати їх як основу для вирішення складних трудових ситуацій та проблем, пов'язаних із ВІЛ/СНІДом.

1. [Компанія] зобов'язується підтримувати безпечні та здорові умови праці для всіх своїх працівників. Це зобов'язання засноване на тому, що ВІЛ та СНІД не передаються шляхом будь-якого випадкового контакту.

ВІЛ — це вірус крові/вроджений вірус, який передається тільки через безпосередній контакт із кров'ю, спермою, вагінальними виділеннями та грудним молоком. За період більш ніж десяти років науковці зробили чимало нових відкриттів стосовно інфекції ВІЛ та СНІД. Але одна складова цих повідомлень так і не змінилася: хвороба поширюється. Учені визнали цей факт ще у 1982 році. Основні дані про передачу ВІЛ та його профілактику досі непорушні й відповідають дійсному стану речей/дійсності..

2. [Компанія] поводитиметься стосовно ВІЛ-інфекції та СНІДу так само, як і щодо інших хвороб у рамках політики та трудових пільг, включаючи медичне страхування, страхування життя, пільги у зв'язку з непрацездатністю та лікарняні. До співробітників, які уражені або живуть із інфекцією ВІЛ та/або хворі на СНІД, ставитимуться зі співчуттям і розумінням — як і в усіх інших випадках непрацездатності.

3. Як і вимагає закон, [Компанія] забезпечуватиме для працівників та кандидатів на працевлаштування, які мають інвалідність, більш сприятливі умови роботи, якщо ті достатньо кваліфіковані для виконання ключових функцій, належних їхній посаді. Це також стосується й працівників та кандидатів, які живуть із ВІЛ/СНІДом.

Зазвичай, працівники-інваліди зобов'язані звертатися з проханням про надання їм таких умов роботи, що відповідатимуть станові їхнього здоров'я. Політика [Компанії] — реагувати на зміни у здоров'ї своїх працівників, створюючи для них сприятливі умови. Такі працівники можуть працювати й далі, доки здатні, не ризикуючи здоров'ям, виконувати свої обов'язки й відповідати виконавчим вимогам. Інспекторів та менеджерів заохочують звертатися до відділу кадрів за консультацією щодо створення більш сприятливих умов праці для певних категорій працівників.

4. Страхи й занепокоєння співробітників слід долати через освітні програми. Відповідну інформацію та навчальні матеріали може надати відділ кадрів. Окрім того, пропонується контактна інформація структур, які працюють над цими питаннями у межах нашої територіальної громади. Проконсультуйтеся з однією з цих груп, щоб отримати потрібні дані та підтримку. За допомогою в забезпеченні трудового персоналу компанії належною інформацією та поміччю, інструктори й менеджери можуть звернутися до відділу кадрів.

Визнаючи нагальну потребу в чіткому інформуванні всіх службовців про ВІЛ-інфекцію та СНІД, [Компанія] надаватиме доступ до інформаційних та освітніх матеріалів. Службовці, які бажають отримати цю інформацію й матеріали, мають звернутися до відділу кадрів.

5. Очікується, що персонал компанії підтримуватиме службові стосунки з будь-яким своїм колегою, інфікованим ВІЛ або хворим на СНІД. До співробітників, які відмовляються працювати разом із цими людьми, утримуються від надання послуг, принижують або якимось іншим чином піддають дискримінації робітника з інфекцією ВІЛ чи СНІДом, застосовуватимуться ті ж дисциплінарні процедури, що й у випадку інших порушень.

6. Інформація про медичний стан службовця є конфіденційною й потребує відповідного ставлення. У більшості випадків лише менеджери, які беруть безпосередню участь у створенні більш вигідних умов праці чи наданні пільг хворим працівникам, можуть знати про діагноз службовця. Інші особи, які отримують цю інформацію, навіть якщо вона надається безпосередньо такою людиною, повинні поважати конфіденційність медичних даних.

7. [Компанія] проводить політику „відкритих дверей”. Службовцям, які живуть із ВІЛ/СНІДом, а також тим, хто має побоювання з цього приводу, слід звернутися до свого інспектора, адміністратора офісу, директора [Компанії], менеджера з відносин між службовцями й розвитку, а також до головного адміністратора, щоб обговорити свої занепокоєння та отримати потрібну інформацію.

Якщо у Вас виникли питання стосовно цієї політики, її тлумачень чи інформації, на якій вона ґрунтується, звертайтеся, будь ласка, до

названих у пункті 7 осіб.

Додаток: Перелік місцевих організацій з інформування та надання послуг особам із ВІЛ/СНІДом [на вибір].

Додаток 2В

Виклад політики відділу кадрів: зразок від Фонду Алена Вінсента Сміта, Бермуди

Контактна інформація:

Поштова скринька НМ 2726
Гамільтон НМ LX, Бермуди
Телефон: +441-295-6882
Факс: +441-296-1180
E-mail: avsf@ibl.bm
<http://www.avsf.bm/index.html>

НАЗВА ВАШОЇ КОМПАНІЇ в рамках своєї політики та програми пільг реагуватиме на проблему ВІЛ/СНІДу так само, як на інші небезпечні для життя хвороби, де в цьому виникне необхідність. **НАЗВА ВАШОЇ КОМПАНІЇ** не піддає дискримінації інфіковану особу, коли та звертається за отриманням роботи, працевлаштовується, а також у процесі просування по службі, звільнення, компенсацій, навчання та інших умов, положень і привілеїв, пов'язаних із зайнятістю.

НАЗВА ВАШОЇ КОМПАНІЇ визнає, що працівник із ВІЛ/СНІДом чи іншою смертельно небезпечною хворобою може прагнути до подальшого виконання своїх службових обов'язків у тому обсязі, який йому дозволяє стан здоров'я, включаючи роботу.

НАЗВА ВАШОЇ КОМПАНІЇ підтримуватиме та створюватиме більш сприятливі умови для тих працівників, які з медичної точки зору здатні виконувати свою роботу. Медична інформація про службовця є особистою та вважатиметься конфіденційною.

У процесі надання допомоги працівникам зі смертельно небезпечними хворобами та іншими видами непрацездатності, **НАЗВА ВАШОЇ КОМПАНІЇ** визнає своїм обов'язком створити безпечні умови праці для всього персоналу.

НАЗВА ВАШОЇ КОМПАНІЇ чуйно та уважно ставиться до занепокоєнь співробітників і звертає посилену увагу на освітні заходи у виробничому середовищі. Ми докладатимемо зусиль, щоб співробітники компанії могли отримати адекватну інформацію про ВІЛ/СНІД, і постійно розповсюджуватимемо серед них цю інформацію.

Робочі правила, що викладені нижче, — це адаптація правил, розроблених у Фонді Алена Вінсента Сміта (Бермуди). Ці правила зазнали певних змін з метою пристосування їх до потреб середовища **НАЗВА ВАШОЇ КОМПАНІЇ**, однак значення кожного окремого пункту залишилося незмінним.

- Особи зі СНІДом чи інфекцією ВІЛ мають ті ж права, привілеї й можливості, що і люди з іншими серйозними чи небезпечними для життя хворобами.
- Практика організації щодо зайнятості підпорядкована місцевим законам і правилам та/або практиці материнської компанії, якщо така існує; там, де можливо застосувати устав материнської компанії, він має вищу силу.
- Практика організації щодо зайнятості базується на наукових та епідеміологічних доказах того, що люди, які живуть з ВІЛ/СНІДом не створюють ризик передачі вірусу своїм колегам через звичайні контакти на виробництві.
- Керівний управлінський штат чітко заявляє про недискримінаційну практику організації щодо зайнятості, а також забезпечує освітні програми та постачання інформації про СНІД.
- **НАЗВА ВАШОЇ КОМПАНІЇ** доводитиме свою політику й практику до відома службовців у простий, зрозумілий та недвозначний спосіб.
- **НАЗВА ВАШОЇ КОМПАНІЇ** надаватиме своїм службовцям адекватну, точну та сучасну інформацію про шляхи зменшення ризику інфікування в своєму особистому житті.
- **НАЗВА ВАШОЇ КОМПАНІЇ** захищатиме конфіденційність інформації щодо медичного страхування службовця.
- Щоб запобігти зриву виробничого процесу, не допустити відторгнення співробітниками людини-носія ВІЛ чи хворого на СНІД, **НАЗВА ВАШОЇ КОМПАНІЇ** здійснюватиме освітні заходи для всіх службовців на попередження таких інцидентів, а також, якщо буде потреба, після того, як вони виникнуть.
- **НАЗВА ВАШОЇ КОМПАНІЇ** не вимагає проведення тесту на ВІЛ як обов'язкової частини медичного огляду при влаштуванні на роботу або під час роботи.

Якщо Ви маєте запитання чи занепокоєння у зв'язку з цією політикою, просимо звертатися до менеджера з кадрів та адміністративних питань.

Додаток 2Г

Політика компанії *Afrikaanse Handelsintituut*, Південна Африка

Контактна інформація:

АНІ, Галереї Лінвуд, другий поверх,
354 вул. Розмарі,
Лінвуд, 0081,
Поштова скринька 35100,
Менлопарк, 0102
Південна Африка
Телефон: +27 12 348 5440
Факс: +27 12 361 0203
E-mail: pta@ahi.co.za
www.ahi.co.za/eng.html

Нижче наводимо адаптовані приклади розробленої політики. Вони можуть допомогти Вам скласти власну стратегію Вашої організації.

Приклад 1

Проект політики з профілактики ВІЛ для компаній-об'єднань

Зайнятість

- Претенденти на службове місце повинні пройти стандартний медичний огляд при влаштуванні на роботу, який на даний момент не передбачає тест на ВІЛ.
- Трудові відносини зі службовцями, які перейняли ВІЛ, продовжуватимуться до того моменту, доки, з медичного погляду, вони зможуть виконувати свої обов'язки.

Пільги для службовців

- Працівникам із ВІЛ надаватиметься медична допомога, згідно з правилами чинної медичної програми. Об'єднані компанії повинні забезпечити обізнаність службовців із тими обмеженнями в пільгах, які декларуються цими чинними програмами.
- Коли працівник більше не в змозі за станом здоров'я продовжувати роботу, застосовуватимуться правила компанії, які регулюють вихід на пенсію за станом здоров'я.

Конфіденційність

- Службовець, який перейняв ВІЛ, не зобов'язаний повідомляти про це керівництву компанії.

- Якщо працівники з інфекцією ВІЛ повідомлять про це своєму керівництву чи відділу кадрів, вживатимуться всі необхідні заходи для забезпечення конфіденційності та захисту прав службовців щодо розголошення інформації.

Консультації

Хворим працівникам надаватиметься відповідна підтримка й доступ до консультаційних послуг.

Освіта

Службовці матимуть доступ до інформаційних та освітніх програм із ВІЛ та СНІДу.

Перегляд Політики

Ця політика переглядатиметься регулярно для того, щоб урахувати прогресування епідемії, розвиток медичного забезпечення, досвід боротьби з ВІЛ/СНІД у виробничому середовищі та впливу хвороби на програми трудових пільг.

Приклад 2

Заява керівного складу у зв'язку зі СНІДом

Згідно з нашою політикою рівних можливостей щодо зайнятості (далі — РМЗ), компанія розглядає СНІД та ВІЛ-інфекцію як стан непрацездатності. Недискримінаційна політика РМЗ компанії створює для хворих (інвалідів) необхідні та сприятливі умови праці. Окрім того, вважається, що наступні керівні принципи сприятимуть менеджерам у:

- підтриманні такого виробничого середовища, що відповідало б новопосталим у зв'язку з поширенням ВІЛ/СНІДу на виробництві проблемам;
- реагуванні на стурбованість працівників, які можуть звернутися за допомогою до керівного складу;
- визнанні того, що підтримка та піклування — це важливий фактор у збереженні якості життя ВІЛ-інфікованого працівника.

Керівництво повинно чуважно прислухатися до особливих потреб своїх працівників і допомагати їм, надавати особисту підтримку, рекомендувати їм звернутися за консультацією та, за потреби, домовлятися про надання їм на пільговій основі відповідних послуг. Дослідження показують, що підтримка з боку інших осіб може мати для хворого працівника терапевтичний ефект і допомогти подовжити його життя.

СНІД загалом не становить ризику для здоров'я чи безпеки співробітників або клієнтів. Спираючись на поточні наукові й медичні докази, компанія визнає, що СНІД є тією смертельно небезпечною хворобою, яка не передається через випадковий особистий контакт за звичайних умов

роботи. Очікується, що співробітники продовжуватимуть підтримувати робочі стосунки з ВІЛ-інфікованими службовцями.

Менеджерів заохочують звертатися до відділу кадрів за допомогою в наданні службовцям загальної інформації про СНІД та інфекцію ВІЛ. Кожен працівник, занепокоєний вірогідністю зараження ВІЛ, може отримати індивідуальну консультацію.

Стан здоров'я працівника є приватним і конфіденційним питанням. Службовець зі СНІДом або інфекцією ВІЛ не зобов'язаний розголошувати дані про свій стан керівництву чи будь-якому іншому співробітнику компанії. Очікується, що менеджери з надзвичайною пильністю захищатимуть конфіденційність інформації, яка стосується стану здоров'я будь-якого працівника, включаючи й тих, хто має СНІД або інфекцію ВІЛ.

Ми передбачаємо, що людина з ВІЛ/СНІДом працюватиме за тих же вимог до робочих характеристик, що й інші службовці, але, за потреби, їй будуть створені відповідні й більш сприятливі умови праці. У випадку часткової непрацездатності службовця, яка унеможлиблює виконання даної роботи, менеджери створюватимуть для нього — як і для будь-якого іншого працівника, що отримав інвалідність, — більш сприятливі умови, щоб допомогти йому у задоволенні виробничих вимог. Ці більш сприятливі умови можуть включати, зокрема, гнучкий або неповний робочий графік, лікарняний лист, реструктуризацію роботи, призначення на іншу посаду тощо.

Компанія відстежує всі нові дані в галузі лікування СНІДу та ВІЛ-інфекції. У випадку появи будь-якого значного досягнення, ці основні принципи політики будуть відповідно змінені.

Приклад 3

Проект політики з профілактики та протидії ВІЛ/СНІДу та ІПСШ для державних установ

Вступ

Установа:

- визнає серйозність епідемії ВІЛ/СНІДу;
- шукає шляхи мінімізації її наслідків для соціального, економічного стану й розвитку *Установи* та її персоналу;
- зобов'язується забезпечити ресурси та основну підтримку для впровадження програми з ВІЛ/СНІДу та ІПСШ.

Принципи

Установа підтверджує, що

- ця політика розвиватиметься і реалізовуватиметься через консультації з персоналом та його представниками;
- ВІЛ-інфіковані або хворі на СНІД працівники мають рівні з усім іншим штатом права та обов'язки;
- ВІЛ-інфіковані або хворі на СНІД працівники будуть захищені від дискримінації;
- ВІЛ-статус особи не повинен стати причиною відмови у працевлаштуванні;
- від жодного штатного співробітника не вимагатиметься проходження тесту на ВІЛ. Якщо на тестуванні наполягає сам працівник, то для проходження тесту потрібна його/її засвідчена поінформована згода, й окрім того, текст супроводжуватиметься наданням консультації;
- за будь-яких умов буде дотримана конфіденційність ВІЛ-статусу кожного штатного працівника.

Програми з профілактики та протидії ВІЛ/СНІДу та ІПСШ у виробничому середовищі

Координація та реалізація

Установа призначить координатора та робочу групу з програми профілактики та протидії ВІЛ/СНІДу для виконання таких функцій:

- доведення змісту політики до відома працівників;
- реалізації, моніторингу та оцінки програми з ВІЛ/СНІДу, яку впроваджує *Установа*;
- поради керівництву щодо впровадження програми та її просування;
- підтримки зв'язку з місцевими організаціями, які можуть надати допомогу в галузі СНІДу, а також з іншими ресурсами у прилеглий місцевості;
- створення дружнього та недискримінаційного виробничого середовища.

Ставлення до інфікованих службовців

ВІЛ/СНІД сприйматимуть так само, як і інші обставини непрацездатності або інші термінальні стани.

Компоненти Програми

Програма з профілактики та протидії ВІЛ/СНІДу, яку запроваджує *Установа*, забезпечуватиме доступ усього персоналу до:

- інформаційної, освітньої діяльності та комунікації, включаючи засоби масової інформації, роботи з кураторами (спеціалістами-педагогами із числа працівників);
- методів захисту (презервативи для чоловіків);
- послуг з охорони здоров'я для належного лікування ІПСШ;
- лікування опортуністичних інфекційних захворювань, разом із наданням тестових і консультаційних послуг;
- особистого захисного спорядження для персоналу, який має ризик контакту із кров'ю чи з продуктами крові;
- підтримки як інфікованого, так і хворого персоналу.

Планування

Установа проводитиме регулярний аналіз впливу епідемії для того, щоб зрозуміти процес її розвитку та впливу на структуру, діяльність і функції *Установи* у майбутньому.

Пільги

ВІЛ-інфіковані працівники мають ті самі пільги, що й увесь інший персонал.

Бюджет

Установа виділятиме відповідний бюджет для реалізації всіх сторін програми.

Взаємодія з громадянським суспільством

Установа намагатиметься використовувати всі можливості для організації засобів взаємодії з громадянським суспільством, щоб сприяти досягненню завдань і цілей національної програми з профілактики та протидії ВІЛ/СНІДу.

Взаємодія з урядом

Установа братиме участь у роботі міжвідомчого комітету для забезпечення одностайної та погодженої реакції уряду на епідемію.

Додаток 2Д

Політика з профілактики ВІЛ/СНІДу у виробничому середовищі компанії *DaimlerChrysler South Africa (Pty) Ltd.*

Контактна інформація:

Карл-Хайнц Шлайз, DCSA
Телефон: +27 12 677 1946
Email: karl.schlaiss@daimlerchrysler.com

Доктор Андреа Нігг, ГТЗ
Поштова скринька 13732
Преторія 0028
Гетфілд Гарденс, ріг вулиць Аркадії та Хільди, Блок С, 3-й поверх
Південна Африка
Телефон: (012) 3421981
Факс: (012) 3421982
Мобільний: 083 6800160
E-mail: Knigge.GTZ-Suedafrika@za.gtz.de

I. Мета, вступ і загальні принципи

1. Мета

Мета цієї політики щодо ВІЛ/СНІДу у виробничому середовищі — гарантувати створення стабільних і справедливих шляхів ефективної профілактики ВІЛ/СНІДу серед працівників та їхніх сімей, а також виробити комплексний підхід до працівників, які є ВІЛ-позитивними або живуть зі СНІДом.

2. Вступ

Керівництво компанії та спеціальна група фахівців із проблем ВІЛ/СНІДу, організована *DaimlerChrysler South Africa (DCSA)*, визнають серйозність епідемії ВІЛ/СНІДу в Південній Африці та її значний вплив на виробниче середовище. Компанія поділяє думку, що СНІД – це хронічна, небезпечна для життя хвороба, яка має соціальні та економічні наслідки, а також вплив у сфері прав людини. Більш того, *DCSA* шукає шляхи мінімізації цього впливу через упровадження комплексних попереджувальних програм, які сприяють профілактиці ВІЛ/СНІДу на виробництві; а також зобов'язується стати на чолі реалізації таких програм.

3. Загальні принципи

Консультації: Політика з профілактики та протидії ВІЛ/СНІДу у виробничому середовищі компанії *DCSA* розроблялася та реалізовуватиметься за спільними домовленостями і після обговорення її змісту між працівниками *DCSA* усіх щаблів.

- Рівність: Працівники, які живуть із ВІЛ/СНІДом, мають однакові з усім іншим персоналом права й обов'язки; їх захищатимуть від усіх форм несправедливої дискримінації у зв'язку з їхнім ВІЛ-позитивним статусом.
- Конфіденційність: Уся інформація та результати тестів працівника на ВІЛ є конфіденційними. Людина може дати свою згоду на розголошення такої інформації тим особам, яких вона визначить окремо.
- Права та обов'язки: Ця політика відповідає чинним законам Південної Африки щодо ВІЛ/СНІДу [1], а також Кодексу розвитку громад Південної Африки з ВІЛ/СНІДу та зайнятості населення (СКПА) [2].
- Санкції за порушення цієї політики застосовуватимуться відповідно до звичайної дисциплінарної процедури й процедури подання скарг, яка діє в компанії *DCSA*.

II. Основна Інформація про ВІЛ/СНІД:

1. Що таке ВІЛ?

СНІД уразив мільйони жителів Південної Африки. Це хвороба, яку спричиняє ВІЛ — *вірус імунодефіциту людини*. Ця інфекція поступово послаблює здатність людини боротися з іншими хворобами, оскільки вона приєднується до важливих клітин, які контролюють і підтримують імунну систему людини (клітини CD4+) та руйнує їх. Особа, яка перейняла ВІЛ, хоч і становить інфекційну небезпеку для інших, однак може при цьому протягом багатьох років почуватися й виглядати цілком добре — перш ніж розвинеться СНІД.

2. ВІЛ-інфекція спричиняє СНІД.

На думку більшості науковців світу, СНІД викликаний ВІЛ-інфекцією.

У середньому, з моменту захворювання на ВІЛ до розвитку СНІДу (якщо людину не лікувати) повинно пройти від 5 до 7 років. СНІД — це аббревіатура від повної назви хвороби: „*синдрому набутого імунодефіциту*”. Саме цей термін вживають на позначення низки опортуністичних інфекційних і ракових захворювань, які не становили б загрози для життя людини, якщо б ВІЛ-інфекція спершу не зруйнувала імунну систему її організму.

3. Передача епідемії та фактори, що прискорюють її поширення.

Вірогідність передачі ВІЛ-інфекції у виробничому середовищі

надзвичайно низька. Щоб людина захворіла, вірус повинен потрапити до системи кровообігу. Нижче ми наводимо граничну кількість шляхів передачі ВІЛ. Їх перелічено в порядку зменшення важливості:

- Сексуальні зносини без засобів захисту із ВІЛ-інфікованою особою;
- Передача ВІЛ від інфікованої матері до її дитини (під час вагітності, пологів, годування груддю);
- Внутрішньовенне введення ліків із використанням заражених голочок;
- Переливання інфікованої крові та продуктів крові;
- Небезпечний, незахищений контакт з інфікованою кров'ю та ранами інфікованої особи, що кровоточать;

До інших обставин, які збільшують ризик передачі ВІЛ-інфекції та розвитку СНІДу, належать, зокрема, чинники, пов'язані з бідністю (перенаселення, погані умови життя, значне поширення туберкульозу і т. ін.), обмежений доступ до медичних та соціальних послуг (невиліковні ІПСШ, брак ліків тощо), працівники-мігранти, швидка урбанізація, безробіття, низькоякісна освіта, принизливе становище жінки в суспільстві (насилля на сексуальному ґрунті, неможливість наполягати на використанні презервативів і т. ін.). Усе це форсує поширення епідемії, незважаючи на спроби окремої людини змінити власну поведінку.

4. Лікування

На жаль, вакцини проти ВІЛ/СНІДу поки не існує, отож вилікувати його неможливо. Тим не менше, медицина зробила в цьому напрямку кілька значних кроків. Зокрема, винайдено комбінації ліків, які мають антиретровірусну дію і за умов належного застосування значно сприяють подовженню життя ВІЛ-інфікованих осіб. Усебічна допомога людям, які живуть зі СНІДом (ЛЗС), а також комплексне лікування опортуністичних інфекційних захворювань суттєво поліпшують якість життя.

III. Створення недискримінаційного й турботливого середовища.

1. Стигма і дискримінація

З метою захистити всіх ВІЛ-позитивних працівників від упередженого ставлення та дискримінації з боку колег через свій ВІЛ-статус, у політиці компанії передбачено такі заходи, як розповсюдження інформації, освітні семінари, широке обговорення проблем ВІЛ/СНІДу, а також звичайні дисциплінарні процедури та процедуру подання скарг, чинні у компанії *DCSA*. Політика гарантує, що власне ВІЛ-позитивність працівника не впливатиме на його доступ до праці, трудовий статус, просування по службі, захист і навчання, забезпечені роботодавцем.

2. Консультування і тестування

Компанія *DCSA* відкидає обов'язковий тест на ВІЛ як передумову для прийому на роботу, доступу до навчання або просування по службі. Однак, *DCSA* забезпечує та полегшує доступ усіх працівників до добровільного консультування й тестування (ДКТ). Консультації пропонуються до і після проходження тесту.

3. Конфіденційність і розголошення

DCSA гарантує конфіденційність будь-якої медичної інформації щодо ВІЛ-статусу працівника, яку може отримати хтось із представників компанії в силу свого становища.

Компанія *DCSA* намагається створити такий клімат, що дозволить їй підтримувати добровільне розголошення особою свого ВІЛ-позитивного статусу. *DCSA* також гарантує, що працівників не піддаватимуть несправедливій дискримінації у зв'язку з розголошенням свого статусу ВІЛ-інфікованої особи.

4. Продуктивність праці

Цією політикою компанія *DCSA* визнає за ВІЛ-позитивними працівниками бажання і здатність працювати. А відтак вона гарантує, що люди, які живуть із ВІЛ-інфекцією чи СНІДом, можуть залишатися на роботі стільки, скільки вони в змозі виконувати свої обов'язки, виконуючи виробничі вимоги. Якщо через причини медичного характеру працівник більше не спроможний виконувати свої трудові функції, *DCSA* докладе всіх зусиль, щоб створити для нього більш сприятливі умови праці — на іншій посаді, відповідно до чинного законодавства й політики компанії.

5. Гігієна та безпека праці.

Ризик ВІЛ-інфікування на робочому місці можна зменшити кількома шляхами:

- Стандартні процедури з метою зменшення ризику через травму під час виконання робіт, пов'язаних із кров'ю, а також через потенційну дію патогенів, які передаються під час народження дитини, включно з ВІЛ-інфекцією. Тому до змісту навчальних програм із гігієни праці й надання невідкладної медичної допомоги включається й відповідна інформація про ВІЛ/СНІД.
- Медичному персоналові компанії *DCSA* й людям, що беруть участь у наданні невідкладної медичної допомоги, під час та після їхнього контакту з інфікованими особами забезпечується страхування й лікування.

IV. Програми компанії DCSA щодо ВІЛ/СНІДу

1. Всебічна охорона здоров'я

Програма компанії DCSA з ВІЛ/СНІДу надає послуги зі всебічної охорони здоров'я, включаючи:

- Синдромний підхід до лікування ІПСШ.
- Належне лікування туберкульозу — згідно з політикою національного контролю за туберкульозом Міністерства охорони здоров'я. Лікування з безпосереднім наглядом/короткий курс хіміотерапії (ЛБНК або англійською DOTS) для людей, хворих на туберкульоз, становлять наріжний камінь цієї терапії.
- Програму для працівників *Підтримка добробуту й допомога*.
- Добровільне консультування й тестування на ВІЛ (яке проводять професійні та проінструктовані консультанти і кваліфікований медичний персонал)
- Послідовну реалізацію зобов'язання забезпечити доступ до антиретровірусних препаратів і до терапії, що відповідає нормам медичних протоколів, а також до належного лікування опортуністичних інфекційних захворювань у рамках медичної допомоги, яку забезпечує компанія.
- Доступність презервативів, їх розповсюдження.

2. Освітні програми й обізнаність

Програма компанії DCSA з ВІЛ/СНІДу сприятиме розвитку освітніх програм у галузі ВІЛ/СНІДу та сприятиме обізнаності в цій проблемі шляхом:

- Систематичного й постійного постачання надійних відомостей про ВІЛ/СНІД, із залученням усіх комунікативних ресурсів компанії, засобів масової інформації та зв'язку. Це включатиме, зокрема, регулярний друк матеріалів у корпоративній газеті, розміщення статей у мережі *Інтранет (Intranet)* компанії DCSA, демонстрацію роликів по внутрішньому телебаченню компанії, створення інформаційно-довідкових точок із проблем СНІДу (*AIDS Information Kiosks*), поширення буклетів з інформацією про СНІД, запровадження вікна з медичної допомоги (*Health Help Desk*) у мережі *Інтранет DCSA*, розповсюдження інформаційних публікацій, відсилання до Національної лінії допомоги з ВІЛ/СНІДу та до інших ресурсів із надання підтримки та інформації, та ін.

- Запровадження постійної допомоги кураторам — педагогам із числа працівників компанії, — які впроваджуватимуть освітні заходи на виробництві.
- Кампаній із сприяння охороні здоров'я, включаючи заохочення до добровільного консультування й тестування (ДКТ) та належного користування презервативами.
- Пошуку, партнерства та сприяння організаціям, які ініціюють і підтримують суспільні програми щодо ВІЛ/СНІДу.

3. Розвиток організаційного відділу та відділу кадрів

У програмі *DCSA* щодо попередження ВІЛ/СНІДу основна увага приділятиметься потребі активно реагувати на наслідки, які мала епідемія для організації та її службовців. Компанія *DCSA*:

- Проводитиме основну та періодичну оцінку формального ризику, пов'язаного з ВІЛ/СНІДом, в організації, серед своїх працівників та їхніх родин. Оцінка передбачатиме розгляд ситуації із поширенням ВІЛ та її впливу, не порушуючи при цьому конфіденційності ВІЛ-статусу будь-якої особи. Для цього заходу здійснюватимуться консультації та погодження з працівниками й організаціями працівників.
- Постійно переглядатиме й покращуватиме відповідні організаційні заходи, а також політику щодо кадрів для боротьби з теперішнім та майбутнім впливом ВІЛ/СНІДу.
- Незмінно переглядатиме й створюватиме нові моделі пільг з охорони здоров'я працівників — з тим, щоб ці послуги відповідали теперішнім та майбутнім наслідкам поширення епідемії СНІДу. Трудові пільги з охорони здоров'я включають страхування на випадок смерті й непрацездатності, фінансування похорону, а також програму медичної допомоги, яку забезпечує компанія.

V. Впровадження та координація зобов'язань.

1. Координація

З метою здійснення координації та реалізації програми й політики щодо ВІЛ/СНІДу компанія *DCSA* наймає на роботу координатора програми з ВІЛ/СНІДу. У якості керівного органу з прийняття рішень ми створюємо спеціальну комісію протидії СНІДу. До цієї комісії входять представники усіх відділів компанії: зокрема, від професійної спілки, відділу кадрів, медичної служби, відділу управління виробництвом та управління людськими ресурсами, а також представники *GTZ*.

2. Участь громади та співпраця

Компанія *DCSA* вважає залучення суспільних ресурсів та співпрацю із зацікавленими особами й інституціями невід'ємною частиною своєї стратегії з боротьби з ВІЛ/СНІДом. Зважаючи на це, компанія підтримує впровадження у середовищі своїх працівників певних зовнішніх ініціатив, які ґрунтуються на ресурсах навколишньої громади. З метою реалізації своїх програм щодо ВІЛ/СНІДу, *DCSA* зобов'язується налагоджувати співпрацю з державними та недержавними організаціями, а також піклуватися про розвиток цього партнерства.

3. Моніторинг та оцінка

Задля належної розробки, планування та оцінки політики, а також пов'язаних із нею заходів профілактики й допомоги у сфері ВІЛ/СНІДу, компанія *DCSA* започаткує моніторинг поширення ВІЛ-інфекції. Він допоможе встановити базові дані. Окрім того, компанія регулярно проводитиме опитування своїх службовців і членів їхніх родин на предмет обізнаності щодо ризику ВІЛ/СНІДу, ставлення до хвороби, а також їхніх звичок/поведінки (ОСЗ/П). Для тих самих цілей розроблена система моніторингу, оцінки та звітності для всіх розроблених заходів і послуг. Постійний моніторинг, оцінка та звітність повинні неодмінно супроводжувати перебіг програми з оцінки впливу епідемії.

4. Повідомлення про програму

DCSA зобов'язується в межах своєї організації регулярно й офіційно повідомляти та обговорювати зміст програми щодо ВІЛ/СНІДу, а також її впровадження.

5. Перегляд політики

Спеціальна комісія щодо СНІДу регулярно переглядатиме цю політику і подаватиме офіційний звіт у першому кварталі кожного року.

[1]

- Конституція Південно-Африканської Республіки, № 108, 1996
- Постанова про справедливу зайнятість, 55, 1998
- Постанова про гігієну праці та безпеку, 85, 1993
- Постанова про шахти й безпеку здоров'я, 29, 1996
- Постанова про компенсації у випадку професійних травм і хвороб, № 130, 1993
- Постанова про основні умови зайнятості, 75, 1997

- Постанова про трудові стосунки №66, 1995 (безпідставне звільнення, можливість працювати за наявності ВІЛ-інфекції + персонал)
- Постанова про медичну програму, №131, 1998
- Кодекс поведінки з ключових аспектів ВІЛ/СНІДу та зайнятості Комісії з рівних можливостей при працевлаштуванні, 2000

[2]

Прийнятий у 1997 році Радою ГРПА

Для отримання більш детальної інформації звертайтеся до Проекту зі СНІДу в галузі права: www.hri.ca./partners/alp

© *DaimlerChrysler South Africa (Pty) Ltd.* Усі права застережені. Будь ласка, читайте правове застереження.

Додаток 2Е

Політика з профілактики ВІЛ/СНІДу від компанії *Heineken*

Контактна інформація:

Доктор Хенк Рійкборст
Телефон: +31 071 545 6700
E-mail: h.rijkborst@heineken.com

Передмова

ВІЛ/СНІД має значний негативний вплив як на здоров'я світової спільноти, так і на глобальний економічний розвиток. Зокрема, пряму й непряму дію від поширення епідемії зазнала й компанія *Heineken*. Тому протягом багатьох років компанія впроваджує у своїх відділеннях програми з профілактики та протидії ВІЛ/СНІДу.

Ми вважаємо, що охорона здоров'я належить до обов'язків уряду кожної країни. Однак, слід визнати, що у деяких регіонах державні органи не в змозі виконати ці зобов'язання. Тож, саме в цих областях в усьому світі компанія *Heineken* може, за певних умов, відігравати додаткову роль в охороні здоров'я населення.

За умов наявності правильної медичної інфраструктури, терапія може подовжити продуктивне життя людини й послабити вплив хвороби. *Heineken*, як роботодавець, реагує на цей факт, зокрема, впроваджуючи антиретровірусну терапію до чинних місцевих медичних програм із лікування — в тому випадку, коли ці питання не підпадають під дію зовнішньої програми, що може замінити програму *Heineken*.

Антиретровірусна терапія — це комплексне лікування, яке потребує моніторингу й належного впровадження (обидві ці умови компанія забезпечує). Окрім того, підтримуються відкриті канали зв'язку з міжнародними агенціями, місцевими урядами й недержавними організаціями. У багатьох культурних середовищах це питання досі залишається дискусійним і делікатним — зокрема, там, де існує небезпека стигми й дискримінації осіб із ВІЛ-позитивним статусом.

Ця політика щодо ВІЛ/СНІДу розроблена з метою роз'яснити позицію компанії *Heineken*, визначити умови та принципи політики з профілактичної освіти та підтримки. Ми щиро сподіваємося, що *Heineken* подасть міжнародним діловим колам та урядам світу приклад у сфері спільної боротьби з цією пандемією, яка чинить і, на жаль, чинитиме руйнівний вплив на розвиток світової спільноти.

Барт де Джонг
Директор, Корпоративні людські ресурси
Heineken International
Січень, 2002

Зміст

1. Вступ
2. Основні принципи політики компанії *Heineken* із протидії ВІЛ/СНІДу
3. Програма профілактики та охорони здоров'я
 - А. Програма профілактики
 - Б. Програма охорони здоров'я для ВІЛ-інфікованих та хворих на СНІД пацієнтів
4. Антиретровірусна терапія
 - А. Основні принципи
 - Б. Умови та право на проходження терапії
 - В. Організація та управління
5. Комунікація
6. Витрати

Вступ

При формулюванні політики компанії *Heineken* щодо ВІЛ/СНІДу чільне місце займають такі принципи:

- Здоров'я й безпека службовців — це найвищий пріоритет для *Heineken*.
- Головне завдання компанії полягає у профілактиці нещасних випадків та уражень здоров'я, що пов'язані з роботою.

Heineken вважає, що відповідальність за охорону громадського здоров'я лежить передусім на уряді кожної окремої країни. Зокрема, держава має опікуватися розв'язанням тих проблем у галузі охорони здоров'я, які виникають внаслідок природних факторів (напр., малярія) або через шкоду здоров'ю, спричинену поведінкою окремої особи за межами виробничого середовища (напр. ВІЛ/СНІД). Тією мірою, якою національні уряди не виконують своїх первинних обов'язків із медичного піклування, а також у разі, якщо ця бездіяльність впливає на продуктивність працівників, наша компанія братиме на себе додаткову роль в організації заходів з охорони здоров'я.

Визначаючи, якою буде природа й обсяг її відповідальності в цій галузі, *Heineken* бере до уваги положення міжнародних організацій (зокрема, Всесвітньої організації з охорони здоров'я [ВООЗ], Міжнародної організації праці [МОП]) та міжнародних ділових кіл. Однак *Heineken* лишає за собою право надавати власну оцінку ефективності впровадження своєї політики на тому чи іншому місцевому виробництві.

Основні принципи політики компанії *Heineken* із протидії ВІЛ/СНІДу

З огляду на характер і розвиток хвороби, а також на її наслідки для економічної діяльності, *Heineken* головним чином зосереджується на профілактиці та охороні здоров'я ВІЛ-інфікованих і хворих на СНІД пацієнтів. *Heineken* твердо виступає проти дискримінації загалом, включаючи дискримінацію ВІЛ-інфікованих працівників, і докладе всіх зусиль для того, щоб такі люди не потерпали від стигми. Їхній статус ВІЛ-інфікованих осіб не позначатиметься на гарантіях та умовах зайнятості чи будь-якому іншому елементі соціальної політики. У таких питаннях, як абсентеїзм (невихід на роботу), спричинений хворобою, оцінка результатів діяльності, переведення на іншу посаду або в умови праці з м'якшими виробничими вимогами, — до працівників із ВІЛ/СНІДом повсякчас ставитимуться так само, як і до решти службовців, хворих на будь-яку хронічну недугу. Статус ВІЛ-інфікованої особи не може бути критерієм для звільнення особи у зв'язку зі скороченням штатів.

Heineken не зобов'язуватиме нікого проходити тестування на ВІЛ чи лікування — хоч би кого це стосувалося: працівників, кандидатів на працевлаштування, членів їхніх родин або третіх осіб.

До особистої медичної інформації, включаючи запит і результати добровільного тесту на ВІЛ, ставитимуться відповідно до вимог суворої конфіденційності.

За можливості *Heineken* також співпрацюватиме з відповідними програмами та інституціями.

Heineken зробить усе можливе, щоб запроваджені компанією профілактичні заходи для своїх працівників позитивно відбилися й на стані місцевої громади.

Програма профілактики та охорони здоров'я

А. Програма профілактики

- Програма профілактики має на меті зміну поведінки осіб
- Інтегрована програма профілактики включатиме щонайменше:
 - інформування та освітні заходи;
 - збільшення доступу до презервативів;
 - загальні заходи із захисту та профілактики;
 - боротьбу з хворобами, які передаються статевим шляхом;
 - консультації;

- можливості добровільного тестування на ВІЛ;
- запобігання передачі вірусу від матері до дитини.

Для груп із підвищеним ризиком інфікування розроблятимуться додаткові локальні програми (зокрема, допомога дівчатам, працівникам, які проживають окремо від своїх родин). Оцінка ризиків може спонукати до корінних змін в умовах праці, навчанні, викладанні та в управлінському контролі.

Б. Програма охорони здоров'я для ВІЛ-інфікованих та хворих на СНІД працівників.

ВІЛ-позитивний працівник, який отримує належну допомогу й поради, може продуктивно працювати досить довгий час. Тож *Heineken* запроваджуватиме ефективну програму охорони здоров'я для ВІЛ-інфікованих службовців та їхніх теперішніх родин. Вона складатиметься з:

- профілактики та лікування опортуністичних інфекційних захворювань;
- консультацій та допомоги пацієнтам, хворим на СНІД.

Антиретровірусна терапія

А. Основні принципи

Правління *Heineken* вирішило включити антиретровірусну терапію (на умовах, наведених нижче) до існуючих місцевих медичних програм із лікування — якщо тільки вона не передбачена іншою зовнішньою програмою, співвідносно з програмою *Heineken*. Це рішення стосується, в принципі, усіх закладів *Heineken* у цілому світі. Відхід від цього положення для одного з організаційних підрозділів або країн тимчасово допускається лише тоді, коли існують об'єктивні труднощі на місцевому рівні, які унеможливають впровадження цієї політики.

Heineken організуватиме доступ до антиретровірусної терапії, доки ця терапія не стане доступною в будь-який інший спосіб, і у випадках, коли, на думку компанії, працівники не можуть дозволити собі ці послуги та/або коли доступ службовців до медичної інфраструктури неможливий. *Heineken* пропонуватиме антиретровірусну терапію в рамках існуючої місцевої медичної політики, включаючи умови початку й припинення лікувального курсу, прийняті в межах цієї політики.

У цьому контексті термін *антиретровірусна терапія* визначається як той, що позначає необхідні тести, поточне лікування і, у разі необхідності, додаткову медичну допомогу.

Heineken пропонує антиретровірусну терапію лише в тому випадку, якщо вона може достатньою мірою гарантувати безперервне й контрольоване постачання ліків протягом тривалого часу. Якщо *Heineken* не в змозі гарантувати високий рівень якості лікування, терапія не пропонуватиметься.

Терапію пропонуватимуть лише відповідно до протоколів, затверджених медичною службою компанії (*Heineken International Medical Services [HIMS]*). Міжнародний моніторинг якості необхідної інфраструктури, рівня знань і лікування здійснюватиме компетентний зовнішній орган.

HIMS залишає за собою право переглядати як медичну організацію, так і прийняті процедури з метою гарантувати їхню узгодженість із політикою щодо ВІЛ/СНІДу. Компанія не відповідає за наслідки добровільного переривання терапії, невиконання вимог, що впливають із надання ліків, і можливих невдач та побічних ефектів від цієї терапії.

Б. Умови та право на проходження терапії

АРТ надаватиметься тільки тим особам, які були допущені до медичного лікування, згідно з існуючою політикою. Загалом, до них належить персонал, подружжя службовців, діти до певного віку, які перебувають на утриманні такого працівника. При визначенні, кому саме буде рекомендована терапія, не допускається жодної дискримінації поміж працівниками залежно від їхнього статусу в організації чи від будь-якого іншого критерію. Допуск до терапії здійснюється виключно на підставі медичного висновку.

Якщо особу допущено до медичного лікування згідно з чинними домовленостями, будь-яка терапія доводитиметься до кінця — окрім випадків, коли особа не дотримується визначених вимог до терапії або ж бере участь у зовнішній програмі, аналогічній до програми *Heineken*. Як виняток, уже розпочата терапія, умови якої не змінюються, продовжуватиметься після скорочення працівника з організації.

Тим службовцям, які не були допущені до антиретровірусної терапії на підставі існуючих правил початку й припинення участі в програмі, місцеве керівництво намагатиметься сприяти їм у доступі до альтернативних зовнішніх програм. Також очікується, що особи, які проходять терапію, здійснюватимуть прийнятний особистий фінансовий внесок і вживатимуть заходів, необхідних для успішності терапії.

В. Організація та управління

За реалізацію політики з протидії ВІЛ/СНІДу відповідає місцеве керівництво компанії. У ході її впровадження воно намагається також залучити міжнародні установи, органи місцевої влади, недержавні організації, а також, якщо можливо, інші місцеві та міжнародні товариства.

У разі необхідності, при формулюванні програм може бути врахована специфіка та вимоги місцевої культури — якщо це не впливає на їхню ефективність і безпеку, а також тією мірою, якою реалізація програм лишається в рамках сформульованої політики *HIMS*.

Ці програми заручатимуться підтримкою на рівні представників трудових колективів — головним чином, на рівні професійних спілок та/чи внутрішніх консультативних органів.

У кожному діючому товаристві — де це доцільно — створюватиметься комітет, який надаватиме консультації в питаннях впровадження профілактики й програм охорони здоров'я, а також антиретровірусної терапії та пов'язаних із нею проблем. Якщо виникатимуть складні ситуації етичного характеру, керівництво передаватиме їх до корпоративного медичного комітету з етики (який створюється). Після наради цей комітет приймає рішення з окремих випадків і розробляє керівні принципи щодо етичного поводження в галузі медицини, чинного для всіх відділень *Heineken* у світі.

Місцеве керівництво також оцінюватиме можливість передачі інфраструктур і набутого досвіду *Heineken* (це стосується як медичної, так і організаційної сторони справи) у користування місцевих ділових кіл, з тим щоб вони започаткували в себе подібні програми. Окрім того, місцеве керівництво активно привертатиме до своєї політики увагу місцевих ділових партнерів та інших підприємств. Також, де це можливо, в якості спільної ініціативи, компанія налагоджуватиме з ними партнерські стосунки задля впровадження ефективної політики в галузі профілактики ВІЛ/СНІДу та антиретровірусної терапії.

Heineken підтримуватиме й допомагатиме ініціативним дослідженням у галузі біомедичного і психосоціального аспектів профілактики ВІЛ/СНІДу та антиретровірусної терапії.

Комунікація

Для успіху програми *Heineken*, — як і будь-якої програми з ВІЛ/СНІДу, — важливим є правильне інформування її учасників, влади й широкої громадськості. Інформація повинна давати уявлення про характер вжитих заходів і причини, які спонукали до їх упровадження. За повну та належну комунікацію у цій сфері відповідає місцеве керівництво. А в її основу покладено ряд таких принципів:

- *Heineken* не наголошуватиме на гучному оприлюдненні своєї політики, остання натомість реалізовуватиметься у „стриманій” формі. Ми не маємо наміру використовувати цю політику як „перевагу в конкурентній боротьбі”.
- Якщо співпраця з іншими компаніями виявиться неможливою, *Heineken* забезпечуватиме своєчасне інформування про свою політику тих сторін, які найбільш близькі до її розробки й реалізації.

- Компанія шукатиме співпраці з міжнародними організаціями, такими, як ВОЗ, Програмою ООН-СНІД, Світовим Банком, МОП, Глобальною діловою радою з ВІЛ/СНІДу, Глобальною ініціативою з охорони здоров'я (ГІЗ) Світового Економічного Форуму.
- Критичні зауваження з приводу політики та її складових розглядатимуться в рамках відкритого діалогу.
- Місцеве керівництво, особливо на початковій стадії, активно відстежуватиме громадську думку.
- Місцеве керівництво робитиме все від нього залежне для підтримки місцевих ініціатив із забезпечення ліками, включаючи ті ініціативи, що не стосуватимуться цільової групи, з якою воно працює.
- У рамках політики МОП та інших організацій, місцевому керівництву слід розглянути можливість внесення проблеми алкоголю та СНІДу до своєї Антиалкогольної Політики.

Витрати

Витрати з реалізації політики з ВІЛ/СНІДу покладені на підприємство.

Очікується, що особи, допущені до програм тестування й терапії, робитимуть особистий внесок до лікування. Обсяг цього внеску визначатиме місцеве керівництво, але він має бути співвіднесений з обсягом чистого доходу особи. Мета цього внеску полягає, насамперед, у тому, щоб забезпечити відповідність послуг вимогам терапії.

Витрати на розробку програм, матеріали, штат, навчання та нагляд за роботою медичного персоналу, загалом, приймає *HIMS*.

Витрати на впровадження цих програм, включаючи вартість ліків, загалом, покладені на місцеву організацію — за винятком тих випадків, коли керівництво національного центрального офісу чи філія організації вирішує прийняти ці витрати на себе.

Додаток 2Ж

Проект стратегії від Азійської бізнес-коаліції супроти ВІЛ/СНІДу

Контактна інформація:

С/О Таїландська бізнес-коаліція проти СНІДу (Секретаріат)

Діловий Центр Чемнан Фенджаті

Номер 65/92-93, 10-ий поверх

Вул. Рама 9, Хуай-кванг, Бангкок 10320

Таїланд

Телефон: +66-2-643-9891

Факс: +66-2-643-9894

E-mail: abcon aids@abcon aids.org

www.abcon aids.org

З метою збереження гармонії у виробничому середовищі, а також задля зміцнення чинного зв'язку між [компанією] та нашими працівниками, політика [компанії] щодо ВІЛ/СНІДу передбачатиме:

1. [Компанія] створюватиме безпечні та здорові умови праці для всіх своїх співробітників.
2. [Компанія] сприятиме обізнаності своїх службовців та членів їхніх родин у питаннях профілактики, допомоги та консультування з приводу ВІЛ/СНІДу, надаючи відповідну інформацію через буклети, брошури, статті в інформаційному бюлетені товариства, а також, у разі необхідності, через інтерактивні семінари. Особлива увага надаватиметься спростуванню неправильних уявлень і міфів.
3. Працівникам із ВІЛ-позитивним статусом дозволятиметься продовжувати роботу в межах своїх службових обов'язків, якщо цьому визначеному виду робіт не перешкоджатиме їхній медичний стан.
4. [Компанія] здійснюватиме для своїх працівників освітні заходи з питань зберігання крові, донорства та переливання крові.
5. Якщо працівник був інфікований, інформація про його хворобу зберігатиметься за умов абсолютної конфіденційності. Лише безпосередньому начальникові такого службовця буде рекомендовано запобігти розповсюдженню інформації.
6. Ніхто зі службовців не може відмовитися працювати поруч зі своїм ВІЛ-інфікованим колегою. [Компанія] очікує, що всі працівники забезпечуватимуть для ВІЛ-інфікованих колег зручність і підтримку в роботі.

7. [Компанія] не піддаватиме дискримінації будь-якого ВІЛ-інфікованого працівника у справі його просування по службі, навчання та інших пільг, які мають усі інші працівники [компанії].

8. Хоча [компанія] має право попросити особу, якій вона пропонує роботу, пройти загальне медичне тестування перед видачею листа про призначення, цей огляд не включатиме тесту на ВІЛ/СНІД.

9. Тестування на ВІЛ/СНІД не складатиме частину щорічного медогляду, якщо про його проходження окремо не попросить службовець.

10. [Компанія] забезпечуватиме безперешкодний доступ до презервативів на робочому місці.

Сподіваємося, що ця політика дозволить здійснювати контроль над поширенням епідемії, допоможе виробити позитивне ставлення до інфікованих людей і підтримуватиме охорону здоров'я та безпеку серед службовців. Це, у свою чергу, сприятиме підвищенню продуктивності й ефективності операцій компанії.