

 ПрАТ «Концерн Хлібпром»	КЗ.І_КНР-НР.РО.01		Стор. 1 з 10
	Політика боротьби з епідемією ВІЛ/СНІДу у сфері праці та в рамках забезпечення гідних умов праці ПрАТ «Концерн Хлібпром»		
	Редакція:	Замінює редакцію:	Термін дії:
	№1 від __ __. 2021р.	вперше	__ __. 20 __ р.

КЗ.І_КНР-НР.РО.01
Політика
боротьби з епідемією ВІЛ/СНІДу у сфері праці та в рамках забезпечення
гідних умов праці ПрАТ «Концерн Хлібпром»

Зміст

Розділ №	Назва	Стор.
	Зміст	1
1	Терміни	1
2	Сфера дії політики	2
3	Основні принципи	2
4	Основні заходи в роботі з колективами	3
5	Місце зберігання	6
	Лист розповсюдження документу	7
	Лист ознайомлення співробітників	8

Політика ПрАТ «Концерн Хлібпром» (надалі Товариство) полягає у визначенні принципів боротьби з епідемією ВІЛ/СНІДу у сфері праці та в рамках забезпечення гідних умов праці.

А саме:

- Створити обізнаність співробітників про проблему ВІЛ/СНІД через навчання, надання конфіденційних консультацій та порад
- Забезпечити гарантії для тих, хто інфікований ВІЛ/СНІД, що до них відносяться чесно та з повагою.
- Забезпечити гарантії конфіденційності щодо тих, хто інфікований ВІЛ/СНІД, та надання рівних можливостей в питаннях працевлаштування та роботи.
- Забезпечити інформацією щодо тестування та обстеження в медичних закладах регіону

1. ТЕРМІНИ

- термін «ВІЛ» означає вірус імунодефіциту людини – вірус, що вражає імунну систему людини. Інфікуванню можна запобігти за допомогою відповідних заходів;
- термін «СНІД» означає синдром набутого імунодефіциту, що виникає на останніх стадіях розвитку ВІЛ-інфекції та характеризується опортуністичними інфекціями чи пов'язаними з ВІЛ онкологічними захворюваннями або ж тими й іншими захворюваннями;
- термін «особи, які живуть із ВІЛ» означає осіб, інфікованих ВІЛ;

 ПрАТ «Концерн Хлібпром»	КЗ.І_KHP-HR.PO.01		Стор. 2 з 10
	Політика боротьби з епідемією ВІЛ/СНІДу у сфері праці та в рамках забезпечення гідних умов праці ПрАТ «Концерн Хлібпром»		
	Редакція:	Замінює редакцію:	Термін дії:
	№1 від __ __. 2021р.	вперше	__ __. 20 __ р.

- термін «стигма» означає соціальне клеймо, яке при його згадуванні у зв'язку з будь-якою особою зазвичай спричиняє соціальну ізоляцію і стає перешкодою для повноцінного соціального життя особи, інфікованої ВІЛ або постраждалої від цього захворювання;
- термін «дискримінація» означає будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи ставлення в галузі праці та занять;
- термін «постраждалі особи» означає осіб, чиє життя змінилося через ВІЛ/СНІД у зв'язку з ширшим впливом пандемії;
- термін «раціональна адаптація» означає будь-які зміни або пристосування до роботи чи до робочого місця, котрі можуть бути здійснені на практиці та дозволяють особі, яка живе з ВІЛ або СНІДом, мати доступ до зайнятості, брати участь у трудовій діяльності та просуватися по службі;
- термін «уразливість» означає нерівні можливості, соціальну ізоляцію, безробіття або ненадійну зайнятість, які є результатом дії соціальних, культурних, політичних та економічних факторів, котрі роблять людину більш уразливою до ВІЛ-інфекції та захворювання на СНІД.

2. СФЕРА ДІЇ ПОЛІТИКИ

- Застосовується до усіх працівників (існуючих та колишніх) та кандидатів на працевлаштування в Товариство.

3. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ

Забезпечення прав та свобод людини

- заходи у відповідь на ВІЛ/СНІД визнаються такими, що сприяють реалізації прав людини і основних свобод та забезпеченню ґендерної рівності для всіх, зокрема працівників, їхніх сімей та утриманців.

Недопущення дискримінації та стигматизації

- Згідно з принципами забезпечення гідних умов праці та дотримання прав людини, а також визнання гідності ВІЛ-інфікованих, хворих на СНІД або постраждалих від епідемії осіб, Товариство не вживає ніякої дискримінації по відношенню до працівників чи кандидатів на працевлаштування у зв'язку з дійсним або приписуваним ВІЛ-інфікуванням.
- Відсутня дискримінація або стигматизація працівників, зокрема шукачів роботи й претендентів на робочі місця на підставі їхнього фактичного або приписуваного статусу ВІЛ-інфікованих осіб чи на підставі їхньої належності до регіонів світу або верств населення, які вважаються більшою мірою підданими ризику інфікування ВІЛ або більш уразливими до ВІЛ-інфекції.

Гендерна рівність

- Оскільки жінки швидше можуть стати жертвами інфекції та більшою мірою постраждати від епідемії ВІЛ/СНІДу, ніж чоловіки, із біологічних, соціально-

 ПрАТ «Концерн Хлібпром»	КЗ.І_KHP-HR.PO.01		Стор. 3 з 10
	Політика боротьби з епідемією ВІЛ/СНІДу у сфері праці та в рамках забезпечення гідних умов праці ПрАТ «Концерн Хлібпром»		
	Редакція:	Замінює редакцію:	Термін дії:
	№1 від __ __. 2021р.	вперше	__ __. 20 __ р.

культурних та економічних причин, що може поглибити нестабільне соціальне становище жінки, тому Товариство сповідує рівноправні гендерні відносини.

Безпечні умови праці

- Товариство створює безпечні умови праці з метою попередження поширення інфекцій відповідно до норм про безпеку та гігієну праці у виробничому середовищі.
- Безпечні умови праці передбачають збереження оптимального стану фізичного та розумового здоров'я на роботі для виконання трудових обов'язків, а також необхідної та можливої адаптації роботи до можливостей працівників у світлі стану їхнього фізичного й морального здоров'я.

Солідарність і підтримка

- Солідарність, турбота й підтримка є важливими моментами в реагуванні на проблему ВІЛ/СНІДу. Товариство забезпечує відкритість, доброзичливість та підтримку працівників, які повідомили про свій ВІЛ-статус, та захищає їх від дискримінації й стигматизації.

4. ОСНОВНІ ЗАХОДИ В РОБОТІ З КОЛЕКТИВАМИ

Скринінг (тестування)

- Скринінг (тестування) на ВІЛ не становить обов'язкову передумовою прийому на роботу чи продовження трудових відносин.
- Жодний звичайний медичний огляд, наприклад, перевірка фізичної придатності за станом здоров'я, який проводиться до прийому на роботу, або регулярний медичний огляд працівників, не включають обов'язкове тестування на ВІЛ.
- Тестування на ВІЛ на підприємстві не проводиться.
- За межами виробництва анонімне тестування на ВІЛ проводиться за добровільної згоди після отримання працівником повної інформації, тільки кваліфікованим персоналом за умови строгої конфіденційності.
- Тестування на ВІЛ не вимагається як передумова включення працівника до системи добровільного медичного страхування здоров'я.

Продовження трудових відносин

- ВІЛ-інфекція не є підставою для припинення трудових відносин. Так само як і за інших обставин, ВІЛ-інфіковані та хворі на СНІД особи мають змогу продовжувати виконувати доступну роботу, що відповідає їх кваліфікації і не протипоказана таким працівникам з медичної точки зору.

Прийнятні для бізнесу режим та умови роботи.

- Товариство надає можливість ВІЛ-інфікованим працівникам, що страждають від захворювань, спричинених СНІДом, до виконання відповідної роботи, не протипоказаної з медичних міркувань та яка не суперечить вимогам бізнесу;

 ПрАТ «Концерн Хлібпром»	КЗ.І_KHP-HR.PO.01		Стор. 4 з 10
	Політика боротьби з епідемією ВІЛ/СНІДу у сфері праці та в рамках забезпечення гідних умов праці ПрАТ «Концерн Хлібпром»		
	Редакція:	Замінює редакцію:	Термін дії:
	№1 від __ __. 2021р.	вперше	__ __. 20 __ р.

- Товариство при відповідній необхідності може вживати заходів із метою внесення прийнятних для бізнесу змін у режим роботи працівників, що страждають від захворювань, спричинених СНІДом. При цьому такі зміни не повинні порушувати законодавство про працю України та шкодити загальновиробничому процесу та бізнес-ефективності.
- Такі заходи можуть включати перерозподіл робочого часу, забезпечення спеціального обладнання, встановлення перерв для відпочинку, надання вільного часу для відвідування лікаря та узгоджених правил повернення на роботу.
- Товариство забезпечує, щоб у разі, якщо стан хворого на СНІД працівника стає надто тяжким і він не може продовжувати працювати, коли вже вичерпані всі інші альтернативи, включаючи тривалу відпустку по хворобі, трудові відносини припиняються відповідно до трудових та антидискримінаційних законів із дотриманням необхідних.

Конфіденційність.

- Товариство не вимагає від осіб, що подали заяву на роботу, або працівників надавати особисті відомості про ВІЛ-статус. Також не вимагається від працівників подавати такі відомості про колег по роботі.
- Інформація про ВІЛ/СНІД-статус працівників строго конфіденційна та міститься лише у медичних документах. Доступ до такої інформації може мати лише медичний персонал, ця інформація може бути оприлюднена лише згідно із законом або за згодою самого працівника.

Профілактика шляхом інформування та просвітництва

- Товариство проводить програми спрямовані на інформування, просвітництво й навчання працівників із питань профілактики ВІЛ/СНІДу.
- Інформаційні та просвітницькі програми на підприємстві є важливим засобом боротьби з поширенням епідемії та розвитку більш терпимого ставлення до ВІЛ-інфікованих і хворих на СНІД працівників.
- Просвітницькі програми проводяться у робочий час, а також працівники можуть їх використовувати за межами підприємства.
- Такі програми можуть включати:
 - заходи з надання допомоги працівникам оцінити свої власні ризики та знизити їх завдяки прийняттю конкретних рішень, профілактичних і консультативних програм передбачених системою охорони здоров'я;
 - інформацію щодо груп особливого ризику та іншим факторам, які можуть наражати певні групи працівників на підвищений ризик ВІЛ-інфікування;
 - інформацію щодо можливих шляхів передачі вірусу та убезпечення від цього;
 - інформацію щодо питань незахищеності жінок та молоді перед ВІЛ-інфекцією, а також профілактичним заходам, що можуть знизити ступінь цієї незахищеності
 - інформацію, що ВІЛ не може передаватися побутовим шляхом, що немає сенсу уникати чи стигматизувати людей з позитивною реакцією на ВІЛ, навпаки, їх необхідно підтримувати та допомагати організувати належний режим роботи;

 ПрАТ «Концерн Хлібпром»	КЗ.І_КНР-НР.РО.01		Стор. 5 з 10
	Політика боротьби з епідемією ВІЛ/СНІДу у сфері праці та в рамках забезпечення гідних умов праці ПрАТ «Концерн Хлібпром»		
	Редакція:	Замінює редакцію:	Термін дії:
	№1 від __ __. 2021р.	вперше	__ __. 20 __ р.

- інформацію про те, що вірус послаблює організм людини та що усі працівники повинні проявляти співчуття й терпимість до ВІЛ-інфікованих і хворих на СНІД працівників;
- інформацію щодо профілактики та лікування опортуністичних інфекцій та туберкульозу не лише у зв'язку із супутнім ризиком ВІЛ-інфікування, але й через те, що ці хвороби піддаються лікуванню, що в цілому позитивно впливає на стан здоров'я та імунної системи працівників;
- інформацію щодо гігієни та системи правильного харчування;

Програми гендерного спрямування

- Усі програми враховують гендерний аспект, так само як і аспекти раси і сексуальної орієнтації. Це передбачає орієнтування програм на змішану жіночу й чоловічу аудиторію або реалізацію окремих програм для жінок і чоловіків із урахуванням наявності різних типів і ступенів ризику для працюючих чоловіків та жінок.
- Інформування жінок здійснюється таким чином, щоб підвищити їх обачливість та пояснити існування підвищеного ризику інфікування, особливо для молодих жінок.

Навчання управлінського персоналу, керівників та працівників відділів кадрів

- На додаток до участі в інформаційно-просвітницьких програмах, спрямованих на всіх працівників, управлінський та керівний персонал проходить навчання з метою підвищення професійного рівня, щоб:
 - пояснювати та відповідати на питання про політику боротьби з ВІЛ/СНІДом на підприємстві;
 - бути добре інформованими про ВІЛ/СНІД, щоб допомагати іншим працівникам боротися з хибними уявленнями про поширення ВІЛ/СНІДу серед працівників;
 - пояснювати необхідність розумної адаптації режиму роботи для працівників, що живуть із ВІЛ/СНІДом із метою максимального продовження терміну їх зайнятості;
 - виявляти та присікати поведінку або дії на робочому місці, які призводять до дискримінації або відчуження ВІЛ-інфікованих і хворих на СНІД працівників;

Консультування

- Товариство заохочує працівників з ВІЛ/СНІДом отримувати конфіденційні консультації та допомогу поза межами підприємства
- Для цього в Товаристві зроблене наступне:
 - визначені експерти і заклади охорони здоров'я на місцевому рівні чи на рівні регіону, що спеціалізуються на наданні консультацій з питань ВІЛ/СНІДу та його лікування;
 - визначені ті місцеві медичні й немедичні організації, які можуть бути корисними для працівників, які живуть із ВІЛ/СНІДом;
 - надаються рекомендації працівникам звертатися до дільничного лікаря або до спеціалізованих медичних установ для проведення первинного огляду й лікування, якщо таке не проводилося, або рекомендується працівникові відвідати спеціалізовану медичну установу, якщо він її ще не знайшов;

Епідеміологічний нагляд

 ПрАТ «Концерн Хлібпром»	КЗ.І_КНР-НР.РО.01		Стор. 6 з 10
	Політика боротьби з епідемією ВІЛ/СНІДу у сфері праці та в рамках забезпечення гідних умов праці ПрАТ «Концерн Хлібпром»		
	Редакція:	Замінює редакцію:	Термін дії:
	№1 від __ __. 2021р.	вперше	__ __. 20 __ р.

- Анонімне вибіркове спостереження чи тестування на ВІЛ закладами охорони здоров'я із метою з'ясування епідеміологічної ситуації на підприємстві може проводитися за умови дотримання етичних принципів наукового дослідження, професійної етики, захисту прав людини та конфіденційності.
- Таке дослідження можливе лише за умови попереднього інформування працівників та роботодавця про наміри проведення такого дослідження. Отримані результати не можуть бути використані з метою дискримінації окремих осіб чи групи осіб.

Скарги та дисциплінарні процедури.

- Товариство може здійснювати дисциплінарні процедури по відношенню до будь-якого працівника, який дискримінує інших у зв'язку із дійсним чи приписуваним ВІЛ-статусом або який порушує трудову політику стосовно ВІЛ/СНІДу.

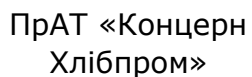
Політика боротьби з епідемією ВІЛ/СНІДу у сфері праці та в рамках забезпечення гідних умов праці є предметом постійного аналізування з боку вищого керівництва, доводиться до відома персоналу Товариства та інших зацікавлених сторін.

5. Місце зберігання

5.1 Оригінал даної Політики на паперовому носії зберігається у менеджера з якості Товариства.

5.2 В електронному вигляді оригінал Політики зберігається на мережевому ресурсі:

<\\hlibprom\fs\Documents\Knowledge BASE\Regulation Documents\QM>



Стр. 7 з 10

**Політика
боротьби з епідемією ВІЛ/СНІДу у сфері праці та в
рамках забезпечення гідних умов праці ПрАТ «Концерн
Хлібпром»**

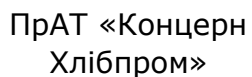
Термін дії:

_____. 20 ____ p.

ЛИСТ РОЗПОВСЮДЖЕННЯ ДОКУМЕНТУ:

(Назва підрозділів на які поширюється документ)

[illegible]



Стр. 8 з 10

**Політика
боротьби з епідемією ВІЛ/СНІДу у сфері праці та в
рамках забезпечення гідних умов праці ПрАТ «Концерн
Хлібпром»**

Термін дії:

_____. 20 ____ p.

ЛИСТ ОЗНАЙОМЛЕННЯ СПІВРОБІТНИКІВ:

(Назва підрозділів на які поширюється документ)

[illegible]