

# **Indorama Ventures Public Company Limited**

## **Politica riguardante HIV-AIDS**

*(Approvata dal meeting del consiglio di amministrazione No.4/2013 in data agosto 08, 2013)*

### Nota

Nel caso in cui eventuali provvedimenti contenuti nella presente politica siano in conflitto con la legislazione locale, regole o norme di qualunque tipologia, prevarranno tali leggi, regole e norme.

## **Politica riguardante HIV-AIDS sul luogo di lavoro**

Indorama Ventures (IVL) crede nel riconoscimento e nella gestione in modo positivo di eventuali dipendenti che convivono con HIV/AIDS poiché la gravità della patologia viene riconosciuta nel mondo. L'azienda si impegna nello sviluppo di politiche e nell'implementazione di programmi che assicurino che i casi di HIV/AIDS siano trattati con umanità, senza discriminazione, con consapevolezza, prevenzione e supporto sanitario.

Pur riconoscendo che programmi specifici possono essere progettati per venire incontro alle condizioni locali, la nostra politica riguardante HIV/AIDS viene applicata a tutti i dipendenti dell'azienda.

### **Confidenzialità e divulgazione**

HIV e AIDS vengono trattati confidenzialmente come condizioni mediche in ottemperanza alle leggi in vigore e alle politiche aziendali.

### **Non discriminazione**

Coerenti con l'attuale politica globale di IVL sulla non discriminazione, forniremo un ambiente lavorativo per i nostri dipendenti che sia libero da molestie o discriminazione. L'azienda non discrimina né discriminerà colleghi che hanno, si presume che abbiano, che convivono con o altrimenti affetti da HIV o AIDS. Trattiamo HIV e AIDS nello stesso modo di altre patologie in termini delle nostre politiche e benefici per i dipendenti, compresa un'assicurazione sulla salute e sulla vita, benefici per la disabilità e permessi di uscita. Cercheremo di influenzare i principali fornitori e clienti nel prendere in considerazione le stesse pratiche non discriminatorie.

Tutti i dipendenti e i subappaltatori devono aderire alla nostra politica di non discriminazione. Chiunque effettui atti di molestia o discriminazione sarà soggetto ad azione disciplinare fino a ed includendo la terminazione dell'impiego.

### **Test**

IVL incoraggia test di routine, confidenziali, volontari e consulti psicologici come parte dei propri programmi di educazione e consapevolezza. A nessun dipendente di IVL verrà richiesto di sottoporsi ad un test HIV, se non con il consenso informato ed esplicito del dipendente in modo da assistere il dipendente nell'ottenere sostegno e cure adeguati. Il test HIV non farà parte del processo di assunzione e selezione.

### **Educazione e consapevolezza**

L'azienda si impegna a fornire un ambiente lavorativo che protegga l'igiene e la sicurezza dei propri dipendenti. Tale impegno riconosce che HIV/ AIDS non possono essere trasmessi tramite contatto casuale. I dipendenti che conoscono la realtà sull'infezione HIV e su AIDS è meno probabile che reagiscano negativamente o in modo inappropriato alla patologia di un collega.

I programmi di consapevolezza ed educazione forniti dall'azienda hanno un ruolo importante nel preservare la dignità dei colleghi infettati da o che soffrono di HIV/AIDS. Sono utili per aiutarli a mantenere una vita normale e produttiva. L'azienda fornirà, direttamente o attraverso terze parti, un programma integrato di educazione e consapevolezza che si concentri sulla prevenzione. Tali programmi possono comprendere:

- Formazione per manager e supervisori per comunicare ed assicurare il rispetto della politica aziendale riguardante HIV/AIDS sul luogo di lavoro e i relativi programmi e benefici;
- Accesso alle informazioni per promuovere informazioni mediche precise e rilevanti su prevenzione e trattamento di HIV/AIDS, comprese informazioni su programmi efficaci relativi ad astinenza, fedeltà e uso di preservativi;
- Informazioni su pratiche sessuali sicure e soprattutto promozione sanitaria che includa informazioni sull'abuso di stupefacenti;