



# **INDORAMA VENTURES PCL**

## **POLITYKA W ZAKRESIE HIV/AIDS**

*(Zatwierdzona przez Zarząd na posiedzeniu nr 4/2013 dnia 08 sierpnia 2013 roku)*



## **Polityka pracodawcy w zakresie HIV/AIDS**

Indorama Ventures (IVL) jest przekonana o konieczności poszanowania i pozytywnego traktowania pracowników, którzy żyją z HIV/AIDS, gdyż jesteśmy świadomi powagi globalnej epidemii. Spółka angażuje się w opracowywanie polityk oraz wdrażanie programów, dzięki którym przypadki HIV/AIDS są traktowane ze współczuciem, bez dyskryminacji, w sposób świadomy, z zapewnieniem profilaktyki i wsparcia medycznego.

Dopuszczamy dostosowywanie poszczególnych programów do warunków lokalnych, jednak nasza polityka w zakresie HIV/AIDS dotyczy wszystkich pracowników Spółki.

### **Poufność i ujawnianie informacji**

HIV i AIDS traktuje się, jako schorzenia, w sposób poufny – zgodnie z właściwymi przepisami prawa oraz polityką Spółki.

### **Zakaz dyskryminacji**

Zgodnie z obowiązującą polityką globalną IVL w sprawie zakazu dyskryminacji zapewniamy swoim pracownikom środowisko pracy wolne od molestowania i dyskryminacji. Spółka nie dyskryminuje i nie będzie dyskryminować współpracowników, którzy mają bądź przypuszczalnie mają HIV bądź AIDS, żyją z tą chorobą bądź są przez nią doświadczeni w inny sposób. Jeśli chodzi o naszą politykę i świadczenia dla pracowników – w tym ubezpieczenie zdrowotne i na życie, świadczenia inwalidzkie i przerwy w świadczeniu pracy – HIV i AIDS traktujemy tak samo jak inne choroby. Staramy się wpływać na naszych głównych dostawców i klientów, aby rozważyli wdrożenie takich samych praktyk antydyskryminacyjnych.

Wszyscy pracownicy i podwykonawcy są zobowiązani do przestrzegania naszej polityki antydyskryminacyjnej. Wobec osób dopuszczających się molestowania bądź dyskryminacji zostaną zastosowane sankcje dyscyplinarne, do rozwiązania stosunku pracy włącznie.

### **Badania**

W ramach programów edukacyjnych i podnoszenia świadomości IVL zachęca do korzystania z rutynowych, poufnych, dobrowolnych badań i doradztwa. Warunkiem udzielenia pracownikowi IVL pomocy w uzyskaniu właściwego wsparcia i opieki nie może być wymóg poddania się badaniom w kierunku HIV, chyba że odbędą się one za świadomą i wyraźną zgodą pracownika. Badania w kierunku HIV nie stanowią elementu procesu rekrutacji i wyboru pracowników.

### **Edukacja i świadomość**

Spółka dąży do zapewnienia środowiska pracy chroniącego higienę i bezpieczeństwo pracowników. Powyższe zobowiązanie uwzględnia fakt, że HIV/AIDS nie przenosi się przez przypadkowy kontakt. Negatywne i nieprawidłowe reakcje na chorobę



współpracownika są mniej prawdopodobne u pracowników dysponujących wiedzą faktyczną na temat zarażeń HIV i AIDS.

Programy edukacyjne i podnoszące świadomość, które zapewnia Spółka, odgrywają istotną rolę w poszanowaniu godności współpracowników zarażonych bądź w inny sposób doświadczonych HIV/AIDS. Zadaniem ich jest pomagać tym osobom w prowadzeniu normalnego i produktywnego życia. Spółka zapewnia, samodzielnie bądź przy wsparciu z zewnątrz, zintegrowany program edukacyjno-świadomościowy nastawiony na profilaktykę. Programy takie mogą obejmować:

- Szkolenie dla kierowników i przełożonych, którego celem jest poinformowanie ich o polityce Spółki w zakresie HIV/AIDS i związanych z nią programach i świadczeniach oraz zapewnienie ich realizacji;
- Udostępnianie informacji promujących istotne i zgodne ze stanem wiedzy medycznej dane na temat profilaktyki i leczenia HIV/AIDS – w tym informacje o skutecznych programach z zakresu abstynencji, wierności i stosowania prezerwatyw;
- Informacje o bezpiecznych praktykach seksualnych i ogólnej promocji zdrowia – w tym informacje o nadużywaniu substancji psychoaktywnych.