

Mẫu sử dụng cho một chính sách tại nơi làm việc toàn diện

- được dựa trên điều 14 - Luật phòng, chống HIV/AIDS của Việt Nam và Quy tắc thực hành về HIV của ILO và 10 nguyên tắc cơ bản trong chính sách HIV

Chủ đề	Các từ bên dùng để chỉ...
<p>Các chính sách, thủ tục, và mục tiêu</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Mục tiêu của chính sách <p>Chính sách HIV/AIDS đề ra những nguyên tắc trong đó DOANH NGHIỆP sẽ thực hiện để đáp ứng các thách thức của dịch bệnh, và chính sách này giải quyết vấn đề HIV/AIDS tại nơi làm việc như thế nào cũng như những tác động của chính sách HIV/AIDS tới các cá nhân và gia đình người đó</p> <p>Mục tiêu của chính sách phòng, chống HIV/AIDS tại nơi làm việc là nhằm bảo đảm cách tiếp cận thống nhất và phù hợp đối với hoạt động phòng, chống HIV/AIDS hiệu quả cho người lao động và gia đình của họ, và để quản lý toàn diện đối với những người lao động bị nhiễm HIV và những người lao động bị mắc phải AIDS.</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Chính sách phòng, chống HIV/AIDS tại nơi làm việc được thực hiện như thế nào, bao gồm những nội dung nào sẽ được chia sẻ với tất cả mọi người lao động <p>Tất cả các nhân viên sẽ được thông báo về chính sách HIV/AIDS của DOANH NGHIỆP trong các chương trình giáo dục HIV/AIDS thường xuyên. Chính sách này sẽ được in ra và phân phát cho tất cả các nhân viên cũ và mới.</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Chính sách phòng, chống HIV/AIDS tại nơi làm việc liên quan như thế nào tới các chính sách nhân sự và chính sách y tế khác trong doanh nghiệp cũng như là luật của quốc gia. <p>Chính sách HIV/AIDS giữ vai trò xuất phát điểm trong Luật phòng, chống HIV/AIDS và trong những nguyên tắc cơ bản của ILO liên quan đến vấn đề HIV/AIDS tại nơi làm việc</p>
<p>Bảo mật</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Quyền bảo mật của người lao động, và doanh nghiệp làm cách nào để đảm bảo duy trì sự bảo mật này. <p>Các nhân viên bị nhiễm HIV và AIDS có thể nói chuyện với DOANH NGHIỆP về tình trạng bệnh của mình và điều chắc chắn là những thông tin của họ sẽ được giải quyết một cách bí mật. Bộ hồ sơ nhân sự của người lao động gồm có thông tin về sức khỏe là riêng tư và bí mật, và DOANH NGHIỆP cần thực hiện các hoạt động phòng ngừa phù hợp để bảo vệ thông tin liên quan đến hồ sơ</p>

	<p>nhân sự và tình trạng sức khỏe của người lao động. Trong hầu hết các trường hợp, chỉ có người quản lý có thể cần biết việc chẩn đoán bệnh của người lao động để tham gia trực tiếp vào sắp xếp các điều chỉnh phù hợp hoặc sắp xếp các phúc lợi cho những nhân viên đang bị nhiễm HIV/AIDS.</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Người lao động không có nghĩa vụ phải thông báo với bất kỳ ai về tình trạng nhiễm HIV của mình <p>Những người xin việc hoặc người lao động không bị buộc phải thông báo về tình hình nhiễm HIV của mình cho bất kỳ ai.</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Sẽ không bắt buộc xét nghiệm HIV <p>Doanh nghiệp sẽ không được ép buộc bất kỳ ai thực hiện xét nghiệm hoặc điều trị HIV, xét nghiệm HIV không phải là điều kiện tiên quyết khi tuyển dụng, tiếp tục được tuyển dụng, được đi tập huấn, hoặc được thăng chức. Tuy nhiên DOANH NGHIỆP sẽ hỗ trợ và tạo điều kiện để người lao động và gia đình họ hoặc những đối tượng khác được tiếp cận tới các dịch vụ xét nghiệm và tư vấn tự nguyện, bí mật. Hoạt động tư vấn gồm có tư vấn trước và sau xét nghiệm</p>
<p>Không phân biệt đối xử và thu xếp hợp lý</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Sẽ không có bất kỳ sự phân biệt đối xử nào, từ lúc tuyển dụng đến lúc nghỉ hưu, do có sự nghi ngờ ai đó bị nhiễm HIV <p>Không được kỳ thị và phân biệt đối xử đối với người lao động bị nhiễm HIV/AIDS tại DOANH NGHIỆP. Người lao động bị nhiễm HIV/AIDS không thể tiếp tục làm việc tại DOANH NGHIỆP khi có sự lo lắng về việc bị bài trừ hoặc phân biệt đối xử. HIV/AIDS không thể là lý do khiến thay đổi lĩnh vực làm việc hoặc trách nhiệm, giờ làm việc, ngày nghỉ hoặc tiền lương.</p> <p>Nguyên tắc không phân biệt đối xử được áp dụng cho cả phân biệt đối xử trực tiếp (ví dụ sự đối xử bất bình đẳng trong các buổi sinh hoạt tập thể), và phân biệt đối xử gián tiếp (khi các nguyên tắc được đặt ra có thể gây khó khăn cho người lao động nhiễm HIV/AIDS hơn là các nhân viên khác: ví dụ liên quan đến tiền thưởng, các phúc lợi khác tại nơi làm việc)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Doanh nghiệp làm thế nào để chống lại những phân biệt đối xử: doanh nghiệp đề ra các biện pháp kỷ luật rõ ràng khi có sự phân biệt đối xử và kỳ thị <p>Bằng cách cung cấp thông tin kịp thời và thông qua đối thoại tại nơi làm việc, DOANH NGHIỆP sẽ nỗ lực ngăn chặn nguy cơ bài</p>

	<p>trừ hoặc kỳ thị đối với người lao động nhiễm HIV/AIDS. Để phòng chống sự chia rẽ và hắt hủi tại nơi làm việc của những người đồng nghiệp đối với người lao động bị nhiễm HIV/AIDS, DOANH NGHIỆP sẽ phải tổ chức truyền thông nâng cao nhận thức về phòng, chống HIV/AIDS cho toàn bộ nhân viên.</p> <p>Những người đồng nghiệp có nghĩa vụ duy trì mối quan hệ hợp tác với bất kỳ người lao động nào bị nhiễm HIV/AIDS. Những người đồng nghiệp có hành vi từ chối hợp tác, che giấu các dịch vụ, quấy rối hoặc phân biệt đối xử chống lại người lao động bị nhiễm HIV/AIDS sẽ phải chịu các biện pháp kỷ luật tương tự như đối với việc vi phạm các chính sách khác.</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Doanh nghiệp sẵn sàng điều chỉnh hợp lý (ví dụ công việc ít vất vả hơn, hoặc môi trường làm việc khác) cho người lao động khi họ yêu cầu <p>Những người lao động bị nhiễm HIV sẽ tiếp tục được làm việc cho đến khi tình trạng sức khỏe của họ không còn phù hợp với công việc. Khi một người lao động không còn đủ sức khỏe để có thể tiếp tục làm việc, luật DOANH NGHIỆP dành cho những người về hưu vì lý do không đủ sức khỏe sẽ được áp dụng.</p>
<p>Giáo dục và môi trường</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Doanh nghiệp làm thế nào để thực hiện truyền thông về HIV/AIDS cho người lao động <p>DOANH NGHIỆP sẽ</p> <ul style="list-style-type: none"> - giải quyết vấn đề kỳ thị tại nơi làm việc - thông báo và động viên người lao động tham gia các hoạt động phòng chống nhiễm HIV, tới các trung tâm tư vấn và xét nghiệm tự nguyện, sống tích cực, chăm sóc và điều trị - tạo môi trường an toàn và điều kiện để người lao động có thể nói về các vấn đề HIV/AIDS, và về nhiễm HIV, mà không bị đánh giá, kỳ thị và phân biệt đối xử. - thu xếp cho người lao động tham gia vào một số các hoạt động xã hội liên quan tới phòng chống HIV ví dụ như quyền phụ nữ, uống rượu, và lòng tự trọng. - động viên người lao động thực hiện các hoạt động tích cực nhằm làm giảm bớt những tổn thương do tác động của AIDS, ví dụ khuyến khích họ tích lũy tài sản và vun đắp ý chí. <p>Truyền thông cho người lao động về kiến thức phòng chống HIV/AIDS và khuyến khích người lao động thực hành các hành vi giúp làm giảm nguy cơ lây truyền HIV, doanh nghiệp sẽ tổ chức</p>

	tuyên truyền thường xuyên về HIV/AIDS. Người lao động sẽ tham gia vào các buổi truyền thông phòng chống chính thức và tiếp xúc với các tuyên truyền viên không chính thức
--	---

Chủ đề	Các từ bên dùng để chỉ...
Các biện pháp phòng chống	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Các hoạt động an toàn, vệ sinh và sơ cứu sau đây nhằm làm giảm nguy cơ lây nhiễm HIV. Khi sẵn sàng điều chỉnh cho người lao động nhiễm HIV/AIDS, DOANH NGHIỆP hiểu được nghĩa vụ của mình là xây dựng một môi trường làm việc an toàn cho tất cả người lao động và khách hàng. Tất cả các hoạt động phòng ngừa cần được thực hiện nhằm bảo đảm rằng điều kiện sức khỏe của người lao động không ảnh hưởng hay đe dọa tới những người lao động hay khách hàng khác. Cam kết này chứng tỏ việc nhận thức về HIV và AIDS không lây truyền qua con đường tiếp xúc thông thường. ◆ Doanh nghiệp làm thế nào để đảm bảo người lao động và những người phụ thuộc tiếp cận được tới: <ul style="list-style-type: none"> - bao cao su dành cho nam và nữ Bao cao su là biện pháp hiệu quả đối với các bệnh lây nhiễm qua đường tình dục và lây truyền HIV. Để người lao động và các đối tác khác dễ dàng tiếp cận để sử dụng bao cao su, DOANH NGHIỆP sẽ đặt sẵn bao cao su với giá vừa phải trong nhà vệ sinh. <ul style="list-style-type: none"> - Xét nghiệm và tư vấn kín, tự nguyện và có thông báo. Các doanh nghiệp sẽ tìm cách tham gia ký kết hợp đồng thỏa thuận với một trung tâm dịch vụ y tế xét nghiệm và tư vấn tự nguyện bên ngoài cho tất cả người lao động và gia đình họ, người lao động sẽ không phải trả bất kỳ một chi phí nào. Thông tin về các khách hàng sẽ được giữ kín, và kết quả xét nghiệm sẽ không được tiết lộ cho bất kỳ ai khác ngoại trừ khách hàng mà không có sự cho phép một cách tự nguyện, am hiểu hoàn toàn và bằng văn bản. Hoạt động tư vấn sẽ đề xuất nên thực hiện xét nghiệm bí mật vì lý do điều đó có thể làm giảm nguy cơ lây nhiễm hiệu quả. Các dịch vụ hỗ trợ và tư vấn giúp người lao động và gia đình họ vượt qua các mối quan tâm xã hội, các quan tâm khác liên quan tới HIV/AIDS và duy trì thay đổi hành vi giúp làm giảm nguy cơ lây nhiễm HIV. Các địa chỉ xét nghiệm và tư vấn tự nguyện sẽ được niêm yết tại DOANH NGHIỆP <ul style="list-style-type: none"> - Điều trị các bệnh lây nhiễm qua đường tình dục Các bệnh lây nhiễm qua đường tình dục khi không được điều trị sẽ gây hại và làm tăng nguy cơ lây nhiễm HIV. Để góp phần làm

	<p>giảm các trường hợp mắc bệnh STIs và cải thiện sức khỏe chung của người lao động và gia đình họ, DOANH NGHIỆP cần hướng dẫn người lao động tới các trung tâm dịch vụ y tế liên quan, đây là các trung tâm đã có thoả thuận hợp đồng với DOANH NGHIỆP là sẽ đảm bảo việc điều trị được giữ kín và các dịch vụ đạt tiêu chuẩn y tế. Các địa chỉ chẩn đoán và điều trị STIs sẽ được niêm yết tại DOANH NGHIỆP.</p>
<p>Điều trị và chăm sóc</p>	<p>◆ Doanh nghiệp làm cách nào để bảo đảm cho người lao động bị nhiễm HIV và những người phụ thuộc tiếp cận tới các dịch vụ điều trị thích hợp.</p> <p>DOANH NGHIỆP sẽ khuyến khích người lao động tìm tới các dịch vụ tư vấn và điều trị phù hợp. Các thông tin về địa chỉ của các cơ sở dịch vụ sẽ được niêm yết công khai tại DOANH NGHIỆP.</p>
<p>Giám sát và đánh giá</p>	<p>◆ Doanh nghiệp làm cách nào để có thể giám sát việc thực hiện chính sách và đánh giá việc sử dụng chính sách</p> <p>Để thiết kế xây dựng, lên kế hoạch và đánh giá chính sách này một cách kỹ lưỡng và để chính sách này kết nối với các dịch vụ chăm sóc và phòng, chống HIV/AIDS, DOANH NGHIỆP sẽ thường xuyên tổ chức các buổi truyền thông về HIV/AIDS và thực hiện khảo sát Kiến thức, Thái độ, Hành vi đối với những người lao động.</p> <p>Chính sách này sẽ được xem xét lại sau thời gian 2 năm dựa trên kinh nghiệm thu được.</p>