

# מדיניות תאגידית 3

## מקום עבודה נטול הטרדות

### המטרה

Stryker מחויב לשמור על מקום עבודה נטול אפליה, הפחדה והטרדה בלתי חוקית. מדיניות זו מתארת את מדיניות Stryker האוסרת על הטרדה מינית והטרדות בלתי חוקיות אחרות.

### היקף

מדיניות זאת חלה על כל עובדי Stryker בכל האתרים במידה המותרת על פי החוק. אם תנאי כלשהו במדיניות זו אינו עולה בקנה אחד עם החוק המקומי החל על יחידה עסקית מסוימת של Stryker, אותה יחידה עסקית רשאית ליישם נספח למדיניות זו על מנת לעמוד בדרישות החוק המקומי, ובתנאי שהנספח יתאים לעקרונות הכלולים במסגרת מדיניות זו, כפי שנקבע ע"י האנשים המתאימים במחלקת משאבי אנוש של החברה וע"י המחלקות המשפטיות. במקרה שלא מיישמים מדיניות מקומית, כל התנאים במדיניות זו העולים בקנה אחד עם החוק המקומי יישארו בתוקף.

### עקרונות מדיניות בסיסיים:

1. מדיניות למניעת הטרדות
  - 1.1 Stryker מחויב לספק סביבת עבודה חפה מאפליה, איומים והטרדות בלתי חוקיות. הטרדה היא צורה של אפליה פוגענית, הפוגמת במעורבות העובד, מכרסמת בקשרים של החברה עם עובדיה ופוגעת ביעילות וביציבות הארגון.
  - 1.2 על פי מדיניות זאת לא תותר הטרדה על בסיס מין, גזע, מוצא אתני, לאום, גיל, מוגבלות, דת, נטייה מינית, זהות מגדרית או ביטוי מגדרי, או כל מאפיין אחר המוגן על פי חוק, והחברה לא תסבול הטרדות מעין אלה.
2. הגדרות ודוגמאות
  - 2.1 הטרדה פירושה פעולה או התנהגות עקבית ולא רצויה המבוססת על כל אחד מהיסודות שבסעיף 1.2 לעיל.
  - 2.2 הטרדה מינית היא אחד מסוגי ההטרדה, והיא כוללת רמיזות מיניות לא רצויות, מגע גופני כפוי שטיבו מיני, התנהגות מילולית או גופנית שטיבה מיני ולא רצוי, בקשות לא רצויות לחסדים מיניים והתנהגות גופנית, מילולית או חזותית אחרת ולא רצויה שטיבה מיני ו/או שהיא מופנית למישהו או למישהי בגלל מינו או מינה.
  - 2.3 בין ההתנהגויות הגופניות, המילוליות או החזותיות האחרות והלא רצויות שטיבן מיני נכללות התנהגויות מהסוגים שלהלן:
    - הצעות מיניות מפורשות
    - רמיזות מיניות
    - הערות, כינויים או השמצות בעלות רמיזות מיניות
    - הקנטות או התבדחויות בעלות אוריינטציה מינית
    - בדיחות בעלות אוריינטציה מינית
    - מחוות גסות או שפה גסה
    - תמונות או ציורים גסים או בעלי רמיזות מיניות
    - הצגת חומרים גרפיים פוגעניים מבחינה מינית שאינם נחוצים לצורכי עבודה
    - מגע פיזי, כגון טפיחה, צביטה או נגיעה
  - 2.4 קיימת הטרדה מסוג כלשהו כאשר מתקיים אחד מתוך התנאים הבאים:
    - אחד מתנאי העסקת העובד קובע באופן מפורש או מרומז על כניעה להתנהגות של הטרדה
    - כניעה או דחיית ההתנהגות היא עילה מפורשת או מרומזת לקבלת החלטה בדבר העסקתו של עובד, כולל פיטורין, הורדה בדרגה או שינוי בהטבות או בתחומי האחריות של העובד
    - להתנהגות יש כוונה או תוצאה של השפעה לא סבירה על יכולתו של העובד לעבוד או שהיא יוצרת סביבת עבודה מאיימת, עוינת או פוגענית
  - 2.5 בין ההטרדות הבלתי חוקיות האחרות נכללות התנהגויות מכל סוג שיוצרות סביבת עבודה עוינת מלווה בהערות בעלות אופי פוגעני, גס או מפלה לרעה על בסיס אחד או יותר מהמאפיינים המתוארים בסעיף 1.2 לעיל. סוג זה של הטרדה עשוי לכלול בין השאר, את המעשים הבאים:
    - הכפשות על בסיס גזע או מוצא
    - הורדה, פרסום, הצגה, הפצה, צילום, והדפסה של חומרים פורנוגרפיים, גסים, פוגעניים או בלתי הולמים שטיבם מיני, עדתי, דתי או גזעני
    - שימוש בחוש הומור פוגעני, כולל בדיחות גזעניות, דתיות, סקסיסטיות או עדתיות
    - אמירת הערות מעליבות בנוגע לעובד אחר, בקשר למין, גזע, מוצא לאומי, גיל, נכות, דת, נטייה מינית, זהות או ביטוי מגדרי או כל מאפיין אחר המוגן על פי חוק.
    - פרסום של הודעה כלשהי או ביצוע פעולות אחרות כלשהן הנחשבות להטרדה או לאפליה

## 3. תחומי אחריות

- 3.1. באחריות הנשיא או המנהל האחראי של כל מחלקה, חברת בת או יחידה עסקית לוודא שמדיניות זו נאכפת. באחריות המנהל של מחלקת משאבי אנוש המקומית לתאם וליישם את המדיניות בכל מחלקה, חברת בת או יחידה עסקית.
- 3.2. באחריות כל המנהלים, האחראים, ראשי הצוותים, המוכרים, הספקים והשותפים העסקיים לתמוך במדיניות למניעת הטרדות ולאכוף אותה.
- 3.3. באחריות כל עובד לוודא ש-Stryker מצייתת למדיניות זו. כל פעולה מצד עובד אשר עשויה לגרום ל-Stryker להפר מדיניות זו עלולה להוביל לנקיטת צעדים משמעותיים, כולל פיטורין.
- 3.4. באחריות כל עובד אשר מאמין שהוא או היא חוו הטרדה מינית או הטרדה לא חוקית אחרת לומר למטריד לכאורה להפסיק את התנהגותו הלא רצויה ולדווח על כך לגורמים המתאימים, כמתואר בהמשך.

## 4. תלונות

- 4.1. ניתן להגיש תלונות על הטרדות או מעשי נקם אשר מפרים מדיניות זו בכתב או בעל פה, כולל בעילום שם, וכל תלונה תזכה לקבל יחס רציני ותיחקר. חובה על כל מי שהיה עד להטרדה מינית או להטרדה לא חוקית אחרת לדווח על כך מיד.
- 4.2. על כל עובד המבקש לדווח על אירוע של הטרדה, לפנות מיד לממונה הישיר שלו, לכל מנהל ב-Stryker, לכל עובד במחלקת משאבי אנוש, בארגון הציות והעכיפה ו/או באמצעות מוקד החירום לענייני אתיקה. מומלץ לעובדים לבקש סיוע תחילה מהממונה הישיר שלהם, אם כי בכל עת העובד רשאי לדווח על החששות שלו בכל ערוץ דיווח זמין.
- 4.3. על כל אחראי או מנהל שהיה עד למקרה פוטנציאלי של הטרדה מינית או הטרדה לא חוקית אחרת לדווח על כך בהקדם לאחד מהעובדים במחלקת משאבי אנוש המקומית.

## 5. חקירות

- 5.1. כל התלונות ייחקרו מיד ולעומק על ידי המנהל המקומי של מחלקת משאבי אנוש או כל נציג אחר אשר אחראי על חקירת תלונות אלה.
- 5.2. כל עובד המגיש תלונה יקבל:
- הגנה מפני מעשי נקם בשל הדיווח על ההטרדה המינית או ההטרדה הלא חוקית
  - מחויבות של החברה לחקור את האשמות ולנקוט בצעדים המתאימים
  - כוונת החברה היא לשמור על סודיות האשמות, ככל שניתן
  - כוונת החברה היא לעדכן את המתלונן בדבר תוצאות החקירה והאם ננקטו צעדים

## 6. קבלת החלטות

- 6.1. לאחר בדיקת המידע שנאסף במהלך החקירה והסקת המסקנות המתאימות, החברה תנקוט בצעדים המתאימים ותיידע את המתלונן ואת המטריד לכאורה בדבר ההחלטה, לפי הצורך.
- 6.2. קביעה שהתקיימה הפרה תוביל לענישה משמעותית הולמת, כולל אפילו לפיטורין.