

מדיניות התאגיד 2

מאבק באפליה

המטרה

חברת Stryker רואה בחיוב העסקה של עובדים ממגוון רקעים ואופי והיא מחויבת לשמור על מקום עבודה נטול אפליה, הפחדה והטרדה בניגוד לחוק. המדיניות הזאת למאבק באפליה מדגישה את מדיניות החברה האוסרת על אפליה במקום העבודה.

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.

הגדרות

"אפליה" היא גילויי יחס מבדיל, או העדפה בעד או נגד אדם מסוים על בסיס סוגי ההבדלים המפורטים להלן. המשמעות של אפליה היא גם החלת מדיניות או נוהל ניטרליים לכאורה באופן שמציב אנשים באחת מהקבוצות של המבודלות בעמדה נחותה בהשוואה לאנשים אחרים בכל אחד מהאופנים המתוארים להלן, אלא אם כן המדיניות או הנוהל האלה מוצדקת מבחינה אובייקטיבית על ידי מטרה לגיטימית והדרכים להשגת אותה מטרה הן דרכים הולמות ונחוצות.

"הטרדה" היא התנהגות לא רצויה על בסיס חברות בקבוצה מבודלת שיש בה בה משום הפרה של כבוד האדם המדובר ויצירה של סביבה שיש בה משום איום, השפלה, ביוש או עלבון.

עקרונות בסיסיים

1. מאבק באפליה |

- 1.1. חברת Stryker מחויבת להעניק סביבת עבודה חפה מאפליה, איומים והטרדות בלתי חוקיות.
- 1.2. אפליה על בסיס המין, הגזע, הצבע, המוצא האתני, המוצא הלאומי, יחוס האבות, האזרחות, הגיל, נכות, מחלה או היסטוריה מחלה, האמונה, הדת, השירות בכוחות מזוינים, המצב משפחתי או יוצאי צבע, הנטייה מינית, הזהות או הביטוי המגדריים, הסטטוס הכלכלי או כל מאפיין אחר המוגן על פי חוק (קבוצות מבודלות ומוגנות" תיתקל באפס סובלנות והיא אסורה על פי המדיניות הזאת.
- 1.3. נאסר על עובדי חברת Stryker לנהוג באפליה כלפי עובדים אחרים בכל החלטת העסקה שהיא, כולל, בין השאר, בכל אחד מהתחומים הבאים:

- גיוס מועמדים
- קיום ריאיון וקבלה לעבודה של מועמדים
- הקצאת תפקידים
- קידום בעבודה
- תשלום או תיגמול אחר
- הטבות
- משמעת
- הערכת ביצועים
- ניהול ביצועים
- פיטורין
- תוכניות הכשרה וחניכות
- יצירה או אכיפה של תנאי העסקה
- הביצוע והפרשנות של מדיניות או נהלי החברה

- 1.4. החלטות תעסוקה מכל סוג שהוא לא יכולות להתבסס על השתייכות של עובד מסוים באחת מהקבוצות המוגנות בחוק.

2. דרישות משפטיות נוספות בנוגע למאבק באפליה

- 2.1. חברת Stryker נדרשת לקיים את החוקים הנוהגים הקשורים למאבק באפליה, לשוויון בהזדמנויות תעסוקה, לאפליה מתקנת ולמחויבויות אחרות שחלות על מעסיקים באתר או מיקום מסוים. על כל עובדי חברת Stryker לקיים את כל החוקים והתקנות הנוהגים.
- 2.2. סגן הנשיא וסמנכ"ל משאבי אנוש ("CHRO" של החברה או כל אדם מטעמו אחראי על הטמעת הסטנדרטים והנהלים על מנת לעמוד בדרישות החוק והמחלקות/פונקציות במחברה יסייעו בהטמעה ובאכיפה של הסטנדרטים והנהלים האלה.

עמידה בדרישות ותחומי אחריות

כל עובד אחראי על קיום כללי המדיניות הזאת וכל הסטנדרטים והנהלים שהוטמעו. כל עובד שמפר את המדיניות הזאת ו/או כל סטנדרט או נוהל קיימים יהיה כפוף לצעדי משמעת, עד וכולל פיטורין.

באחריות כל המנהלים, האחראים, ראשי הצוותים, הספקים, המוכרים והשותפים העסקיים לתמוך במדיניות הזאת ולאכוף אותה. מחדל בתמיכה ו/או באכיפה בנוגע למדיניות הזאת יהיה כפוף לצעדי משמעת, עד וכולל פיטורין או הפסקת הקשר העסקי. מנהלים ואחראים שמקבלים תלונה, או שומעים מידע המצביע על כך באולי התקיימה הפרה של המדיניות הזאת נדרשים להעביר את התלונה הזאת ללא דיחוי למחלקת משאבי אנוש.

באחריותו של כל עובד שלדעתו ננקטה נגדו אפליה, לדווח על כך ללא דיחוי כמצוין להלן.

תלונות וחקירות

על כל עובד שלדעתו הוא נפל קורבן לאפליה או שהוא היה עד לאפליה לדווח על כך מיד. העובדים יכולים לדווח על אירוע של אפליה לממונה הישיר שלהם, לכל מנהל ב-Stryker, לכל עובד במחלקת משאבי אנוש, לכל חבר בארגון הציות והאכיפה של החברה ו/או באמצעות הקו החם לענייני אתיקה. מומלץ לעובדים לבקש סיוע תחילה מהממונה הישיר שלהם, אם כי בכל עת העובד רשאי לדווח על החששות שלו בכל ערוץ דיווח זמין. על כל ממונה או מנהל שיוודע על אפשרות לאפליה לעדכן על כך ללא דיחוי את מחלקת משאבי אנוש.

ניתן להגיש תלונות בכתב או בעל פה. ניתן להגיש תלונות באופן אנונימי. כל אדם המדווח על אפליה, איומים או הטרדה מוגן מפני מעשי התנכלות כתגובה לבירור של תלונה או איומים.

חברת Stryker תעדכן את המדווחים בנוגע למצב החקירה עד כמה שמתיר החוק או באופן אחר בהתאם לנסיבות. עם זאת, בשל האופי החסוי של חקירות מעין אלה, ייתכן שלא נוכל למסור פרטים ספציפיים על החקירה או על הצעדים שנקטו. כל החקירות יתבצעו בסודיות, במידה האפשרית והמתאימה על פי הנסיבות, לאור הדרישה לפרטיות מצד כל הצדדים המעורבים. Stryker תעשה כל מאמץ לטפל בכל החשיפות של העובדים ולהשלים חקירות רלוונטיות כלשהן או את כולן המתבצעות בהתאם למדיניות זו מבלי להתמהמה. כל עובד המונע דיווח על אפליה או מפריע באופן אחר לביצוע חקירה יהיה כפוף לצעדי משמעת הולמים, עד וכולל פיטורין.

קביעה שהתקיימה התנהגות לא נאותה, כולל באשר למדיניות החברה למניעת מעשי התנכלות, תוביל לענישה משמעתית הולמת, כולל אפילו לפיטורין.