

Polityka firmy 3

Miejsce pracy wolne od nękania

Cel

Spółka Stryker stara się zapewnić, by miejsce pracy było wolne od dyskryminacji, zastraszania oraz niezgodnego z prawem nękania. Niniejsza Polityka opisuje politykę firmy Stryker w zakresie zakazywania molestowania seksualnego oraz wszelkiego innego rodzaju niezgodnego z prawem nękania.

Zakres

Niniejsza Polityka dotyczy wszystkich pracowników firmy Stryker we wszystkich lokalizacjach, w zakresie dozwolonym przez obowiązujące prawo. Jeśli postanowienia niniejszej Polityki nie są zgodne z miejscowym prawem mającym zastosowanie wobec jednostki biznesowej firmy Stryker, jednostka ta może wprowadzić Załącznik do niniejszej polityki w celu zapewnienia zgodności z miejscowym prawem, pod warunkiem, że Załącznik jest zgodny z zasadami zawartymi w niniejszej polityce, co ocenia dyrektor ds. zgodności i główny radca prawny lub zastępca głównego radcy prawnego. Jeśli nie został wprowadzony lokalny Załącznik, wszelkie postanowienia niniejszej Polityki zgodne z miejscowym prawem pozostają w mocy.

Podstawowe polityki

1. Polityka dotycząca nękania

- 1.1. Firma Stryker pragnie zapewnić miejsce pracy wolne od dyskryminacji, zastraszania i sprzecznego z prawem nękania. Nękanie jest obraźliwym rodzajem dyskryminacji, który zmniejsza zaangażowanie pracowników, podważa uczciwość relacji pomiędzy firmą Stryker, a jej pracownikami, a także szkodzi wydajności i stabilności organizacji.
- 1.2. Nękanie na podstawie płci, rasy, pochodzenia etnicznego, narodowości, wieku, niepełnosprawności, wyznania, orientacji seksualnej, tożsamości bądź ekspresji płciowej lub jakichkolwiek innych właściwości chronionych prawem nie będzie tolerowane i jest zakazane na podstawie niniejszej Polityki.

2. Definicje i przykłady

- 2.1. Nękanie oznacza uporczywe i niepożądane postępowanie lub działanie związane z którąkolwiek z cech podanych w punkcie 1.2.
- 2.2. Molestowanie seksualne jest rodzajem nękania, a w jego zakres wchodzi niepożądane propozycje na tle seksualnym, niemiłe widziany kontakt fizyczny o charakterze seksualnym, niepożądane werbalne lub fizyczne postępowanie o charakterze seksualnym, niepożądane prośby o przysługi seksualne oraz inne niepożądane fizyczne, werbalne lub wzrokowe postępowanie o charakterze seksualnym lub skierowane w stronę jakiegokolwiek osoby na podstawie jego lub jej płci.
- 2.3. W zakres niepożądanego fizycznego, werbalnego lub wzrokowego postępowania o charakterze seksualnym wchodzi następujące rodzaje zachowania:
 - jednoznaczne propozycje seksualne;
 - aluzje o charakterze seksualnym;
 - sugestywne uwagi, epitety lub obelgi o charakterze seksualnym;
 - mające charakter seksualny żarty lub drażnienie się z drugą osobą;
 - dowcipy o charakterze seksualnym;
 - obsceniczne gesty lub obsceniczny język;
 - obsceniczne lub nacechowane seksualnie obrazy lub rysunki;
 - prezentacja niepotrzebnych do celów zawodowych obraźliwych materiałów graficznych o charakterze seksualnym;
 - kontakt fizyczny, taki jak poklepywanie, szczypanie lub dotykanie.
- 2.4. Do nękania z jakichkolwiek przyczyn dochodzi, kiedy występują poniższe przesłanki:
 - poddanie się postępowaniu opartemu na nękaniu jest wyraźnym lub domniemanym warunkiem zatrudnienia;
 - poddanie się takiemu postępowaniu lub jego odrzucenie zostaje wykorzystane jako powód do podjęcia rzeczywistej lub sugerowanej decyzji zatrudnienia, w tym również utraty pracy, degradacji lub zmiany obowiązków albo świadczeń; lub
 - postępowanie to ma na celu bezzasadne wpłynięcie na jakość pracy wykonywanej przez daną osobę lub w nieuzasadniony sposób na nią wpływa, lub ma na celu stworzenie atmosfery pracy pełnej zastraszania, wrogości i obraźliwych form postępowania wobec innych.

- 2.5. Do innych przypadków niezgodnego z prawem nękania zalicza się wszelkie rodzaje postępowania stwarzające nieprzyjemne środowisko pracy charakteryzujące się obraźliwymi, obscenicznymi lub uwłaczającymi uwagami związanymi z cechami chronionymi prawem wskazanymi w punkcie 1.2. Do takiego rodzaju nękania zalicza się, między innymi, następujące czynności:
- wypowiedzianie oszczerstw na tle rasowym lub etnicznym;
 - pobieranie, zamieszczanie, przeglądanie, publikowanie, fotografowanie, drukowanie lub rozprowadzanie materiałów pornograficznych, obscenicznych, obraźliwych lub niestosownych oraz materiałów o charakterze seksualnym, etnicznym, religijnym lub rasistowskim;
 - stosowanie humoru o charakterze obraźliwym, w tym dowcipów o charakterze rasowym, religijnym, seksistowskim lub etnicznym;
 - wygłaszanie uwłaczających komentarzy lub uwag w odniesieniu do płci, rasy, pochodzenia etnicznego, narodowości, wieku, niepełnosprawności, wyznania, orientacji seksualnej, tożsamości bądź ekspresji płciowej lub jakichkolwiek innych chronionych prawem cech innego pracownika; lub
 - wygłaszanie jakichkolwiek wypowiedzi lub podejmowanie jakichkolwiek działań będących przejawem nękania lub dyskryminacji.

3. Obowiązki

- 3.1. Prezes lub kierownik każdego oddziału, jednostki zależnej lub jednostki operacyjnej odpowiada za przestrzeganie postanowień niniejszej Polityki. Odpowiedzialność za koordynowanie i wdrażanie przepisów niniejszej Polityki w każdym oddziale, jednostce zależnej lub jednostce operacyjnej spoczywa na dyrektorze działu kadr w danej lokalizacji.
- 3.2. Wszyscy kierownicy, przełożeni, kierownicy zespołów, sprzedawcy, dostawcy i partnerzy biznesowi są odpowiedzialni za wspieranie i egzekwowanie przestrzegania tej Polityki dotyczącej nękania.
- 3.3. Obowiązkiem każdego pracownika zatrudnionego w firmie jest dopilnowanie, aby w firmie Stryker w pełni przestrzegano tej Polityki. Wszelkie działania pracowników, które mogłyby spowodować naruszenie tej Polityki przez firmę Stryker, mogą podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu, z zakończeniem stosunku pracy włącznie.
- 3.4. Obowiązkiem każdego pracownika, który uważa, że stał się obiektem molestowania seksualnego lub innego sprzecznego z prawem nękania, jest nakazanie domniemanej osobie napastującej zaprzestania tego niepożądanego postępowania oraz zgłoszenie problemu w sposób opisany poniżej.

4. Skargi

- 4.1. Skargi na akty nękania lub postępowania odwetowego, stanowiące naruszenie niniejszej Polityki, będą przyjmowane na piśmie lub ustnie, zaś skargi anonimowe zostaną poważnie traktowane i zbadane. Każdy, kto zauważył przypadek molestowania seksualnego lub innego sprzecznego z prawem nękania, powinien go niezwłocznie zgłosić.
- 4.2. Każdy pracownik chcący zgłosić przypadek nękania powinien niezwłocznie zgłosić sprawę swojemu bezpośredniemu przełożonemu, dowolnemu członkowi kierownictwa firmy Stryker, dowolnemu członkowi działu kadr, dowolnemu członkowi działu ds. organizacji zgodności firmy Stryker lub poprzez Infolinię ds. problemów etycznych. Choć zachęcamy pracowników, aby najpierw poprosili o pomoc bezpośredniego przełożonego, pracownik może w dowolnej chwili zgłosić naruszenie za pośrednictwem dostępnego kanału zgłaszania.
- 4.3. Każdy przełożony lub kierownik, który dowie się o przypadkach ewentualnego molestowania seksualnego lub innego sprzecznego z prawem nękania powinien niezwłocznie powiadomić o tym dowolnego członka działu kadr w danej lokalizacji.

5. Czynności wyjaśniające

- 5.1. Wszelkie skargi zostaną bezzwłocznie i dokładnie zbadane przez kierownika działu kadr w danej lokalizacji lub inną osobę wyznaczoną do rozpatrywania takich skarg.
- 5.2. Każda osoba zgłaszająca skargę może mieć pewność, że:
- będzie chroniona przed postępowaniem odwetowym za zgłoszenie przypadku molestowania seksualnego lub innego sprzecznego z prawem nękania;
 - firmie zależy na zbadaniu domniemanych zarzutów i podjęciu stosownych kroków;
 - zamiarem firmy jest zachowanie poufności odnośnie do stawianych zarzutów, o ile jest to możliwe;
 - zamiarem firmy jest poinformowanie składającego skargę o wynikach dochodzenia i o decyzji firmy odnośnie podjętych kroków.

6. Postanowienia

- 6.1. Po przeanalizowaniu informacji zgromadzonych podczas wykonywania czynności wyjaśniających i wyciągnięciu stosownych wniosków Spółka podejmie odpowiednie działania i – jeśli zajdzie taka potrzeba – przedstawi wynik dochodzenia osobie składającej skargę oraz osobie podejrzewanej o nękanie.
- 6.2. Ustalenie, że niewłaściwe postępowanie rzeczywiście miało miejsce, będzie skutkowało stosownym postępowaniem dyscyplinarnym, z rozwiązaniem stosunku pracy włącznie.