

Polityka korporacyjna 2

Przeciwdziałanie dyskryminacji

Cel

Dla spółki Stryker różnicowanie i inkluzywność personelu jest cenną wartością. Spółka stara się zapewnić, by miejsce pracy było wolne od dyskryminacji, zastraszania oraz niezgodnego z prawem nękania. Niniejsza Polityka dot. przeciwdziałania dyskryminacji przedstawia zabronione przez spółkę Stryker formy dyskryminowania w miejscu pracy.

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.

Definicje

„Dyskryminacja” oznacza nierówne traktowanie, dopuszczanie lub czynienie rozróżnienia na korzyść lub niekorzyść konkretnych osób w oparciu o Cechy chronione wymienione poniżej. Dyskryminacja oznacza także stosowanie pozornie neutralnych zasad lub praktyk w sposób, który stawiałby osoby z Cechami chronionymi w gorszej pozycji w porównaniu z innymi, w oparciu o podstawy wymienione poniżej, chyba że takie praktyki lub zasady są obiektywnie uzasadnione ze względu na zasadny cel, do którego osiągnięcia są właściwe i niezbędne.

„Nękanie” to niepożądane zachowanie ze względu na Cechy chronione, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności danej osoby bądź stworzenie zastraszającej, wrogiej, poniżającej, uwłaczającej lub obraźliwej atmosfery.

Podstawowe polityki

1. Przeciwdziałanie dyskryminacji

- 1.1. Spółka Stryker pragnie zapewnić miejsce pracy wolne od dyskryminacji, zastraszania i sprzecznego z prawem nękania.
- 1.2. Zgodnie z niniejszą Polityką dyskryminacja ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne, narodowość, rodowód, obywatelstwo, wiek, niepełnosprawność, chorobę lub historię chorób, wyznanie, religię, służbę w siłach zbrojnych, stan cywilny, status weterana, orientację seksualną, tożsamość płciową bądź formy jej wyrażania, status ekonomiczny czy społeczny oraz inne chronione cechy („Cechy chronione”) nie będzie tolerowana i jest zabroniona.
- 1.3. Pracownicy spółki Stryker mają zakaz dyskryminacji innych pracowników przy podejmowaniu jakichkolwiek decyzji dotyczących zatrudnienia, w tym między innymi w następujących obszarach:
 - Rekrutacja kandydatów
 - Rozmowy kwalifikacyjne i zatrudnianie kandydatów
 - Przydział pracy
 - Awans
 - Pensje i inne formy wynagrodzenia
 - Świadczenia
 - Środki dyscyplinarne
 - Ocena wyników
 - Zarządzanie wynikami
 - Rozwiązanie stosunku pracy
 - Programy szkoleniowe i staże
 - Tworzenie lub egzekwowanie warunków zatrudnienia
 - Wdrażanie i interpretacja polityk i praktyk spółki Stryker

- 1.4. Wszelkie decyzje dotyczące zatrudnienia nie mogą opierać się na posiadaniu przez pracownika jakiegokolwiek Cechy chronionej.

2. Dodatkowe wymogi prawne dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji

- 2.1 Spółka Stryker ma obowiązek przestrzegania wszelkich obowiązujących praw dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji, równych szans w zatrudnieniu, akcji afirmacyjnych oraz innych zobowiązań obejmujących pracowników w konkretnych lokalizacjach czy regionach geograficznych. Wszyscy pracownicy spółki Stryker muszą przestrzegać wszelkich obowiązujących przepisów prawa i regulacji.
- 2.2 Wiceprezes ds. kadr („CHRO”) spółki Stryker lub wskazana przez niego osoba jest odpowiedzialna za wdrażanie standardów i procedur zapewniających zgodność z obowiązującymi przepisami prawa, a poszczególne oddziały/funkcje powinny zapewnić wsparcie we wdrażaniu i egzekwowaniu takich standardów i procedur.

Zachowanie zgodności i odpowiedzialność

Każdy pracownik jest odpowiedzialny za przestrzeganie niniejszej Polityki oraz wszystkich standardów i procedur. Pracownicy naruszający niniejszą Politykę i/lub wszelkie standardy lub procedury zostaną poddani działaniom dyscyplinarnym, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy.

Wszyscy liderzy, kierownicy, przełożeni, kierownicy zespołów, sprzedawcy, dostawcy, klienci i partnerzy biznesowi są odpowiedzialni za wspieranie i egzekwowanie przestrzegania tej Polityki. Niezapewnienie wsparcia dla niniejszej Polityki i/lub niewspieranie jej egzekwowania grozi krokami dyscyplinarnymi, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy lub relacji biznesowej. Liderzy, kierownicy i przełożeni, którzy otrzymają zgłoszenie lub uzyskają informacje na temat tego, że niniejsza Polityka mogła zostać naruszona, mają obowiązek bezzwłocznego przekazania takich informacji do działu kadr.

Każdy pracownik, który uzna, że jest ofiarą dyskryminacji, ma obowiązek bezzwłocznego zgłoszenia takiego faktu zgodnie z opisem poniżej.

Skargi i postępowania wyjaśniające

Każdy pracownik, który uważa, że jest ofiarą dyskryminacji lub był świadkiem dyskryminacji, powinien niezwłocznie zgłosić taką sytuację. Pracownicy chcący zgłosić przypadek dyskryminacji mogą zgłosić taką sprawę swojemu bezpośredniemu przełożonemu, dowolnemu członkowi kierownictwa spółki Stryker, dowolnemu członkowi działu kadr, dowolnemu członkowi działu ds. organizacji zgodności spółki Stryker, członkowi działu prawnego 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. Kierownik lub przełożony, który uzyska informację na temat możliwych przypadków dyskryminacji, powinien bezzwłocznie skonsultować się z działem kadr.

Skargi można przysyłać na piśmie lub przekazywać w formie ustnej. Zgłoszenia mogą być przysyłane anonimowo. Osoby zgłaszające przypadki dyskryminacji, zastraszania lub nękania są chronione przed działaniami odwetowymi spowodowanymi złożeniem skargi lub uruchomieniem postępowania.

Spółka Stryker będzie informować osobę zgłaszającą o wyniku postępowania wyjaśniającego w zakresie dozwolonym przez prawo lub stosownym w określonych okolicznościach. Jednakże z uwagi na poufny charakter takich czynności wyjaśniających może nie być możliwe przedstawienie konkretnych szczegółów czynności wyjaśniających lub podjętych działań. Wszelkie czynności wyjaśniające będą prowadzone w sposób poufny, w możliwym i stosownym do okoliczności zakresie, z uwzględnieniem ochrony prywatności wszystkich zainteresowanych osób. Firma Stryker doloży starań w celu zapewnienia sprawnego rozpatrywania wszystkich zgłoszeń pracowników i realizacji czynności wyjaśniających w kwestiach dotyczących niniejszej Polityki. Pracownik utrudniający przesłanie zgłoszenia dotyczącego dyskryminacji lub postępowanie wyjaśniające zostanie poddany stosownym działaniom dyscyplinarnym, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy.

Ustalenie, że niewłaściwe postępowanie rzeczywiście miało miejsce, w tym w formie naruszenia Polityki spółki Stryker dot. zakazu działań odwetowych, będzie skutkowało stosownym postępowaniem dyscyplinarnym, z rozwiązaniem stosunku pracy włącznie.

