

Корпоративная политика 3

Рабочая атмосфера без притеснений

Цель

Компания Stryker делает все возможное, чтобы ее сотрудники не подвергались дискриминации, запугиванию и незаконным притеснениям на рабочем месте. Настоящая Политика описывает политику Stryker, запрещающую сексуальные и иные незаконные притеснения.

Охват

Настоящая Политика относится ко всем сотрудникам Stryker во всех регионах мира в той мере, в какой это разрешено законом. В случае если какое-либо положение настоящей Политики не соответствует местному закону, применимому к конкретной структурной единице Stryker, данная структурная единица может реализовать отдельную политику в целях соблюдения местного закона при условии, что такая политика будет соответствовать принципам, содержащимся в настоящей Политике, как определено соответствующим персоналом Отдела управления персоналом и Юридическим отделом Stryker. В случае если местная политика не реализуется, все положения настоящей Политики, соответствующие местному законодательству, остаются действительными.

Основные политики

1. Политика в области притеснения

- 1.1. Stryker обязуется обеспечить рабочую атмосферу, в которой нет места дискриминации, запугиванию и незаконному притеснению. Притеснение - это форма дискриминации, которая является оскорбительной, отрицательно влияет на вовлечение сотрудника, подрывает целостность отношений Stryker с сотрудниками и наносит ущерб производительности и стабильности организации.
- 1.2. Притеснение на основании пола, расовой, этнической или национальной принадлежности, возраста, физических способностей, религиозной принадлежности, сексуальной ориентации, половой принадлежности или выражения или любой другой охраняемой законом характеристики не приемлемо и запрещено в соответствии с настоящей Политикой.

2. Определения и примеры

- 2.1. Притеснение означает постоянное и нежелательное поведение или действия, в основе которых лежит одна из изложенных выше, в п. 1.2, характеристик.
- 2.2. Сексуальное притеснение - это один вид притеснения, который включает в себя нежелательные ухаживания, нежелательный физический контакт сексуального характера, нежелательное вербальное или физическое поведение сексуального характера, нежелательные требования сексуальных любезностей и другие нежелательные физические, вербальные или визуальные действия сексуального характера и/или действия, направленные на кого-либо по причине его/ее пола.
- 2.3. Неприятное физическое, словесное или визуальное выражение сексуального характера может включать в себя любой из перечисленных типов поведения:
 - явные предложения сексуального характера
 - косвенные намеки сексуального характера
 - замечания с сексуальным подтекстом, унижительные прозвища, пренебрежительные замечания
 - подначки и подтрунивания с сексуальным подтекстом
 - шутки сексуального характера
 - непристойные жесты или выражения
 - картинки и рисунки - явно непристойные или с намеком на непристойность
 - демонстрация оскорбительных графических материалов сексуального характера, которые не требуются для работы
 - физический контакт - похлопывания, щипки или прикосновения
- 2.4. Притеснение на любом основании происходит при следующих обстоятельствах:
 - принятие притесняющего поведения является особым или подразумеваемым условием трудоустройства
 - согласие или отказ терпеть притеснение является основанием для фактического или подразумеваемого решения о трудоустройстве, понижения в должности, изменения должностных обязанностей или привилегий
 - притеснение имеет целью необоснованно препятствовать человеку в выполнении рабочих обязанностей, запугивать его, создавать недружелюбную или неприятную рабочую атмосферу

- 2.5. Прочее незаконное притеснение включает любой вид притеснения, который создает враждебную рабочую среду, характеризующуюся оскорбительными, неприличными или унижительными комментариями, в основе которых лежит какая-либо из защищаемых законом характеристик, указанных в п. 1.2 выше. Данный вид притеснения включает, помимо прочего, следующее:
- намеки расового или этнического характера
 - скачивание, размещение, просмотр, публикацию, фотографирование, распечатывание, распространение порнографических, оскорбительных, неприличных или неподобающих материалов или материалов сексуального, этнического, религиозного или расового характера
 - использование оскорбительных шуток, включая шутки на тему расовой, религиозной, половой или этнической принадлежности
 - унижительные комментарии или замечания относительно пола, расовой, этнической или национальной принадлежности, возраста, физических способностей, религиозной принадлежности, сексуальной ориентации, половой принадлежности или выражения или любой другой защищаемой по закону характеристики
 - высказывания или действия, которые являются притесняющими или дискриминационными
3. Ответственность
- 3.1. Президент или начальник отделения, филиала или подразделения является ответственным за соблюдение данной Политики. Ответственность за согласование и выполнение Политики в каждом отделении, филиале или подразделении лежит на начальнике соответствующего отдела кадров.
- 3.2. Все управляющие, начальники, руководители групп, покупатели, поставщики и бизнес-партнеры ответственны за поддержание и претворение в жизнь данной политики в отношении притеснений.
- 3.3. Каждый сотрудник отвечает за то, чтобы в компании Stryker полностью соблюдалась данная Политика. Любые действия сотрудников, которые приведут к нарушению Политики в компании Stryker, могут привести к дисциплинарному взысканию вплоть до увольнения.
- 3.4. Если сотрудник считает, что был подвергнут сексуальному или иному незаконному притеснению, его обязанность — потребовать от лица, подозреваемого в притеснении, немедленно прекратить неприятные действия и немедленно уведомить об этом указанным ниже способом.
4. Подача жалобы
- 4.1. Жалобы на притеснение или ответные действия, нарушающие Политику, принимаются в устной и письменной форме, а анонимные жалобы воспринимаются серьезно и расследуются. Всякий, кто стал свидетелем сексуального или иного незаконного притеснения, обязан немедленно об этом сообщить.
- 4.2. Сотрудник, желающий сообщить о случае притеснения, обязан немедленно сообщить об этом своему непосредственному начальнику, управляющему компании Stryker, сотруднику отдела кадров, сотруднику отдела жалоб компании Stryker и/или воспользоваться горячей линией по этике. Хотя сотрудникам следует, прежде всего, искать содействия в лице своего непосредственного менеджера, сотрудник может в любой момент сообщить о своей проблеме по любому доступному каналу направления отчетности.
- 4.3. Начальник или управляющий, узнав о возможном сексуальном или ином незаконном притеснении, должен немедленно сообщить об этом сотруднику отдела кадров, ответственному за соответствующий регион.
5. Расследование
- 5.1. Все жалобы должны быть тщательно и в краткий срок расследованы начальником отдела кадров соответствующего региона, либо иным лицом, уполномоченным расследовать подобные жалобы.
- 5.2. Сотрудник, подающий жалобу, обязан быть осведомлен:
- о защите от ответных действий за сообщение о сексуальном или ином незаконном притеснении
 - об обязанности компании расследовать жалобы и принимать соответствующие меры
 - о намерении компании, насколько это возможно, сохранять в отношении жалоб конфиденциальность
 - о намерении компании уведомить подающего жалобу о результатах расследования и о принятых мерах
6. Решения
- 6.1. После рассмотрения результатов расследования и придя к соответствующим выводам Компания обязана принять соответствующие меры, о которых при необходимости будет сообщено подающему жалобу и предполагаемому притеснителю.
- 6.2. Решение о том, что неподобающее поведение имело место, приведет к соответствующим дисциплинарным взысканиям, вплоть до увольнения.