

Корпоративная политика № 2

Недопущение дискриминации

Цель

Компания Stryker ценит личностное многообразие и индивидуальные особенности своих сотрудников и делает все возможное, чтобы ее сотрудники не подвергались дискриминации, запугиванию и незаконным притеснениям на рабочем месте. В настоящем документе излагается политика компании Stryker, запрещающая дискриминацию на рабочем месте.

Область применения

Настоящая Политика относится ко всем сотрудникам компании 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 конкретному структурному подразделению компании Stryker, такое структурное подразделение может реализовать отдельную политику в целях соблюдения местного закона, при условии, что такая политика будет соответствовать принципам, содержащимся в настоящей Политике, как определено соответствующим отделом кадров и юридическим отделом компании Stryker. В случае если местная политика не реализуется, все положения настоящей Политики, соответствующие местному законодательству, остаются действительными.

Определения

«Дискриминация» — это особое отношение к лицу на основании одного из защищенных классов, указанных ниже, либо его выделение среди других на основании этих же защищенных классов. Дискриминация также означает применение явно нейтральной политики или практики, чтобы поставить лиц, которые входят в защищенные классы, в невыгодное положение по сравнению с другими лицами на любом из перечисленных ниже оснований, кроме случаев, когда эта политика или практика объективно обоснованы законной целью, а средства достижения этой цели являются уместными и необходимыми.

«Домогательства» — это нежелательное поведение на основании принадлежности к защищенному классу, целью или результатом которого является ущемление достоинства соответствующего лица и создание пугающей, враждебной, унижающей достоинство, унижительной или оскорбительной среды.

Основные политики

1. Недопущение дискриминации

- 1.1. Компания Stryker обязуется обеспечить рабочую среду, в которой нет места дискриминации, запугиванию и незаконному притеснению.
- 1.2. Дискриминация по признаку пола, расовой принадлежности, цвета кожи, этнической принадлежности, национального происхождения, происхождения, гражданства, возраста, наличия инвалидности, заболевания или истории болезни, вероисповедания, религиозных убеждений, службы в вооруженных силах, семейного или ветеранского статуса, сексуальной ориентации, гендерной идентичности или выражения, экономического или социального статуса или любой другой защищенной законом характеристики (**«Защищенные классы»**) не допускается и запрещена настоящей Политикой.
- 1.3. Сотрудники компании Stryker не имеют права проявлять дискриминацию в отношении других сотрудников при принятии любого решения о трудоустройстве, включая, среди прочего, в одной из следующих областей:
 - поиск кандидатов;
 - проведение собеседования с кандидатами и их трудоустройство;
 - назначение работы;
 - повышение в должности;
 - оплата труда или выплата другой компенсации;
 - предоставление льгот;
 - применение мер дисциплинарного взыскания;
 - оценка эффективности работы;
 - управление эффективностью работы;
 - прекращение трудовых отношений;
 - участие в программах обучения и профессиональной подготовки;

- разработка и применение условий трудоустройства;
- реализация или толкование политик или практики компании Stryker.

1.4. Решения о трудоустройстве любого рода не могут основываться на принадлежности сотрудника к Защищенному классу.

2. **Дополнительные правовые требования в отношении недопущения дискриминации**

- 2.1 Компания Stryker обязана соблюдать применимые законы, касающиеся недопущения дискриминации, равных возможностей трудоустройства, позитивных действий и других обязательств, которые применяются к работодателям в определенной стране или регионе. Все сотрудники компании Stryker должны соблюдать любые применимые законы или нормативные акты.
- 2.2 Вице-президент и директор отдела кадров компании Stryker (Chief Human Resources Office, CHRO) или его заместитель несут ответственность за внедрение стандартов и процедур для соблюдения действующего законодательства, а отделы и (или) подразделения должны оказывать им помощь во внедрении и применении таких стандартов и процедур.

Соблюдение требований и обязанности

Каждый сотрудник несет ответственность за соблюдение этой Политики и всех стандартов и процедур. Любой сотрудник, который нарушает настоящую Политику и (или) все применяемые стандарты и процедуры, несет дисциплинарную ответственность, вплоть до увольнения.

Все руководители, управляющие, начальники, руководители групп, поставщики и бизнес-партнеры несут ответственность за соблюдение данной Политики. Несоблюдение и (или) необеспечение соблюдения этой Политики наказывается в виде дисциплинарного взыскания, вплоть до увольнения или прекращения деловых отношений. Руководители, управляющие и начальники, которые получают жалобу или информацию, дающую основания полагать, что данная Политика могла быть нарушена, обязаны незамедлительно направить эту жалобу в отдел кадров.

Каждый сотрудник, который считает, что он подвергся дискриминации, обязан своевременно сообщать об этом, как указано ниже.

Жалобы и расследования

Любой сотрудник, который считает, что он (она) является жертвой дискриминации или был свидетелем любого акта дискриминации, должен немедленно сообщить об этом. Сотрудники могут сообщать о случае дискриминации своему непосредственному начальнику, любому руководителю в компании Stryker, сотруднику отдела кадров, сотруднику отдела нормативно-правового соответствия или юридического отдела компании Stryker и (или) воспользоваться горячей линией по вопросам этики. Хотя сотрудникам следует, прежде всего, искать содействия в лице своего непосредственного начальника, сотрудник может в любой момент сообщить о своей проблеме по любому доступному каналу для сообщений. Любой начальник или руководитель, которому стало известно о возможной дискриминации, должен незамедлительно сообщить об этом в отдел кадров.

Жалобы можно подавать в письменной или устной форме. Сообщения можно подавать в анонимной форме. Любое лицо, которое сообщает о дискриминации, запугивании или притеснении, защищено от возмездия за жалобу или возбуждение расследования.

Компания Stryker будет информировать сообщившее лицо о ходе расследования в пределах, разрешенных законом, или иным образом в соответствии с обстоятельствами. Однако в связи с конфиденциальностью таких расследований предоставление конкретных подробностей расследования или принятых мер может оказаться невозможным. Все расследования будут проводиться на условиях полной конфиденциальности в той мере, в какой это возможно при текущих обстоятельствах в свете личных интересов всех участвующих сторон. Компания Stryker будет прилагать все усилия к тому, чтобы принимать меры в отношении всех без исключения фактов информирования согласно данной политике и одновременно проводить все связанные с такими фактами расследования.

Любой сотрудник, который препятствует сообщению о дискриминации или иным образом вмешивается в расследование, будет подвергнут надлежащему дисциплинарному наказанию вплоть до увольнения.

Решение о том, что неподобающее поведение имело место, в том числе нарушение политики компании Stryker, запрещающей ответные меры за сообщение, приведет к соответствующим дисциплинарным взысканиям вплоть до увольнения.

